

Le 05 juin 2024

Questions des salariés sur les attestations d'honorabilité.

M. Thibault SELLIER

Je Reviens vers vous suite à mon évocation du projet sollicitant la signature par les salariés d'une attestation d'honorabilité, afin d'avoir des éclaircissements sur la licéité de cette sollicitation ainsi que ses conséquences éventuelles selon l'accord ou le refus des salariés à y souscrire.

En effet, il reste de nombreuses interrogations et ambiguïtés sur la mise en place de la vente des assurances et les sollicitations y afférents. L'entreprise Conforama demande à ses salariés de signer une attestation d'honorabilité, suite au changement de partenaire et dont l'organisme gérant ce service chez BUT devient celui de Conforama également. Quelle est l'issue au refus du salarié de signer ce document ?

De plus, vous constaterez que la déclaration d'honorabilité et sauf erreur de ma part, ne comporte aucun chapitre en direction de simple salarié de l'entreprise mais plutôt à destination de personnes ayant des responsabilités en rapport avec la gestion ou la direction d'entreprise.

Sauf erreur de ma part, je n'ai pas trouvé d'éléments tangibles que les salariés d'une entreprise de distributions de meubles soient la cible concernée par cette obligation alors même que le sujet est destiné aux entreprises chargées de la vente d'assurances et proposant leurs services à des tiers.

Le salarié est lié contractuellement à l'entreprise pour exercer son activité définie dans un cadre précis et cernant le champ d'intervention. Quid des salariés dont le contrat de travail ne prévoit pas d'obligation de vendre des assurances ou des garanties ?

Pourquoi l'entreprise n'a elle jamais évoqué une quelconque obligation de signer des documents d'honorabilité auparavant alors même que certains contrats de travail prévoient l'obligation de vendre des garanties ?

La vente des assurances englobe-t-elle la traditionnelle vente des garanties qu'on connaît dans l'entreprise ?

Les salariés sont liés à l'entreprise par un contrat de travail ne mentionnant nullement cette clause pouvant impacter leur travail. Comment l'entreprise peut-elle leur opposer le défaut de signature d'une attestation comme motif de sanction si c'était le cas ?

La volonté de l'entreprise de se mettre en conformité avec les prérogatives légales concernant la vente des assurances peut-elle utiliser cet argument à des fins de sanctions ?

Quelle sera l'issue réservée aux salariés si éventuellement ces derniers ont eu des condamnations sans rapport avec leur activité dans l'entreprise et qui peuvent être lointaines dans le passé et dont ils se sont affranchis ?

L'entreprise envisage-t-elle d'interdire à certains salariés concernés par des condamnations sans rapport avec l'activité qu'ils exercent, la vente de ces services ou bien peuvent-ils être sujet à des décisions pouvant aller au licenciement ?

Dans les CSE où ce point a été mis à l'ordre du jour, et dont le départ de l'application est le 4 juin, aucune informations ou réponses aux questions des salariés n'a été donnée. Cela est incompréhensible au regard des éventuelles conséquences sur les risques psychosociaux et les conditions de travail.

La CGT vous interpelle sur ces différents points et attend des éclaircissements rapides aux différentes interrogations listées ci-dessus et qui méritent des réponses claires sans aucune ambiguïté. La CGT vous demande de suspendre ce projet en attendant d'avoir des réponses motivées aux questions listées ci-dessus.

Pour la CGT

Abdelaziz BOUCHERIT
DSC CGT Conforama