

**Editorial : Eric Blachon, Secrétaire Général**

Le 15 septembre nous manifesterons pour réaffirmer notre opposition à la Loi Travail. Nous ne lâcherons rien parce que cette loi est un véritable recul social sans précédent. On pressentait cette volonté d'affaiblir la protection des salariés. Des événements récents ont confirmés nos craintes. Le gouvernement s'est illustré à la faveur du patronat. L'affaire Air France est l'un des révélateurs de ce qui pourrait se produire demain. Alors que l'inspecteur du travail invalidait le licenciement prononcé par les dirigeants de cette entreprise, la Ministre El Khomri contredisait le fonctionnaire et autorisait cette mise à la porte pour l'exemple. On voit à travers cet événement l'esprit de la loi hyper favorable au patronat. Il faut donc mobiliser l'ensemble des salariés du Public et du Privé qui subiront cette régression sociale si une opposition forte ne s'exerce pas face au sectarisme du gouvernement. La Confédération et les Fédérations ont largement diffusées analyses et prises de positions. Plus de soixante-dix pour cent de la population française est hostile à cette loi. Les décrets ne sont pas encore écrits, c'est ce qui nous oblige à maintenir la pression auprès du gouvernement. Ni amendable, ni négociable, nous poursuivons le combat y compris par des recours juridique. Dans ces conditions notre responsabilité est engagée et nous devons, adhérent, militant et cadre de l'organisation, réussir les mobilisations prochaines. Alors, le 15 tous dans les rue de Roanne ou Saint Etienne.

**Les 2 prochains stages FO...**

**CONSEILLER DU SALARIE – NIV. 2 DU 24 AU 26 OCTOBRE 2016**

Aspects juridiques de la fonction de CS.  
Aspects pratiques à travers des mises en situation.

**CHSCT – LE 7 ET 8 NOVEMBRE 2016**

Axé sur les risques psycho-sociaux

**AFOC42 Chez Canal+, les modalités de résiliation restent cryptées**

**Face à la difficulté de résilier un abonnement à Canal+ ou Canalsat, la loi a été modifiée pour mieux protéger les abonnés. Mais le groupe audiovisuel a déjà trouvé une parade...**

Quand il s'agit de maintenir ses abonnés captifs, le groupe Canal+ sait se montrer imaginaire. Il le prouve une nouvelle fois.

En cause : l'information des abonnés sur l'approche de la date d'échéance du contrat, seul moment de l'année où il est possible de résilier un abonnement à tacite reconduction comme ceux de Canal+ et Canalsat. Si l'obligation d'information est prévue de longue date par le code de la consommation, elle a été renforcée par la loi Hamon, depuis mars dernier.

**Lettre nominative**

Désormais, l'information doit être communiquée « *par lettre nominative ou courrier électronique dédiés* ». Elle doit aussi être fournie « *dans des termes clairs et compréhensibles* », a cru bon de préciser le législateur ([article L.136-1](#) du code de la consommation). Il s'agit d'éviter que l'information « *soit noyée dans des supports publicitaires* », selon l'exposé des motifs de [l'amendement](#).

C'est raté, un véritable jeu de piste comme en témoigne la lettre type qu'envoie désormais le groupe audiovisuel aux abonnés.

**Résiliation, mode d'emploi**

Pour connaître la date d'échéance de votre contrat, surveillez d'abord votre boîte mail : le courrier « d'information » est envoyé par voie électronique lorsque Canal+/Canalsat dispose de votre adresse mail. Si vous avez souscrit via votre téléviseur, il dispose de votre adresse mail, transmise par votre fournisseur d'accès Internet.

La demande de résiliation doit être effectuée au plus tard un mois avant la date d'échéance du contrat. Pour éviter toute contestation, envoyez la demande en recommandé avec avis de réception. Adressez-la à : Canal+/Canalsat, TSA 86712, 95905 Cergy-Pontoise Cedex 9.

Source : <http://www.60millions-mag.com/2014/11/25/chez-canal-les-modalites-de-resiliation-restent-cryptees-7967>



*Suite à un malheureux incident, votre employeur décide de vous licencier. Une foule de questions se bousculent alors : est-ce que je peux prétendre à une indemnité de licenciement ? Si oui, quel va être son montant ? Est-ce que ma convention collective ne prévoit pas une indemnité plus intéressante?... Voici les réponses à vos questions !*

Titulaire d'un CDI, si votre employeur vous licencie alors que vous comptez **une année d'ancienneté** (ininterrompue) au service de votre employeur, vous devez **percevoir une indemnité de licenciement**, peu importe le motif de votre licenciement sauf pour fautes lourde ou grave ; à moins que des dispositions conventionnelles, contractuelles ou un usage prévoit le contraire.

**Comment calculer l'indemnité légale de licenciement ?**

Sachez que l'indemnité légale de licenciement ne peut aucunement être inférieure à **1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté**, auquel il convient d'ajouter **2/15ème de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté (2)**. Ce montant est le même que vous soyez cadre ou non cadre.

- Notez qu'en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle (victime d'un accident du travail ou une maladie professionnelle), l'indemnité légale de licenciement est doublée. Multipliez donc le montant obtenu par 2.

Le montant que vous trouvez correspond à du **net** car votre indemnité de licenciement n'est pas soumise à cotisations ni charges sociales (sauf si elle dépasse des plafonds très élevés).

Si vous êtes à temps partiel, le calcul est identique. N'appliquez aucune réduction car votre salaire est déjà réduit au prorata du nombre d'heures travaillées.

*Après vérification, vous constatez que votre employeur ne vous a pas versé l'indemnité conventionnelle, plus favorable, mais l'indemnité légale ? Dans un premier temps, vous pouvez lui adresser un courrier afin qu'il rectifie son erreur, car cela n'est peut-être pas intentionnel.*

Source : <http://www.juritravail.com/Actualite/indemnite-de-licenciement/Id/209891>