



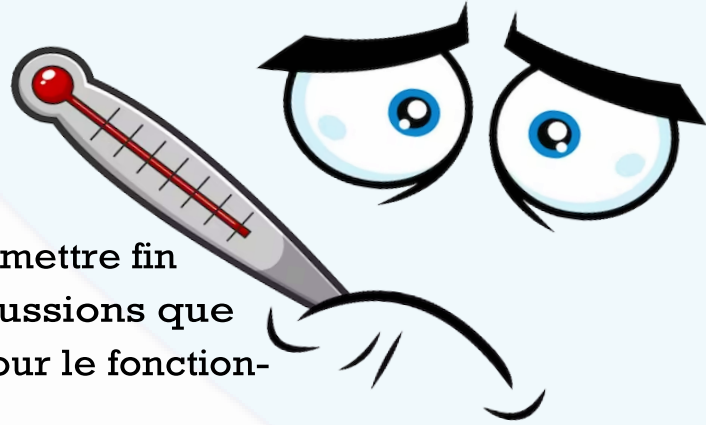
Article 83 de la CCN, par ici la sortie !

L'article 83 de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurances de 1992 prévoit certaines incidences de la maladie et de l'inaptitude sur le contrat de travail.

Par principe, la maladie ne constitue pas en elle-même un motif susceptible de fonder un licenciement.

Toutefois, l'employeur peut être contraint de mettre fin au contrat de travail en raison des répercussions que les absences pour maladie ou accident ont pour le fonctionnement de l'entreprise.

Lorsque l'absence pour maladie ou accident, ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, excède 9 mois continus ou non sur une même période de 12 mois, la cessation du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur si celui-ci est dans l'obligation de remplacer le salarié absent.



Jusqu'à l'arrivée de la nouvelle Direction, la Matmut n'utilisait cet article qu'avec parcimonie pour des salariés occupant des fonctions de management et/ou à responsabilité et dont la présence était quasi indispensable, ce qui pouvait perturber grandement le fonctionnement de l'Entreprise.

Qu'en est-il aujourd'hui ?

La Direction s'attaquerait-elle aux non-cadres par le biais de cet article ?

Nous vous le donnons en mille !

Eh bien, oui !



Un exemple concret récent sur le PGIS de St Priest où, comme vous le savez sûrement, le management laisse à désirer.

Sur ce site, la Matmut a des difficultés à recruter mais aussi à retenir ses salariés qui saisissent la moindre opportunité pour partir.

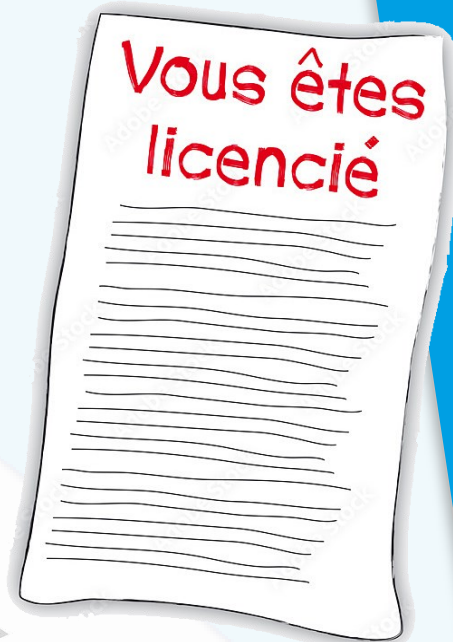
Certains essayent de s'accrocher malgré les conditions toxiques de travail mais tombent malades et doivent être arrêtés par leur médecin.

Au lieu de prendre les problèmes, qui durent depuis plusieurs années, à la source, la Matmut préfère licencier ses salariés grâce à l'article 83 de la CCN.

Comment ?

Ils attendent patiemment que le délai des 9 mois soit atteint, tout en constituant un dossier contre le salarié pour justifier que son absence perturbe le service, voire la Matmut toute entière !

Des dysfonctionnements sur le PGIS de St Priest, il y en a bien mais pas à cause de ce GS1.



La mauvaise organisation des PGIS est la seule raison à ces difficultés que la Direction essaye de corriger en mettant en place une nouvelle planification du travail qui ne fait d'ailleurs pas l'unanimité auprès de ses salariés.

Alors pourquoi s'attaquer à ce GS1 en l'accusant de tous les maux alors que sa maladie découle du harcèlement subi suite à l'ambiance délétère ?

Se débarrasser d'un GS1 est plus facile avec constitution d'un dossier à charge monté par la Direction contenant des mails prémédités et explicites et autres justificatifs faisant mention d'une désorganisation du service, voire de la PGIS, voire de la Matmut suite à ses absences !

La Direction ne recule décidément devant rien...



L'UNSA reconnaît que tout salarié est indispensable à l'Entreprise mais à ce point, difficile de l'imaginer...

Tout salarié malade et absent plus de 9 mois sur les 12 derniers mois n'est pas à l'abri de recevoir une lettre en recommandé avec AR l'invitant à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

Que ce soit sur les réseaux sociaux, dans la presse, etc..., la Matmut s'égosille à se présenter comme une Entreprise bienveillante qui prend soin de ses salariés.

Drôle de façon d'en prendre soin... en les licenciant !

Et puis, cela permet de mettre sous le tapis un mal plus profond que la Matmut ne veut pas reconnaître dans ses rangs : le harcèlement moral.

L'UNSA constate que nous n'avons pas la même définition de la « belle attitude » ni de la « valeur sûre ».

La Matmut, c'est l'entreprise où il ne fait pas bon être malade !

**Vous êtes en arrêt maladie depuis quelques mois
et vous sentez le vent tourner ?**

n'hésitez pas à venir prendre conseil auprès de vos élus UNSA !



Cliquez
sur le logo



Unsa-Matmut
tél. 06 09 87 01 97
unsa.matmut@gmail.com
www.unsa-matmut.com

Nouveau
Rejoignez-nous sur
LinkedIn