

la
cgt

Fédération
sociétés
d'études

S Le Lien Syndical

Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Études
263, rue de Paris - Case 421 - 93514 - Montreuil Cedex - Tél. : 01 55 82 89 41/44
Fax : 01 55 82 89 42 - Email : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

n°
498

mensuel
Été
2019

Dossier

URGENCE SOCIALE : LA CGT A DES PROPOSITIONS



3 // Analyse

4 // Actualité

6 // Branches

10 // Dossier

14 // Culture

15 // Juridique

Chiffres

Édito

SMIC (depuis le 01/01/2019).

mensuel 151,67 heures

1 521,22 € brut (10,03 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2019) : **3 377 €**

Bureaux d'Études (au 01/07/2017).

Valeur du point :

IC : **20,51 €/20,43 €** (selon coef.)

ETAM : **2.96**

Partie fixe : **843,50 € / 850,50 € / 855,80 €**

(selon coef.)

Prestataires de Services (2019).

Valeur du point : **3,453 € EMPLOYÉS,**

3,449 € ETAM, 3,445 € CADRES

Experts Automobiles (au 01/01/2018).

1^{er} salaire de la grille : **1 515 €**

Experts Comptables (au 01/01/2019).

Valeur de base : **107,60 €**

Valeur hiérarchique : **66,27 €**

Avocats (au 01/07/2018).

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : **1 511 €**

Coef. 215 : **1 554 €**

Coef. 225 : **1 585 €**

Avocats à la Cour de Cassation

(au 01/01/2019). Valeur du point : **16,32 €**

Huissiers (au 01/01/2019).

Valeur de référence : **6,00 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **5,90 €**

pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

Greffes des Tribunaux de Commerce

(au 01/03/2019). Valeur du point : **5,3444 €**

Notariat (au 01/03/2019).

Valeur du point : **14,02 €** (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/01/2019).

Valeur du point : **9,39 €**

AJ.MJ

1^{er} salaire employé/administratif **1 519 €**

2^{ème} salaire employé/administratif **1 562 €**

Personne ne peut douter un seul instant que la rentrée de septembre va être chargée ... notamment en mauvais coups. Aussi chacune et chacun doit profiter de vacances bien méritées afin d'être d'attaque.

En effet, après la destruction de quelques pans du code du travail via la loi travail, la casse de l'assurance chômage et le détricottage de la formation professionnelle, c'est au régime de retraite auquel le gouvernement s'attaque.

A la « flexicurité » se greffe en fait l'allongement du temps de travail par le biais d'une réforme des régimes de retraite.

Au delà de cet allongement du temps de travail, cette réforme gouvernementale casse notre système de retraite.

Même si nous n'avons pas tous les éléments, ceux en notre possession confirment que la philosophie du projet n'est autre que celle de faire des « économies » sur le dos des salarié.e.s et des retraités.

Le système « universel » proposé élimine les régimes spéciaux en les alignant sur le régime général qui, lui même, sera par points avec un « âge pivot » de 64 ans.

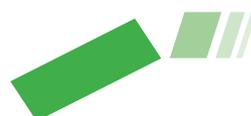
Certes, l'âge légal pourra demeurer 62 ans, mais les décotes obligeront les salarié.e.s à travailler toujours plus pour une pension retraite au rabais.

Nous avons déjà publié un certain nombre d'articles et de dossiers sur cette question. Il est nécessaire que partout nous nous appropriions les enjeux afin de construire, dans les entreprises, les mobilisations nécessaires.

Les élections CSE à venir sont, de ce point de vue, un formidable levier.

Il faut intégrer cette dimension dans nos propagandes électorales. La lutte doit commencer début septembre. Face au déferlement médiatique auquel nous aurons à faire face, il nous appartient de mener une bataille des idées en menant, par tout moyen, des débats avec les salarié.e.s.

Il faut empêcher le gouvernement d'arriver à ses fins. Nous avons cette responsabilité.



Noël LECHAT

Analyse

Pour une prise en charge de la PMA

La préoccupation de la CGT ne se trouve pas seulement dans le contenu de la loi et les décrets sur la PMA, mais aussi dans les moyens qui seront donnés aux acteurs de toutes natures chargés de la mise en oeuvre et alloués en matière de politique publique.

Pour ce qui concerne le salariat, nous devons exiger l'application de la loi et sa traduction dans les divers textes qui régissent le monde du travail, donc les moyens dont vont se doter tous les employeurs pour permettre l'efficience d'accès aux droits.

La CGT se positionne favorablement à l'ouverture de la PMA pour toutes les femmes

La CGT demande également que la loi prévoit un dispositif éthique

de suivi de l'AMP en France une fois les décrets parus et appliqués, pour suivre leur application, les évolutions des pratiques de recours à l'AMP, permettre une analyse sur ces évolutions en proposer des ajustements législatifs si nécessaires.

Le Comité Consultatif National d'Éthique pourrait jouer ce rôle, conjointement avec l'Agence Nationale de Biomédecine.

Enjeux de prise en charge

Il ne peut y avoir de réelles avancées sur la PMA sans une réelle prise en charge des soins par l'Assurance Maladie.

Selon la catégorie de cette prise en charge, celle-ci peut avoir de lourdes conséquences :

1. La prise en charge au titre des prestations facultatives : en fait il s'agit de secours attribués par les conseillers des CPAM sur présentation du dossier médical et d'une enquête sociale avec une lettre de motivation justifiant la demande d'aide. Libre aux conseillers d'accorder ou de ne pas accorder en totalité ou partiellement ces aides que l'on pourrait appeler « secours ».

2. La prise en charges au titre des prestations facultatives obligatoires, telles que les cures thermales, le lit d'accompagnement parents pour enfants malades, les congés maternité à 2 mois pour des travailleurs spécifiques telles que les hôtesse de l'air, etc. L'assuré social, même s'il a une prescription, doit en faire la demande et celle-ci est examinée par le médecin conseil qui peut ou non l'accorder. Très souvent, les assurés sociaux doivent argumenter afin d'obtenir gain de cause en sus de la prescription médicale sur leur situation sociale.

3. La prestation de droit commun qui induit la prise en charge dès lors que les critères correspondent. Le service médical peut en regarder l'objet.

La CGT se positionne donc pour une prise en charge à 100% de la PMA pour toutes les femmes, en couple ou seules, lesbiennes, bisexuelles et aux hommes transgenres, dans le cadre d'une prestation de droit commun, sans critère d'accès de type médical.

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

17 septembre 2019 - La feuille de paie

25 & 26 septembre 2019 - Extrême droite

17 octobre 2019 - Femmes & Santé - Groupe AESIO

www.soc-etudes.cgt.fr



Actualité

Réforme des retraites : Tous et toutes perdant.e.s

La réforme des retraites préparée dans les concertations avec le Haut-commissaire Jean-Paul Delevoye fait périodiquement les gros titres de la presse parce que le gouvernement lance des ballons d'essai qui sont chaque fois autant d'occasions pour l'exécutif de communiquer et préparer le terrain idéologique à des reculs fondamentaux.

Dernier coup de com' en date, le recul de l'âge de la retraite ou l'allongement de la durée de cotisation avec cette fois une nouvelle thématique glissée dans le débat : la dépendance.

Ce risque qui relève non pas de l'arrêt de la vie professionnelle, mais de la dégradation de l'état de santé devrait tout naturellement être couvert par l'assurance maladie.

C'est un risque qui n'est d'ailleurs pas spécifique au grand âge, puisqu'il peut résulter du handicap. L'irruption de ce sujet de la perte d'autonomie dans le débat, alors que peu ou prou tous et toutes les français.e.s le connaissent ou l'ont connu dans leur entourage n'est évidemment pas le fruit du hasard, mais d'un calcul politicien sordide.

Il s'agit d'alourdir la barque pour exiger qu'à la fin on sacrifie quelqu'un ou quelque chose afin de rester à flot. La crise des Ehpad avec la révélation de l'indignité des conditions de travail des personnels et la maltraitance institutionnelle dont sont victimes les personnes âgées en fin de vie ne saurait être traitée ainsi.

En tous cas, les français.e.s ne sont pas prêt.e.s à accepter un report de l'âge de la retraite. Selon une étude Harris, 2 personnes sur 3 s'y opposent et dans la même proportion les français.e.s ne veulent pas envisager de cotiser plus longtemps.

Alors que la borne d'âge est désormais à 62 ans, les français.e.s estiment déjà qu'avec la décote imposée à l'âge pivot il leur faudra dans les faits travailler au moins jusqu'à 64 ans. Ce qui s'apparente à de la lucidité nous est présenté comme une liberté nouvelle : celle d'arbitrer chacun notre futur niveau

de vie. Foutaise ! La majorité des français.e.s préfère partir à 60 ans, comme cela était le cas avant 2011.

La réforme Macron-Delevoye s'annonce comme une révolution avec la transformation en retraite universelle par points, habilement présentée par le candidat Macron comme égalitaire et juste : un euro cotisé donnant les mêmes droits pour tous et toutes ... Les mêmes droits ?

Mais lesquels ? On devrait connaître dans les semaines à venir le sort réservé aux mécanismes de solidarité, c'est-à-dire aux droits non contributifs attribués aujourd'hui, afin de mutualiser les risques d'une vie de travail : chômage, maladie, handicap, bas salaires ... de compenser des interruptions d'activité incontournables : maternité... ou des pertes de revenus impactant fortement les ressources des retraité.e.s, ainsi en est-il aussi des pensions de réversion. Pour rappel, les pensions de réversion permettent actuellement de réduire de 15 points les écarts entre la pension des hommes et celle des femmes.

L'objectif premier de la réforme n'est pas de faciliter la lecture de nos droits futurs, mais bien de bloquer la part du PIB dévolue au financement des retraites à 14 %, les prestations devenant alors la variable d'ajustement. Les projections du Conseil d'Orientation des Retraites sont claires : alors que le nombre de retraité.e.s va augmenter, sans nouveau financement pour les retraites, le niveau de vie des retraité.e.s baissera de 20 % à 35 % d'ici à 2050.

La conséquence sera immédiate : si le système par répartition ne garantit plus le maintien du niveau de vie décent, celles et ceux qui le peuvent se tourneront vers des systèmes d'assurance individuelle, par capitalisation. On touche ainsi l'enjeu principal de la réforme, dont Macron ne s'est d'ailleurs jamais caché : orienter les fonds (importants) dévolus aux retraites vers la finance, à l'image de ce qu'ont fait Reagan et Thatcher dans les années 80. Avec comme résultat pour les salarié.e.s, la loterie.

Et c'est bien la supercherie de la réforme annoncée : sur la question clé des salarié.e.s :

« à quel âge je vais pouvoir partir et avec quel niveau de pension ? » : silence. Et pour cause : le système à « cotisation définie » prôné par Macron détermine une seule chose : le niveau maximum des cotisations, les prestations variant à la baisse.

Pour faire dérailler ce scénario, faisons toute la transparence sur ses conséquences. Et débattons du vrai sujet : notre pays qui n'a jamais été aussi riche ne le serait-il pas assez pour garantir le niveau de vie de ses futur.e.s retraité.e.s ?

Déclaration CGT lors de la Commission Nationale de la Négociation Collective sur le bilan 2018 des négociations

Ce bilan des négociations 2018 se situe dans une double temporalité digne d'intérêt pour l'analyse du droit du travail. La mise en oeuvre des ordonnances « Macron » coïncide en effet avec la célébration du 100^{ème} anniversaire de l'OIT.

Ces ordonnances sont inscrites, comme les précédentes réformes du marché du Travail - et pas seulement du Travail - dans la logique de la refondation sociale initiée par le Medef en 2002, qui vise à inverser la hiérarchie des normes. Elles semblent avancer vers son objectif. Les négociations se maintiennent, voire se développent dans l'entreprise.

Fait inquiétant : la négociation de l'épargne salariale supplante pour la première fois celle des salaires au palmarès des négociations les plus en usage. Parallèlement, les accords interprofessionnels nationaux diminuent. Le Medef a déjà exprimé son souhait de ne plus négocier à cette échelle et l'absence pour la seconde fois de la ministre du travail à une séance plénière de la CNNC témoigne de son écoute bienveillante vis-à-vis de ce souhait.

A Genève, le président de la République, a déclaré, dans un discours qualifié par lui-même de « *crypto-marxiste* », vouloir mettre fin à ce capitalisme fou qui engendre inégalités, pauvreté et risque de chaos globalisé. Un autre président (qui paraît-il le conseille) avait déclaré en 2009, au lendemain de la crise financière dans ce même OIT, « *ce qui*

est chimérique, c'est de croire que ce système de spéculations, de rentes, de dumping social va pouvoir continuer à donner au capital financier et rien au travail, que les marchés financiers vont pouvoir continuer à imposer à toute l'économie, à toute la société leur obsessions de la rentabilité.... Ce qui est chimérique, c'est de croire que les peuples subiront sans réagir ». 10 ans après, les discours continuent d'être largement contredits par les actes au point que notre pays est visé par 4 plaintes devant l'OIT depuis 2012 pour violations de nombreuses conventions !

Deux exemples d'actualité témoignent de cette hypocrisie :

- La réforme de l'assurance chômage va exclure de toute indemnité 300 000 personnes, essentiellement des précaires.
- La réforme des retraites par points va engendrer une baisse importante des futures pensions.

Pour la CGT, la financiarisation de l'économie décriée par le président à Genève et chéri à Paris, se traduit par le fait que la finance, moyen pour produire des biens et des services est devenue un but. Pas étonnant dans ces conditions que le travail soit devenu invisible. Pour sortir de cette spirale, il est donc vital de valoriser le travail et de s'attaquer au coût du capital.

Valoriser le travail, c'est d'abord permettre à ceux qui l'exécutent de pouvoir dire leur mot sur le sens, le contenu et l'organisation du travail, ce qui explose aujourd'hui dans le secteur de la santé, privé comme public et particulièrement aux urgences.

Valoriser le travail, c'est agir pour que la démocratie soit effective à l'entreprise comme dans la cité, démarche indispensable à la rénovation de notre système démocratique grandement malade. Et bien sûr, valoriser le travail, c'est augmenter les salaires bruts, c'est-à-dire avec des cotisations sociales permettant de regagner une sécurité sociale digne de ce nom pour le 21^{ème} siècle.

Alors qu'il a été largement réclamé lors de la consultation des français, le SMIC n'est toujours pas revalorisé, et le Ministère du travail en rajoute en appréciant, de manière très restrictive, la définition du salaire minimum hiérarchique.

Pour nous, le bilan des négociations collectives 2018 ne peut pas se limiter au quantitatif. Il serait beaucoup plus riche qualitativement si l'objet de la négociation était le travail réel effectué tant bien que mal, tous les jours, par des milliers de travailleurs salariés ou indépendants.

Branches

Bureaux d'Etudes

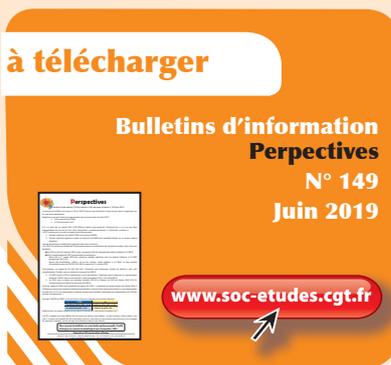
Compte rendu de la réunion de négociation du 20 juin 2019. ... et encore ils n'étaient pas fameux.

Le patronat nous a proposé des augmentations des minima conventionnels à la limite de la provocation :

ETAM : les deux premiers niveaux 1,5%, le reste de la grille 1%

IC : les deux premiers niveaux 1,5%, le reste de la grille 0%.

Une véritable provocation quand on sait que sur 5 ans il n'y a eu que deux accords signés



Cette situation n'a pas empêché le patronat de vouloir proposer la négociation d'un accord d'intéressement/participation... pour, à l'évidence, permettre aux entreprises d'augmenter la rémunération nette au dépend du salaire, via les exonérations de cotisations sociales.

De ce point de vue, SYNTEC et CINOV sont cohérents... du libéralisme, du libéralisme et encore du libéralisme.

25 et 26 septembre 2019 - De 8h30 à 17h00 à Montreuil Salle C1

Avec projection débat du film « Aube Dorée, une affaire personnelle » le 25 septembre à partir de 18h00

Cher.e Camarade,

*Les idées d'extrême droite, sous couvert d'actions sociales avec la notion de préférence nationale, se propagent chez les plus précaires, les ouvrier.e.s, les employé.e.s, les habitant.e.s des zones rurales, parmi les femmes, les fonctionnaires et dans des catégories professionnelles historiquement plus réticentes comme les enseignant.e.s !
Militer au bénéfice du refus de tout racisme, toute xénophobie, tout rejet de l'autre s'avère indispensable.
(voir NVO janvier 2017)*

Pour t'aider à mener cette tâche, la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes te propose ces deux journées d'études qui s'adressent à tout.e militant.e quel que soit son mandat ou ses responsabilités dans la CGT.

Experts Automobiles

Compte rendu de la réunion de négociation du 25 janvier 2019 (voir BI Auto'mag n°83 - Juin 2019)

Deux accords ont été signés. L'un concerne le financement des actions sociales et culturelles de l'APASEA, association qui fonctionne comme un CSE ... mais de branche. La cotisation passe à 0,55% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale par salarié au lieu de 0,50%.

L'autre est lié à la contribution conventionnelle pour la formation professionnelle. Elle a été révisée à la hausse et fléchée sur l'alternance :

- Pro A
- Contrat de professionnalisation
- Apprentissage

L'objectif prioritaire est la préparation du diplôme d'expert automobile.

RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES

FIS-FINANCIAL SYSTEMS France : CGT : 13 voix, 15% ; CFTC : 13 voix, 15% ; CFDT : 57 voix, 70%

FACILITESS : - Lyon : CGT : 5 voix, 100%
- Toulouse : CGT : 9 voix, 100%
- Saint-Herblain : CGT : 6 voix, 30% ; CFDT : 14 voix, 70%
- Paris : CGT : 18 voix, 26% ; CFDT : 41 voix, 74%

GINGER CEBTP : CGT : 110 voix, 58,20% ; CFDT : 79 voix, 41,80%

GFI Informatique (UES) : CGT : 96 voix, 2,98% ; CFTC : 455 voix, 14,07% ; CGC : 495 voix, 15,31% ; CFDT : 923 voix, 28,55% ; Alliance Sociale : 45 voix, 1,39% ; FO : 47 voix, 1,45% ; SNITEC : 47 voix, 1,45% ; Solidaires : 1124,5 voix, 34,78%

BERGET LEVRAULT : CGT : 117 voix, 24% ; CGC : 117 voix, 24% ; FO : 112 voix, 23% ; CFDT : 168 voix, 29%



Grande Consultation des Syndiqué.e.s

Note sur le dispositif : « L'action avec la CGT, vous la voulez comment ? »

Cher.e Camarade,

Notre 52^e Congrès confédéral a rappelé le besoin d'amplifier les mobilisations partout dans les entreprises et les services. Il a également réaffirmé la volonté de travailler les grandes questions interprofessionnelles que sont les retraites, les salaires et les services publics, tout en ciblant le capital comme principal ennemi. La question de la généralisation des grèves ne peut pas être uniquement l'affaire de militants convaincus, soutenus ou non par leurs camarades ou leurs collègues. La lutte par procuration n'est ni suffisante, ni efficace. Le Congrès a également remis en avant la place essentielle et le rôle du syndiqué dans la CGT.

Se mobiliser et agir doit se faire en s'appuyant d'abord sur les syndiqués de la CGT qui doivent être associés à ce processus. C'est pourquoi, la CE confédérale a validé une grande consultation des syndiqués pour qu'ils puissent donner leur avis, tant sur les modes d'actions que sur leur fréquence. Oui, les syndiqués à la CGT doivent être acteurs et décideurs de l'organisation syndicale !

Cible et objectif : les syndiqués sont la cible. L'objectif est de recueillir les réponses de la moitié des adhérents, soit 350 000 questionnaires.

Outils disponibles :

- la consultation a été adressée aux syndiqués via le dernier numéro d'Ensemble ;

- un PDF modifiable est adressé aux organisations via la lettre du jour ;

Ces supports papier sont à renvoyer à CGT consultation syndiqués, 263 rue de Paris, 93100 Montreuil, ou sur grandeconsultation@cgt.fr

- le site cgt.fr : la consultation est disponible sur le site internet de la CGT, où elle peut être remplie directement. Elle est également téléchargeable.

Un kit consultation sera remis lors du CCN. Il comprendra la consultation, des affiches A3 pour les panneaux syndicaux encourageant les syndiqués à participer et la présente note.

Durée : la consultation est engagée immédiatement jusqu'au 30 septembre. Un point sera fait à l'AG de rentrée du 27 août. Compte tenu de la période estivale et de la durée assez courte de la consultation, la réussite de cette dernière repose sur l'engagement de toute la CGT.

Le premier point d'appui est évidemment le syndicat, mais toutes les initiatives à venir doivent être l'occasion d'impulser la remontée rapide des questionnaires : congrès, AG, CE, plan de visites des syndicats...

Dispositif de suivi : un dispositif confédéral de suivi est mis en place jusqu'au 30 septembre. Son pilotage est assuré par Nathalie Verdeil.

<https://www.cgt.fr/actualites/france/interprofessionnel/laction-avec-la-cgt-vous-la-voulez-comment>

Montreuil, le 18 juin 2019

Branches

Rapport annuel du Conseil d'Orientation des Retraites (COR)

Le COR a adopté le jeudi 13 juin son rapport annuel sur l'Évolution et les perspectives des retraites en France.

Ce rapport avait fuité dans la presse depuis quelques jours, laquelle avait surtout retenu que le retour à l'équilibre n'était plus prévu qu'en 2042, et non 2036 dans le rapport de l'année dernière, ce qui a fourni une nouvelle occasion pour marteler une nouvelle fois que le recul de l'âge de la retraite était inéluctable.

En réalité, le rapport du COR ne met nullement en évidence une dégradation de l'équilibre à long terme des retraites, et ces résultats s'expliquent fondamentalement par les « secrets de fabrique » du COR. Beaucoup plus important est la **confirmation de la très importante dégradation du pouvoir d'achat des retraités.e.s** tenant à l'application des règles actuelles de calcul des retraites, que la CGT a toujours combattues.

Les projections du COR reposent sur des conventions, souvent contestables.

Établies sur une période de plus de 50 ans, les données prospectives du COR ne sont évidemment pas des prévisions, ce qui serait impossible sur un tel horizon (c'est comme si des économistes travaillant en 1968 ou 1969 avaient essayé de prévoir la situation actuelle !). Ces prévisions reposent sur 2 éléments : des prévisions démographiques et des prévisions économiques (croissance et taux de chômage). En outre, pour établir ces prévisions, le COR a recours à des « secrets de fabrique ».

La démographie

Le COR s'appuie sur les projections démographiques établies par l'INSEE, à partir des résultats du recensement. Depuis les années 2000, la France était le pays développé qui avait la démographie la plus dynamique. Ce n'est plus tout à fait vrai aujourd'hui :

- Le taux de fécondité, c'est-à-dire le nombre d'enfants par femme, dont la France était le recordman d'Europe avec l'Irlande, décroît depuis quelques années : entre 2010 et 2018, il est passé de 2,03 enfants par femme à 1,87. Par suite, le nombre de naissances annuel diminue, passant de 833.000 en 2010 à 758.000 en 2018.

- Le solde migratoire a tendance à diminuer, de 100.000

au début des années 2000, à 58.000 en moyenne sur les 10 dernières années¹;

- Sans pour autant diminuer pour le moment, la croissance de l'espérance de vie au-delà de 60 ans a tendance à se ralentir : avant 2014, l'espérance de vie à 60 ans progressait de 1 ½ à 2 ans par décennie ; entre 2014 et 2018 le rythme des gains d'espérance de vie se ralentit nettement : 0,2 années en 4 ans pour les femmes (soit 6 mois en 10 ans) et 0,4 ans en 4 ans pour les hommes (1 an en 10 ans) ;

Des hypothèses économiques proches d'une « stagnation séculaire »

La démographie étant caractérisée par des évolutions lentes, ces hypothèses sont relativement fiables. En revanche, les prévisions économiques sont nettement plus sujettes à débat. Sans s'inscrire dans ce que certains économistes appellent la « stagnation séculaire », elles tendent à s'en rapprocher, en faisant l'hypothèse que la croissance économique serait très faible dans les 50 prochaines années, le taux de chômage très élevé.

Ainsi, dans le scénario central, le taux de chômage est supposé ne pas descendre au-dessous de 7% d'ici 2070, tandis que la croissance des gains de productivité (ce qui dans le modèle du COR équivaut à la croissance des salaires) évoluerait selon 4 hypothèses : 1%, 1,3%, 1,5% et 1,8% par an. Notons que ces hypothèses, que la CGT a contestées, sont plus pessimistes que dans les premiers rapports, qui étaient basées sur un taux de chômage de 4,5% par an (avec une variante à 3%), et une croissance de la productivité allant jusqu'à 2% par an. Un taux de chômage de 4,5% n'a rien d'une hypothèse irréaliste : il est proche du taux de chômage de l'Allemagne, des pays d'Europe du nord ou des États-Unis.

Les « secrets de fabrique » du COR

En outre, les projections reposent sur un certain nombre de conventions discutables : les « secrets de fabrique » du COR. Ainsi, pour les 5 prochaines années, le COR se contente de reprendre les hypothèses gouvernementales. Or, le Gouvernement vient justement

1. Le solde migratoire ne dépend pas seulement des entrées, mais aussi des sorties. Or, il y a de plus en plus d'expatriés, comme les français qui vont travailler à Londres ou les retraités qui s'installent au Portugal ou au Maroc.

de réviser fortement à la baisse ses hypothèses de croissance à l'occasion de la communication de son programme de stabilité à Bruxelles : son hypothèse de croissance en 2019 et 2020 est abaissée de 1,7% à 1,4%. Cela conduit mécaniquement à baisser le PIB sur toute la période de projection, jusqu'à 2070. De même, le COR reprend l'hypothèse gouvernementale de la suppression de 120.000 emplois de fonctionnaires d'ici 2022. Comme le taux de cotisation des fonctionnaires est supérieur à celui du secteur privé, cela conduit à une baisse des ressources de l'ensemble du système de retraites.

Qui conduisent à prévoir le maintien des déficits pour les 25 prochaines années

Cette diminution des recettes explique que dans son scénario le plus favorable (1,8% de gains de productivité du travail), le retour à l'équilibre n'ait pas lieu avant 2042 (contre 2036 dans le précédent rapport). Il est important de le souligner : *ce résultat tient fondamentalement aux conventions du COR et ne traduit donc d'aucune manière une dégradation structurelle de l'équilibre financier des retraites.*

Il reste que ces résultats ne manqueront pas d'être mis en avant par tous ceux qui, comme le patronat, plaident pour un recul à 64 ou 65 ans de l'âge de la retraite. On voit aussi qu'un autre mode de développement fondé sur le développement humain durable la revalorisation du travail et le plein-emploi, et s'attaquant au coût du Capital, tel que le revendique la CGT, poserait tout autrement la question du financement des retraites.

Le rapport 2019 confirme l'ampleur de la dégradation programmée du pouvoir d'achat des retraités

Dans leurs commentaires, les médias ont essentiellement mis en avant cette question du déficit, passant sous silence la conclusion la plus importante du COR : la dégradation programmée des retraites si on ne remet pas en cause les règles actuelles, comme l'indexation des pensions sur l'inflation et non sur les salaires.

Le taux de remplacement

Actuellement, pour un non-cadre du secteur privé, le taux de remplacement est de l'ordre de 75% (74,3% pour la génération née en 1940). Selon les hypothèses de productivité, elle passerait à un montant compris entre 54% et 63% pour la génération née en 2000.

Le niveau de vie des retraité.e.s

Le COR estime que le niveau de vie moyen des retraité.e.s est actuellement légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la population. Il s'élève à 105,6%. C'est notamment sur la base de ce constat que le Gouvernement a justifié l'augmentation de la CSG des retraité.e.s l'année dernière. D'après le COR, ce niveau de vie devrait diminuer de manière importante dans les

prochaines décennies : en 2040, il serait compris entre 91% et 96 % de celui des actifs, et serait compris entre 78% et 87% en 2070.

Les inégalités femmes-hommes

Cette année, le rapport du COR a particulièrement détaillé son chapitre consacré aux inégalités femmes/hommes en matière de retraite. L'écart entre la retraite des femmes et celle des hommes est plus important que l'écart entre leurs salaires moyens (25% environ), mais il tend à diminuer : alors que le montant moyen des retraites des femmes était de 55% pour la génération née en 1926 et de 58% pour celle née en 1938, il n'était plus que de 66% pour la génération née en 1950.

Cette tendance devrait se poursuivre à l'avenir, sans pour autant atteindre la parité. Il serait proche de 90% en 2070. L'âge auquel les femmes et les hommes liquident leur retraite devrait lui aussi converger. Alors que les femmes des générations nées dans les années 1930 sont parties en moyenne 1 an ½ après les hommes, les femmes nées dans les années 70 partiront un peu avant les hommes (un à 2 mois).

L'importance des dispositifs de solidarité

- *La part de la réversion dans la retraite totale des femmes s'élève à 19,4% en 2016, alors qu'elle est négligeable dans celle des hommes (1,1%)*

- *Les dispositifs de solidarité bénéficient davantage aux femmes qu'aux hommes. En 2016, le rapport entre les pensions des femmes et des hommes passe de 52% (hors dispositifs de solidarité) à 60%, si on tient compte des majorations pour enfant et autres dispositifs de solidarité ; un élément à prendre en compte au moment où le Gouvernement envisage de les « réformer ».*

Age de départ et situation au moment de la liquidation de la retraite

- *La plupart des assurés partent à la retraite à l'âge légal, soit 62 ans. En 2017, 32% des nouveaux retraités sont partis à cet âge, les 2/3 de ces nouveaux retraités étant partis à 62 ans ou avant (notamment carrières longues) : 10,7% des femmes et 23,5% des hommes sont partis à 60 ans en 2017. En sens inverse, 9,3% des femmes sont parties à 66 ans.*

- *Beaucoup d'assurés ne sont plus en activité au moment où ils liquident leur retraite : à l'âge de 60 ans, 28% des assurés ne sont ni en emploi, ni en retraite 7% sont au chômage et près de 21% sont inactifs (près de 10% sont sortis du marché du travail avant 50 ans ou n'ont jamais travaillé).*

- *On peut aussi rendre compte de ce phénomène en étudiant le comportement des assurés l'année précédant le départ à la retraite. En 2016, 60% des assurés partis à la retraite ont validé au moins un trimestre au titre de l'emploi l'année précédant leur départ, 10,7% au titre du chômage, 5% de l'invalidité, et 23,5% n'ont validé aucun trimestre.*

La CGT a mené son véritable débat à travers les cahiers d'expression revendicative populaire, donnant ainsi la possibilité à toutes et tous de faire entendre leur voix.

87 % de nos concitoyens demandent un changement de politique économique et sociale. Le système libéral mondialisé ne profite qu'aux multinationales et aux très riches. La lutte pour la justice sociale, fiscale ou la justice climatique est un tout, un même combat visant à changer de système. Il est illusoire de penser changer l'un sans l'autre, comme il est mensonger de donner à croire que des améliorations sont possibles sans changer de cap.

URGENCE SOCIALE

« Nous voulons vivre de notre travail ». C'est la phrase la plus entendue ces derniers mois. L'argent existe. Un chiffre : les entreprises du CAC 40 ont réalisé 93 milliards d'euros de bénéfices en 2017. 6 euros sur 10 sont allés dans les poches des actionnaires.

Augmenter les salaires, les pensions et les minima sociaux est indispensable pour pouvoir vivre : c'est bon pour l'économie grâce à l'augmentation du pouvoir d'achat, bon pour les finances publiques et pour le financement de la protection sociale.

Pour une augmentation du Smic à 1800 euros brut et un relèvement immédiat des salaires de 20 % par mois.

D'après un sondage Opinion Way, 83 % de nos concitoyens estiment que les salaires sont insuffisants en France. Ils ont raison ! 50 % des Français touchent moins de 1 500 euros nets par mois et 6,5 millions de travailleurs gagnent moins de 750 euros. Près de la moitié des seniors actifs (plus de 50 ans) n'arrivent pas à boucler leurs fins de mois (enquête CSA du 2 avril). Cette augmentation de 300 euros par mois pour les salariés au Smic est le minimum indispensable pour vivre un peu mieux, pour satisfaire les besoins les plus fondamentaux : se loger, se soigner, s'éduquer, s'alimenter, se reposer, communiquer, sortir... Parce que mon salaire, c'est aussi le brut. Les cotisations sociales incluses dans le salaire brut permettent de sécuriser ma santé, ma retraite, ma famille, une possible perte d'emploi. Augmenter le salaire brut bénéficie

au salaire net mais aussi au futur paiement de la retraite et plus généralement à la protection sociale.

Pour une égalité professionnelle et salariale effective femmes/hommes.

En équivalent temps plein, les femmes touchent 18,5 % de moins que les hommes selon l'Insee. Cette inégalité des droits est inacceptable. La résorber permettrait de renflouer, par les cotisations versées, la Sécurité sociale et les caisses de retraite de 5,5 milliards d'euros par an. Cette égalité professionnelle passe par la lutte contre la précarité. 80 % des femmes occupent des emplois à temps partiel. Mettons fin à cette discrimination avec l'emploi à temps plein pour règle.

Pour un montant de retraite égal à 75 % du dernier salaire (avec un minimum vieillesse de 1 200 euros) et une indexation des pensions sur le salaire moyen.

Pour un droit au départ à 60 ans, anticipé à 55 ans au titre de la pénibilité et à 50 ans pour les métiers à très forte pénibilité comme les égoutiers.

La retraite doit s'affirmer comme une étape de la vie. Les 100 à 120 milliards nécessaires à l'horizon 2050 sont largement finançables par une baisse du chômage, une hausse des salaires doublée d'une obligation d'égalité femmes/hommes et la création d'un « *malus* » sur les emplois précaires, la suppression des exonérations de cotisations sociales (sur les bas salaires, les heures supplémentaires, etc.), une taxation supplémentaire des dividendes et une lutte véritable contre l'évasion fiscale.

Pour une Sécurité sociale intégrale avec un droit à compensation de la perte d'autonomie à tout âge au titre de l'assurance maladie.

La perte d'autonomie – essentiellement liée à des problèmes de santé – justifie une prise en compte au titre de la Sécurité sociale. Cela implique l'établissement d'un grand service public de la santé et de l'action sociale, une

LA CGT A DES PROPOSITIONS

remise en cause de la séparation médecine de ville/ hôpital, de repenser l'hébergement en institution au sein d'une approche globale, une réforme de la tarification des hôpitaux. Si on mettait à contribution les revenus financiers des entreprises et des banques (325 milliards d'euros) au taux actuel des cotisations dites patronales, cela rapporterait 41 milliards d'euros à la branche maladie de la Sécurité sociale et financerait les besoins pour la perte d'autonomie.

Pour un véritable droit au logement, l'encadrement des loyers et le rétablissement des APL.

Le droit à un logement de qualité doit être assuré pour tous. La part du logement dans le budget des ménages n'a cessé de s'élever, principalement du fait de la hausse des loyers. Selon le Credoc, pour les ménages les plus pauvres, plus de 50 % de leurs ressources y sont consacrées, sans plus aucun reste à vivre pour beaucoup...

En 2018, 65828 commandements de quitter les lieux ont été prononcés et 15547 expulsions ont été menées avec le recours à la force publique. Ces chiffres en constante augmentation depuis dix ans constituent un record historique. Aujourd'hui, 58 % des impayés locatifs résultent de la baisse de revenus des locataires qui, pour 31 % d'entre eux, est due à la perte d'emploi.

URGENCE ÉCOLOGIQUE

Crise sociale et enjeu écologique sont liés. C'est pour servir les intérêts du capital que l'environnement est mis sous sa coupe, la planète pillée. La transition écologique passe par une vraie réflexion sur l'industrie, les transports, le logement...

Pour la reconquête de l'industrie et une localisation au plus près des besoins.

Il n'y a pas d'un côté une industrie ancienne qui n'aurait plus d'avenir et une industrie moderne, à fort potentiel et soucieuse de l'environnement... Il faut engager une politique de réindustrialisation locale en réhabilitant une politique industrielle capable de favoriser les circuits courts.

Avion, route, bateau... le secteur du transport est l'un des plus contributeurs au réchauffement climatique, d'autant plus que la mondialisation a entraîné une multiplication des trajets. 90 % du transport mondial des marchandises est assuré par la voie maritime. Le naufrage du Grande America au large des côtes atlantiques françaises illustre un système qui fait passer la rentabilité avant l'être humain, la sécurité et l'environnement.

Pour le développement et l'amélioration des transports collectifs sur tout le territoire, dans une approche complémentaire et multimodale des différents modes de transport.

Les inégalités de mobilité s'accroissent entre les territoires. D'après l'Union routière de France, plus de 90 % des ménages vivant dans les communes de moins de 5000 habitants sont motorisés. 50 % possèdent un second véhicule. Le constat est clair : les zones rurales sont totalement dépendantes de la voiture, avec tous les inconvénients que cela comporte pour le budget, l'environnement mais également pour les populations fragilisées comme les seniors ou privés d'emploi.

En finir avec la politique d'abandon des petites lignes ferroviaires, la fermeture des guichets et gares, est une priorité.

Pour la relance du fret et une écotaxe sur le transport routier.

Le cas de la remise en cause du train par les primeurs qui acheminent chaque jour 1400 tonnes de marchandises depuis Perpignan jusqu'à la gare du MIN de Rungis pour approvisionner le « ventre de Paris » est synonyme du non-sens écologique et économique de l'abandon du fret, alors que le trafic de l'A86 à hauteur de Rungis comptabilise un poids lourd toutes les six secondes et que 250 camions font le trajet depuis Perpignan.

La suppression de l'écotaxe a été un formidable gâchis politique et écologique. Elle constitue un moyen efficace du rééquilibrage des modes de transport. Elle est à rétablir sur le principe du pollueur/payeur admis de toute part.

Pour un plan massif de rénovation énergétique du parc de logements.

11 millions de personnes sont en précarité énergétique en France et 42 % d'entre elles reconnaissent avoir restreint leur chauffage en hiver faute de pouvoir payer des factures trop élevées.

Outre l'enjeu social, la réhabilitation thermique à hauteur de 500000 logements par an permettrait à la fois de lutter contre le réchauffement climatique en réduisant la consommation énergétique et de générer 75000 emplois locaux.

URGENCE FISCALE

La fiscalité est un puissant moyen de financement des investissements de long terme, de réponse aux besoins sociaux et économiques et de réduction des inégalités, à condition que l'effort soit justement réparti. C'est ce que nous appelons la justice fiscale.

Pour la suppression de la TVA sur les produits de première nécessité, l'abaissement du taux de TVA de 20 à 15 % et la remise en vigueur de l'ISF.

Pour un élargissement de l'impôt sur les revenus à tous les revenus financiers en lui donnant une meilleure progressivité par l'augmentation du nombre de tranches et du taux d'imposition des tranches supérieures.

Pour une réforme de la fiscalité locale afin de diminuer les charges des ménages à faibles revenus et réduire les inégalités territoriales.

L'ensemble des niches fiscales coûtent à la France 150 milliards d'euros et ne bénéficient majoritairement qu'aux plus riches et aux très grands groupes. En contrepartie, ce sont les classes populaires et moyennes qui financent les cadeaux fiscaux – notamment au moyen de la TVA et des autres taxes.

Avec nos propositions, la fiscalité totale d'un couple avec 2 enfants et un salaire annuel de 36000 euros verrait sa contribution se réduire, passant de plus de 5000 euros acquittés actuellement aux alentours de 4000 euros, soit

une diminution d'imposition de près de 20 %. Cette inégalité fiscale frappe aussi les entreprises. Selon les modes de calcul, le taux d'imposition des PME est de 10 à 20 points supérieurs à celui des grandes entreprises. La modulation de l'impôt répondrait à ce problème.

Pour un renforcement réel de la lutte contre les paradis fiscaux et l'évasion fiscale.

100 milliards d'euros, c'est a minima le chiffre annuel estimé de la fraude fiscale. Lutter contre les paradis fiscaux et l'évasion fiscale permettrait de financer à hauteur des besoins la Sécurité sociale, les services publics, les politiques redistributives.

C'est aller à contresens des 40000 suppressions de postes sur vingt ans dans les services des finances publiques, alors que le contrôle fiscal s'est largement complexifié face à des montages de plus en plus compliqués.



LA CGT A DES PROPOSITIONS

URGENCES DÉMOCRATIQUES

Parce que les services publics sont notre bien commun et la satisfaction de l'intérêt général leur raison d'être, ils doivent mieux répondre aux attentes et aux besoins des populations. Ils sont les outils de la solidarité, de la citoyenneté et de la cohésion sociale.

La démocratie ne doit pas avoir pas de barrière. L'entreprise doit aussi être concernée. Les salariés doivent avoir le droit de peser sur les décisions des directions.

Pour le maintien et le développement de services publics de proximité, qu'il s'agisse de la santé, de l'école, des transports ferroviaires et plus largement collectifs, des postes ou des administrations pour répondre aux besoins des usagers.

Pour des services publics de qualité dotés de personnels sous statut et des moyens nécessaires.

Au prétexte de la réduction des prélèvements obligatoires, le gouvernement n'a de cesse de s'attaquer à l'ensemble des services publics, aux statuts de leurs personnels – qui sont la garantie pour les usagers de l'impartialité et de la continuité des missions qu'ils exercent. Il faut en finir avec les effets néfastes des suppressions de postes, des privatisations, des dématérialisations, des restrictions budgétaires.

Les conséquences deviennent de plus en plus criantes. Le rapport annuel du défenseur des droits pointe un repli du service public et une banalisation de la non-réponse (suppression de guichets, désert médicaux, réorganisation du juridique, exclusion numérique...). Aujourd'hui, 20 % à 25 % de la population ne peut accéder aux services publics.

Réaffirmons que les services publics et la fonction publique sont nécessaires pour la cohésion sociale et l'équilibre des territoires. Ils sont aussi une richesse et un investissement pour le développement économique et la croissance.

Pour de nouveaux droits d'expression et d'intervention pour tous les salariés et

leurs représentants, quelle que soit la taille de l'entreprise, qui permettent de lutter contre les fermetures en cascade d'entreprises (notamment industrielles).

Il faut rendre l'entreprise citoyenne en rétablissant les institutions représentatives du personnel et leurs prérogatives, en affirmant un droit d'alerte préventif d'opposition ou d'alternative jusqu'à la création d'un comité interentreprises, lieu d'information, de consultation, de dialogue au niveau d'une filière, pour mieux encadrer et contrôler socialement les relations déséquilibrées entre donneurs d'ordre et sous-traitants.

Pour les droits et libertés de se syndiquer, de revendiquer, de manifester, de faire grève et de négocier pour tous les salariés sans entrave, ni discrimination ou criminalisation du mouvement social et de l'action collective.

À la répression antisyndicale patronale s'ajoute la dérive autoritaire de l'État. Cet autoritarisme n'est pas la solution mais amplifie la crise. Débattre, c'est savoir écouter, accepter la contestation, prendre en compte les propositions alternatives.

URGENCE À AMÉLIORER LE QUOTIDIEN AU TRAVAIL

Soigner le travail, lui redonner sens et reconnaissance, sont aussi des aspirations fortes. Transformer le travail est une nécessité. C'est en se fondant sur l'expertise des salariés de leur « *boulot* » qu'on peut y arriver vraiment.

Pour la réduction du temps de travail à 32 heures effectives sans perte de salaire.

Aborder la question de la réduction légale du temps de travail remet le débat à sa vraie place : quelle redistribution des gains de productivité et des richesses ? Les richesses créées doivent servir à améliorer la vie des salariés, leurs conditions de travail, leurs salaires et leur santé pour leur permettre de mieux vivre dans et hors l'entreprise. Le temps libre pour les uns permet l'accès à l'emploi pour les autres.

Travailler moins, c'est travailler mieux, travailler toutes et tous. Le passage réel à 32 heures est potentiellement créateur de 4 millions d'emplois.

Culture

Critique du travail

Vincent JM (A. Neumann)

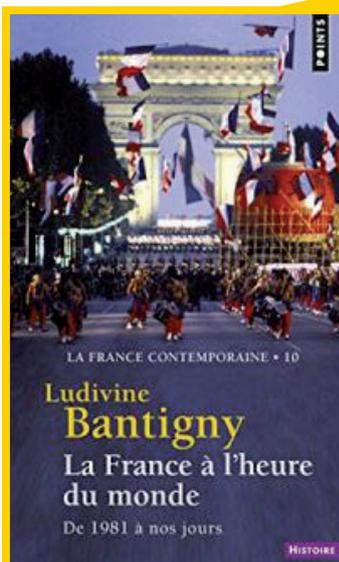
Publié en 1987, et épuisé depuis de nombreuses années, *Critique du travail* est considéré comme un ouvrage clé dans le renouveau de la pensée critique.

Abordant des sujets tels que la technicisation, les mécanismes de domination, ou encore la perte de réalité de la politique, Jean-Marie Vincent a posé dans cet essai les jalons d'une réflexion prenant toute la mesure de notre réalité sociale la plus actuelle.

Refusant tout aussi bien le marxisme dogmatique que l'éclectisme post-moderne qui nie l'apport des grands rationalismes dialectiques des XIX^e et XX^e siècles, Vincent développe une relecture de Lukács, Bloch, Habermas, pour cerner leurs limites à penser la modernité.

Il propose également une confrontation entre la pensée critique marxienne et la déconstruction heideggérienne de l'ontologie techniciste.

Plaçant au cœur de sa réflexion le processus de domination de la valeur sur l'ensemble des pratiques, il dégage une prospective raisonnée de l'agir, libérée du productivisme.



La France à l'heure du monde - Ludivine BANTIGNY

En quinze chapitres nourris des travaux les plus neufs en histoire, sociologie et sciences politiques, Ludivine Bantigny dresse un bilan éclairant des évolutions durant les quarante dernières années. Une histoire très contemporaine dont l'horizon est marqué par la mondialisation, le libéralisme économique et la conscience de crise. Quelle pertinence à réfléchir encore en termes nationaux au temps de l'apparent effacement des frontières ?

De François Mitterrand à Emmanuel Macron, de la crise du creuset républicain aux conditions de travail, des genres de vie aux réflexions sur « l'omniprésent », ce livre fait la part égale au politique, aux transformations sociales et aux imaginaires, dans un monde devenu multipolaire. Une fois refermée la page des années 1968, une époque nouvelle est née. Elle n'est pas encore close. Ce volume affronte de plein fouet les défis de la contemporanéité, avec un ton personnel et engagé.

Juridique

Partie variable :

Quelques petits rappels

Premier rappel plus politique que juridique, les rémunérations variables sont des facteurs d'ajustement de la masse salariale aux aléas économiques auxquels l'entreprise est soumise. Ce risque économique, que supporte les salarié.e.s sur leurs rémunérations, s'ajoute à celui sur leur emploi, car en cas de graves difficultés, ou même moins graves, celles-ci/ceux-ci se voient licencier pour raison économique. C'est pour cela que la CGT se bat traditionnellement contre la mise en place de rémunération variable.

Pour autant, celles-ci existent. Elles nécessitent que nous en contrôlions la régularité afin que les salarié.e.s ne soient pas laissé.e.s seul.e.s face à l'arbitraire de leur employeur.

La mise en place, le mode de calcul et le paiement d'une rémunération variable doivent répondre à des exigences précises.

1. La mise en place d'une rémunération variable individuelle doit faire l'objet d'une stipulation spécifique écrite dans le contrat de travail, soit dans un avenant au contrat de travail (Cass. Soc. 1^{er} juillet 2008, n°07-40799).

2. Tou.te.s les salarié.e.s peuvent être assujetti.e.s à une rémunération variable. La seule limitation est la garantie pour la/le salarié.e de percevoir, quelques soient les résultats atteints a minima le SMIC, ou la rémunération minimale conventionnelle si celle-ci est supérieure à ce dernier (Cass. Soc. 11 février 1998, n°95-44118)

3. Les objectifs peuvent être fixés de façon unilatéralement par l'employeur (Cass. Soc. 22 mai 2001, n°99-41838), sauf si le contrat de travail prévoit que cela soit fait de concert avec la/le salarié.e.

4. Les objectifs doivent être spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporellement définis (Cass. Soc. 2 juillet 2002 n°00-13111 ; Cass. Soc. 20 avril 2005 n°03-43696). L'employeur doit notamment indiquer explicitement les objectifs à atteindre, qu'ils soient qualitatifs, quantitatifs ou mixtes. De plus, il doit indiquer la méthode de calcul avec laquelle les objectifs fixés seront évalués et pondérés ainsi que la grille exacte des montants de primes allouées pour chaque objectif atteint, les différents plafonds et montants. Enfin, la définition de la rémunération variable doit mentionner la durée de

la clause d'évolution des objectifs mais aussi leur mode de fixation.

5. Le calcul de la partie variable d'un salaire ne peut pas dépendre de la seule volonté de l'employeur (Cass. Soc. 9 mai 2019, n°17-27448). Par exemple, elle ne peut être calculée sur des honoraires par la direction au cas par cas sans aval de la/du salarié.e.

Conséquences en cas d'absence de fixation d'objectifs

Il faut noter que le défaut de fixation des objectifs constitue un manquement justifiant la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Mais cela n'est ni automatique ni obligatoire si la/le salarié.e ne saisit pas le Conseil des Prud'hommes de cette demande.

La Chambre sociale de la Cour de cassation a offert la possibilité d'une alternative moins brutale. En effet, elle considère que l'employeur est redevable dans ce cas du paiement de l'intégralité de la prime convenue (Cass. Soc. 10 juillet 2013 n° 12-17921).

Il est à noter qu'en cas de contestation devant le Conseil des Prud'hommes, l'employeur ne peut pas se contenter d'accorder au salarié concerné une somme à titre de dommages-intérêts pour perte de chance d'améliorer sa rémunération.

Elle en déduit, en l'espèce, que dans un tel cas, le juge ne peut pas se limiter à condamner l'employeur à verser au salarié concerné une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour l'avoir privé d'une chance d'améliorer sa rémunération.

La Cour de cassation rappelle dans l'arrêt du 15 mai 2019 que lorsque le contrat de travail prévoit une rémunération variable, il incombe au juge, en l'absence de fixation des objectifs, d'en déterminer le montant en fonction des critères visés au contrat et des accords conclus les années précédentes, et, à défaut, des données de la cause (Cass. Soc. 22 mai 1995 n°91-41584 ; Cass. Soc. 13 janvier 2009 n°06-46208 ; Cass. Soc. 27 septembre 2017 n°16-13522).

