

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°
510

mensuel
Septembre
2020

Dossier

Les accords de suppression d'emploi ou le chantage à l'emploi



3 // *Analyse*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

14 // *Culture*

15 // *Juridique*

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2020).

mensuel 151,67 heures

1 539,42 € brut (10,15 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2020) : **3 428 €**

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 01/02/2019).

1^{er} salaire de la grille : **1 533 €**

Experts Comptables (au 01/01/2020).

Valeur de base : **109,64 €**

Valeur hiérarchique : **67,53 €**

Avocats (au 01/01/2019).

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : **1 542,15 €**

Coef. 215 : **1 584,55 €**

Coef. 225 : **1 615,50 €**

Avocats à la Cour de Cassation

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

Huissiers (au 01/01/2020).

Valeur de référence : **6,12 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **6,02 €**

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 2019

1^{er} salaire employé/administratif **1 600 €**

2^{ème} salaire employé/administratif **1 630 €**

E dito

Etre à l'offensive

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes vient de signer un accord relatif à l'Activité Partielle de Longue Durée dans la branche des bureaux d'études. Cela ne signifie pas que cette disposition est une revendication de la CGT.

Loin de là. Notre seul objectif est de transformer cette disposition en un véritable outil de Sécurité Sociale Professionnelle avec une prise en charge à 100% des salaires bruts, l'interdiction de licenciements et la nécessité d'engager des formations qualifiantes.

En attendant que nous puissions obtenir la satisfaction de cette revendication qui nécessite la construction d'un rapport de force, il nous ait apparu important de négocier ce type d'accord, avec comme seul souci, la préservation des emplois. Cet accord donne obligation à l'employeur de verser une indemnité complémentaire à l'indemnité légale pour chaque salarié.e en APLD. Autres éléments à prendre en considération sont maintenus également :

- l'acquisition des droits à congés payés,
- l'ouverture des droits à pension retraite,
- l'acquisition des points de retraite complémentaire tel que défini par l'AGIRC-ARRCO,
- les garanties de prévoyance complémentaire,
- la totalité des heures chômées pour le calcul de la répartition de la participation et de l'intéressement.

Enfin, le/la salarié.e pourra avoir une prise en charge intégrale par l'OPCO des formations certifiantes.

C'est le deuxième accord signé dans les branches ... après celui de la métallurgie. Nous pouvons être satisfaits de ce que nous avons obtenu.

Pour autant, c'est dans les entreprises que va se jouer la bataille pour l'emploi. Cela passe nécessairement par la multiplication de débats avec les salarié.e.s pour les mobiliser contre les négociations qui pourraient être entamées sur les Ruptures Conventionnelles Collectives, les Plans de Départ Volontaire autonome ou encore sur les Accords de Performances Collectives. Rien n'est joué d'avance. A nous d'être à l'offensive sur ces questions.



Noël LECHAT

Analyse

Égalité femmes-hommes :

Le FMI s'alarme de voir les inégalités entre les femmes et les hommes s'accroître avec la crise Covid-19

Dans un billet de blog publié mardi 21 juillet, la directrice générale du FMI, Kristalina Georgieva, a tiré la sonnette d'alarme sur les inégalités hommes-femmes.

En premier lieu, durant la crise sanitaire liée au coronavirus, le taux de chômage monte en flèche dans le monde, et les femmes sont les plus touchées. Car contrairement à la crise de 2008, elles sont nombreuses à occuper les emplois des secteurs durement impactés, comme les industries de services, la vente au détail, le tourisme ou l'hôtellerie, etc. Aux États-Unis par exemple, leur taux de chômage a dépassé celui des hommes de deux points entre avril et juin 2020. De plus, du fait de la nature de leurs emplois, le télétravail est impossible pour de nombreuses femmes. Toujours aux États-Unis, on estime que 54 % des femmes qui travaillent dans les secteurs sociaux ne peuvent pas télétravailler. Ce chiffre atteint 67 % au Brésil. Plus globalement, dans les pays à faible revenu, c'est tout au plus 12 % de la population qui peut ou a pu télétravailler. Deuxièmement, dans les pays à faible revenu, les femmes tendent plus que les hommes à travailler dans le secteur informel, qui a été touché de plein fouet par la crise de la Covid-19. Or ce secteur est caractérisé par une absence de protection du droit du travail et de prestations telles que les pensions de retraite ou l'Assurance-maladie. Du coup, en Colombie par exemple, la pauvreté des femmes a augmenté de 3,3 % du fait de la fermeture de ces activités économiques. Les Nations unies estiment que la pandémie accroîtra d'environ 15,9 millions le nombre d'individus qui vivent dans la pauvreté en Amérique latine et aux Caraïbes, portant le nombre total de pauvres à 214 millions, parmi lesquels beaucoup sont des femmes et des filles. Troisièmement, les femmes effectuent davantage de tâches ménagères non rémunérées que les hommes – près de 2,7 heures de plus par jour exactement – et nettement

plus avec le confinement : l'enquête de l'Ugict montrait qu'en France, 43 % des femmes (26 % des hommes) ont effectué plus de quatre heures de tâches parentales supplémentaires par jour. Partout dans le monde, ce sont elles qui ont assumé la plus grande part des responsabilités familiales résultant des mesures de fermeture d'écoles et des précautions à prendre pour les parents âgés vulnérables. Et lorsque les mesures de fermeture sont levées, elles mettent plus de temps à retravailler à temps complet. Au Canada par exemple, parmi les parents qui ont au moins un enfant de moins de 6 ans, les hommes sont environ trois fois plus susceptibles d'être retournés au travail que les femmes. Suite à la pandémie, risque accru pour les femmes. Enfin, la pandémie a exposé les femmes à un risque accru de perte de « capital humain ». Dans de nombreux pays en développement, les jeunes filles sont contraintes de quitter l'école plus tôt pour travailler pour compléter les revenus du ménage. En Inde, depuis l'entrée en vigueur du confinement, les grands sites Internet de mariage ont enregistré une hausse de 30 % des inscriptions car les familles arrangent des mariages pour assurer l'avenir de leurs filles. « Privées d'instruction, celles-ci subissent une perte permanente de capital humain qui sacrifie la croissance de la productivité et perpétue le cycle de la pauvreté au sein de la population féminine ». Face à cette situation, la directrice générale du FMI préconise que les gouvernements prennent des mesures immédiates en faveur des femmes comme : « Les politiques budgétaires sensibles au genre, comme l'investissement dans l'éducation et l'infrastructure, les subventions à la garde des enfants et les congés parentaux. Ces mesures sont non seulement cruciales pour lever les obstacles à l'autonomisation économique des femmes, elles sont aussi nécessaires pour promouvoir une reprise inclusive après la Covid-19. »

Rachel Silvera

News

JOURNÉES D'ETUDES

14 octobre 2020 - Conseil National Fédéral (CNF)

28 octobre 2020 - Le télétravail et ses conséquences - Webinaire

03 novembre 2020 - Coût du capital - JDS



www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

Pas attractive la France ? Larmes de crocodile du patronat et manque de vision de l'exécutif

L'*affaire est entendue : la France soumet ses entreprises à des impôts excessifs, à des cotisations trop nombreuses, ce qui nuit à sa compétitivité. Comme le chassé-croisé entre juilletistes et aoutiens, la ritournelle des prélèvements obligatoires « trop élevés », du manque de « compétitivité » ou « d'attractivité » de la France revient systématiquement occuper le débat public pour justifier d'énormes concessions au patronat.*

Dans un article des Echos, le dirigeant de Safran s'émeut des impôts de production, véritable « tue l'amour ». Voilà que le patronat joue la carte du romantisme pour demander des baisses d'impôts, (qu'ils sont en passe d'obtenir, pour 10 milliards d'euros par an, soit un demi-CICE, rien que ça). Est-ce de nature à favoriser le retour de nos amours industrielles d'antan ? La France est-elle si peu attractive ? A en croire une étude de l'agence française pour les investisseurs internationaux de 2014, rien n'est moins sûr.

Je t'aime, moi non plus ?

Que disent les investisseurs étrangers de l'hexagone ?

63% des investisseurs jugent la fiscalité française « attractive » (et pour cause ; faut-il rappeler que la France a une des productivités de l'impôt sur les sociétés les plus faibles au monde du fait de l'existence de plusieurs centaines de mécanismes d'exonération ?).

Le patronat joue sa partition ; il demande des exonérations, en menaçant comme il sait si bien le faire de licencier à tour de bras. Et le gouvernement suit, sans sourciller, suivant la funeste logique de la politique « de l'offre », extrêmement coûteuse pour les finances publiques et dont les résultats sur l'emploi n'ont jamais été attestés.

Les bourrins de la fiscalité

La boîte à outils de ce gouvernement est tout de même bien mince. Peu importe le problème, il faut baisser la fiscalité ou les cotisations. Problème de désindustrialisation ? Baisse d'impôts ! Trop peu d'emplois ? Baisse de cotisations ! Chômage des jeunes en passe d'exploser ? Baisse de cotis... aïe, il n'y a malheureusement plus aucune cotisation patronale jusqu'à 1.6 smic, et donc plus grand-chose à baisser... Qu'à cela ne tienne ! SUBVENTION (c'est-à-dire, cotisation négative en somme) de 4000€ jusqu'à 2 SMIC (et même pour un CDD de trois mois n'ouvrant pas de droits au chômage, le gouvernement est magnanime).

Sacré « disruption » que celle d'un nouveau monde qui applique à la lettre les recettes économiques du passé qui ne fonctionnent jamais. Le gouvernement, en symbiose totale avec le patronat, est victime de la « Loi de l'instrument » que l'on peut résumer ainsi : « donnez un marteau à un jeune garçon, et il trouvera que tout a besoin d'être martelé ». Remplacez « marteau » par « baisse d'impôts et de cotisations », et vous obtenez la politique économique de Bruno le Maire.

La folle course à la compétitivité

Il faut bien rappeler une vérité économique fondamentale. La compétitivité est un avantage relatif. Cela veut dire que si l'on est compétitif, quelqu'un l'est nécessairement moins. Cette course, notamment en Europe a eu des conséquences désormais bien connues :

- Stagnation des revenus salariaux.
- Hausse des revenus du capital (principalement des dividendes).
- Hausse concomitante des inégalités de revenus et de patrimoine.

Triste tableau de l'intégration économique européenne, qui non seulement n'a pu empêcher la concurrence généralisée entre travailleur-euses, mais l'a accélérée.

Le taux d'imposition sur les entreprises (équivalent de l'IS en France) est passé de 40% en moyenne dans les économies du G20 en 1990, à moins de 28% trente ans plus tard. C'est la conséquence directe des « politiques d'attractivité ». Rappelons qu'une baisse d'IS est prévue également d'ici la fin du mandat présidentiel. Autrement dit, la course continue ; jusqu'à quand ?

En finir avec l'attractivité

Au total, ces politiques d'attractivité n'ont qu'une conséquence réelle : réduire comme peau de chagrin les marges de manoeuvre budgétaires des Etats (et des caisses de sécurité sociale). Elles permettent aussi de justifier des « réformes » sur fond de baisse organisée des recettes (le fameux « trou de la sécu »).

Qui peut décemment croire que la fiscalité résoudra les problèmes de désindustrialisation de la France ? Une baisse d'impôts va-t-elle permettre à la France de devenir voisine de pays à bas-coûts comme c'est le cas pour l'Allemagne ?

Ce qui caractérise sur une longue période la compétitivité allemande c'est :

- La modération salariale, notamment dans les services.
- Sa position géographique, et la part des importations de biens intermédiaires en provenance de pays à bas salaires dans sa production industrielles.

C'est particulièrement vrai dans le cas de l'industrie automobile. Pour être vraiment compétitif, il faudrait donc devenir voisin de la Pologne... et prendre la place de l'Allemagne.

En définitive, le problème de l'industrie est structurel, et une nouvelle baisse d'impôts n'y changera rien. Nous ne gagnerons pas cette course à la compétitivité. Se posent des questions majeures de politique économique.

1. Comment (et peut-on) modifier totalement le fonctionnement de la zone euro pour passer d'une logique de concurrence permanente à une logique de coopération ?

2. Comment planifier une véritable politique industrielle en France, avec 3 impératifs :

- a. Répondre à quels besoins ?
- b. Quels moyens sont nécessaires ?
- c. Quelles modalités de financement ?

Sur ces éléments, nous avons beaucoup à dire.

Les besoins doivent bien sûr se penser dans une logique de transition écologique et sociale : développer les filières du médicament, l'imagerie médicale, les wagons et les rails pour le fret ferroviaire, assurer la souveraineté en matière sanitaire etc. Les projets ne manquent pas.

Les moyens nécessaires sont bien sûr colossaux. On ne fait pas de politique industrielle sans ambition. Ainsi de la rénovation thermique des bâtiments, qui demande à la fois une réflexion sur la production et transformation des matériaux, et sur l'emploi et les qualifications dans le secteur de la construction.

Sur les modalités de financement enfin, là aussi notre alternative à la médiocre stratégie d'attractivité est ambitieuse : la création d'un pôle financier public, associé au commissariat général au plan, et chargé d'assurer un fléchage coordonné de la politique budgétaire (via l'endettement public et la hausse de la fiscalité sur les hauts patrimoines) et de la politique monétaire (via les politiques offensives de la Banque Centrale).

Il y a un plan à penser, de nouveaux outils à discuter. Se limiter, comme le fait le gouvernement, à de vulgaires baisses d'impôt est une erreur historique qui traduit le manque total de vision de nos dirigeants. L'imagination au pouvoir, ce n'est pas encore pour aujourd'hui.

Branches

Experts Comptables

Négociations formation, égalité professionnelle, conditions de travail avec le patronat des experts et CAC : circulez, il n'y a rien à voir !

La CPPNI des Experts-Comptables et Commissaires aux comptes s'est réunie le 4 septembre 2020 avec, à l'ordre du jour, 3 négociations d'accord denses et complexes : l'échec de la négociation de l'accord de formation et le lancement des négociations sur l'égalité professionnelle et sur les conditions de travail.

De manière générale, sur les négociations en cours, on ne peut que déplorer le positionnement du patronat qui se limite à réécrire à quelques mesurette près le code du travail. Evidemment, nous le dénonçons à chaque fois.

1. C'est le cas de la formation : après avoir proposé à signature l'équivalent du code du travail et s'être ému de ne pas trouver de signataire, le patronat a bien dû se résigner à entériner l'échec de cette négociation. Mais en termes d'image et surtout vu la profession, ne pas avoir d'accord sur la formation chez les experts est problématique. Il est donc prévu de revenir sur ce point en octobre. Nos revendications restent les mêmes. La seule vraie question est de savoir si le patronat aura enfin quelque chose à proposer. Pour rappel, nos revendications sont :

- Revoir les niveaux de rémunération des alternants sur la base des minima conventionnels.
- Refus du contrat de professionnalisation expérimental qui n'a aucun intérêt pour le salarié (aucune qualification, aucune sécurité quant à son employabilité et à son évolution professionnelle).
- Abondement des comptes personnels de formation (CPF) et CPF de transition.

2. Sur l'égalité professionnelle, nous débutons seulement mais le peu de contenu qu'avait à dire le patronat lors de cette réunion ne pousse pas à l'optimisme. A voir. Ce n'est que le début mais nous

avons d'ores et déjà fait savoir que selon nous :

- l'accord devait imposer une évaluation régulière des écarts pour l'ensemble des salarié.e.s et prévoir des mesures correctives pour corriger les écarts de rémunération.
- Corriger les écarts ne suffit pas. Il faut intervenir sur ce qui les produit et donc prévoir des dispositifs qui intègrent la question de la parentalité d'un côté mais aussi l'accès aux promotions de l'autre.

3. Enfin, nous avons débuté la négociation sur les conditions de travail. Et là, on a eu le droit à une sortie de route qui a fait réagir tout le monde, même ceux qui sont habitués à dormir pendant les réunions. On a découvert que selon le patronat, les conditions de travail relèvent autant de la responsabilité de l'employeur que de celle des salarié.e.s parce que pendant les rendez-vous, l'employeur ne peut pas contrôler le salarié. Déjà, bonjour l'ambiance en termes de management : réflexe d'un autre âge que de parler de contrôle quand on parle de qualité de vie au travail ! Bref, ça fait rêver non ? Et en second lieu, si les salarié.e.s sont responsables de leurs conditions de travail alors ils doivent avoir la main sur la gestion de leur temps, de leur activité et du coup des bénéfices ? Ce n'est ni sérieux ni audible !

En attendant, étant donné l'actualité et l'ampleur de la négociation qui s'annonce vu l'ensemble des sujets qui sont touchés par les négociations sur les conditions de travail, nous avons proposé de commencer par traiter l'actualité avec la crise sanitaire dans un premier temps et de prendre le temps de discuter et évidemment batailler pour améliorer la situation des salariés.

Nous ne lâcherons rien ! La CGT se battra pour défendre les droits des salarié.e.s, améliorer leurs conditions de travail, défendre l'égalité et accroître leurs accès à une formation professionnelle.

Experts Automobiles

La Macif nous a présenté les comptes de la complémentaire.

S'il n'y a rien d'inquiétant concernant la « sinistrialité », ce n'est pas le cas de la baisse des affilié.e.s au régime conventionnel. 400 salarié.e.s et ayants droit ne seraient plus à la Macif depuis 2018.

Nous avons déjà émis une alerte l'année dernière au regard de l'agressivité de la concurrence en la matière. Et il ne semble pas que la Macif en ait pris la

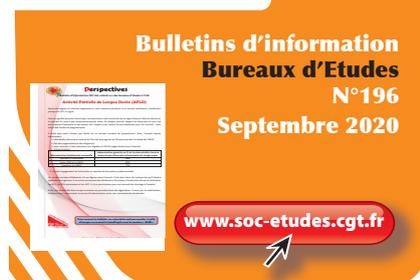
mesure. La branche pourrait être amenée à négocier l'Activité Partielle de Longue Durée et le télétravail. Concernant le premier thème, la CGT a précisé qu'il faudrait notamment :

- une indemnité conventionnelle,
- une interdiction des licenciements,
- la préservation de la garantie mutuelle prévoyance, congés payés, participation.

Enfin, sur la question du télétravail, la CGT devrait remettre des propositions.

Bureaux d'Etudes

à télécharger



Compte-rendu de la CPPNI du 4 septembre 2020.

Cette réunion met un terme à la négociation entamée sur l'Activité Partielle de Longue Durée depuis juin 2020.

C'est avec la CFDT qu'au travers une plateforme commune de revendications, nous avons bataillé pour obtenir un accord satisfaisant.

Et par nos analyses, nos remarques et notre détermination, nous avons obligé le patronat à négocier à partir de notre seule plateforme. C'est une autre satisfaction.

Maintenant, il va falloir que nos organisations s'en emparent ne serait-ce que pour faire mieux. La base de négociation n'est plus le décret gouvernemental mais l'accord de branche.

Salarié.e.s des Cabinets d'Avocats

Compte-rendu de la réunion de négociation du 24 juillet 2020.

Il ne s'est pas passé grand chose : un débat sur une réunion décentralisée à Toulon complètement « hors sol » à laquelle a succédé la négociation d'un accord de méthode de négociation aussi utile qu'un

bateau dans le désert.

Enfin, une réunion avec l'actuaire a eu lieu fin août pour objectif de demander des comptes à Kerialis.

La CGT est inscrite dans ce groupe de travail pour mieux dénoncer ce qui se trame.

Branches

Activités Partielles

Le décret n°2020-1098 du 29 août 2020 restreint la « liste » des cohabitations des personnes vulnérables éligibles à l'activité partielle.

En effet, l'article 2 de ce décret stipule :

« sont regardés comme vulnérables au sens du I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 susvisée les patients répondant à l'un des critères suivants et pour lesquels un médecin estime qu'ils présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 les plaçant dans l'impossibilité de continuer à travailler :

1. Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
2. Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise ;
 - Médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur,

biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;

- Infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/MM3 ;
- Consécutives à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
- Liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;

3. Etre âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;

4. Etre dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère ».

C'est tout à fait scandaleux.

D'un point de vue de santé publique, c'est encore une fois de plus une erreur ... tant du point de vue politique, qu'humain.

Echos de la Presta

Compte-rendu de la réunion de négociation du 15 juin 2020

Le 15 juin a eu lieu la dernière réunion de la CPPNI avant le mois de septembre.

Les sujets à l'ordre du jour étaient : **à télécharger**

L'accord salaire : il ne sera appliqué qu'à partir du mois de septembre « au mieux » au mois d'août ce qui se résume par 3 mois d'augmentations jusqu'à la fin de l'année.

Pour éviter ce genre de mésaventure, nous avons imposé l'ouverture de la négociation salariale 2021 à partir de septembre.

Régime prévoyance : De dures négociations nous attendent pour remettre à l'équilibre un régime

de prévoyance déficitaire et éviter la baisse des garanties ou augmentation des cotisations sociales.

Sans connaître l'impact des conditions de travail sur la santé des travailleurs, il est impossible de négocier correctement.

Bilan crise COVID et contrat d'opération : Sans aucun réel bilan chiffré sur la baisse d'activité, les organisations patronales ne cachent pas leur intention d'utiliser la crise pour justifier la mise en place du contrat d'opération, pour « relancer les embauches ».

La CGT refuse catégoriquement un contrat qui précarise les salarié.e.s.



Chez Ausy, la crise sanitaire a été l'occasion de déviances managériales

En pleine période de confinement, Ausy a mis plus de 60% des effectifs en ACP (Activité Chômage Partiel). Le problème c'est que, malgré les demandes répétées des élu.es, le CSE n'arrive pas à obtenir les informations sur ce sujet, notamment la liste des salarié.es soumise à ce régime, ni le taux appliqué. Difficile dans ces conditions de se prononcer sur la mise en place de l'ACP.

De plus, Ausy a usé et abusé de l'ACP... La société a donc touché les aides de l'état mais cela ne l'a pas empêché de licencier massivement ! Les IRP ont été très sollicité.es : réunions de crise avec la direction, redescende d'informations vers les salarié.es... et malgré cela, Ausy a tenté d'imposer de l'ACP aux IRP. Lors d'une réunion, par exemple, les élu.es ont été surpris.es d'apprendre par la direction que les résultats étaient bien meilleurs que prévus en cette période. Néanmoins, Ausy a imposé 4 semaines de congés payés pendant la période estivale pour tous les salarié.es en inter-contrat. Les salarié.es se sont retrouvé.es isolé.es, certain.es étant contraint.es de travailler, même celles et ceux mis.es en ACP, ce qui est évidemment totalement illégal. Depuis des années, les DS Ausy essaient de négocier des accords avec la direction. La négociation est un échange censé profiter à l'entreprise et aux salarié.es... mais force est de constater que le résultat est bien déséquilibré et les avancées ne sont qu'à de rares occasions dans l'intérêt des salarié.es. Ce constat est triste et amer mais c'est celui que se font les DS de toutes les organisations syndicales chez Ausy. Suite à la période de confinement COVID, le DG fraîchement nommé par RANDSTAD, l'unique actionnaire d'Ausy, est venu demander aux organisations syndicales de négocier un accord de RCC. Son objectif affiché était clair : se séparer des inter contrats (la bonne occas !), environ 360 sur 3500 salarié.es et notamment des salarié.es impacté.es par la perte des contrats... Notamment Airbus en région toulousaine, Air France et Amadeus en PACA. Encore une fois : à qui demande-t-on de faire un effort pour renflouer les caisses de l'entreprise ? Toujours les salarié.s !

La direction Ausy a alors mis la pression sur les DS pour signer une RCC sous quinzaine alors que l'actionnaire RANDSTAD n'a rien proposé d'acceptable et continue en même temps de pomper tous les bénéfices générés par Ausy. Les propositions de la direction étaient minimalistes : l'enveloppe proposée était dérisoire et les salarié.es n'avaient même pas la possibilité de partir avec un package « cash », les conditions étant difficiles à remplir et soumises à formation/reconversion...

Ausy est une ESN qui, tous les jours, essaie de rogner sur sa masse salariale. Les salarié.es sont toujours la variable

d'ajustement du business. Une fois n'est pas coutume, le syndicat CGT s'est allié en intersyndicale avec la CFDT et la CFTC et tous ont tenté de négocier des accords favorables pour les salarié.es qui souhaitaient partir. Malgré tout cela, les DS de l'intersyndicale auraient été prêts à signer cet accord RCC (certain.es salarié.es ayant fait part du souhait de partir) en échange d'un geste symbolique de la direction : obtenir une vraie participation aux bénéfices pour les salarié.es de l'UES restant chez AUSY et qui n'en bénéficient plus depuis de nombreuses années. La direction, une fois encore, a prouvé qu'elle ne souhaitait pas partager avec les salarié.es et qu'elle ne participera à aucune vraie négociation avec les organisations syndicales.

Résultat : l'accord de RCC n'a bien évidemment pas été signé. Au lieu de se remettre en question, la direction a invité les DS de toutes les OS à des réunions de coaching, avec un spécialiste (ancien DRH, spécialiste en « transition ») afin de savoir comment le « dialogue social » pourrait être amélioré. La CGT Ausy a refusé de se prêter à cette mascarade, et a fait savoir à la Direction qu'elle n'avait pas besoin d'intermédiaire pour passer des messages ! Ausy non contente d'avoir peu de considération pour ses salarié.es, empêche les délégués syndicaux (5 délégué.es syndicaux CGT avec des mandats nationaux) de se déplacer pour exercer leur mandat en ne remboursant plus les frais liés à leur mandat.

Et maintenant ?

La non signature de l'accord RCC n'empêche en rien le départ de salarié.es. Ausy met la pression aux inter-contrats, inventant des fautes imaginaires, puis dans un second temps, proposant des ruptures conventionnelles individuelles a minima. Plus d'une centaine de salarié.es auraient été licencié.es depuis le début de l'été (RUP à l'appui), mais la direction réfute bien sûr ces chiffres. Les DS sont sollicité.es au quotidien par des salarié.es en grande souffrance. Ils ont entamé un bras de fer avec les managers pour que le droit du travail soit respecté. Cela vaut aussi bien pour les salarié.es encore en poste chez Ausy (non-respect du paiement des frais liés à leur mission, non application des notes de service concernant les présences dans les agences, le télétravail...) mais aussi pour celles et ceux qui sont amené.es à quitter Ausy (négociation de RC, ou accompagnement pour les requêtes aux CPH).

Ausy, fait partie du groupe Randstad qui fête ses 60 ans dans quelques semaines. La CGT Ausy va, elle aussi, fêter à sa manière cet évènement et rappeler une nouvelle fois à la direction qu'elle n'est pas dupe, qu'elle défendra les salarié.es et qu'elle ne signera jamais sous la contrainte, des accords qui braderaient les droits des salarié.es.

Les Délégués Syndicaux de la CGT Ausy.

Dossier : Les accords de suppress

La crise sanitaire laisse dans son sillage une situation économique et sociale très préoccupante dans laquelle les entreprises risquent de supprimer massivement des emplois. Le mouvement a déjà commencé puisque plusieurs plans sociaux (PSE) ont déjà été annoncés notamment chez Nokia ou Airbus. Mais les PSE ne sont pas les seuls mécanismes à la main des employeurs.

Depuis des années, les réformes successives ont multiplié des possibilités de suppression d'emplois en dehors de tout motif économique, en passant par la négociation collective.

Plus récemment, le gouvernement a aussi créé un nouveau dispositif appelé « activité partielle spécifique », comme nouvel outil de chantage à l'emploi.

Dans le cadre de la crise actuelle, les entreprises se saisissent de ces possibilités : Renault Trucks a annoncé envisager de supprimer près de 500 postes via une rupture conventionnelle collective ; L'Equipe, Ryan Air ou encore Derichebourg ont quant à eux choisi l'accord de performance collective.

Les négociations ont également débuté sur l'activité partielle spécifique, notamment dans la branche de la métallurgie ou chez Safran, alors même que les décrets d'application ne sont pas sortis.

Sans remettre en cause nos fondamentaux et notre opposition sans faille aux suppressions d'emploi et au principe même de la négociation de ce type d'accord régressif, il est urgent d'outiller juridiquement et revendicativement les camarades et les organisations sur ces questions complexes.

Pour mieux se défendre et gagner, il est indispensable de connaître les mécanismes auxquels le patronat va confronter nos syndicats.

Cette note a donc pour objet de présenter très succinctement les grandes lignes des régimes juridiques de chaque accord, en particulier sur ce qui les distingue les uns des autres, sur la manière dont ils peuvent s'articuler, voire se superposer, et en insistant sur quelques points de vigilance ou des pistes revendicatives.

Seront traités les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), les plans de départ volontaire (PDV), les ruptures conventionnelles collectives (RCC), les accords de performance collective (APC) ainsi que le nouveau dispositif d'activité partielle spécifique (APLD ou ARME).

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

1. Mise en place du PSE

Motivation du projet : dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique (licenciement d'au moins 10 salariés sur moins de 30 jours), le PSE a pour but d'essayer d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre. Ce n'est donc pas le PSE en tant que tel qui vise à supprimer des emplois, mais bien les licenciements économiques.

Justification économique : le PSE s'inscrivant dans une procédure de licenciement collectif pour motif économique, l'entreprise doit justifier d'un motif économique pour le mettre en oeuvre. C'est là une des grandes différences avec nouveaux types d'accord de suppression d'emploi, même si l'absence de motif économique n'est sanctionnée qu'a posteriori.

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 50 salariés mettant en oeuvre un licenciement collectif pour motif économique.

Modalités de mise en place :

- Par accord collectif majoritaire : s'il n'y a pas de syndicat représentatif dans l'entreprise, l'employeur ne peut pas engager de négociation sur un PSE. Il n'est pas possible de recourir aux modalités dérogatoires de négociation (négociation avec les membres du CSE, référendum ...).

- Par document unilatéral de l'employeur.

Un PSE peut être hybride, c'est à dire avoir fait l'objet d'un accord sur certains points, et d'une décision unilatérale de l'employeur sur d'autres.

Rôle du CSE : le CSE joue un rôle renforcé en cas de PSE. C'est aussi une des grandes différences avec les autres types d'accords de suppression d'emploi :

- Il est informé et consulté sur deux points : le projet de réorganisation et les mesures d'accompagnement (PSE) ;

- Les délais de consultation sont rallongés par rapport aux délais « classiques » de consultation ;

- Il peut recourir à un expert dont le coût sera totalement pris en charge par l'employeur.

2. Contenu du PSE

Reclassement : le PSE doit prévoir des mesures d'accompagnement et de reclassement interne et externe.

L'obligation de mettre en place des mesures en faveur du reclassement interne est un des points importants qui distinguent le PSE des autres accords comme la rupture

ion d'emploi ou le chantage à l'emploi

conventionnelle collective. L'employeur ne doit pas se contenter de tout renvoyer à une cellule de reclassement. La liste des postes disponibles doit être mise à jour très régulièrement, et le calendrier de mise en oeuvre du PSE doit laisser le temps le temps de la réflexion aux salariés avant de se positionner sur une offre de reclassement.

Contrôle de la DIRECCTE : Elle doit être tenue informée de l'avancée des négociations sur le PSE, car elle pourra intervenir et formuler des recommandations sur le plan selon la situation économique de l'entreprise. L'intensité dépend des modalités de mise en place du PSE :

- Si le PSE est mis en place par accord : le contrôle de la DIRECCTE est léger (validation). Sur les mesures d'accompagnement et de reclassement, elle ne vérifie que leur présence. Sur les catégories professionnelles son contrôle est également limité.

- Si le PSE est mis en place unilatéralement par l'employeur : le contrôle est renforcé (homologation). Sur les mesures d'accompagnement et de reclassement, elle vérifie à la fois leur présence mais aussi la proportionnalité des mesures par rapport aux moyens de l'entreprise ou du groupe. Sur les catégories professionnelles, son contrôle est renforcé car elle vérifie que les catégories identifiées correspondent à la définition légale des catégories professionnelles.

Les catégories professionnelles représentent un enjeu important, car c'est au sein de ces catégories que seront identifiés les postes à supprimer. Elles sont définies comme regroupant des salariés qui exercent des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Application du régime du licenciement pour motif économique :

- Application des critères d'ordre de licenciement ;
- Proposition d'un congé de reclassement ou du contrat de sécurisation professionnelle ;
- Priorité de réembauche ;
- Restriction aux embauches sur les postes supprimés.

Rupture du contrat et contestation par les salariés : les salariés peuvent contester le motif économique de leur licenciement ainsi que le non-respect de la procédure. Sur ce point également, le PSE se distingue des autres accords qui ne permettent pas -ou difficilement- aux salariés de contester la rupture de leur contrat de travail.

Le plan de départ volontaire (PDV)

Il existe deux types de plans de départ volontaire. Les deux doivent être adossés à un PSE. Ils répondent donc

au même régime que les PSE quant aux entreprises concernées, aux modalités de mises en place, à l'obligation d'une justification économique, au rôle du CSE et au contrôle opéré par la DIRECCTE. Mais selon le type de PDV, le contenu du PSE diffère.

1. Le plan de départ volontaire mixte

Motivation du projet : l'objectif d'un PDV mixte est de limiter les départs contraints. Mais si les objectifs de suppression d'emploi ne sont pas atteints par les départs volontaires, l'entreprise mettra en oeuvre des licenciements pour motif économique. Il s'agit de la première phase de volontariat au départ souvent contenue dans les PSE.

Reclassement : le PSE dans lequel figure le PDV doit prévoir des mesures d'accompagnement et de reclassement interne et externe.

2. Le plan de départ volontaire autonome (PDVA)

Motivation du projet : le PDVA vise la suppression d'emploi sans départ contraint. Cela signifie que si les départs volontaires ne suffisent pas à atteindre l'objectif de suppression d'emploi visé par l'entreprise, l'employeur ne peut pas recourir à des licenciements.

Reclassement : le PSE dans lequel figure le PDV peut ne comporter que des mesures d'accompagnement et de reclassement externe.

La question des départs volontaires et de la garantie du consentement du salarié (délai de réflexion suffisant, réalité du projet...), doivent faire l'objet d'une vigilance accrue. Pression doit être mise sur le périmètre du volontariat et les modalités de mises en oeuvre des départs volontaires. Les critères de départage des salariés, s'il y a plus de candidats au départ que de poste à supprimer, sont également des points d'attention particuliers.

La rupture conventionnelle collective (RCC)

La rupture conventionnelle collective est un accord autorisant et organisant la rupture du contrat de travail d'un commun accord entre un employeur et les salariés.

1. Mise en place de la RCC

Motivation du projet : un accord de RCC vise à supprimer des emplois sans recourir au licenciement. La RCC ne peut donc pas prévoir que si le nombre de poste à supprimer n'est pas atteint dans le cadre des départs volontaires, l'entreprise procédera à des licenciements.

Justification économique : un employeur n'a pas à justifier de l'existence d'un motif économique pour mettre en place une RCC. Il n'a aucune justification à apporter.

Dossier : Les accords de suppress

Question de l'articulation de la RCC avec les PSE : les juges ont reconnu qu'une RCC pouvait être mise en place même si l'entreprise rencontrait des difficultés économiques. Nous devons nous opposer à cette dérive qui constitue une volonté évidente du patronat de contourner les PSE.

Entreprises concernées : toutes, sans seuil d'effectif ni justification d'une situation particulière.

Modalités de mise en place : par accord collectif de droit commun. Cela signifie qu'en l'absence de délégué syndical, l'employeur peut recourir aux modalités dérogatoires de négociation (négociation avec les membres du CSE, référendum ...), ce à quoi la CGT est opposée car l'employeur peut directement user du chantage à l'emploi avec les salariés.

Rôle du CSE : le rôle du CSE est limité :

- Il est simplement informé, mais pas consulté sur la mise en place de la RCC. Il est seulement consulté sur le suivi de sa mise en oeuvre. Les modalités de son information doivent être définies dans l'accord.

- Le recours à une expertise n'est pas non plus prévu.

Question de l'articulation de la RCC avec le PDV autonome (PDVA) : les deux outils semblent avoir le même objectif, à savoir supprimer des postes sans licenciement. Le Ministère du travail considère toutefois que ces deux régimes peuvent coexister ! Il estime en effet qu'ils se différencient sur plusieurs points :

- il n'y a pas besoin de justifier d'un motif économique pour mettre en oeuvre une RCC, à la différence du PDVA,
- le rôle du CSE n'est pas le même en cas de RCC (limité) ou de PDVA (renforcé),

- la RCC peut être mise en oeuvre dans toutes les entreprises quel que soit ses effectifs, ce qui n'est pas le cas du PDVA,

- il n'y a pas d'obligation de mettre en place un PSE en cas de RCC.

2. Contenu de la RCC

Reclassement : la RCC doit prévoir des mesures d'accompagnement et de reclassement externe. L'employeur n'est pas tenu de mettre en oeuvre du reclassement interne.

Contrôle de la DIRECCTE : la DIRECCTE doit être informée dès l'ouverture des négociations. Dans le cadre de la validation de l'accord, elle vérifie le caractère précis et concret des mesures d'accompagnement et de reclassement.

Exclusion du régime du licenciement pour motif économique : pas de priorité de réembauche ni de

congé de reclassement ou de CSP pour les salariés. L'entreprise n'a aucune restriction aux embauches après la mise en oeuvre de la RCC.

Rupture du contrat et contestation par les salariés : les contrats des salariés sont rompus d'un commun accord avec l'entreprise. Les salariés ne peuvent donc pas contester la rupture de leur contrat de travail, hors vice du consentement ce qui est rarement reconnu par les juges.

L'entreprise ne peut pas recourir à des licenciements pour atteindre son objectif de nombre de poste supprimé pendant l'application de l'accord. Mais rien ne lui interdit d'en prononcer après, notamment dans le cadre d'un PSE.

L'accord de performance collective (APC)

L'APC est la nouvelle version des accords compétitivité créée en 2017 par les ordonnances Macron. La particularité de l'APC est qu'il écarte l'application des clauses des contrats de travail qui lui sont contradictoires.

1. Mise en place de l'APC

Motivation du projet : l'APC permet la modification des contrats de travail des salariés qui, s'ils s'opposent à cette modification, sont licenciés. C'est donc un outil de chantage à l'emploi.

Justification économique : l'entreprise n'a pas besoin de justifier de difficultés économiques. Elle doit simplement préciser que cet accord est nécessaire à son fonctionnement (ce qui est très large), ou qu'il a pour but de préserver ou développer l'emploi.

Entreprises concernées : toutes, sans seuil d'effectif ni justification d'une situation particulière.

Modalités de mise en place : par accord collectif de droit commun. Cela signifie qu'en l'absence de délégué syndical, l'employeur peut recourir aux modalités dérogatoires de négociation (négociation avec les membres du CSE, référendum ...), ce à quoi la CGT est opposée car l'employeur peut directement user du chantage à l'emploi avec les salariés.

Rôle du CSE : le CSE n'a aucun rôle sur la mise en place d'un APC, il n'a même pas à être informé. Il est toutefois possible d'imposer sa consultation sur la mise en oeuvre de l'accord (sur la modification de la durée du travail ou des modalités collectives de rémunération par exemple).

2. Contenu de l'APC

Mesures contenues dans l'accord : un APC permet d'imposer une modification la durée du travail

ion d'emploi ou le chantage à l'emploi

(augmentation du temps de travail, suppression de jours de repos...) ou de son organisation (horaires décalés...), de la rémunération des salariés (suppression de prime, baisse de majoration des heures supplémentaires...), et de leur imposer une mobilité professionnelle (changement de poste) ou géographique (changement de lieu de travail).

Reclassement : l'entreprise n'est pas tenue de prévoir des mesures d'accompagnement ou de reclassement. Le Code du travail ne fixe aucun contenu obligatoire pour les APC. Il suggère seulement des clauses facultatives, comme les efforts proportionnés des dirigeants et des actionnaires !

Contrôle de la DIRECCTE : l'accord n'a pas à être transmis à la DIRECCTE, qui n'opère donc aucun contrôle.

Exclusion du régime du licenciement pour motif économique : pas de priorité de réembauche ni de congé de reclassement ou de CSP pour les salariés. L'entreprise n'a aucune restriction aux embauches après la mise en oeuvre d'un APC.

Même si l'employeur licencie plus de 10 salariés sur moins de 30 jours pour avoir refusé la mise en oeuvre de l'APC, il n'a pas à mettre en place de PSE ! C'est-leur-logique, puisque l'entreprise n'a pas à justifier d'un motif économique ...

Rupture du contrat et contestation par les salariés : un salarié peut toujours refuser les modifications de son contrat de travail liées à la mise en oeuvre d'un APC. Dans ce cas, l'employeur pourra le licencier, le licenciement reposera sur un « motif spécifique » et sera présumé justifié. Le salarié ne pourra donc pas contester le motif de son licenciement mais seulement la procédure, sauf à démontrer que l'APC n'était pas valable.

Même si le régime juridique des APC est très souple, des pistes de contestation existent : discrimination dans les catégories de salariés concernées par l'accord, mise en place d'une organisation du travail qui porte atteinte à la santé ou la sécurité des salariés, non-respect du droit à la vie privée et familiale des salariés, notamment en cas de mobilité géographique forcée.

L'activité partielle spécifique (APLD ou ARME)

Le nouveau dispositif d'activité partielle spécifique a été créé par le gouvernement dans le cadre de la crise sanitaire. Comme l'activité partielle classique, il s'agit pour l'employeur de réduire la durée de travail des salariés tout en maintenant une partie de leur salaire,

en contrepartie d'une aide de l'Etat. Il n'est pas ici traité du détail de la mise en oeuvre de ce mécanisme, mais seulement des points faisant le lien avec les autres accords de suppression ou de chantage à l'emploi.

Ce dispositif est entré en vigueur le 1^{er} juillet, même si le décret d'application n'est pas encore sorti. Son régime, présenté brièvement ici, est donc susceptible d'évoluer en fonction du décret qui sera adopté.

Il sera applicable aux accords ou documents unilatéraux transmis à la DIRECCTE jusqu'au 30 juin 2022.

1. Mise en place de l'APLD

Motivation du projet : l'APLD permet de réduire le temps de travail des salariés pour faire face à une baisse d'activité, prétendument pour assurer « le maintien dans l'emploi des salariés ».

Justification économique : l'entreprise n'a pas à justifier de difficultés économiques. Le dispositif concerne les entreprises confrontées à une baisse d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. L'APLD a donc pour objet de faire peser sur les salariés la réduction d'activité, alors que la pérennité de l'entreprise n'est pas menacée.

En pratique, rien n'interdit à une entreprise qui fait face à des difficultés économiques de solliciter le bénéfice de l'APLD. Par ailleurs, la notion de baisse durable d'activité est très large.

Entreprises concernées : toutes, sans seuil d'effectif et quelle que soit leur situation économique.

Modalités de mise en place :

- Par accord d'entreprise de droit commun. Cela signifie qu'en l'absence de délégué syndical, l'employeur peut recourir aux modalités dérogatoires de négociation (négociation avec les membres du CSE, référendum ...), ce à quoi la CGT est opposée car l'employeur peut directement user du chantage à l'emploi avec les salariés.

- Par document unilatéral de l'employeur, si un accord de branche étendu l'autorise.

Rôle du CSE : les textes ne sont pas clairs, mais il n'y a visiblement aucune obligation d'informer ou de consulter le CSE en cas d'APLD mise en place par accord.

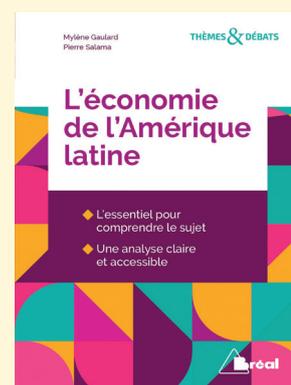
En cas de document unilatéral, le CSE doit être informé et consulté sur la mise en place du dispositif. Le CSE joue néanmoins un rôle dans le suivi de la mise en oeuvre de l'APLD.

GAULARD & SALAMA : ECONOMIE DE L'AMÉRIQUE LATINE

Rédigée par des spécialistes du sujet, cette synthèse fait le point sur la situation économique de l'Amérique latine du XVI^e siècle à nos jours pour comprendre l'évolution et le ralentissement actuel de l'économie.

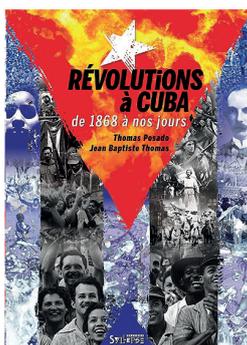
En inscrivant cette analyse dans le temps long, les auteurs s'interrogent sur les pistes de développement pour le 3^e millénaire.

Edition : juin 2020



Révolutions à Cuba de 1868 à nos jours

Posado Thomas



Que reste-t-il de la révolution ? Ou, plutôt, que reste-t-il des révolutions ? Ancrée à quelques encablures seulement des côtes de l'Empire, Cuba charrie en effet avec elle une histoire riche en soulèvements, insurrections et transformations.

L'épopée castriste et la révolution qui s'ensuit, aussi centrales soient-elles, ne sauraient occulter les processus sociaux et politiques antérieurs qui plongent leurs racines dans la lutte contre le colonialisme espagnol puis contre la mise sous tutelle de l'île par les Etats-Unis.

En interrogeant le passé pour mieux éclairer le présent et les contradictions actuelles du système cubain confronté à un regain de tensions avec Washington depuis l'arrivée au pouvoir de Donald Trump, les auteurs proposent une brève histoire populaire de Cuba, analysant, au fil des chapitres, les épisodes les plus marquants qu'a connus la plus grande île de la Caraïbe de 1868 à nos jours.

Edition : juin 2020

Juridique

Prud'hommes : le barème macron applicable sous conditions...

Depuis le 24 septembre 2017, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, l'encadrement de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse par des planchers et des plafonds a fait couler beaucoup d'encre.

Après que de nombreux conseils de prud'hommes aient écarté ces nouvelles dispositions du fait que celles-ci étaient contraire aux principes et textes internationaux, la Cour de cassation avait dû se positionner sur la question¹.

Sa formation plénière, la plus solennelle, a affirmé que le plafonnement légal est conforme aux normes internationales. Surtout, les deux avis invitent à relativiser la portée de l'article 10 de la convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Les États « bénéficient d'une marge », note la Cour, pour apprécier ce qu'il faut entendre par « réparation adéquate ». Autrement dit, la France peut valablement faire le choix d'en plafonner l'indemnisation.

Nous avons cru l'affaire entendue. C'était sans compter une certaine résistance des juges du fond (Conseils de Prud'hommes et Cour d'Appel).

Le 2 juin dernier, la Cour d'Appel de Grenoble², s'est rangée du côté de la Cour de cassation, en jugeant que le dispositif n'est pas contraire, dans son principe, aux textes internationaux, tout en développant un argumentaire particulièrement détaillé de contournement de la décision de la haute juridiction.

En effet, elle estime que l'article 24 de la Charte sociale européenne et les articles 8 et 10 de la convention n° 158 de l'OIT sont bien d'effet direct en droit interne, mais que le plafonnement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse n'est pas contraire, par principe, au droit à une indemnité adéquate garantie par ces textes.

Elle ajoute toutefois que « le caractère adéquat de la réparation allouée au salarié [doit] être apprécié de manière concrète en considération de son préjudice et pourra ainsi conduire, au cas par cas, à déroger au principe du plafonnement des indemnités de licenciement ».

En cela elle s'écarte ainsi des décisions rendues par les Cours d'appel de Paris et de Colmar qui n'ont pas ouvert la possibilité de s'affranchir du barème³.

Qu'apporte de nouveau cet arrêt ? Dans l'absolu, il indique que les juges du fond doivent évaluer si le préjudice réel subi par le ou la salarié-e est indemnisé à sa juste valeur.

La dérogation est donc possible au cas par cas, notamment quand le licenciement est facteur d'autres préjudices que la simple perte d'emploi : difficulté pour retrouver un emploi après un certain âge, difficulté de retrouver une rémunération à niveau équivalent, etc.

Le barème reste donc applicable mais les juges du fond peuvent passer outre dès lors que nous en apportons les éléments nécessaires pour démontrer que le préjudice subi ne s'arrête pas à la simple perte d'un emploi.

1. Cour Cass. Plénière, 17 juillet 2019, n°15012 & 15013.
2. CA Grenoble, 2 juin 2020, n° 17/04929.

3. CA Paris, pôle 6, ch. 8, 30 octobre 2019, n° 16/05602 ; CA Colmar² 28 janvier 2020, n° 19/00218.



Voir sa vie basculer
Être mieux accompagné(e)
Aller de l'avant

**Vivre
après**

Avec **Vivre après**, nous mettons à la disposition de ceux pour qui rien ne sera jamais comme avant, un coordinateur pour les écouter, les informer et les orienter et des services personnalisés en fonction de leurs besoins.

Ce dispositif permet d'améliorer encore les garanties **OCIRP** qui assurent, en cas de décès, le versement d'une rente et un accompagnement social personnalisé mis en place durablement.

OCIRP
protéger. agir. soutenir.

En partenariat avec

**GRUPE
IMA**

vivreapres.fr

Le site accessible à tous pour s'informer sur le deuil, les maladies graves, les séparations ou les périodes de rupture professionnelle.