



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°
535

Mensuel
Décembre
2022

Dossier

Loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi



3 // *Analyse*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

14 // *Culture*

15 // *Juridique*

Chiffres

SMIC (depuis le 01/08/2022)

Mensuel 151,67 heures
1 678,95 € brut (11,07 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2022) : 3 428 €

Bureaux d'études (au 01/11/2020)

Valeur du point :

IC : 20,53 €/20,82 €/ 20,88 € (selon coef.)

ETAM : 3 €/ 3,01 €/ 3,02 €/ 3,03 €/ 3,10 €/ 3,11 € (selon coef.)

Partie fixe : 843,50 € / 850,50 € / 855,80 € (selon coef.)

Prestataires de Services (2019)

Valeur du point : 3,453 € Employé.e.s ; 3,449 € Etam ;
3,445 € Cadres

Experts Automobiles (au 01/01/2021)

1^{er} salaire de la grille : 18 803 € / annuel

Experts Comptables (au 01/07/2021)

Valeur de base : 112,68 €

Valeur hiérarchique : 69,40 €

Avocats (au 01/07/2020)

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : 1 569,06 €

Coef. 215 : 1 612,50 €

Coef. 225 : 1 644,75 €

Avocats à la Cour de Cassation

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

Huissiers (au 01/05/2022)

Valeur de référence : 6,24 €

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : 6,14 €

pour ce qui dépasse les 262 premiers points

Greffes des Tribunaux de Commerce

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

Notariat (au 01/10/2022)

Valeur du point : 14,92 € (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/01/2022)

Valeur du point : 9,85 €

AJ.MJ 2019

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

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

E_{dito}

Salaire, retraite, MÊME combat !

Avec les salaires, la bataille concernant notre régime de retraite doit commencer dès à présent. Même si l'on ne connaît pas en détail la réforme du macronisme en la matière, ce que nous savons suffit : le recul de l'âge de la retraite. Et il semble bien qu'une majorité des salarié.e.s n'y soit pas favorable.

C'est donc pour nous le moment de faire campagne sur :

- la nouveauté de ce projet ;
- nos propositions.

Les débats avec les salarié.e.s durant cette période permettra non seulement de mieux faire appréhender nos revendications, mais surtout de construire le rapport de force nécessaire pour faire échec à ce gouvernement et au Medef.

Il n'y a pas à tergiverser. Cette bataille ne peut pas s'articuler aux élections professionnelles qui vont avoir lieu dans l'ensemble des entreprises.

Pour ce faire, vous avez déjà à votre disposition, un certain nombre de matériels :

- un tract et un communiqué de presse confédéral,
- des livrets (la retraite : une bataille CGT ; Retraites, la bataille commence maintenant ; la retraite, on s'est battu pour la gagner et on se bat pour la garder ; ...).

C'est avec ces éléments qu'il faut aller au débat avec les salarié.e.s. L'objectif est bien sûr, de convaincre tout fatalisme en la matière.

Nous devons montrer qu'ensemble, tous ensemble, nous pouvons gagner. C'est un sacré enjeu que nous devons relever dans une période d'élections professionnelles où les questions d'adhésions à la CGT doivent être posées.

Luttes pour nos retraites et nos salaires, élections professionnelles et syndicalisation forment un tryptique incontournable en cette fin et début d'année.

En effet, plus nous serons forts, plus nous pèserons dans l'entreprise et plus le rapport de force sera favorable aux salarié.e.s.

Tout cela dépend de nous. De notre volonté politique à nous investir pleinement dans notre démarche CGT.

Noël LECHAT

Analyse

HANDICAP

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'OETH s'applique aux entreprises et non plus seulement aux établissements de 20 salariés ou plus (comme précédemment). De fait, là où une entreprise divisée en 10 établissements de moins de 20 salariés n'était pas concernée par l'OETH et sa contribution en cas de manquement, les nouvelles règles de calcul prennent en compte la somme des effectifs de chacun des établissements faisant partie de l'entreprise¹.

En 2021, 107 900 entreprises sont concernées par l'obligation pour 400 000 établissements. Toujours avant le 1^{er} janvier 2020, le recours à la sous-traitance via des Entreprises Adaptées (EA) ou des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) permettait de s'acquitter de l'OETH au même titre que l'emploi direct de travailleur.euse.s handicapé.e.s. Depuis 2020, ce recours est pris en compte sous la forme de déduction à l'assujettissement dû, déduction calculée via un taux selon la taille de l'entreprise, la prestation et le taux d'emploi direct de l'entreprise ayant recours à la sous-traitance. La contribution à l'Agefiph ou à la Fiphfh peut être réduite par un ensemble de dépense que peut faire l'employeur pour l'accueil, le recrutement et le maintien à l'emploi des travailleur.euse.s handicapé.e.s, dépenses déductibles qui ne peuvent excéder 10% de la contribution totale due.

Enfin, l'employeur peut être exonérer de cette contribution via la signature d'accords agréé comportant des mesures envers le recrutement des travailleur.euse.s handicapé.e.s etsi le montant de ces mesures est au moins égal au montant de la contribution due.

1. insertion/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurshandicapes-ce-qui-change-en-2020

D'une durée de 3 ans et renouvelable une fois, ces accords, selon les configuration et leur niveau (accord d'entreprises, de groupes ou de branches), peuvent être agréés par l'Etat ou la préfecture.

Le handicap est un combat syndical !

Par cette obligation d'emploi jamais atteinte et jamais respectée par les employeurs, le handicap est une cause politique qui se joue notamment dans les entreprises. C'est un combat qui, que l'on soit concerné.e ou pas, reste l'affaire de tous, autant par les questions d'accès et de maintien à l'emploi que par celles de la conception d'un travail de qualité, adapté à l'humain (et non l'inverse). Le vécu des travailleur.euse.s handicapé.e.s peut paraître comme une épreuve individuelle, mais la CGT, elle, s'inscrit dans une démarche politique, revendicatrice et surtout collective du handicap.

Il est nécessaire de lier le handicap à toutes les mobilisations (que ce soit la santé au travail, l'égalité homme/femme, la lutte contre le chômage, l'inflation etc.) et surtout dans la lutte des classes. En effet, les logiques économiques et marchandes aliénant le travail sont en causes car empêchant de penser le travail au service de l'humain, qu'il soit handicapé ou non. La CGT revendique donc la juste place des travailleur.euses handicapé.es dans l'accès à l'emploi, à la vie collective et à la dignité. Que ce soit en portant l'obligation d'emploi des travailleur.euses handicapé.es en entreprise de 6% à 10%, par l'interdiction des licenciements pour inaptitudes, par le renforcement du droit à une formation initiale et continue ouverte et accessible et, enfin, par une politique ambitieuse de prévention de l'ensemble des pénibilités au travail et d'une politique de maintien dans l'emploi et de fins de carrière via les retraites anticipées.

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

26 janvier 2023 - L'arbre des causes - La démarche d'analyse suite à un AT - **EMERGENCES**

www.soc-etudes.cgt.fr



Actualité

Quelle retraite pour les travailleur.euse.s handicapé.e.s

Selon une étude Agefiph/IFOP d'octobre 2022, parmi le «niveau d'inquiétude pour les prochains mois d'être atteint par diverses difficultés», la réforme des retraites annoncée est la première source d'inquiétude pour les personnes en situation de handicap interrogées (87% au total expriment une inquiétude sur ce sujet).

Une inquiétude bien légitime : réformer les retraites, la durée de cotisations, l'âge légal de départ à la retraite ou encore le système de calcul des pensions ont des effets désastreux et directs sur les travailleur.euse.s handicapé.e.s.

Que ce soit par les possibilités de départ anticipé, le maintien dans l'emploi ou le montant de la pension, les travailleur.euse.s handicapé.e.s subiront de plein fouet une réforme injuste.

Rappel des chiffres :

Les travailleur.euse.s handicapé.e.s représentent 1 actif sur 10, c'est plus de 2,7 millions de travailleur.euse.s ayant une reconnaissance administrative du handicap. 32% d'entre eux travaillent à temps partiels, ils/elles sont plus vulnérables au chômage de longue durée (919 jours d'ancienneté moyenne d'inscription au chômage contre 706 jours pour l'ensemble du public), 482 373 travailleur.euse.s handicapé.e.s étaient inscrits à Pôle Emploi en juin 2021, dont 63 % en situation chômage de longue durée. Le taux de chômage est de 7,4% pour l'ensemble de la population active au 2^{ème} trimestre 2022, ce taux de chômage est de 14% pour les travailleur.euse.s handicapé.e.s.

Emplois, cotisations et difficultés des travailleur.euse.s handicapé.e.s

Les travailleur.euse.s handicapé.e.s sont âgées, pour 45% d'entre eux, de plus de 50 ans. Un âge charnière où plus l'on vieillit, plus le parcours professionnel est en dent de scie et les risques de désinsertion et de précarité se font ressentir sur les actifs.

Pour exemple, en 2020 en moyenne, 10,1% des 55-64 ans occupant un emploi sont en situation de sous-

emploi, c'est-à-dire en temps partiel subi ou au chômage technique ou partiel (taux de sous-emploi) et 6,1% de ceux qui sont salariés le sont en contrat temporaire¹.

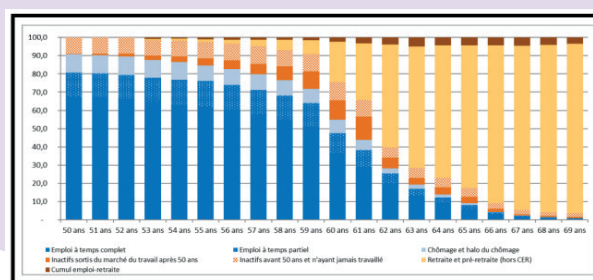


Figure 1 RAPPORT ANNUEL DU COR - 2021 - P.245

Si cette période est déjà difficile à appréhender pour l'ensemble de la population, elle l'est plus encore pour les travailleur.euse.s handicapé.e.s. Les personnes en situation de handicap passent en moyenne 8,5 années sans emploi après 50 ans (contre 1,8 ans pour l'ensemble de la population). Une situation qui pousse les travailleur.euse.s handicapé.e.s à retarder au maximum le départ à la retraite pour valider le plus de trimestres possibles. Ils/elles liquident leur retraite à 62,4 ans en moyenne, 0,3 ans de plus que l'ensemble de la population².

Ces 8,5 années sans emploi après 50 ans en moyenne pour les travailleur.euse.s handicapé.e.s représentent déjà un sérieux problème pour la retraite à cause des réformes précédentes. Par ces 8,5 années en moyenne, les travailleur.euse.s handicapé.e.s subissent de plein fouet le système de décote et de fait la baisse des pensions.

Ainsi, si cette période du parcours professionnel est déjà peu engageante pour les travailleur.euse.s, elle est aggravée pour les travailleur.euse.s handicapé.e.s.

Quelles perspectives se dressent alors pour les travailleur.euse.s ? Si l'emploi se rarifie et l'usure se fait sentir après 50 ans, faut-il s'attendre à une compétition -véritable course contre la montre- entre travailleur.euse.s valides et en situation de handicap ?

1. TABLEAU DE BORD SENIORS, DARES Décembre 2021

2. Les personnes ayant des incapacités quittent le marché du travail plus jeunes mais liquident leur retraite plus tard. DREES numéro 1143 Février 2020.

travailleur.euse.s handicapé.e.s ?

RAPPEL : Quelles conditions pour partir en retraite anticipée aujourd'hui ?

Trois conditions sont nécessaires, aujourd'hui, pour partir en retraite anticipée :

- Une durée totale de trimestres cotisés et assimilés selon la date de naissance et l'âge de départ. Dans la mesure où les travailleur.euse.s handicapé.e.s sont plus vulnérables au chômage (et notamment au chômage longue durée), il s'agit là d'une difficulté déjà bien présente.

- De plus, le compte de trimestres est soumis à un nombre plancher (une différence de 20 trimestres maximum est tolérée entre le nombre de trimestres cotisés et le nombre de trimestres assimilés). Ainsi si un travailleur handicapé a passé plus de 5 années en maladie ou en chômage (correspondant donc à 21 trimestres), il ne peut pas prétendre à une retraite anticipée.

- Justifier d'une incapacité permanente d'au moins 50% ans sur l'ensemble de la durée des trimestres ou d'une reconnaissance RQTH pour les périodes antérieures à 2016.

Réformer les retraites, c'est attaquer les travailleur.euse.s handicapé.e.s

L'allongement de la durée de cotisation et le report de l'âge de départ à la retraite ont donc une conséquence directe sur les possibilités de départ en retraite anticipée : déjà difficilement atteignable en l'état, elle sera un véritable parcours de combattant pour les travailleur.euse.s handicapé.e.s. Comme on l'a vu, les travailleur.euse.s handicapé.e.s connaissent en moyenne 8,5 années sans emplois après 50 ans (la moyenne d'âge de base des

travailleur.euse.s handicapé.e.s) ce qui les empêche de partir généralement de manière anticipée selon les règles de calcul en usage et le nombre de trimestres nécessaires. Une réalité qui impacte aussi sérieusement les possibilités de disposer d'une pension complète. Le système de décote des pensions mis en place mine les ressources des retraité.e.s en situation de handicap, alors même que ces derniers rentrent dans une période de vie où les besoins de santé et d'aides humaines peuvent s'intensifier et représenter un coût financier accru.

Enfin, les questions de pénibilités ou de discriminations peuvent s'accroître aux alentours de la dernière décennie du parcours professionnel, comme en atteste ces 8,5 années en moyenne sans emploi. Reporter l'âge de départ à la retraite ne permettra pas une meilleure embauche des travailleur.euse.s handicapé.e.s mais reportera plutôt la période de précarisation et d'instabilité qui caractérise la pré-retraite.

Autant de réalités qui ne feront que s'aggraver avec un report de l'âge légal de départ à la retraite et qui n'offriront qu'un avenir funeste et précaire pour l'ensemble des travailleur.euse.s handicapé.e.s.

Revendications CGT : pour une véritable prise en compte de la pénibilité et des départs anticipés

Pour la CGT, les dispositifs de départ anticipé doivent être améliorés pour répondre aux besoins et aux réalités des travailleur.euse.s handicapé.e.s. La course au trimestre et la menace de la décote ne doivent plus être une pénalité pour des travailleur.euse.s déjà pénalisés.e.s par un monde du travail hostile.

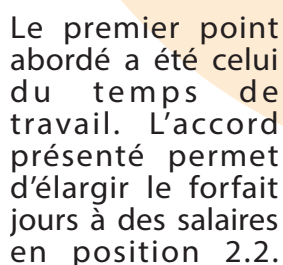
Les dispositifs de départ anticipé propres aux régimes dits « spéciaux » ou pionniers doivent être maintenus car répondant aux contraintes professionnelles et à leur reconnaissance.

Aussi, il est nécessaire de prendre en compte les pénibilités et leur exposition dans l'âge et les conditions de départ à la retraite, par la possibilité d'un départ anticipé jusqu'à 5 ans avant 60 ans selon les années d'expositions.



Salarié.e.s Bureaux d'Etudes

Compte rendu de la réunion CPPNI du 13 décembre 2022 _ BI Perspectives n° 250



La contrepartie serait la signature d'un accord télétravail et une condition d'éligibilité à 125% du minimum

conventionnel de la catégorie du salarié.

La CGT s'est positionnée contre cet accord. En effet, il s'agit en réalité de généraliser le forfait jours à tous les salarié.e.s et d'augmenter le temps de travail des salarié.e.s.

La CFDT, suivie par la CFTC sont prêts à négocier cette répression. Ils proposent de l'élargir à seulement 2.3.

La CGC doit faire une proposition alternative tout en soulignant la nécessité d'élargir le forfait jours à d'autres populations.

Quant au forfait horaire annuel demandé par la CFTC, la négociation est remise à plus tard.

Un point rapide a été fait sur la négociation en groupe de travail concernant la Qualité de Vie au Travail.

Il s'agit de déterminer ce que l'on met dans ce type d'accord.

Plusieurs accords avaient été mis en signature. C'est l'accord sur le temps de travail qui a été surtout débattu.

Le patronat avait proposé un forfait jours pour les salarié.e.s cadre en 2.2 avec une condition d'éligibilité : pour en bénéficier, ces salarié.e.s devront avoir un salaire au moins égal à 122% du minimum conventionnel de sa catégorie.

Après de longues négociations et sur proposition de la CFDT, le forfait jours n'est étendu qu'aux salarié.e.s en position 2.3. La CFDT et la CFTC doivent signer l'accord. Nous sommes dans une logique d'augmentation du temps de travail avec tous les effets nocifs sur la santé et de baisse drastique de la rémunération du taux horaire.

Cela ne pourra que jouer contre l'attractivité et la féminisation de la branche.

L'accord concernant le télétravail a aussi été signé par les mêmes organisations syndicales. Cet accord n'est pas normatif concernant notamment les frais.

Un accord sur le travail du dimanche a reçu l'aval de la CFTC et de la CFDT. Il n'y a aucun plafond en terme de nombre de dimanche. Le travail est dit habituel quand plus de 16 dimanches sont travaillés dans une année civile. Ceux-ci seront alors majorés de 25% alors que le travail exceptionnel du dimanche et jours fériés le seront à 100%.

La CGT signe l'accord qui permet, en cas d'interruption naturelle de grossesse, l'octroi de deux jours d'absences exceptionnelles payées.

Elections professionnelles

IBM SC : CGT : 86 voix, 29,25% ; CFDT : 176 voix, 59,86% ; CGC : 14 voix, 5,32% ; S3I : 32 voix, 10,89%.

EGAE : CGT : 22 voix, 100%.

SMILE SASU : CGT : 188 voix, 59,49% ; Candidats SE1 : 19 voix, 6,01% ; Candidats SE2 : 109 voix, 34,49%.

SECAFI EXPERTISE : CGT : 48 voix, 100%.

SOM : CGT : 73 voix, 11,55% ; CFDT : 383 voix, 60,60% ; CGC : 183 voix, 28,96%.

SOLERYS : CGT : 104 voix, 100%.

KEYNECTIS : CGT : 45 voix, 63,38% ; CGC : 26 voix, 36,62%.

SCP COBLENCES Avocats : CGT : 9 voix, 100%.

CRM11 : CGT : 60 voix, 32,61% ; CFDT : 39 voix, 21,19% ; FO : 62 voix, 33,69% ; SUD : 23 voix, 12,5%.

UES GROUPON : CGT : 53,66% ; CGC : 46,34%.

GL EVENTS MOBILIER : CGT/CFDT : 77 voix, 100%.

Experts Comptables

Compte-rendu de la réunion de la commission paritaire permanente nationale d'interprétation, de négociation et de conciliation (CPPNIC) de la branche des Experts-comptables et commissaires aux comptes du 2 décembre 2022.

Lors de cette réunion, nous avons fait un point sur les travaux en cours concernant la négociation potentielle d'un accord sur la complémentaire santé.

Si d'emblée se lancer dans une telle négociation pourrait paraître positif, après le naufrage de la négociation sur le télétravail où la branche a réussi l'exploit de conclure un accord, du fait de la seule CFDT, bien moins disant que l'accord interprofessionnel sur le télétravail, nous restons méfiants et les premiers échanges ne font que confirmer nos craintes. Entre les litanies grotesques sur le misérabilisme

ambiant des couvertures santé dans les petites entreprises ou les idées farfelues selon lesquelles pour se soigner les dents ou payer des lunettes il suffit de mettre de l'argent de côté, le patronat pousse à circonscrire autant que faire se peut la négociation sur la question de l'hospitalisation, certes importante, mais rarement délaissée dans les contrats établis avec les entreprises.

Bilan des courses, et sur cette lancée, à date, si un accord devait être conclu, il établirait un socle minimum bien en deçà du niveau de couverture actuel des salariés dans les petits cabinets.

A moins que les patrons des petites boîtes qui seront plus particulièrement concernées, ne réalisent d'eux-mêmes que ce ne sera pas attractif pour recruter, pour reprendre une terminologie à la mode.

Evidemment, nous ne lâcherons pas !

Communiqué de presse

SOCOTEC:

"Mascarade sur la "négociation" portant sur la politique sociale 2023 et le pouvoir d'achat



28/11/2022
<http://cgt-socotec.free.fr/>

COMMUNIQUE DE PRESSE

DIALOGUE SOCIAL EN BERNE A SOCOTEC MASCARADE SUR LA « NÉGOCIATION » PORTANT SUR LA POLITIQUE SOCIALE 2023 ET LE POUVOIR D'ACHAT

En préambule, depuis le 1^{er} achat de Socotec par l'état, la caisse des dépôts et de consignation, les 55 M€ de trésorerie de Socotec ont disparu peu à peu, lors du 2^{ème} rachat de Socotec par des fonds d'investissement comme Rothschild et Five Arrows, le patrimoine estimé à l'époque à 60 M€ environ a été revendu à ce jour tout en laissant place à des open space dont les surfaces ont été divisées par 4, cet argent a été utilisé pour racheter de nouvelles sociétés principalement à l'étranger. Aujourd'hui, à l'aide de nos nouveaux investisseurs dont COBEPA, les seules variables d'ajustement sont les salariés qui subissent des plans de licenciement réguliers, des dégradations des conditions de travail, une explosion des arrêts maladie, du turnover, tout cela sur fond d'une liste de salariés à licencier dont le DRH groupe par voie de presse, a déclaré qu'il s'agissait d'un outil RH. Avant le rachat de Socotec, l'entreprise appartenait à ses salariés, la décision de la vente a été initiée par une minorité, l'ancien PDG. Selon les orientations stratégiques, la 3^{ème} revente de Socotec serait estimée aux environs de juillet 2024. Nous assistons actuellement à un découpage de notre entreprise sous forme de filiales, business units, différents projets menés en méthode agile pour une éventuelle revente complète de l'entreprise ou à la découpe.

Aujourd'hui le groupe Socotec fonctionne à flux tendu dans un environnement post COVID pendant laquelle la direction s'est félicitée du chiffre d'affaire, de l'EBITDA, alors que ses salariés en bénéficiant du chômage partiel ont continué à travailler. La direction n'a pas arrêté les plans de licenciement, l'augmentation des départs provoqués où les salariés sont poussés vers la sortie sous la forme de licenciements, ruptures conventionnelles, démissions, sous fond d'arrêts maladie et de chômage à la charge de l'état.

Malgré les demandes du syndicat CGT pour une augmentation générale des salaires de 6% afin de maintenir le pouvoir d'achat avec une inflation de près de 7%, la Direction avait l'intention de ne quasiment rien donner et surtout pas d'augmentation générale. Contrainte par les demandes syndicales relayées notamment par voie de presse, elle a dû revoir sa copie sous fond de malaise social et a convoqué individuellement les organisations syndicales pour leur présenter un projet d'accord déjà ficelé : une augmentation de 1000€ brut pour l'année 2023, une prime de transport de 300€, une revalorisation des tickets restaurant de 75cts, une prime de partage de la valeur de 500€. Le syndicat CGT a choisi malgré tout de signer cet accord car il présente des avancées notables en termes de rémunération dans un contexte peu favorable : augmentations générales et non pas selon le choix des managers, augmentations quantifiées (1000€/an) et non proportionnelles aux salaires, ce qui permet une hausse plus sensible pour les bas salaires, prime de 500€ pour les bas et moyens salaires (3 SMICS max) immédiate (paie de novembre). Si nous n'avions pas signé, nous prenions le risque que la direction revienne sur ces propositions en en diminuant la portée, voire en supprimant l'intégralité de ces propositions. C'est pourquoi, afin de garantir un minimum, le syndicat CGT a fait le choix de signer cet accord à durée déterminée. Il comporte une clause de revoyure des propositions de la direction en 2023.

Toutefois, le syndicat CGT constate :

- les propositions aboutissent à une enveloppe de 4,5% de la masse salariale, bien loin de l'inflation (6,8% au 01/10/22),
- le budget d'augmentation des salaires hors prime ne sera que de 2,8%, ce qui conduira à une perte en 2023 de 4% de pouvoir d'achat en moyenne,

COMMUNIQUE DE PRESSE GREVE SOCOTEC 2022

"... les 55 M€ de trésorerie de Socotec ont disparu peu à peu, lors du 2^{ème} rachat de Socotec par des fonds d'investissement comme Rothschild et Five Arrows, le patrimoine estimé à l'époque à 60 M€ environ..."

- en l'absence de dialogue social, « soit vous signez et vous arrêtez la grève, soit vous n'aurez rien » la direction n'a pas réalisé de concertation, elle a défini seule les caractéristiques de l'accord sans négociation, les organisations syndicales représentatives ont été mises devant le fait accompli, avec un ultimatum sous 2 jours pour rendre leur décision.
- la direction nous a fait savoir qu'en l'échange de notre signature pour cet accord, elle achetait la paix sociale. Nous n'acceptons pas le chantage,
- la direction a décidé unilatéralement pour 2023 l'augmentation des cotisations des frais de santé pour les salariés et pour leurs conjoints, tout cela sans aucune garantie et clarté dans les informations, prétextant une hausse des arrêts maladie dont la politique sociale de notre RH groupe Socotec en serait en grande partie à l'origine selon les retours des salariés aux différents syndicats (plans de licenciements, invitation au départ des femmes, des « low performers », des plus âgés).
- la direction a décidé unilatéralement pour 2023 l'augmentation de la participation des salariés à la location des véhicules de fonction en moyenne de 20€ par mois, en diminuant les prestations de sécurité (GPS, feux antibrouillard en moins), alors que le premier risque constaté à Socotec est le risque routier.
- la direction prévoit pour 2023 l'augmentation des cotisations de prévoyance,
- une revalorisation des tickets restaurant de 75cts alors que le prix moyen d'un repas a augmenté de 28%, en 2022

Le pouvoir d'achat n'est pas le seul critère participant au choix du maintien de la grève, à cause des méthodes constantes de notre DRH groupe, de la direction. Nous tenons compte des surcharges de travail, des relations de travail, des relations sociales, des projets de la direction en mode « Lean » qui aboutissent à la perte de notre collectif de travail, à des logiciels de travail défectueux (rappos, atlas...), à un turnover jamais vu, à des projets successifs de réorganisation affectant la sécurité et la santé de tous les salariés.

Pour toutes ces raisons la CGT a décidé le maintien de la grève des 29 et 30 novembre 2022 afin de continuer à peser sur l'amélioration de la qualité, des conditions de travail et l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés, là où l'entreprise distribue toujours plus aux actionnaires avec l'argent de l'état et toujours moins aux salariés.

Au final : Organismes de Contrôle et de Prévention dans le bâtiment ou simples machines à cash pour leurs dirigeants et actionnaires ?

Effondrement des balcons à Angers : 4 morts et 14 jeunes blessés. Effondrement du terminal 2 E de Roissy : 4 morts et 7 blessés : Quelles sont les responsabilités des dirigeants, actionnaires et fonds de pension des Organismes de Contrôle et de Prévention avec une augmentation des sinistres selon l'AQC, et combien d'autres sinistres à venir demain si personne ne réagit ?

Personnes CGT à contacter : Gilles Habiche 06 14 70 52 82 email ghchscst@gmail.com, Richard Letourneur 07 81 95 72 94 richard.letourneur@gmail.com, Corinne Bertrand 06 18 13 55 83 bertrand.corinne0911@orange.fr

COMMUNIQUE DE PRESSE GREVE SOCOTEC 2022

"Malgré les demandes du syndicat CGT pour une augmentation générale des salaires de 6% afin de maintenir le pouvoir d'achat avec une inflation de près de 7%, la Direction avait l'intention de ne quasiment rien donner et surtout pas d'augmentation générale."

Dossier :

Loi portant mesures du marché

Décryptage _ A travers cette loi « plein emploi », la majorité présidentielle vient non seulement affaiblir un peu plus les droits des travailleuses et travailleurs privés d'emploi mais aussi casser les rapports de force des salariés en créant une armée de réserve au service du patronat. Il s'agira ici de décrypter les différentes mesures mises en œuvre par ce texte. Le projet de loi, passé en procédure accélérée, a été adopté en première lecture par l'Assemblée nationale puis par le Sénat et a finalement fait l'objet d'une commission mixte paritaire le 9 novembre. Son adoption définitive est prévue le 17 novembre 2022.

1. Ce que le parlement a voté :

1. Le gouvernement continue de remettre en cause le paritarisme

D'entrée de jeu, le gouvernement a décidé de passer outre la gestion paritaire du régime d'assurance chômage. Le premier article de la loi permet à l'exécutif, de légiférer sur les règles d'assurance chômage par décret jusqu'en décembre 2023. Organisations syndicales et patronales sur la touche, le gouvernement aura toute latitude pour modifier les règles d'indemnisation, d'ouverture et de durée des droits. Par ailleurs, l'article 1 ouvre également la voie à la contracyclicité de l'indemnisation. Ainsi, «les conditions d'activité antérieure pour l'ouverture ou le rechargement des droits et la durée des droits à l'allocation d'assurance peuvent être modulées en tenant compte d'indicateurs conjoncturels sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail ». Un amendement¹ prévoit cependant la possibilité de modulation des règles adoptées pour les départements d'outre-mer. Le gouvernement mène actuellement une concertation de façade en vue de publier un tel décret en fin d'année.

2. La communication des données de Pôle emploi aux employeurs

Discrètement votée, cette mesure est en réalité très inquiétante. En effet, l'article 2 permet la communication aux employeurs des informations concernant l'inscription à Pôle emploi des salariés qui multiplient les contrats courts. Si le Conseil d'Etat n'a pas remis en cause cette mesure, nous devons être attentifs du point de vue de la protection des données des privé.e.s d'emploi. Mais ce n'est pas le seul enjeu de cet article. Si les employeurs ont accès aux données personnelles relatives aux fins de contrats générant le paiement d'un malus, ils pourraient être tentés de faire

pression sur les salariés concernés pour ne pas s'inscrire à Pôle Emploi en leur promettant une éventuelle réembauche afin de réduire le montant de leur malus. Les employeurs auraient donc non seulement la main sur la forme des contrats qu'ils imposent à leurs salariés mais également sur leur inscription à Pôle emploi. Cette mesure vise à flexibiliser un peu plus la main d'œuvre pour les employeurs, non seulement ils sont obligés d'accepter des contrats précaires pour prétendre à des revenus à peine décents mais en plus la pression de l'inscription à Pôle emploi pèsera sur eux.

3. La présomption de démission

Les députés ont aussi largement adopté une série d'amendements visant à créer une présomption de démission pour les salariés en abandon de poste, ne permettant plus d'accéder à l'indemnisation chômage. Ce texte permet de priver d'indemnités chômage toutes les personnes ayant été licenciées à la suite d'un abandon de poste, comme pour les démissions hors des cas dits « légitimes ». Le salarié pourra contester la rupture de contrat « sur le fondement de cette présomption » de démission devant le conseil des prud'hommes. Or, l'abandon de poste est parfois le dernier recours d'un salarié pour qui la situation au sein de son entreprise est intenable, quand la rupture conventionnelle lui est par exemple refusée, que le harcèlement est difficile à prouver.

La présomption de démission permettra donc aux entreprises et à Pôle Emploi, de traiter leurs salariés comme des démissionnaires, en économisant les indemnités de licenciement, et en transformant des licenciements pour faute en démission. Alors que les rapports de force en matière de recrutement pourraient changer en faveur des salariés, du fait des tensions de recrutement (dans certaines professions du moins), il s'agit bien de favoriser les employeurs. Cette présomption va encore plus fragiliser les salarié.e.s en situation de risques psycho sociaux, de stress ou de mal-être au travail... les salarié-és qui abandonnent leur poste sont aussi ceux qui sont exposés ou isolés face aux employeurs et directions...

4. Le refus d'indemnisation en cas de refus CDI

Le groupe Les Républicains aura réussi, en plus de la présomption de démission à mettre en place le refus d'indemnisation pour refus de CDI. En effet, si un travailleur privé d'emploi refuse à deux reprises, au cours des douze mois précédents, une proposition de contrat de travail à durée indéterminée -à la suite d'un CDD-, ou s'il est constaté qu'il a reçu à deux reprises, au cours de la même période, une proposition de contrat de travail à durée indéterminée -à la suite

1. Amendement n°265 porté par Olivier Serva (Guadeloupe, Liot)

d'urgence relatives au fonctionnement du travail en vue du plein emploi

d'un CTT (contrat de travail temporaire)-, le bénéfice de l'allocation d'assurance ne peut lui être ouvert au titre de la privation involontaire d'emploi.

En résumé, peu importe les conditions de travail ou de rémunération d'un CDI proposé la loi ferme l'accès à l'assurance chômage au bout de deux refus de CDI sur douze mois. C'est à dire donc qu'un travailleur qui, travaille en contrat précaire dans une entreprise, espérant trouver un CDI ailleurs avec de meilleures conditions de travail se verra forcé de rester sous peine de ne pas bénéficier de l'assurance chômage. Cela pose de vraies questions en termes d'emploi collectif où les plus qualifiés risquent d'occuper les emplois des moins qualifiés en attendant de trouver quelque chose qui correspond à leur niveau de qualification.

II. Les projets du gouvernement

Puisque le gouvernement a désormais la main pour légiférer il a énoncé un certain nombre de mesures qu'il souhaite mettre en place rapidement, par voie de décret.

1. Nouvelle hausse du seuil d'accès

Le seuil d'ouverture de droits, c'est-à-dire le nombre d'heures (ou jours) nécessaire à l'accès aux allocations, a déjà été durci en 2021 de 4 mois (sur une période de 28 mois) à 6 mois (sur 24). Le ministre du travail envisage un nouveau durcissement à 8 mois. L'Unedic chiffre cette mesure à 200.000 personnes exclues de l'indemnisation et à 1 milliard € d'économies sur le dos de travailleuses et travailleurs précaires, parmi lesquels les jeunes sont surreprésenté-e-s.

2. La contracyclicité : moins de salaires et moins d'allocations

Une fois la loi votée, gouvernement compte instaurer un principe de contracyclicité. Une modulation sera ainsi introduite quant aux conditions de l'accès à indemnisation et sur la durée de celle-ci en fonction de la situation économique. Lors de périodes économiques favorables les conditions d'accès seraient restreintes alors qu'elles seraient supposées plus larges lors de périodes moins favorables². De fait, cela créerait une inégalité de traitement entre privés d'emploi, à contrat, emploi et durée identique selon la période dans laquelle le privé d'emploi perdrait son travail. Agir sur les durées d'affiliation exclura, de fait, beaucoup de demandeurs d'emploi de l'indemnisation. Pour l'instant cette contracyclicité porterait sur les chiffres du chômage

au sens du BIT³ via un coefficient minorant les durées des droits ou périodes d'affiliation.

Selon notre confédération, il n'y aucune raison de faire porter les variations économiques aux travailleuses et travailleurs privés d'emploi. A l'inverse même il semblerait plus opportun que ces variations pèsent sur les employeurs et sur les grandes entreprises, qui sont eux les principaux acteurs en matière de recrutement, par exemple en augmentant les cotisations patronales, comme le propose la CGT. Aussi, et toujours dans le même sens, le principal vecteur d'emploi est l'embauche, non pas l'indemnisation. Il est vrai que de diminuer drastiquement les indemnités a pour but de conduire les privés d'emploi à accepter n'importe quel travail. Mais le but de l'assurance chômage n'est pas de pousser les travailleurs vers des contrats précaires qui les conduiront à nouveau vers des situations de chômage, de CDD en CDD, eux largement utilisés en permanence. Les privés d'emploi, sont les premières victimes du « marché du travail ». Aussi les pénaliser en lieu et place de sécuriser les contrats et conditions de travail ne risque pas de faire réduire le nombre de chômeurs mais risque en revanche de faire augmenter le nombre de travailleurs précaires et de bénéficiaires des minima sociaux.

Concrètement, il s'agirait d'appliquer un coefficient réducteur sur la durée, par exemple un coefficient de 0,75 ferait passer la durée maximale de 24 mois (pour les moins de 53 ans) à 18 mois. Cela pénaliserait celles et ceux qui ont le plus de mal à retrouver du travail, évidemment pas celles et ceux qui ont retrouvé un emploi avant d'avoir utilisé toute la durée de leur droit. Il faut noter que, contrairement à la réforme 2021 et aux précédentes conventions d'assurance chômage qui visaient les travailleurs précaires alternant contrats courts (CDD, intérim, etc) et périodes de chômage, un tel coefficient s'appliquerait à tou-t'es, y compris les salarié-e-s se retrouvant au chômage après un licenciement économique ou une rupture conventionnelle, rompant un CDI. Selon l'hypothèse du taux du coefficient, l'Unedic chiffre les économies sur les allocations dans une fourchette de 4 à 5,5 Milliards € par an. Au total, une possible coupe dans les allocations de 17 % !

Le gouvernement allié avec le patronat, Medef en tête, a donc deux objectifs au moins : d'une part il s'agit d'afficher des économies majeures sur la catégorie de travailleurs les plus fragiles, d'autre part il s'agit de faire pression sur les travailleurs dans l'emploi.

2. Il est notamment envisagé de rehausser le seuil d'accès à l'indemnisation de 6 à 8 mois sur 24 mois.

3. Au sens du BIT (bureau international du travail) une heure de travail dans le mois suffit à sortir des statistiques du chômage. Cela exclue donc des millions de travailleuses et travailleurs précaires rien qu'en France.

Dossier :

Loi portant mesures du marché

Cette « contra cyclicité » impliquera sans aucun doute des travailleurs de plus en plus précaires, prêts à accepter n'importe quel emploi ainsi qu'un transfert important des allocataires de Pôle Emploi vers ceux de la Caf, qui verse le RSA, lui-même menacé d'une réforme à la baisse. Ce paramètre aura donc une incidence non seulement sur les travailleuses et travailleurs privés d'emploi eux-mêmes mais aussi sur les travailleurs en emploi, ce qui face à une main d'œuvre forcée de travailler à n'importe quel prix et conditions, pèsera sur la construction du rapport de force, notamment en matière de négociation sur les salaires. A l'heure où les entreprises versent des dividendes à leurs actionnaires⁴ licenciant à tour de bras et refusant d'augmenter leurs salariés, la contracyclicité risque d'accentuer ces pratiques.

3. Complexification des règles

Il est déjà compliqué de connaître les règles de l'assurance chômage, peu lisibles. Les pressions diverses découragent souvent celles et ceux qui passent par Pôle Emploi (sanctions, radiations, trop perçus, manque de personnel pour répondre aux besoins...). Cela conduit déjà entre 300 et 800.000 personnes à ne pas avoir recours aux allocations chômage, souvent par méconnaissance, souvent pour les plus jeunes, les plus précaires. La CGT a mis 6 ans à obtenir un rapport sur le non-recours au droit, que le gouvernement a mis deux ans à sortir, une fois les travaux lancés. Un décryptage spécifique en sera fait prochainement. La nouvelle réforme pourrait rendre totalement obscure les règles en faisant varier les droits selon le taux de chômage au moment de l'ouverture des droits.

Pour la CGT, une façon simple de rendre très lisibles les règles est d'appliquer le maintien du salaire, à toutes et tous : la perspective du Nouveau Statut du Travail Salarié met en œuvre ce principe.

4. La régionalisation : complexification et rupture d'égalité

Le gouvernement est revenu sur l'idée d'une régionalisation des règles d'assurance chômage. En revanche il entend créer une application spécifique pour les territoires ultra-marins en sachant qu'ils ne seront pas épargnés mais que la réforme sera visiblement « adoucie ».

5. Les viviers d'emploi : armée de réserve du patronat

Le gouvernement, constatant qu'un certain nombre de postes ne sont pas pourvus, a décidé de forcer la main des privés d'emploi. Il demande à Pôle emploi de constituer par territoires des « viviers » d'emploi où il manque donc des salariés. Nationalement, trois viviers ont été sélectionnés : le transport, le médico-social ainsi que l'hôtellerie restauration. Les agents de Pôle emploi ont pour consigne de placer les privés d'emploi sur ces postes, qu'ils soient qualifiés ou non, au besoin sous couvert d'une formation courte. Les travailleurs privés d'emploi seront forcés d'accepter sous couvert de radiation.

D'un point de vue strictement idéologique cette disposition pose problème car l'assurance chômage est censée assurer un revenu de remplacement à destination des salariés et non satisfaire les besoins à court terme des entreprises, surtout sans plan de prévision de création d'emplois, par exemple en tenant compte de la transition écologique. Mais pour l'exécutif l'assurance chômage ne protège pas les privés d'emploi du risque de chômage mais serait un levier pour le « plein emploi ». Un nouveau cadeau au patronat en somme. Dès lors, il entend réduire la durée d'indemnisation, la hauteur de l'indemnisation ou même rehausser le seuil d'ouverture des droits, les privés d'emploi combleront alors les emplois vacants. Autrement dit, il s'agit de considérer l'assurance chômage comme une protection pour les entreprises en difficulté de recrutement et non pour les travailleuses et travailleurs. Il s'agit donc de contraindre les chômeurs à accepter les offres du patronat, peu importe les conditions de travail.

Ensuite, il pose un faux problème. Cette mesure invisibilise les véritables enjeux concernant les secteurs dits « en tension ». La véritable question est de savoir pourquoi, dans ces « viviers », des salariés manquent à l'appel. Sur les trois secteurs évoqués il n'est pas difficile de comprendre que conditions de travail et rémunération sont les enjeux de ces vacances. Au lieu donc de mettre au cœur des questionnements une réglementation sévère sur les conditions de travail et l'interdiction des contrats précaires, le gouvernement cherche à améliorer les chiffres officiels du chômage en faisant disparaître les chômeuses et chômeurs des statistiques. D'un point de vue strictement économique, cette mesure n'a pas de sens. En effet, au deuxième trimestre 2022, l'Insee dénombre 362 000 emplois vacants. Mais il y a presque 20 fois plus d'inscrits à Pôle Emploi que d'emploi vacants ! Ainsi, si l'ensemble de ces emplois étaient pourvus, le nombre de chômeurs ne baisserait que de 5%. Cela supposerait en outre que

4. Activité confédérale n°160 ; Mémo éco ; Pourquoi faut-il taxer les super-profits : le cas de Total energies ; <https://analysespropositions.cgt.fr/memo-eco-pourquoi-il-faut-taxer-les-super-profits-le-cas-de-totalenergies>

d'urgence relatives au fonctionnement du travail en vue du plein emploi

parmi les chômeurs figurent exactement les profils de qualification nécessaires pour occuper ces postes. En clair, on ne devient pas ingénieur informatique en trois semaines. Or la modulation des allocations selon le taux de chômage revient à dire que l'on punit par exemple le métallo de l'Aveyron dont l'entreprise est délocalisée quand des emplois sont à pourvoir à la Défense dans l'informatique.

De plus, la définition même d'un emploi vacant prête à discussion. D'après la DARES, seul 49% des emplois vacants sont réellement inoccupés, l'autre moitié correspondant à de nouvelles créations de postes pour lesquelles il est normal de prendre un peu de temps à recruter, ou à des postes qui vont bientôt être libérés. Enfin, puisqu'il peut s'agir de recrutement sur des contrats temporaires (saisonniers ou CDD), les privés d'emploi acceptant ces emplois finiront inmanquablement par revenir au chômage à la fin du contrat.

6. France travail

Malgré le manque d'informations du gouvernement quant à son contenu, la création de « France travail » laisse entrevoir une évolution importante du rôle de Pôle Emploi. France Travail serait une plateforme de coordination entre Pôle Emploi, les missions locales, Cap emploi, les collectivités notamment chargées du RSA.

France travail est, sous couvert de mutualisation des missions des acteurs de l'emploi, la mise en œuvre d'une gigantesque confusion. Effectivement le gouvernement revient sur le droit à l'emploi de la Constitution 1946 et glisse de plus en plus vers une obligation de travailler. La conditionnalité d'heures de travail pour percevoir le RSA ainsi que la création de viviers d'emplois vers lesquels orienter les privés d'emploi vient non seulement installer un flou entre minima sociaux et allocation chômage mais installe surtout le principe selon lequel l'emploi n'aurait qu'une visée « adéquationniste » en vue de pallier les difficultés immédiates de recrutement du patronat.

Par ailleurs, la mutualisation des informations entre les acteurs de l'emploi inquiète quant aux liens entre Pôle emploi -bientôt France travail- et les agences d'intérim. En effet, un certain nombre de conventions ont été passées entre l'institution et des agences d'intérim, ce qui laisse subodorer que France travail aurait pour mission de transmettre les données des privés d'emploi directement aux agences d'intérim. La réforme annoncée du RSA va de pair avec celle de l'assurance chômage, puisqu'en plus de pousser les chômeurs

vers des emplois vacants sous peine de radiation, le versement du RSA sera, lui-aussi conditionné à du travail. Travail que l'on peut raisonnablement qualifier de forcé donc.

En somme, la majorité présidentielle met à mal non seulement la gestion paritaire du régime d'assurance chômage mais aussi le principe même de l'assurance chômage. Enfin, elle permet de fragiliser fortement tout rapport de force pouvant être instauré par les salarié.e.s. Si l'on résume toutes ces mesures, le gouvernement entend obliger les salarié.e.s à rester en poste peu importe leurs conditions de travail, paupérise les privé.e.s d'emploi en réduisant la durée d'indemnisation et en augmentant le seuil d'accès et en introduisant la contracyclicité. Il veut les forcer à accepter n'importe quel poste sous peine de radiation via l'instauration des viviers d'emploi et parfois même les empêche de s'inscrire sur les listes des demandeurs d'emploi par la communication des données aux employeurs. Un certain nombre de demandeurs d'emploi seront donc contraints d'accepter les postes vacants à des conditions parfois déplorables, empêchant ainsi les travailleurs de s'imposer dans un quelconque rapport de force quant à leurs conditions salariales. En cette période d'inflation où les mobilisations sur les salaires s'intensifient, toutes ces mesures vont dans le sens d'une paupérisation générale des travailleuses et travailleurs privés d'emploi comme en emploi, de plus en plus précaires.

C'est d'une autre politique de l'emploi et de la protection sociale dont le monde du travail a besoin ! Pour lutter contre la paupérisation des privé-es d'emploi mais aussi pour sécuriser les conditions de travail des salarié-es. L'assurance chômage doit protéger les salarié-es face au risque de chômage et non permettre aux entreprises de combler les emplois vacants.

A ce titre la CGT revendique :

- Le droit à un contrat à durée indéterminée ou à un emploi statutaire à temps complet ;
- L'indemnisation de tou-ttes les privé-es d'emploi à hauteur de 80 % du salaire antérieur et a minima au niveau du Smic à 2000€ ;
- L'instauration d'une protection sociale intégrale pour toutes et tous de manière à donner aux privé-es d'emploi les moyens de trouver un emploi pérenne ;
- Le maintien des droits du salarié acquis dans son dernier emploi dans une période de transition entre deux emplois, ou le plus favorable en cas d'emploi précaire.

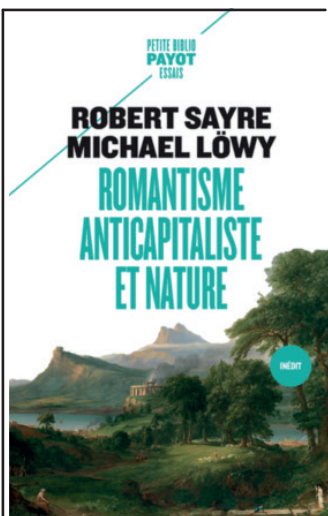
UNE HISTOIRE DU TRAVAIL

Pourquoi les êtres humains ont-ils un jour décidé de cultiver la terre ? La révolution industrielle aurait-elle pu se produire sous l'Empire romain ? L'agriculture du Moyen Âge était-elle peu efficace ? Le capitalisme stimule-t-il vraiment le progrès scientifique ?

Voici quelques-unes des questions simples et étonnantes auxquelles ces pages apportent des réponses parfois inattendues.

Alliant l'histoire des sociétés, de l'économie et des sciences, Paul Cockshott élabore une histoire de l'humanité qui débute au temps de la révolution néolithique et s'achève en s'interrogeant sur une future ère post-énergies fossiles.

Défendant une vision matérialiste de l'histoire, la richesse de cet ouvrage réside dans son analyse historique vaste et détaillée qui bouscule nos idées reçues sur les sociétés passées et actuelles. Illustré de nombreux schémas, photographies, graphiques et tableaux, ce livre s'adresse aux lecteurs de tous horizons du simple curieux au spécialiste.



Romantisme, anticapitaliste et nature — Robert SAYRE/Michael LOWY

Bien plus qu'un mouvement littéraire du XIX^e siècle, le romantisme est une vision du monde, une protestation culturelle contre la civilisation capitaliste et une critique radicale des dégâts infligés par celle-ci à la planète qui court de la fin du XVIII^e siècle à aujourd'hui.

Pour montrer cette continuité dans le temps, ce livre analyse six thématiques à travers six figures très diverses : la critique environnementale avec le botaniste-voyageur William Bartram ; le désastre écologique avec le peintre

Thomas Cole ; l'utopie écologique avec l'artisan William Morris ; la dénonciation du « meurtre » de la nature avec Walter Benjamin ; l'écologie socialiste avec le critique littéraire Raymond Williams ; et la guerre climatique avec l'essayiste militante Naomi Klein.

Juridique

Du nouveau sur le temps de trajet

Le 23 novembre dernier, la Cour de cassation a rendu un jugement (Cass. Soc., n°20-21.924, 23/11/2022) qui a provoqué un revirement de sa jurisprudence en matière d'intégration du temps de trajet dans le temps de travail effectif. En cela, elle s'est alignée sur la position de la Cour de Justice de l'Union Européenne.

Avec cette décision, la Haute juridiction impose désormais aux juges du fond de vérifier si, pendant son temps de trajet entre son domicile et son premier ou dernier client, la/le salarié.e est ou non libre de vaquer à ses occupations personnelles ou s'il doit respecter les directives de son employeur.

Selon la réponse qui sera apportée à cette question, ce temps de trajet sera ou non considéré comme du temps de travail effectif et donc rémunéré comme tel. Dans le cas d'espèce, le salarié itinérant, attaché commercial, n'avait pas de lieu de travail habituel. Il ne devait pas se contenter de rouler. Son employeur lui demandait d'intervenir avec un véhicule de la société dans le cadre d'un parcours de visites programmé sur un secteur géographique très étendu.

Il était donc entièrement à la disposition de son employeur pendant qu'il était au volant. Allant jusqu'à être tenu de téléphoner en voiture, grâce à un kit mains libres, et de répondre à ses clients, à son patron ou aux techniciens de l'entreprise.

Pas de doute pour les juges, au regard de l'impossibilité pour le salarié de vaquer à ses occupations personnelles, il s'agissait bien de temps de travail et non pas seulement

de temps de trajet. La condamnation de l'employeur au paiement d'un rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires est donc confirmée.

Cet arrêt peut entraîner des conséquences pratiques majeures pour les fonctions itinérantes (commerciaux, techniciens d'intervention, etc.), et engendrer de nombreux contentieux.



Attention, cette jurisprudence crée une exception à la règle de base qui est que le temps que la/le salarié.e met pour se rendre de son domicile à son lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Il n'est donc pas rémunéré. Il n'est pas tenu compte pour le calcul des heures supplémentaires. Mais si le temps de trajet dépasse le temps normal de celui entre le domicile et le lieu habituel de travail, la/le salarié.e bénéficie d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière (sans que cela

soit basé sur le taux horaire).

Donc il est important de bien vérifier si les personnes qui viennent vous voir entrent bien dans les critères d'éligibilité pour une prise en compte comme temps de travail effectif, et donc ouvrir droit au paiement d'heures supplémentaires.



53^e congrès

**DU 27
AU 31
MARS
2023**

DOCUMENTS DE CONGRÈS 1/2

- Projet de document d'orientation
- Amendements
- Candidatures
- Documents de référence