



Don du sang en entreprise

Par NaSte

Bonjour,

Mon entreprise en partenariat avec l'établissement français du sang projette un don de sang sur un de ses sites. Elle vient d'envoyer un mail à tou.tes les salarié.es sur la messagerie professionnelle pour les informer de cette démarche et sous prétexte d'identifier le nombre de personnes susceptibles de s'y rendre, demande à répondre à un sondage sur les intentions de don.

Ce sondage nécessite de cliquer sur un lien (donc apparemment pas interne à l'entreprise, l'entreprise affirme que le sondage est anonyme) mais sans qu'on sache qui est derrière ce recueil d'information.

Les représentant.es du personnel n'ont pas été informé.es de cette démarche et n'ont pas pu s'assurer de la protection des données (même succinctes)des salarié.es : qui collecte et traite ces données, quelles informations sont transmises, risque éventuel d'identification de cause de non-réponse au sondage ou d'information de non-don, susceptible de faire l'objet d'une interprétation sur les causes.

Ma question est, est-ce que cette démarche est légale et ne pose pas de problème juridique ? (vis-à-vis des représentant.es du personnel mais pas uniquement)

Merci de votre éclairage car cette démarche m'a surprise.

Cordialement,

Par yapasdequoi

Bonjour,

Vous êtes libre de ne pas répondre. Ne répondez pas.

Et signalez aux délégués du personnel cette initiative généreuse mais un peu surprenante d'utiliser l'environnement professionnel à des fins charitables mais hors domaine professionnel.

Par NaSte

Merci beaucoup de votre réponse rapide.

C'est également mon impression mais je voulais savoir s'il y avait des textes juridiques opposables à cette démarche, qui me semble, de plus, de nature à faire perdre aux gens leur engagement citoyen et conscient, et mettre en place une forme d'"emprise".

Sur nombre de sujets l'interventionnisme des employeurs (grandes entreprises) prend des proportions qui interpellent.

Par kang74

Bonjour

C'est une opération qui n'est pas surprenante et pas rare au sein de grosses entreprises (puisqu'il doit y avoir un minimum de donateurs pour que l'EFS, opérateur public, se déplace avec leur matériel)

D'où le sondage de l'EFS qui permet aussi d'identifier le nombre de personne d'une part et d'anticiper les personnes qui sont susceptible d'y participer et donc d'être absent pendant un moment de leur poste de travail .

Donc concrètement si rémunérer une personne pour DONNER son sang est considéré comme de l'emprise ... bon .. ben ... Medecine du travail peut être ?

Il n'y a pas de texte opposable à cette démarche, démarche qui est du pouvoir de la direction en plus d'avoir une utilité publique(et j'en profite pour rappeler que les représentants du personnels n'ont qu'un pouvoir consultatif et preventif)
Il existe par contre des textes qui favorisent cette démarche permettant aux salariés de pouvoir s'absenter de leur poste de travail tout en étant rénuméré (alors que la loi interdit la rémunération pour un don du sang)
Donc si vous voulez déclencher une réunion extraordinaire pour prevenir d'un risque d'utilisation de données et recueillir les informations de la direction à ce sujet : why not ?
Mais c'est tout, vous n'avez pas à vous opposer à ce qu'une mission de service publique se tienne au sein de votre entreprise .

Par Henriri

Hello !

NaSte, s'il vous inquiète ne répondez pas à ce sondage externe.

Que le CSE n'ait pas été prévenu n'est pas problématique juridiquement. Et ses membres auront pu s'informer auprès de la direction dès qu'ils ont eu eux-mêmes connaissance à titre individuel de ce don du sang et de son sondage préalable, anonyme via un organisme externe.

Mais quelles sont donc les données personnelles qui sont demandées dont vous redoutez la compromission ? Que craignez-vous concrètement pour le personnel en termes "d'identification de cause de non-réponse au sondage ou d'information de non-don, susceptible d'une interprétation sur les causes"? Où voyez-vous le risque de "faire perdre aux gens leur engagement citoyen et conscient" (au contraire ce genre d'opération le stimule !), et "mettre en place une forme d'emprise" (de la direction sur le personnel dans l'intérêt du Kapital !?) ?

Ne pensez-vous pas que l'estimation du volume d'intention de dons individuels soit probablement la seule information recherchée pour dimensionner les moyens à déployer dans votre entreprise lors de cette opération ?

Cette initiative de votre entreprise est tout à fait louable, il faudrait la faciliter.

A+

Par NaSte

Les deux dernières réponses montrent l'efficacité de l'emprise et donnent à l'entreprise un rôle qu'elle ne tire d'aucun mandat ni droit. Un CSE est un organe de représentation du personnel mandaté par les salarié.es et se doit d'être respecté (on ne doit pas attendre que les élu.es s'informent individuellement a posteriori ! C'est la loi. Sinon pourquoi réunir le Parlement alors si chaque député.e peut interpellier le gouvernement après qu'il a mis en place une loi ??).

La direction peut très bien (et encore est-ce son rôle ?) envoyer des messages incitant au don du sang sans lancer de sondage. Elle le fait déjà pour des courses contre le cancer sans demander qui prévoit d'y participer.
Mais encore comment juger de la pertinence des sujets ? Inciter les femmes à participer à des GPA par exemple ? Qui juge du bien-fondé des actions ? Si le don du sang ne fait pas débat (besoin/altruisme/gratuité) d'autres causes pourraient le faire.

Pour ce qui est de la stigmatisation éventuelle de salarié.es ne pouvant ou ne voulant pas donner leur sang pour des raisons qui leur appartiennent, l'intrusion de ce don du le site de l'entreprise et le sondage par mail massif fait entrer le sujet au sein de l'entreprise, entre collègues. C'est de nature à perturber les relations et à entraîner des jugements hâtifs.

Je pense aussi à des collègues homosexuels qui ne participeraient pas et pourraient être soupçonné.es d'être séropositifs, avec les conséquences sociales qui en découleraient.
Je pense à des collègues d'origine anglaise qui ne peuvent donner car refusé.es pour cause de prion ("vache folle") et dont des collègues ne comprendraient pas qu'ils ne donnent pas.

Bref, il aurait suffi que l'EFS demande aux entreprises de relayer l'information (même s'ils ont largement les moyens de le faire eux-mêmes efficacement) puisqu'il s'agit ici d'une grosse entreprise de La Défense : je ne pense pas qu'il soit utile pour l'EFS de savoir combien de personnes vont venir pour être assuré d'avoir suffisamment de dons de sang sur un site comme La Défense et ce malgré le télétravail !

Je ne pense pas que la direction de l'entreprise aurait pris avec le même détachement que vous le fait que des syndicats organisent cette démarche au sein de l'entreprise. Ce qui aurait été aussi contestable.

Vous comprendrez qu'au-delà du sujet du don de sang qui n'est absolument pas polémique en soi l'interventionnisme

de l'entreprise dans les sphères personnelles et sociales est le problème.

Par kang74

Il n'y a pas d'interventionnisme à promouvoir une mission d'intérêt public organisé par un organisme public .

Tout le monde ne peut pas être donneur de sang mais la question n'est même pas là , ce que veut savoir l'employeur ce n'est pas QUI, mais combien .

Faut arrêter avec l'exemple des homosexuels , il y a plus personnes malades qui sont interdits de donner leur sang que d'homosexuel , et on peut très bien ne pas être volontaire car trop mince ... ou tout simplement parce qu'on l'a donné il n'y a pas longtemps .

L'employeur DOIT savoir s'il y a suffisamment de salariés volontaires pour faire venir l'EFS car il en faut au moins 50.

Et quand aux supposés pouvoirs du CSE je vous invite à participer à des formations à ce sujet car vos idées à ce sujet sont complètement erronées .(L'employeur est le président du CSE ...)

Le CSE n'a pas de pouvoir à s'opposer aux décisions de l'employeur.

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2320]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2320[ur]

Parce que là, il n'y a pas d'interventionnisme, de la part de l'employeur, il y a plutôt une bonne action de la part de l'employeur de permettre une collecte pendant les heures de travail .

Donc si vous 'êtes pas volontaire , pas de souci mais vous n'avez pas à juger de ce qui est du pouvoir de la direction de l'employeur et qui est en plus plutôt positif .

L'employeur peut mettre en place cette action sans rendre de compte à personne .

Par NaSte

Malheureusement, c'est vous qui connaissez mal les CSE. Lire les généralités du lien juridique service-public sur Internet ne suffit pas à faire de vous un spécialiste.

Certes, le CSE n'a aucun pouvoir d'opposition aux décisions de l'employeur quand elles sont juridiquement fondées (et uniquement quand elles sont juridiquement fondées) , même quand il est consulté (ce qu'il signifie qu'il donne son avis) et pas seulement informé, cela ne signifie pas pour autant qu'au nom du dialogue social la direction respecte l'instance en l'informant préalablement.

Quant à la structure du CSE, vous n'avez pas bien compris celles-ci et les prérogatives qui en découlent : certes, la direction préside le CSE (obligation d'organisation, respect des informations-consultations imposées par la loi, animation) mais l'ordre du jour des réunions est établi conjointement avec le/la secrétaire du CSE, qui est un/e représentant.e du personnel. Le/la président.e du CSE n'a pas tous les pouvoirs (il/elle n'en a d'ailleurs aucun sur la gestion des activités sociales et culturelles ni l'utilisation du budget du CSE).

Vous ne m'apprendrez rien sur le droit des CSE.

Par ailleurs, si des décisions de l'employeur sont juridiquement infondées (ce qui a justifié l'interrogation initiale ici), un CSE peut aller en justice. C'est d'ailleurs assez fréquent pour des délits d'entrave au CSE (ce n'est certainement pas le cas ici).

L'organisation de l'inefficacité de la représentation des salarié.es en France n'est pour autant pas un droit absolu pour les directions d'entreprise.

Sur la stigmatisation, je doute qu'être très mince provoque une discrimination contrairement à l'homosexualité...

Sur le site de La Défense (92) premier quartier d'affaires européen, (et pour une entreprise dont le site accueille 2000 salarié.es), je doute que l'EFS vienne pour rien si 50 personnes suffisent à "rentabiliser" sa venue ! Le sondage apparaît donc inutile, ou son but n'est pas celui-là.

Espérons que ces intrusions permanentes dans la vie des salarié.es cessent, et surtout n'empêchent pas les salarié.es de mener leurs engagements en toute conscience, dans leur sphère privée et avec des associations engagées sans arrière-pensée.

Le but initial de mon message était de disposer d'outils juridiques, pas de subir du prosélytisme d'entreprise.

Par NaSte

Le Procès-Verbal (*) des réunions de CSE, qui retrace les débats, est à la seule main du/de la secrétaire du CSE, et soumis à l'approbation (vote) des seul.es représentant.es élu.es du CSE. La direction, toute présidente qu'elle soit, n'a aucun pouvoir sur celui-ci (sauf de demander des modifications, que le/la secrétaire peut décider de ne pas prendre en compte, de sa seule responsabilité).

(*) pièce officielle remise à l'inspection du travail et à tou.tes les salarié.es

Par Henriri

(suite)

NaSte, je vous confirme (à la lecture des rares infos que vous donnez) que je ne vois rien d'illégal dans l'organisation de cette collecte de sang par votre direction en collaboration avec l'ESF, ou lycée de Versailles comme disait Coluche. Il s'en fait de nombreuses un peu partout et depuis longtemps.

Pas besoin d'évoquer le fonctionnement et les prérogatives du CSE ici, car cette opération ne relève pas de sa compétence (mais votre direction aurait lui en parler). Votre comparaison entre les couples gouvernement/parlement et votre direction/CSE n'est vraiment pas pertinente (à la limite vous auriez pu peut-être évoquer le CESE plutôt que le parlement).

Par contre vous n'avez toujours pas répondu à ma demande de précision sur la nature des informations collectées par le sondage et que vous suspectez la direction de vouloir les récupérer pour faire de la discrimination des non-volontaires au don du sang (votre polémique part de là).

PS : [url=https://dondesang.efs.sante.fr/Le-coin-des-juristes]https://dondesang.efs.sante.fr/Le-coin-des-juristes[/url]

A+

Par NaSte

Point de polémique. Des interrogations citoyennes uniquement.

Je ne sais pas ce que collecte ce sondage. Comment le saurai-je ? Je n'y réponds pas (*), et les représentant.es du personnel n'ont pas été invité.es à en débattre (ils.elles interpellent la direction s'ils.elles le souhaitent).

(*) ce qui n'empêche personne de donner son sang dans ce contexte ou dans un autre)

Par NaSte

Ma suspicion n'est pas sur la seule problématique du sondage, de la protection des données, mais aussi sur l'intervention sur un sujet non professionnel.

Par NaSte

Quel besoin de ce sondage quand "https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15b3569_proposition-loi

Il est estimé qu'en moyenne 8 à 12 % des salariés participent à la collecte de sang en entreprise."

Par Henriri

(suite)

Suggestion : un questionnaire en ligne égrène ses questions puis demande généralement une validation finale. Répondez au questionnaire (même n'importe quoi !) mais sans le valider pour ne pas vous exposer.

Ainsi vous sauriez nous dire quelles sont les informations demandées et vous seriez sans doute rassuré... ou éventuellement justifié dans votre suspicion de flicage (suspicion gratuite en l'état).

Quelle suspicion avez-vous du côté "intervention sur un sujet non-professionnel" ? Il s'agit plutôt de responsabilité

sociétale d'une entreprise (comme le montre votre lien), responsabilité un peu trop "ignorée" par nombre d'entre elles.

PS : sur votre site de 2000 salariés, avec 10% de dons, cela promet de l'ordre de 200 poches de sang, bravo ! De plus ça facilite le don de donneurs habituels tout en incitant de nouveaux (cf votre lien aussi)...

A+

Par NaSte

Le CSE représente les salarié.es il est fondé à s'assurer que les conditions dans lesquelles le don de sang s'effectue respectent bien à la fois le droit (rémunération, durée minimale de l'absence) et les conditions de santé et de sécurité dans lesquelles ce don s'effectue.

Sachant qu'un.e salarié.e est sous lien de subordination et soumis de plus en plus à des pressions de délai et de charge, il est légitime que leurs représentant.es s'assurent en instance des bonnes conditions de ce don en entreprise.

Nb : il n'est pas rare dans ma boîte que des salarié.es en mission chez des clients (ESN/SSII) convoqué.es pour leur visite médicale du travail, se voient demander par leur manager de poser une RTT (et ne sachent pas que c'est illégal ou n'osent pas refuser de peur de conséquences).

Quant au sondage, dans une boîte de 20.000 salarié.es France et sur un site de 2.000 salarié.es, le sondage paraît sans intérêt lié au passage de l'EFS..

"La collecte en entreprise : qui peut participer ?

Pour accueillir une collecte, l'entreprise doit réunir certaines conditions :

Une collecte ne peut être organisée qu'à la condition de réunir une cinquantaine de donneurs minimum. Sachant qu'entre 8 à 12 % des salariés y participent en moyenne, l'EFS ne se déplace que dans les entreprises d'au moins 500 salariés. Pour les autres, des alternatives existent. L'EFS peut mettre à disposition de l'entreprise un véhicule, qui se chargera, à l'heure et au jour dit, de transporter un groupe de huit salariés maximum jusqu'au site de collecte fixe le plus proche. Les entreprises peuvent aussi se fédérer, et faire venir un camion équipé pour les collectes interentreprises.

Pour accueillir une collecte, l'entreprise doit disposer d'une salle répondant aux normes d'hygiène, de sécurité et de confort exigées.

L'entreprise partenaire doit s'engager à libérer ses salariés le temps de la collecte. Il faut compter environ 45 minutes au total, qui serviront à l'entretien préalable, au renseignement du formulaire, au prélèvement et à la collation finale, obligatoire. L'EFS met de son côté à disposition des donneurs le service en ligne Résadon (www.resadon.fr), qui permet de réserver le créneau horaire auquel on souhaite réaliser son don."

Source <https://www.agir-mag.com/ressources-humaines-don-du-sang-en-entreprise-aussi.html>

Par kang74

Le CSE est fondé à rien du tout à ce titre (d'ou mon conseil de vous former pour comprendre le role d'un CSE ainsi que ces limites)

Il peut relever des interrogations ,l'entreprise est libre d'y répondre ou pas .

L'entreprise est libre d'organiser cette collecte , collecte basée sur le volontariat .

Le reste est de l'ordre de l'imagination fertile, les homosexuels peuvent donner leur sang de la même façon que les hétérosexuels depuis Mars 2022 donc il va falloir trouver autre chose ...

De plus tout le monde peut être volontaire c'est l'EFS, d'après les réponses aux questionnaires qu'ils sont les seuls à gérer, qui décidera de prendre le sang ou pas .

les visites médicales auprès de la medecine travail , c'est du temps de travail effectif , donc qu'importe que la personne travaille ou pas à ce moment là, elle doit être payée .

Donc s'il n'est pas en tort de proposer des rendez vous sur des jours de rtt il doit néanmoins payer les heures en sus :

Les examens médicaux sont réalisés sur le temps de travail et la rémunération est maintenue.

Lorsque ces examens ne peuvent pas avoir lieu pendant les heures de travail, ils sont rémunérés comme du temps de travail effectif.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites sont pris en charge par l'employeur.

Donc autant mettre votre energie à verifier et à faire verifier que ce soit bien le cas

Par NaSte

Vous pouvez répéter vos certitudes ça n'en fait pas des vérités.
Que la loi soit la loi ne veut pas dire que les entreprises l'appliquent systématiquement.
Entre le code du travail et son application force est de constater sur le terrain que les écarts peuvent parfois être grands.

Quant à vos supposées compétences sur les CSE, c'est bien vous qui devriez vous former. Et ne pas me prêter des propos que je n'ai pas tenus.

Je vous souhaite un excellent week-end.

Par kang74

Que la loi soit la loi ne veut pas dire que les entreprises l'appliquent systématiquement.

Ben excusez moi, si une entreprise ne paie pas ce qu'elle doit aux salariés, y a intérêt quand même à avoir des réactions immédiates de la part du Cse, des employés et de l'inspection du travail .
Si on est capable de faire un foin pour un don du sang mais pas capable de défendre le droits des salariés à être payé, euh ...comment vous dire ...

Car si les salariés ont des droits, l'employeur a un devoir : celui de payer les salariés pour leur temps de travail.

Par NaSte

Vous avez raison mais "faire du foin" comme vous dites ne suffit pas à faire céder un employeur délicat... ça se saurait et comme vous dites vous-même le CSE n'a aucun pouvoir...

Le seul pouvoir est judiciaire (où le rapport de force collective en entreprise en France...)

Aller au prud'hommes pour contester s'être fait imposer une RTT pour une visite médicale ?

Avec 4 ans de délai pour le jugement ?

Et on ne parle même pas des nouveaux plafonds d'indemnisation aux prud'hommes depuis Macron

Et le conflit que cela va entraîner au désavantage du salarié.e ?

Quand je vous dis qu'entre la théorie et la pratique il y a une (grosse) nuance... (Il me semble que vous connaissez mal le terrain des entreprises).

Mais on s'éloigne du sujet et vous ne pouvez reprocher de faire du foin sur ce sujet tout en reprochant de ne pas faire (soi-disant) sur d'autres.

Mais on ne partage manifestement pas les mêmes valeurs ni la défense des mêmes intérêts.

Et le débat a commencé à être stérile d'autant que ma demande initiale était de disposer d'arguments juridiques. A priori ceux-ci n'existent pas, j'en prends acte, mais les interpellations en entreprise sur le sujet sont légitimes, et d'autres modes d'action existent.

Merci.

Fin de l'échange ici pour ne pas dénaturer le forum et laisser la place à l'expression d'autres problématiques.

Par Henriri

(suite)

NaSte on ne saura donc pas quelles données demandées par le sondage en question vous alarme... alors que c'est la source de votre suspicion (injustifiée en l'état) et le motif de votre recherche de ressources juridiques envers votre direction qui ouvre sa porte à l'ESF dans l'intérêt collectif.

Bonne fin de WE.

Par NaSte

Je ne peux pas vous répondre parce que je ne veux pas cliquer sur un lien dont je ne connais rien quand bien même il passe par mon entreprise.

Tout comme vous ne pouvez pas dire que ma suspicion est injustifiée en l'état, sans plus d'informations... c'est bien là que le bât blesse.

Nb : je travaille dans le numérique ...

Bon week-end également.

Par Heniri

(suite suivante)

NaSte vous dites donc vous-même que votre suspicion, ne serait-ce que de collecte de données personnelles sensibles via le sondage, ne se base sur rien de factuel. C'est ce que me fait confirmer que votre suspicion est injustifiée en l'état.

Si vous nous donniez le contenu du sondage nous pourrions juger avec vous de la sensibilité des réponses attendues. Vous devriez ouvrir et consulter ce sondage (sans valider votre intervention à la fin comme je vous l'ai indiqué) pour justifier ou pas votre éventuelle suspicion.

A+