L'Hebdo Syndical
cgt-banque-assurance.fr

FSPBA construire ensemble la cgt Banques Assurances

Gagner la citoyenneté au travail

Une négociation interprofessionnelle nationale ***est en cours sur le dialogue social et la représentation des salarié-e-s dans l'entreprise. Elle sera suivie d'un projet de loi. Tout en prétendant reconnaître la nécessité d'un dialogue social, les représentant-e-s du patronat n'ont qu'une obsession, celle de réduire les droits existants pour les salarié-e-s et leurs représentant-e-s. Il faut dire que la suppression, par le Parlement, du vote des salarié-e-s pour élire leurs juges prud'homaux va malheureusement dans ce sens. Pour le Medef, chaque séance de négociation est ainsi l'occasion d'une nouvelle provocation.***

Saisir l'opportunité

Au yeux de la Cgt, la période à venir est une chance historique pour mettre sur la table le sujet central qu'est le droit de chaque salarié-e de pouvoir s'exprimer sur son travail, le droit de dire ce qu'il pense de son contenu, de son organisation, le droit de proposer des améliorations et de participer, par l'intermédiaire de ses représentant-e-s élu-e-s, à la détermination collective de ses conditions de travail, ainsi qu'à la gestion de son entreprise.

Des garanties sociales pour toute et tous

Le droit d'expression, celui de s'organiser, de se défendre et d'être représenté-e doit être effectif pour chacune et chacun. C'est bien loin d'être le cas aujourd'hui, y compris pour les salarié-e-s des entreprises de plus de 50 salarié-e-s. La citoyenneté au travail est un droit à gagner pour tous.

Mais être citoyen-ne au travail ne peut se concevoir dans le cadre d'un statut des salarié-e-s fragilisé par un ensemble de dispositifs dérogatoires au Code du travail : sur le temps de travail, sur les licenciements, sur les restructurations d'entreprises, sur la transparence de la gestion. Les garanties sociales doivent être les mêmes pour toutes et tous quelle que soit l'entreprise. Il est urgent de faire progresser les droits des salarié-e-s dans l'entreprise pour faire reculer le « mal travail », le stress, travailler et vivre dans de bonnes conditions, avoir son mot à dire sur le niveau de son salaire au regard des richesses créées par l'entreprise. Dans ce cadre-là, le CHSCT joue un rôle déterminant.

Afin d'y contribuer, la Cgt porte un ensemble de propositions concrètes pour les entreprises de petite taille comme pour les grandes, qui permettent de faire du neuf, en donnant plus de droits aux salarié-e-s.

Imposer l'effectivité des droits dans l'entreprise

C'est déjà donner les moyens d'agir ensemble pour gagner des progrès et exercer les droits au travail. C'est exiger, dès maintenant, d'être reconnu-e-s et respecté-e-s. C'est dans ce sens que vont les propositions de la Cgt qui visent à favoriser le droit d'expression des salarié-e-s sur leur travail afin d'en faire un droit de décision, véritable lien avec les élus du personnel. Les salarié-e-s, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, doivent disposer d'un crédit d'heures pour pouvoir échanger sur leur travail, les conditions de son exercice, son organisation, sa finalité. Ce droit doit pouvoir s'exercer à la demande de plusieurs salarié-e-s. Il doit permettre des décisions jusqu'au plus haut niveau en impliquant les élu-e-s du personnel et la hiérarchie .

Rétablir la hiérarchie des normes

La conduite d'une évaluation sérieuse des conséquences des processus dérogatoires et de la primauté donnée à l'accord d'entreprise ; le rétablissement de la hiérarchie des normes et du principe de faveur ; la définition de nouvelles règles pour la négociation nationale interprofessionnelle, qui doit se dérouler dans un lieu neutre. Patronat et syndicats doivent disposer des mêmes moyens et appuis dans le cadre de la négociation. La présidence de séance doit être assurée par une ou plusieurs personnalités qualifiées et reconnues comme tel par l'ensemble des négociateurs patronaux et syndicaux, ou par une coprésidence syndicale et patronale ; l'instauration du principe majoritaire des accords : tout accord collectif doit être reconnu valide par la signature d'organisations représentatives ayant une audience cumulée de plus de 50 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles. ■

EDITO

N° 3 - 22 janvier 2015

Sommaire

Page 2
■ **NATIXIS :** Salaire, se mobiliser contre l'austérité.
■ **Fédération :** Législation, le CDD à objet défini introduit dans le code du travai.
Page 3
■ **Confédération :** Formation Professionnelle. La loi. De grandes modifications.
Page 4
■ **Confédération :** Formation Professionnelle. La loi. De grandes modifications. (suite)
Page 5
■ **Confédération :** Formation Professionnelle. La loi. De grandes modifications. (suite et fin)
Page 6
■ **Société :** Jurisprudence, vapoter n'est pas fumer. Interdiction, pas pour la E cigarette.
■ **International :** Etats-Unis, Mumia Abu-Jamal, une message de Mumia à ses soutiens.

construire.ensemble *arobase* laposte.net

Natixis

Salaire

Se **mobiliser** contre l'austérité salariale

L'accord salarial 2015, *signé le 24 décembre 2014 par le seul syndicat SNB n'est pas un bon accord. Alors, évidemment, la Cgt n'a pas signé cet accord au rabais et a demandé la poursuite des négociations sur les salaires dans chacune des entreprises.*

L'aumône de la direction

Elle consiste en une augmentation de 270 euros pour les salaires inférieurs à 30 000 euros ,235 euros de 30 000 à 40 000 euros, 200 euros de 40 000 à 50 000 euros. Selon les chiffres fournis par la direction, 83,8 % des salariés du pôle « Assurances », 92,7 % des salariés de BPCE Assurances , 63,8 % des salariés d'ABP VIE, 72 % des salariés du pôle « SFS » (Services Financiers Spécialisés) (Natixis Factor, NIE, Natixis Financement; Natixis Paiements ; « Euro-titres » ; Natixis Lease…..) , 43 ,5% des salariés du pôle « Asset management » (NAM, BP1818) , 34,7 % des salariés des pôles «BGC» et «DFO» de Natixis SA seront concernés par cet accord qui affirme par ailleurs que le texte est favorable aux plus petits salaires. Direction !

Faisons les calculs

Prenons l'exemple de BPCE Assurances. Une centaine de salariés perçoivent une rémunération annuelle brute inférieure à 20 000 euros. Les salariés de BPCE Assurances sont rémunérés sur 13 mois et demi (un treizième mois et une prime de vacances d'un demi-mois de salaires). Au premier janvier 2015, le SMIC mensuel passe de 1445,38 à 1457,52 euros. Soit une augmentation mécanique annuelle de 163,89 euros. Quel gros effort pour le patron que les 270 euros d'augmentation annuelle, étant donné que la simple augmentation légale du SMIC impose d'augmenter les plus bas salaires chez BPCE Assurances de 163 euros !! Et cerise sur le gâteau, en application du «Pacte de Responsabilité», les patrons vont bénéficier de baisses de charges sur les salaires jusqu'à 1,6 fois le SMIC en 2015. Alors on peut même se poser la question simple suivante, l'employeur ne va-t-il pas payer moins pour les salaires en 2015 qu'en 2014 chez Natixis ? ■

Fédération

Législation

CDD à objet défini

Introduit dans le Code du travail...

Le contrat à durée déterminée *(CDD) à objet défini est introduit dans le code du travail par la loi du 20 décembre 2014 publiée au journal officiel du 21 décembre 2014. Ce contrat, expérimenté depuis la loi du 25 juin 2008 relative à la modernisation du marché du travail, est ainsi ajouté à la liste des cas permettant le recours à un CDD. Ce contrat peut être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini à condition qu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit.*

Le contenu de l'accord

Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée. Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel. Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Ce CDD peut ne pas comporter de terme précis

Mais il est alors conclu pour une durée comprise entre 18 et 36 mois. Il prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu après un délai de prévenance au moins égal à deux mois. Ce contrat peut par ailleurs être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, 18 mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion. Il ne peut pas être renouvelé.

Comme tout CDD, il est obligatoirement établi par écrit. Il comporte les mentions généralement prévues pour un CCD.

D'autres mentions sont obligatoires

La mention "contrat à durée déterminée à objet défini"; l'intitulé et références de l'accord collectif qui institue ce contrat ; la clause descriptive du projet et mention de sa durée prévisible; la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ; l'événement ou résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ; le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ; la clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat, par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10% de la rémunération totale brute du salarié.

En savoir plus : Articles L1242-2 , L1242-7 , L1242-8-1 , L1242-12 , L1242-12-1 du code du travail

Formation professionnelle

La loi

De **grandes** modifications

Les règles de la formation professionnelle ***continue des salariés changent avec l'entrée en vigueur le 1er janvier 2015 de la loi du 5 mars 2014. Cette réforme a transposé notamment l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle. Elle touche aux droits des salariés puisqu'elle met, notamment, en place dès le 1er janvier 2015 le compte personnel de formation, CPF. Mais elle modifie aussi le système de financement de la formation professionnelle en organisant le désengagement financier des entreprises. Il n'y a rien dans la loi «formation professionnelle, emploi et démocratie sociale» qui impose aux employeurs l'obligation de former leurs salariés.***

Ce qui change dans le financement de la formation

Actuellement, la contribution à la formation professionnelle varie selon l'effectif de l'entreprise : s'il est de moins de 10 salariés, la contribution est de 0,55 % de la masse salariale brute de l'entreprise ; entre 10 salariés à moins de 20 salariés, elle est de 1,05 % et s'il est de 20 salariés et plus, elle est de 1,60 % (RPDS 2010, n° 785-786, p. 297-298). La participation à la formation professionnelle relative à l'année 2014 ainsi que la collecte 2015 de la participation 2014 se feront selon les règles actuelles.

De nouvelles modalités de financement de la formation s'appliqueront à la collecte 2016 des contributions dues sur les rémunérations versées à partir du 1er janvier 2015. La loi du 5 mars 2014 a organisé un désengagement financier des entreprises en supprimant l'obligation légale de financement du plan de formation (0,9 % de la masse salariale brute pour les entreprises de plus de 10 salariés).

Les employeurs devront concourir au développement de la formation professionnelle en participant, chaque année, au financement des actions de formation. Dans ce sens, l'employeur sera tenu, d'une part, de prendre en charge le coût des actions de formation suivies par ses salariés pour remplir son obligation de les adapter aux évolutions de leur emploi ou les maintenir à leur poste et, d'autre part, il devra verser à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) une contribution unique minimale égale à 0,55 % pour les employeurs de moins de 10 salariés et, en principe, à 1 % pour les employeurs de 10 salariés et plus pour financer certains dispositifs. Les employeurs de 10 salariés et plus pourront conclure un accord d'entreprise, pour une durée de trois ans, sur le compte personnel de formation, ce qui le permettra de réduire le taux de leur contribution minimale de 1 % à 0,8 %.

Dans les branches professionnelles, syndicats et patronat pourront négocier la mise en place des contributions supplémentaires à l'obligation légale. Ces contributions feront l'objet d'un suivi distinct au sein de l'OPCA.

Création d'un entretien professionnel

Lors de son embauche, le salarié doit désormais être informé qu'il bénéficiera tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur. Cet entretien sera consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et emploi. Cet entretien doit être distinct des entretiens d'évaluation du travail.

L'entretien professionnel doit être formalisé dans un document écrit dont l'employeur remet une copie au salarié. L'entretien professionnel doit être également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période de travail à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption, d'une période d'arrêt de longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. Tous les six ans, l'entretien professionnel comporte un objectif spécifique. Il fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée de six ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. L'employeur doit vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années d'un entretien professionnel tous les deux ans et, si nécessaire, des entretiens prévus au retour de certaines absences. Il doit également apprécier si l'intéressé a suivi au moins une action de formation, a acquis des éléments de certification, par la formation ou par une VAE, a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces six dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation sera abondé de 100 heures (130 heures pour un salarié à temps partiel) ; son employeur versera une somme forfaitaire à l'OPCA et il n'aura plus besoin de l'accord de l'employeur sur le contenu de la formation qu'il souhaitera financer avec le CPF.

Le compte personnel de formation

Avec cette réforme, le droit individuel à la formation (DIF) est supprimé et remplacé par le «Compte personnel de formation». Les heures de formation acquises au titre du DIF sont reversées sur le compte personnel de formation et utilisables avant le 31 décembre 2020. Le salarié peut toujours mobiliser le congé individuel de formation (CIF).

Suite page 4

Suite de la page 3

Que dit la loi? :

En vertu de l'article L. 6111-1 du Code du travail, complété par la loi du 5 mars 2014,« afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation. Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi. Il est intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne peut en aucun cas être débité sans l'accord exprès de son titulaire… ».

Un compte pour toute la vie professionnelle: Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans, en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat). Il est ouvert jusqu'à ce que le salarié soit admis à faire valoir ses droits à la retraite. Par dérogation, le CPF peut être ouvert dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage à la sortie du collège. Il peut être mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Vous pouvez accéder au compte sur le portail internet www.moncompteformation.gouv.fr avec votre numéro d'identité. Le compte est alimenté automatiquement sans action de l'employeur à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements supplémentaires. Il est crédité au rythme de 24 heures de formation par an les 5 premières années pour un salarié à temps plein, 12 heures de formation les années suivantes, dans la limite de 150 heures. Pour les salariés à temps partiel, les droits à la formation sont calculés à due proportion du temps de travail sauf accord d'entreprise, de groupe ou de branche plus favorable (Art. L. 6323-11 du Code du travail).

Bon à savoir :

C'est la situation de travailleur salarié qui permet l'acquisition de droits sous forme d'heures. Donc seuls les salariés peuvent acquérir des droits au titre du CPF. La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures. Les demandeurs d'emploi ne peuvent pas acquérir d'heures de formation au titre du CPF pendant leur période de chômage mais ils peuvent mobiliser les droits qu'ils ont acquis lorsqu'ils étaient salariés. Toutefois, les demandeurs d'emploi qui cumulent leur indemnisation avec les revenus qu'ils tirent d'une activité réduite pourront bénéficier d'heures de CPF s'ils remplissent les conditions en ce sens.

Possibilités d'abondements supplémentaires : Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, 100 heures de formation supplémentaires (130 pour les salariés à temps partiel) seront inscrites sur le CPF du salarié, s'il apparaît lors de l'entretien professionnel organisé tous les six ans qu'il n'a pas bénéficié au cours des six ans écoulés, de l'entretien professionnel prévu tous les deux ans ,qu'il n'a pas bénéficié non plus d'au moins deux mesures d'évolution professionnelle, parmi les trois suivantes : suivi d'au moins une action de formation, acquisition d'une certification par la formation ou la VAE (validation des acquis de l'expérience), progression salariale ou professionnelle. Le compte personnel de formation peut également être abondé en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. Cet accord peut porter notamment sur la définition des formations éligibles et des salariés prioritaires, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.

Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par (Art. L. 6323-4.- II du Code du travail): l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié son titulaire lui-même ; un organisme collecteur paritaire agréé (OPCA ou OPCACIF), la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) si la personne demande l'utilisation de son compte personnel de prévention de la pénibilité ; l'État ; les régions ; Pôle emploi lorsqu'il est chômeur ou l'Agefiph lorsqu'il est handicapé.

Comment utiliser ses droits du Compte personnel de formation ?

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié ou du demandeur d'emploi et seulement avec son avec accord exprès. Le refus de le mobiliser ne constitue pas une faute. Si la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'employeur lui notifiera sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation à la suite d'un abondement correctif dans

Suite page 4

Suite de la page 4

les entreprises d'au moins 50 salariés ou lorsqu'elle vise l'acquisition du « socle de connaissance et de compétences ou à l'accompagnement à la VAE ». Par ailleurs, les accords de branche, d'entreprise ou de groupe pourront prévoir d'autres cas de formation sur le temps de travail sans l'accord de l'employeur sur le contenu de la formation. Lorsque la formation est suivie en dehors du temps de travail, le salarié pourra mobiliser son CPF sans obtenir l'accord préalable de l'employeur. Rémunération et protection sociale : Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié (Art. L. 6323-18 du Code du travail). Par contre, l'employeur n'aura pas d'allocation de formation à verser pour la formation se déroulant en dehors du temps de travail, à l'inverse de ce qui est actuellement prévu dans le cadre du DIF. La loi n'a rien prévu en ce sens. Pendant la durée de la formation (y compris hors temps de travail), le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
Prise en charge des frais de formation: Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur lorsque celui-ci, en vertu d'un accord d'entreprise, consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. En l'absence d'accord d'entreprise, les frais de formation du salarié qui mobilise son compte sont pris en charge, selon des modalités déterminées par décret, par l'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) qui reçoit la contribution formation de l'entreprise. Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation à l'occasion d'un congé individuel de formation, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (le FPSPP) prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au congé individuel de formation. Dans tous les cas, les prises en charge se font dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié. Les frais pédagogiques et les frais annexes : Les frais afférents à la formation du demandeur d'emploi qui mobilise son compte personnel sont pris en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du demandeur d'emploi, et selon certaines modalités.

Pour quelles formations ?

Chaque salarié peut désormais consulter l'ensemble des formations disponibles dans le cadre du compte personnel de formation en se connectant à son espace personnel via le site www.moncompte-formation.gouv.fr. La liste est consultable par le salarié en utilisant quatre critères :

- son statut (en recherche d'emploi, salarié),
- son domaine d'activité ou secteur professionnel,
- sa région de résidence s'il ou elle est à la recherche d'un emploi ou la région de l'établissement s'il ou elle est salarié(e),

un mot clé ou une expression au choix.
Pour mobiliser son CPF: Le salarié s'adresse à l'entreprise qui, sauf quand elle gère directement le financement du compte personnel de formation, transfère la demande pour accord à l'organisme collecteur des cotisations versées par l'employeur au titre de la formation (OPCA) . Le salarié peut aussi s'adresser à un opérateur du conseil en évolution professionnelle pour mieux choisir et mieux formuler sa demande de formation.

Ces conseillers sont présents dans les organismes suivants :

- Pôle emploi,
- Apec (Association pour l'emploi des cadres),
- Missions locales pour les jeunes,
- Cap emploi pour les personnes en situation de handicap,
- Opacif (Organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation) Fongécif (Association de gestion du congé individuel de formation) Unagecif (Union nationale de gestion du congé individuel de formation) Agecif cama (Association de gestion du congé individuel de formation, crédit agricole, mutualité agricole).

Il peut aussi choisir une formation lui permettant :

- d'acquérir une qualification (un diplôme, une certification, un certificat de qualification professionnelle - CQP, un titre professionnel, une habilitation),
- d'acquérir les connaissances de bases (socle de connaissances et de compétences),
- d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les formations qualifiantes ou certifiantes regroupent :

- Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.
- Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle.
- Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire, soit le recensement de certifications et d'habilitations correspondant à des compétences et d'habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et l'Agefiph.

Précisons que les formations qualifiantes ou certifiantes devront figurer sur une des listes fixées par les instances paritaires de branches ou nationales. ■

Jurisprudence

«Vapoter» n'est pas fumer

L'interdiction de fumer **ne s'applique pas** à la cigarette électronique

La Cour de cassation *vient de juger qu'en l'état des textes l'interdiction de fumer ne s'applique pas à la cigarette électronique. Une voyageuse avait été verbalisée pour infraction à une interdiction de fumer, alors qu'elle faisait usage d'une cigarette électronique dans l'enceinte d'une gare SNCF. Le juge de proximité l'avait relaxée au motif que les textes interdisant de fumer n'étaient pas applicables à la cigarette électronique.*

La Cour de cassation approuve sa décision

Pour la Cour, les textes répressifs sont d'interprétation stricte et l'interdiction de fumer a été prévue alors que la cigarette électronique n'était pas encore utilisée. De plus, celle-ci ne saurait être assimilée à une cigarette traditionnelle, le liquide mélangé à l'air étant diffusé sous forme de vapeur. De ce fait, les textes relatifs à l'interdiction de fumer ne peuvent s'appliquer à la cigarette électronique. C'est un principe général de droit pénal qui est rappelé dans cette décision à savoir, celui de l'interprétation stricte de la loi pénale. Il appartient au législateur s'il souhaite interdire la cigarette électronique dans des lieux affectés à un usage collectif de le prévoir expressément dans un texte d'incrimination. Un programme national de réduction du tabagisme prévoit d'ailleurs d'interdire le «vapotage» dans certains lieux publics et d'encadrer la publicité pour les cigarettes électroniques.

Pour en savoir plus Cour de cassation, Chambre criminelle, 26 novembre 2014, n° pourvoi 14-81.888 ■

International

Etats Unis

Mumia Abu-Jamal

Mumia, un message à tous ses **soutiens**

Le 9 décembre 1981 *la police de Philadelphie arrête Mumia Abu-Jamal. 33 ans plus tard, l'Etat de Pennsylvanie veut l'empêcher de parler et d'écrire. A cette occasion, Mumia a adressé le message ci-dessous à ses soutiens du monde entier daté du 9 décembre 2014, jour anniversaire de son arrestation par la police de Philadelphie il y a 33 ans ce texte dénonce les crimes récents de la police dont est victime la minorité afro-américaine, Mumia appelle solennellement ses soutiens du monde entier à se lever contre un système injuste, pervers, répressif et raciste dont il est victime depuis tant d'années.*

Amis et camarades,
On the Move,

Nous sommes réunis aujourd'hui, unis par un même esprit, et quand nous regardons autour de nous, nous voyons cette même volonté de résister avec le même esprit révolutionnaire.

Les maux et les ravages d'une police déchaînée nous ont conduits à ce moment fatidique où des milliers, des dizaines de milliers, des centaines de milliers de gens défilent pour dénoncer le terrorisme policier. Quand ces valets de l'Etat tuent hommes, femmes et même des enfants, oui, des enfants comme Tamir Rice, âgé de 12 ans, tué il y a quelques jours à Cleveland alors qu'il brandissait un jouet dans un parc. Quand le gouvernement dit « on va régler le problème », ne l'écoutez pas. Le plus souvent, c'est le gouvernement le problème, il ne peut donc pas apporter la solution.

Mes frères, mes sœurs, mes amis, mes camarades, comme une rivière va alimenter la mer, notre combat alimente un mouvement toujours grandissant et il en est la source. Cet élan, c'est celui qui incite les gens à se lever pour dénoncer un système injuste, pervers, répressif et raciste et qui disent «ça suffit».

Nous sommes ici aujourd'hui grâce à vous. C'est ensemble, aujourd'hui, que nous nous battons contre l'injustice. Aujourd'hui, nous décuplons notre mouvement. Aujourd'hui, nous nous battons sans répit contre la cruauté de la peine de mort, la perversion de l'isolement carcéral et contre toute cette répression que constitue l'incarcération massive (1).
Nous représentons la liberté. Et n'oublions pas nos frères et nos sœurs de MOVE innocents(2) dont huit d'entre eux entament leur 37ème année de prison. Tous ensemble, continuons à renforcer notre mouvement et à nous battre pour retrouver toutes nos libertés.

Merci,
On the Move,

Liberté pour tous les membres de MOVE !
Depuis «la Nation Prison», c'est Mumia Abu-Jamal. 9 décembre 2014

(1) Les Etats-Unis détiennent le record mondial du nombre de personnes emprisonnées (25% des détenus de la planète alors que la population ne représente que 5%) … avec le même taux d'incarcération, il y aurait 600.000 personnes dans les prisons françaises !
(2) Les injustices et les crimes d'Etat dont est victime la communauté de MOVE ont largement inspiré le livre « Prisons de femmes » de Claude Guillaumaud-Pujol paru aux Editions Le Temps des Cerises (vous pouvez le commander à l'adresse ci-dessous).

Collectif français de soutien à Mumia Abu-Jamal rassemblant une centaine d'organisations et de collectivités publiques
43, boulevard de Magenta 75010 Paris / TEL : 01 53 38 99 99 / E MAIL : contact@mumiabujamal.com
Membre de la coalition mondiale contre la peine de mort. www.mumiabujamal.com