



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°
477

mensuel
Septembre
2017

Dossier

Première analyse des ordonnances Macron - 1^{ère} partie



3 // Analyse

4 // Actualité

6 // Branches

10 // Dossier

14 // Culture

15 // Juridique

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2017).

mensuel 151,67 heures

1 480,27 € brut (9,76 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2017) : **3 269€**

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 (2016).

Valeur du point : **3,380 €**

Experts Automobiles (au 01/01/2016).

1^{er} salaire de la grille : **1 475 €**

Experts Comptables (au 01/08/2017).

Valeur de base : **106,30 €**

Valeur hiérarchique : **65,61 €**

Avocats (au 01/01/2016).

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : **1 488,33 €**

Coef. 215 : **1 530,88 €**

Coef. 225 : **1 561,50 €**

Avocats à la Cour de Cassation

(au 01/01/2016). Valeur du point : **15,62 €**

Huissiers (au 01/04/2016).

Valeur de référence : **5,75 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **5,66 €**

pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

Greffes des Tribunaux de Commerce

(au 01/03/2017). Valeur du point : **5,1445 €**

Notariat (au 01/03/2017).

Valeur du point : **13,50 €** (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/01/2017).

Valeur du point : **9,07 €**

E d ito

Défendre la démocratie

Le gouvernement l'a annoncé : la réforme du Code du Travail n'est que la première étape d'une « *refondation* » des droits et garanties hérités des conquêtes sociales de 1936 et 1945. Immédiatement après viendra la réforme de l'assurance chômage, puis de la formation et des retraites. En réalité, il ne s'agit ni d'une refondation ni d'une réforme. Il s'agit de détruire tout ce qui constitue une entrave à la politique de pillage des multinationales. Quitte à remettre en cause la démocratie.

La démocratie suppose la reconnaissance d'intérêts contradictoires dans la société. Elle suppose le droit pour les salarié-es de s'organiser en toute indépendance dans leurs syndicats pour défendre leurs intérêts particuliers : obtenir un salaire suffisant pour vivre, limiter la durée de la journée de travail, etc ...

Tous les régimes totalitaires du 20^{ème} siècle partageaient cette même obsession : soumettre les intérêts particuliers à l'intérêt général des patrons pour leur permettre de continuer leur « *business* » libéré de toute contrainte. Cette marche au corporatisme a un nom, et même plusieurs : Mussolini, Salazar, Dolfuss, Franco, Pétain. Tous ont instauré le syndicat unique et organisé l'association capital-travail. Heureusement, nous n'en sommes pas encore là. Mais qui peut contester que nous en prenons aujourd'hui sérieusement le chemin ?

Lisez les ordonnances Macron. Que disent-elles ?

Qu'un élu ne peut prétendre à plus de 3 mandats successifs. Que se passera-t-il à l'issue de son 3^{ème} mandat ? Sa protection contre le licenciement disparaîtra. Sachant son emploi à terme menacé, gardera-t-il sa liberté de parole et de revendiquer ?

Qu'un accord d'entreprise peut intégrer le délégué syndical dans le Comité Social et Economique fusionnant les CE-DP-CHSCT. Le CSE pourra négocier les accords d'entreprise à la place des syndicats. N'est-ce pas la marche au syndicat unique ? Pour quel objectif ? Le nouvel article L.2254-2 prévu par les ordonnances révèle le véritable objectif de cette opération. Il prévoit qu'il sera désormais possible de baisser tout élément de rémunération, y compris les salaires s'ils sont au-dessus des minima de branche !

Face aux néo-totalitaires, levons le drapeau de la CGT et de la résistance !



Stéphane JOUTEUX

Analyse

Les marchés financiers saluent Emmanuel MACRON et son gouvernement

— Pôle Economique

Sans surprise, Emmanuel Macron demeure populaire parmi les financiers, alors que son code de popularité est en chute libre dans la population. Dans sa dernière livraison, le magazine *Nouvel Observateur* publie un entretien avec Isabelle Mateos y Lago, directrice générale du BlackRock Investment Institute, le centre de recherche de la plus grosse société de gestion d'actifs mondiale¹.

Dans cet entretien, la conseillère du fonds d'investissement basé à Londres exprime que le satisfecit est surtout fondé sur deux points : la réforme du marché du travail et la réduction des dépenses publiques.

Considérant que « le président et le gouvernement sont en contrôle de la situation », elle se montre optimiste sur la capacité du président à « mener la réforme du marché du travail sans mettre tout le monde dans la rue ». Pour elle, « les débats parlementaires sur la loi d'habilitation à réformer par ordonnance se sont passés de façon

1. Elle est énarque, inspectrice des Finances ; elle a débuté sa carrière au ministère de l'Economie et des Finances avant de rejoindre le Fonds monétaire international, puis BlackRock en janvier 2015.

constructive (...) et le texte a obtenu une vraie majorité ... ».

Selon cette conseillère des plus gros financiers du monde : « le président Macron et Edouard Philippe sont capables de faire sauter le blocage sur le marché du travail, ce sera un signal fort. Cela montrera que le jeu a changé et que la France est prête à accepter des réformes positives pour son économie ».

S'agissant des dépenses publiques, elle salue la décision « de tenir les 3 % de déficits dès cette année », tout en précisant que cette décision « aurait pu être repoussée d'un an, les marchés financiers n'étaient pas inquiets compte tenu du niveau actuel des taux d'intérêt et de la politique de la Banque centrale européenne ».

Autrement dit, d'après la conseillère des plus grands financiers du monde, Monsieur Macron et son gouvernement se montrent encore plus enclins aux attentes des marchés financiers que ces marchés eux-mêmes. On dirait qu'ils sont plus royalistes que le roi !

La conseillère considère très positive la décision de réduire le montant de l'APL, car cela montre que Monsieur Macron et son gouvernement peuvent

« faire ce que la France n'a jamais réussi à faire ». Si elle juge que le choix de tenir l'objectif d'un déficit budgétaire à 3 % du PIB est « une bonne nouvelle », elle se montre en revanche critique sur la décision de bloquer la prise de contrôle des chantiers navals de Saint-Nazaire par une société italienne. D'après elle, « à l'étranger, c'est perçu comme un geste étatiste, anti-européen, anti-marché ».

Pour enfoncer le clou, elle dessine une « feuille de route » pour Monsieur Macron et son gouvernement à la rentrée :

« Outre la mise en place effective d'une vraie réforme du marché du travail, j'attends qu'il montre sa capacité à faire des coupes intelligentes et durables dans les dépenses publiques. Je me demande aussi si les entreprises vont bénéficier de baisses d'impôts à terme. C'est important pour les investisseurs en actions ».

Cette feuille de route est évidemment à l'opposé des intérêts des travailleurs. Cela confirme l'enjeu des mobilisations pour imposer d'autres choix au président de la République et son gouvernement. D'où l'importance de cette journée d'action du 12 septembre dont nous pouvons nous féliciter de sa réussite.



Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

26 octobre 2017 Centres d'appels
20 et 21 novembre 2017 Conseil National Fédéral

www.soc-etudes.cgt.fr



Actualité

PRÉCARITÉ QUAND TU NOUS TIENS ...

La France compte 25,8 millions d'emplois mais 3,4 millions de personnes ont un statut précaire, il s'agit principalement de contrats à durée déterminée (7,5 % du total des emplois) et d'intérimaires (2 %).

Ces données de l'INSEE oublient l'emploi à temps partiel et n'intègrent pas les précaires non-salariés dont une partie, surtout la moins qualifiée, est soumise aux aléas des contrats au jour le jour.

Elles masquent aussi le fait que, malgré leur contrat à durée indéterminée, une partie des salariés les moins qualifiés, notamment dans les PME, sont peu protégés des fluctuations économiques.

Dans le but de restaurer le taux de profit des entreprises, en baisse à cause de la crise capitaliste déclenchée en 2008, les gouvernements en Europe ont validé et mis en œuvre une série de lois qui ont eu pour effet de faire exploser la précarité.

Cette offensive s'est traduite par la loi de 2008 dite « *de modernisation du marché du travail* », la loi de 2013 dite « *de sécurisation* », puis les lois Macron, Rebsamen et El Khomri. La précarité, comme le chômage, pèse comme une épée de Damoclès sur les garanties collectives des salariés non précaires. Par la fragilisation de la cotisation sociale rebaptisée « *charges sociales* », le

financement de la protection sociale, retraite comprise, est remis en cause.

La précarité frappe tout le monde, et encore plus fortement les jeunes :

Plus de 50 % des 15 - 24 ans ont un emploi précaire aujourd'hui, contre 17 % au début des années 1980. Pour les 25-49 ans, le taux est passé de 3 à 10 %. Huit recrutements sur dix se font aujourd'hui par CDD, plus en plus courts. Pour les jeunes, notamment peu qualifiés, l'emploi précaire est devenu un sas d'entrée dans l'emploi, dans lequel certains restent enfermés un grand nombre d'années.

L'âge moyen d'accès au premier CDI est passé de 22 ans en 2000 à 27 ans aujourd'hui, alors que le nombre d'années d'études a eu tendance à décroître (rapport 2016 Commission des Affaires Sociales).

La précarisation massive de l'emploi, la dégradation des conditions de travail, l'accroissement des inégalités sociales et des revenus traduisent, mieux que tout discours, l'importance du changement de société qui est en train de se produire.

Depuis quelques années, la précarité envahit peu à peu la vie quotidienne des Français. Elle s'est insinuée dans les domaines jusqu'alors considérés comme les bases de la cohésion sociale - l'emploi, l'école, le logement, la famille- qu'elle a radicalement

contribué à transformer.

Pour les précaires, c'est la vie « *au fil des jours* », d'une semaine sur l'autre, sans pouvoir faire de projet.

C'est l'impossibilité de construire son avenir, d'avoir par exemple un logement, de pouvoir fonder une famille, d'accéder à l'autonomie, devant toujours compter sur le soutien moral et financier des parents et de l'entourage.

C'est l'accès au crédit impossible par veto bancaire, car sans certitude de pouvoir rembourser les traites. C'est encore être contraint de faire les boulots que les autres ne veulent pas faire, être cantonné à une « *variable d'ajustement* » avec pour horizon le travail jusqu'au bout sans pouvoir penser ni aux loisirs, ni aux vacances, ni à la retraite.

Il faut maintenant admettre que la précarité représente une menace réelle pour la santé, non seulement des catégories sociales les plus défavorisées, mais également - même si cela est encore difficile à évaluer avec précision - de tous ceux qui, théoriquement plus favorisés, doivent aujourd'hui vivre et travailler dans des conditions sans rapport avec leur qualification et le niveau de vie qu'ils étaient encore en droit d'espérer il y a seulement quelques années.

A terme, c'est une proportion considérable de la population qui pourrait voir sa santé

menacée par ces processus massifs de précarisation, de dégradation des conditions de travail et par la diminution de la solidarité nationale.

Ce que propose Macron ...

Pour sortir du chômage, voire de la misère, l'ex-associé de Rothschild, le président des banques nous propose l'ubérisation, la micro-

entreprise, le développement du travail indépendant et auto-exploité.

Il nous propose le « *contrat d'opération* » ou contrat de mission, pour prétendument coller aux nouveaux métiers.

Ce contrat, qui n'a de CDI que le nom, existe déjà dans le BTP et le secteur de l'ingénierie (Convention collective SYNTEC). Sa rupture est prévue dès

la signature, au terme de la mission. Nul besoin de passer par la case licenciement économique et c'est encore plus sûr juridiquement pour l'employeur que le CDD dont l'utilisation est encadrée par la loi.

C'est le retour assuré, pour le salarié, à la case chômage, sans recevoir au passage le paiement de la prime de précarité !

CONSEIL NATIONAL

20-21 novembre 2017

Comme pour un congrès, un conseil national ne peut se dérouler sans au moins un évènement culturel. Lors de notre dernier conseil national, nous avons rendu un hommage à Léo FERRE.

Pour 2017, nous avons décidé de changer de registre et de demander au groupe Melissmell de venir.

Engagé, Melissmell c'est d'abord des paroles ... et une voix. Mais quelle voix ?

Mélanie n'interprète pas ses chansons mais nous les donne à vivre. Elle nous fait partager sa rage avec des musiciens qui le lui rendent bien.

Ce concert sera gratuit. Il vous est possible de faire venir d'autres personnes pour autant qu'elles soient inscrites auprès de Laïla et/ou Nadira à l'adresse mail suivante : admfsetud@cgt.fr

Toute personne non inscrite et ne participant pas au conseil national ne pourra entrer dans le complexe pour des questions de sécurité.

Ce sera le 20 novembre au soir dans le patio de la CGT



Branches

Bureaux d'Etudes

Compte rendu de la réunion de la négociation du 24 mai 2017.

L'ordre du jour était des plus léger. Il est vrai que le patronat attend la tenue du séminaire de branche pour discuter de la feuille de route des négociations à venir. En même temps, SYNTEC et CINOV restent suspendus aux décisions de Macron. Aussi, aucune négociation sur l'ordre public conventionnel ni sur la CPPNI est prévue.

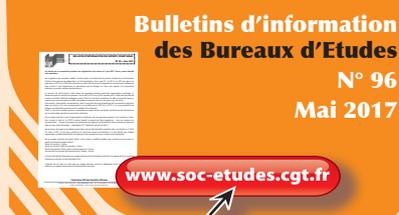
Heureusement nous avons eu la présentation de la note 2 sur l'emploi-formation et tendances

2016 concernant les métiers du numérique, de l'ingénierie, des études et conseil et de l'évènement. Cette note est disponible : <http://observatoire-metiers.opiiec.fr/>

Ce sont six pages synthétiques qui donnent un véritable panorama de la branche.

Attention, l'accord du 19 février 2013 relatif à la santé, et aux risques psychosociaux continue à produire ses effets. Ainsi, chaque membre titulaire CHSCT aura droit à un crédit d'heures additionnel forfaitaire concernant la mise en oeuvre d'un plan de prévention RPS :

à télécharger



- 5 heures / mois pour les entreprises de moins de 500 salarié-es,
- 8 heures / mois pour les entreprises de 500 à 999 salarié-es,
- 15 heures / mois pour les entreprises de plus de 1000 salarié-es.

Experts Comptables

Compte rendu de la réunion de la négociation du 8 septembre 2017.

Nous avons été amenés à traiter de plusieurs thèmes.

à télécharger

Bulletins d'information des Experts Comptables
N° 85
Septembre 2017

www.soc-etudes.cgt.fr

Les congés spéciaux

La loi El Khomri a révisé un certain nombre d'éléments concernant les congés spéciaux. Ainsi, le nombre de jours pour les décès d'un enfant, frères et soeurs et la survenance handicap chez un enfant a été revu à la hausse. Aussi, dans un premier temps, le patronat nous proposera un texte qui mettra en adéquation la convention collective avec la loi. Dans un deuxième temps, nous engagerons des négociations sur des améliorations.

Accords d'intéressement

C'est le dada de la CFTC qui

tente de vendre un projet « d'accord type » (Loi El Khomri) en argumentant sur les exonérations de cotisations sociales. La CGT s'est positionnée contre ... et il semble bien que ce projet est loin de faire l'unanimité, y compris côté patronal.

Temps de trajet

Le patronat ne désire pas réviser la convention collective en ce domaine. Nous avons pourtant souligné que ces temps de trajet, jusqu'à 4 heures par jour, sans compensation, a des conséquences néfastes sur la santé des salarié-es.

La problématique de la CSG

En augmentant la CSG de 1,7 % pour les salarié-es et retraité-es, le Gouvernement accentue une nouvelle fois le transfert du financement de la sécurité sociale des cotisations sociales vers l'impôt et la fiscalisation.

Ce transfert s'est continuellement accru depuis la création de la CSG par le Gouvernement Rocard en 1991 jusqu'au Gouvernement Jospin en 1998 où la CSG est passée de 1,1 % à 7,5 % pour les salarié-es et 6,6 % pour les retraité-es.

Avec cette nouvelle augmentation, la part des cotisations finançant la sécurité sociale passerait de 86,8 % en 1991 à 65,6 % alors que la part de l'impôt incluant la CSG passerait de 4,9 % à 30,3 %. La CSG, cet impôt injuste, est financé par les salarié-es et les retraité-es à hauteur de 89,6 % au détriment des patrons qui en sont épargnés.

Depuis sa création, les hausses successives de la CSG ont souvent été compensées par des baisses de cotisations sociales, en particulier, de cotisation « patronales ». Si bien qu'aujourd'hui, ce que l'on paye en CSG était naguère payé par les employeurs.

La contrepartie des baisses de cotisations maladies et chômage (3,10 %) des salarié-es, annoncées pour « soi-disant » améliorer leur pouvoir d'achat, n'est qu'un leurre et aura un effet boomerang dévastateur avec la diminution du salaire socialisé (salaire net + cotisations sociales) et des droits collectifs (retraite, remboursements maladie, allocations chômage etc ...) qui en résultent.

Qu'est ce que le salaire socialisé ?

Les cotisations sociales constituent un élément du salaire. Elles sont immédiatement transformées en prestation par la sécurité sociale (pensions de retraites, allocations chômage, prestations maladies etc ...). La cotisation sociale est, comme le salaire direct, prélevée sur la valeur ajoutée, c'est-à-dire les richesses produites par les salarié-es. Augmenter les cotisations sociales, comme augmenter les salaires nets, c'est faire reculer le profit - on a ainsi une opposition entre salaire et profit- quand l'un augmente, l'autre recule.

Au-delà de ces ajustements d'apothicaire, le Gouvernement ne dit rien des 80 milliards d'euros perdus chaque année à cause de la fraude fiscale. Il n'a pas non plus commenté les bénéfices des entreprises du CAC 40 passés de 55 milliards d'euros en 2015 à 77 milliards d'euros en 2016 et encore moins le montant total des dividendes distribués en 2017 (44 milliards d'euros, un record depuis 2006). Quant aux retraités, c'est la double peine, puisqu'ils subiraient l'augmentation de 1,7 % de la CSG sans aucune contrepartie, dès lors que leur pension dépasse 1200 euros par mois.

A titre d'exemple, cela représentera une ponction de 306 euros par an pour une pension de 1500 euros. Un sale coup qui vient s'ajouter à une série de pilules amères imposées aux retraités ces dernières années :

- absence de revalorisation des pensions depuis 4 ans,
- instauration d'une taxe de 0,3 % (CASA) au titre du financement de l'aide à l'autonomie,
- suppression de plusieurs

avantages fiscaux comme la demi part pour les veuves et veufs ayant élevé un enfant, etc ...

Nous récusons le chômage démagogique et dangereux fait par le Gouvernement pour faire passer la pilule de l'augmentation de la CSG de 1,7 % pour les retraités avec la suppression de la taxe d'habitation pour 80 % de foyers fiscaux (18 millions de ménages). Cette mesure entraînera un manque à gagner de 10 à 15 milliards d'euros pour les collectivités territoriales (soi-disant compensées par l'Etat).

Cette politique s'inscrit dans la droite ligne de ce qu'on subit depuis plusieurs années, avec une baisse des dotations de l'Etat aux collectivités de près de 10 milliards d'euros, assortie de cadeaux aux entreprises avec le pacte de responsabilité et le CICE. Cela conduit inévitablement vers moins de services publics, moins de vitalité dans l'ensemble des territoires et surtout beaucoup d'inégalités. Par cette mesure, l'Etat pourrait « prendre la main » sur les dépenses des collectivités territoriales et s'en servir de levier pour réduire la masse salariale des services publics territoriaux avec des milliers de suppressions de fonctionnaires. La CGT ne cautionne pas le chantage du Gouvernement visant à remettre en cause les principes de financement de la protection sociale bâtis par Ambroise Croizat en 1945.

La CGT exige une véritable augmentation des salaires et pensions dans le cadre d'une augmentation du pouvoir d'achat permettant une relance de l'économie et des conditions sociales des salarié-es et retraité-es.

Branches

Communiqué de presse

LUTTE CONTRE LE SEXISME : Une grande avancée à confirmer

Le 9 août dernier, le Tribunal administratif de Strasbourg, qui avait été saisi par des associations féministes, a rendu une décision historique : la mairie de Dannemarie (Haut-Rhin) a été condamnée à retirer les figurines sexistes qu'elle avait disséminées dans l'espace public.

Le juge a estimé que *" les éléments du corps féminin, notamment les bouches, sont grossièrement déformés et les femmes sont représentées d'une manière caricaturale, réduites à un rôle de reproductrice [...], ou parfois même de façon graveleuse, dans des positions dégradantes [...] "*.

Il a constaté que *" ces représentations illustrent une conception de la femme, inspirée par des stéréotypes, qui la confine à une fonction de mère et surtout d'objet sexuel ",* promouvant *" une représentation dévalorisante de la condition féminine de nature à encourager des attitudes irrespectueuses à l'égard des femmes "*.

Ainsi, ce jugement courageux revient à reconnaître, enfin, que la promotion publique du sexisme s'inscrit dans ce que nous dénonçons, avec le mouvement féministe dont notre organisation est partie prenante, comme continuum des violences contre les femmes. Continuum qui va des violences symboliques, discriminations

professionnelles incluses, jusqu'au féminicide.

Nous nous réjouissons de constater le chemin parcouru depuis que, en dénonçant ce même style de communication de la part de nos entreprises, nous avons obtenu, à travers l'ANI 2004, le volet *" lutte contre les stéréotypes "*.

Autre avancée où la CGT a, là encore, joué un rôle déterminant : la loi du 17 août 2015 condamnant le sexisme au travail.

Enfin, cette décision de la Cour d'appel d'Orléans (7 février 2017), qui condamne une entreprise à indemniser une salariée licenciée pour inaptitude, conséquence de la souffrance induite par ce *" harcèlement environnemental ou d'ambiance "* et assimilé au harcèlement sexuel.

Mais la bataille est loin d'être gagnée. Après avoir ostensiblement défié la décision de justice en faisant *" adopter "* (sic) les panneaux sexistes par des habitant-es à condition de les placer dans des lieux privés, en centre-ville et bien visibles depuis la voie publique (!), après avoir orchestré une violente campagne médiatique en soutien à cette initiative sexiste ... la mairie de Dannemarie s'est pourvue en appel auprès du Conseil d'Etat.

Lequel Conseil d'Etat, conscient des enjeux de cette affaire, a

décidé d'une audience publique, le mercredi 30 août à 10 heures.

Il aura là l'occasion de statuer sur la question de savoir si l'égalité femme-homme est une liberté fondamentale qui mérite d'être protégée par la procédure de référé, ainsi qu'en a décidé le Tribunal administratif de Strasbourg le 9 août.

Ce qui revient à fournir, aussi bien au mouvement syndical qu'aux associations féministes, une voie de droit pour faire retirer de l'espace public en 48h, via le référé liberté, toutes les publicités, affiches, images ou autres supports gravement sexistes.

Rappelons-le : 80 % des femmes salariées considèrent que dans le monde du travail, les femmes sont régulièrement confrontées au sexisme (rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle 6/3/2015), sexisme dont les effets délétères et pathogènes sont aussi abondamment identifiés, documentés et dénoncés.

Ainsi, l'enjeu est de donner une portée effective au droit à l'égalité, et d'obtenir des outils juridiques pour lutter contre cette forme grave de violence qui instaure un contexte hostile et humiliant pour toutes les femmes, dans la vie publique comme dans la vie professionnelle.

Experts Automobiles

Compte rendu de la réunion de la négociation du 13 septembre 2017.

Plusieurs points ont été abordés et un accord a été signé.

Complémentaire santé

La Macif, l'organisme recommandé de la branche, nous a fait un bref exposé concernant l'application du décret de mars 2017 au regard de la loi Evin. Il s'agit en fait d'un possible maintien des prestations pour certaines catégories de salarié-es : les retraité-es et les salarié-es licenciés. Ce maintien proposé par l'assureur à l'ex salarié-e (loi de sécurisation de 2014) va au delà de la portabilité. L'ex salarié-e se voit garantir les prestations mais paie le coût global de la cotisation, c'est-à-dire, part salariale et part patronale. L'augmentation de la cotisation est encadrée et ne

peut excéder des tarifs globaux la 3^{ème} année.

Autrement dit, si un salaire avait une cotisation de 100 euros pour sa complémentaire santé, il ne payait qu'au plus 50 euros, les 50 autres euros étant payés par l'employeur. Une fois retraité, le salarié-e paiera 100 euros et au bout de 3 ans, sa cotisation pourrait aller jusqu'à 150 euros.

Pire, certains assureurs, comme la Macif ont une lecture

restrictive du décret. Ils estiment que l'encadrement n'a lieu que pour 3 ans et qu'ensuite les augmentations sont libres. C'est une lecture que nous ne partageons pas.

Protection des représentants syndicaux

Un accord a été signé qui permet de protéger du licenciement les salarié-es qui participerait aux commissions de la branche : Seule FO a réservé sa signature !! Au motif que l'accord avait été remis sur table. Mais cet accord a été proposé par la CGT il y a plusieurs mois ... Il est vrai que le négociateur FO n'est plus le même et que visiblement les informations passent mal dans cette fédération. Pourtant, un accord comme celui-ci ne devrait pas faire débat.

Accord d'intéressement

Il a été décidé de travailler à un accord type.

à télécharger

Bulletins d'information des Experts Automobiles

N° 68

Septembre 2017



www.soc-etudes.cgt.fr



Dossier : PREMIERE ANALYSE

Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective

Titre I Chapitre 1, page 2

Primauté de l'accord d'entreprise et bloc de compétence réservé à la branche

Principe : l'accord d'entreprise prévaut sur la branche

Le projet d'ordonnance poursuit et généralise « l'inversion de la hiérarchie des normes » commencé par la loi El Khomri en faisant prévaloir l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Ainsi dans la plupart des domaines du code du travail, l'accord d'entreprise peut déroger à l'accord de branche de façon défavorable.

Ce principe comporte des exceptions sur certains sujets réservés à la branche.

Exception 1 : champ de compétence exclusif de la branche :

Le champ de compétence exclusif de la branche concerne les rapports entre la branche et l'entreprise. Il implique que les entreprises ne peuvent pas déroger de façon défavorable dans ces domaines. Dans tous les autres domaines les entreprises pourront prévoir des dispositions moins favorables que celles fixées par la branche (art. L. 2253-1 futur, p. 3).



Le projet d'ordonnance énumère 11 domaines de compétence exclusive de la branche :

1. Salaires minima hiérarchique
2. Classifications professionnelles ;
3. Mutualisation des fonds paritaires ;
4. Mutualisation des fonds de financement de la formation professionnelle ;
5. Garanties collectives complémentaires (mutuelles, prévoyance) ;
6. Heures d'équivalence, temps de pause minimum de 20 minutes, durée minimale de travail à temps partiel, complément d'heures du salarié à temps partiel ;
7. Pour les CDD : durée maximum, délai de transmission, délai de carence entre contrats. Pour les contrats de mission dans le cadre de travail temporaire : durée et renouvellement du contrat et succession de contrats de

missions. Remarque : certaines prérogatives restent donc fixées par la loi : notamment en cas de recours et prime de précarité ;

8. CDI de chantier ;
9. L'égalité professionnelle femme-hommes ;
10. Durée maximum et renouvellement de la période d'essai ;

11. Transfert conventionnel de salarié en cas de succession sur un marché de travaux (lorsque les conditions du transfert légales ne sont pas réunies) : sécurise les conventions collectives comme celle de la propreté, les entreprises ne peuvent pas refuser d'appliquer les clauses de transfert conventionnel prévues par la branche.

Exception 2 : sujets « verrouillables » par la branche :

Sur ces sujets, une convention de branche peut interdire expressément aux entreprises de déroger de façon

DES ORDONNANCES MACRON

1^{ère} partie

défavorable aux stipulations de la branche. Encore faut-il qu'un accord de branche soit conclu avec les employeurs. Le projet d'ordonnance liste 4 domaines :

1. Prévention de la pénibilité (renommée prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels !); alors qu'avant c'était du domaine exclusif de la branche.
2. Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
3. Les seuils de désignation des délégués syndicaux, leur nombre et la valorisation des leurs parcours syndical ;
4. Les primes pour travaux dangereux et insalubres.

Soulignons que les entreprises peuvent diminuer ou supprimer les primes prévues par la branche (13^e mois, ancienneté, vacances, etc.) et même baisser les salaires si ceux-ci sont supérieurs aux minima conventionnels.

Pas d'exception liée à la date des accords d'entreprise ou de branche. Dans tous les domaines qui ne relèvent pas du domaine exclusif de la branche ou de sujets verrouillés par la branche, les dispositions défavorables des accords d'entreprise prévalent sur les accords de branche, quelle que soit la date de l'accord d'entreprise. Ainsi les accords d'entreprise peuvent déroger également aux accords de branche conclus avant le 6 mai 2004.

Rapports entre la branche et la loi. Concernant les rapports

entre la loi et la branche, cette dernière peut déroger de façon défavorable aux règles légales sauf lorsque celles-ci sont d'ordre public. Pour savoir quelles règles sont d'ordre public, il faudra se reporter aux règles du code du travail en question (dans la version du code du travail issue des ordonnances).

Exemple : pour les CDD, les dispositions légales prévoient que la branche peut fixer elle-même la durée du CDD, le nombre de renouvellement et le délai de carence entre deux CDD. Ce n'est qu'à défaut d'accord de branche que les limites prévues par la loi sont applicables (ordonnance n° 3 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, Titre III, Chap. 2, p. 22 et s.). Ainsi, dans ces domaines une convention de branche peut prévoir des dispositions moins favorables que la loi (ex. : un CDD de 2 ans renouvelable 4 fois sans délai de carence). Le même principe s'applique aux rapports entre les accords d'entreprise et la loi. Ceux-ci peuvent déroger de façon défavorable à la loi sauf dispositions légales d'ordre public. Chapitre 3, Article 3, pages 3-4-5

Primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail

L'ordonnance prévoit que certains accords collectifs pourront modifier le contrat de travail du salarié sans son accord. C'est la fin du principe de faveur, selon lequel entre deux clauses (une issue de

l'accord collectif et l'autre du contrat de travail), c'est la plus favorable qui prévaut.

C'est valable pour tous les accords collectifs qui sont conclus en vue de préserver, ou de développer l'emploi, ou qui répondent aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise. Autant dire que tous les accords d'entreprise sont susceptibles de rentrer dans ces critères ! Et que ces accords pourront remplacer des plans de sauvegarde de l'emploi !

Cet accord d'entreprise pourra porter sur l'aménagement de la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, la rémunération de base et tout autre avantage ou accessoire du salaire, la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Contrairement aux accords de maintien de l'emploi de 2013, il n'est même plus prévu une contrepartie obligatoire sur la rémunération des dirigeants et les dividendes des actionnaires.

Si le salarié refuse la modification de son contrat de travail, son licenciement repose automatiquement sur une cause réelle et sérieuse. OUF, le gouvernement a tout de même prévu que le salarié aurait droit aux allocations chômage... Unique et ridicule contrepartie à ce licenciement : l'employeur devra abonder le Compte Personnel de Formation selon des modalités à déterminer par décret (100

Dossier : PREMIERE ANALYSE

heures selon les annonces du gouvernement).
Chapitre 4, Article 4, page 5

Le délai de l'action en nullité contre un accord collectif sera très court.
 Toute action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord doit être engagée sous peine d'irrecevabilité dans un délai de deux mois à compter de la notification ou de la publication.

Le juge peut décider que l'annulation ne vaut que pour l'avenir et n'est pas rétroactif. Les accords collectifs en lien avec des licenciements collectifs pour motif économique ou un plan de sauvegarde de l'emploi gardent leurs spécificités.

Titre II Chapitre 1, pages 17 et suivantes

Négociation en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise. L'ordonnance modifie les règles de négociation en entreprise en l'absence de délégués syndicaux.

Les entreprises de moins de 50 salariés pourront désormais négocier sans délégués syndicaux sur tous les sujets ouverts à la négociation (avant c'était sur certains points uniquement).

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur pourra directement procéder à un référendum auprès des salariés pour faire valider un projet d'accord collectif. Dans



une entreprise d'une si petite taille, on imagine à quel point le secret du vote peut être respecté !

Dans les autres entreprises, les règles divergent un peu en fonction de leur taille, mais l'idée globale est la même : ce sera soit des membres élus du conseil social et économique (CSE) qui pourront négocier (mandatés ou non par une organisation syndicale), l'accord sera alors valide si les membres du CSE signataires représentent la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

En l'absence de membres élus du CSE, ou si ces derniers n'ont pas souhaité négocier, ce sera alors des salariés mandatés suivi d'un référendum dans l'entreprise. On est donc bien

loin des accords signés par des syndicats majoritaires ! Tout est bon pour obtenir des accords d'entreprise qui pourront déroger aux accords de branche !

Chapitre 3, Article 10, pages 22 et 23

Référendum à l'initiative de l'employeur

Contenu de la loi travail El Khomri : lorsque qu'un accord d'entreprise ou d'établissement a été signé par des organisations syndicales représentatives minoritaires ayant recueilli plus de 30% des suffrages, celles-ci disposent d'un délai d'un mois à compter de cette signature pour manifester leur intention de procéder à un référendum des salariés pour valider l'accord. Rajout de l'ordonnance : au

DES ORDONNANCES MACRON

1^{ère} partie

terme de ce délai d'un mois, l'employeur peut organiser ce referendum à moins que l'ensemble des organisations signataires qui a signé ne s'y oppose.

Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

Titre I Chapitre 2, article 2, pages 2 3 4 5 6

Barémisation. Concernant les indemnités versées en cas de licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

Dans les entreprises de plus de 11 salariés

	Avant les ordonnances	Après les ordonnances
Salariés ayant une ancienneté de moins de 2 ans	<i>Pas de minima et pas de plafond maximum</i>	<i>Le minima varie de 0 pour moins d'un an d'ancienneté à un mois maximum. Le minima varie de un mois minimum pour plus d'un an d'ancienneté à deux mois maximum</i>
Salariés ayant une ancienneté de plus de 2 ans	<i>Plancher minimal de 6 mois de salaire brut, pas de plafond maximum</i>	<i>3 mois minimum et maximum pour 2 ans d'ancienneté (page 2) Minima de 3 mois et jusqu'à 20 mois maximum pour plus de 30 ans d'ancienneté (page 3)</i>

Dans les entreprises de plus de 11 salariés

Avant les ordonnances		Après les ordonnances		
Pour tous les salariés	<i>Pas de minima, pas de maxima</i>	<i>Salariés ayant moins d'un d'ancienneté : 0 mois (page 4)</i>	<i>Salariés ayant 10 ans d'ancienneté : minimum et maximum de 2,5 mois (page 4)</i>	<i>Salariée ayant une ancienneté à partir de 11 ans : barème identique aux entreprises de plus de 11 salariés (page 3)</i>

Exemple : en cas de licenciement d'une femme enceinte qui refuse sa réintégration, celle-ci ne touchera que 6 mois d'indemnités au lieu des 12 mois avant les ordonnances !

Autres exemples sur le plafonnement des indemnités pour licenciement illégal

L'ordonnance fixe un minimum et un maximum du montant de l'indemnisation.

Une femme ingénieure de

55 ans percevant un salaire mensuel brut de 5 000 € et ayant 10 ans d'ancienneté est licenciée abusivement par son employeur.

Le montant d'indemnisation auquel elle peut prétendre se situe entre 3 mois minimum ou 10 mois maximum de salaire. Le montant de son indemnisation peut donc être de 15 000 € (5 000 € x 3).

Pour la remplacer, l'employeur

embauchera un jeune ingénieur à 2 000 € par mois, en 7 mois et demi (15 000 € : 2 000 €) la différence de salaire rend rentable le licenciement. L'employeur sera «indemnisé» de sa condamnation pour licenciement abusif.

C'est le licenciement low cost. Ce n'est pas un encouragement à embaucher mais une incitation à licencier et à tirer vers le bas les salaires.

« La servante écarlate »

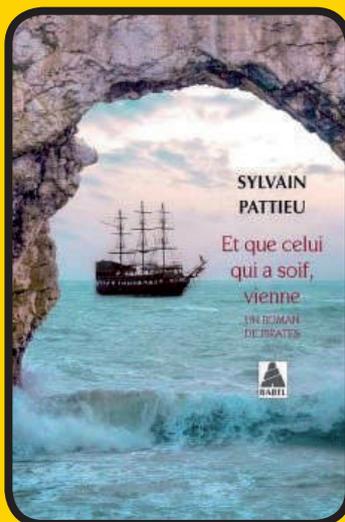
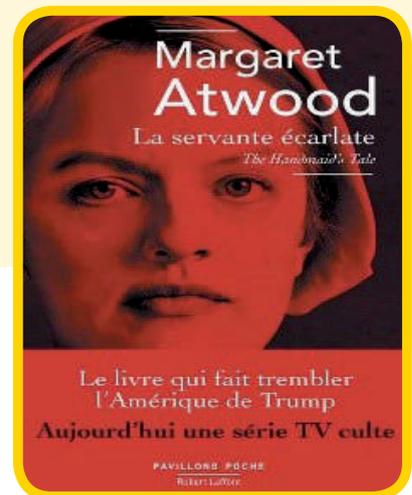
Margaret ATWOOD

Devant la chute drastique de la fécondité, la république de Gilead, récemment fondée par des fanatiques religieux, a réduit au rang d'esclaves sexuelles les quelques femmes encore fertiles.

Vêtue de rouge, Defred, « Servante écarlate » parmi d'autres, à qui l'on a ôté jusqu'à son nom, met donc son corps au service de son commandant et de son épouse. Le soir, en regagnant sa chambre à l'austérité monacale, elle songe au temps où les femmes avaient le droit de lire, de travailler ...

En rejoignant un réseau secret, elle va tout tenter pour recouvrer sa liberté. Parue pour la première fois en 1985, la Servante écarlate s'est vendue à des millions d'exemplaires à travers le monde. Devenu un classique de la littérature anglophone, ce roman, qui n'est pas sans évoquer le 1984 de George Orwell, décrit un quotidien glaçant qui n'a jamais semblé aussi proche, nous rappelant ô combien fragiles sont nos libertés. La série adaptée de ce chef-d'oeuvre de Margaret Atwood, diffusée sous le titre original *The Handmaid's Tale*, avec Elisabeth Moss

dans le rôle principal, a été unanimement saluée par la critique.



« Et que celui qui a soif »

Sylvain PATTIEU

Comment écrire aujourd'hui un roman de pirates ? C'est le défi qu'a relevé Sylvain Pattieu, avec le souffle romanesque nécessaire au genre. Avec lui, nous embarquons à bord de trois bateaux, de bons bateaux de bois de l'époque. Ils ont pour nom l'Enterprize, Le Florissant, le Batavia.

Sur leurs ponts, prêts à s'élancer vers le Nouveau Monde, une flopée de personnages fascinants, négriers ou esclaves, marchand de la Compagnie des Indes Orientales, compagnon vitrier, coureurs d'aventure et pionniers philosophes, prostituée bannie du Royaume de France ou soldat travesti.

Bien sûr, des pirates viendront croiser leur route et bouleverser leurs destinées. Apparaissent aussi les propres fantômes, historiques ou personnels, de l'auteur. Batailles navales, histoires d'amour, rhum, bagarres, rébellions, utopie, vengeance : Et Que Celui Qui a Soif, vienne, foisonne d'intrigues croisées, comme l'exige tout roman d'aventure, mais c'est aussi une ode à la liberté et à l'égalité, un tableau vivant de ce que fut cette première mondialisation.

Juridique

Congés payés Quelques rappels

Ce thème a fait l'objet de nombreuses jurisprudences, qu'il est important de connaître afin de défendre au mieux les intérêts des salarié-es.

En voici donc un bref rappel :

- Jours fériés chômés et congés payés : les jours fériés déclarés chômés dans le Code du travail ou dans la convention collective doivent être déduits du nombre de congés payés pris et ce même si l'entreprise est ouverte ces jours-là¹.

- Indemnité de congés payés et 13ème mois : le 13ème mois doit être exclu de tout calcul de l'indemnité de congés payés selon la règle du 1/10^{ème} 2.

- Congés payés non utilisés pour cause de maladie : les congés payés non pris en raison d'arrêt maladie, doivent être reportés ou à défaut indemnisés³.

- Victime d'un accident de travail et d'une rechute : que deviennent les congés payés ? : Les congés payés non pris en raison de l'impossibilité pour le/la salarié-e de prendre l'intégralité de ses congés liée à la fois à son absence pour accident de travail et au planning décidé par l'employeur organisant le travail sur la période de reprise du travail, doivent être reportés ou à défaut indemnisés⁴.

- Utilisation des congés payés : la preuve de l'utilisation des congés payés n'est plus à la seule charge du/de la salarié-e⁵.

- Prime d'ancienneté et indemnité de congés payés : la prime d'ancienneté étant

considérée comme une prime versée en contrepartie du travail, doit être prise en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés⁶.

- Accident de trajet : l'arrêt de travail faisant suite à un accident de trajet doit être assimilé à l'absence pour cause d'accident du travail, permettant l'acquisition de congés payés⁷.

- Indemnité compensatrice en cas de report de congés payés : Seule une autorisation expresse de la hiérarchie permet le report des congés payés, ouvrant droit alors au paiement d'une indemnité compensatrice à la rupture du contrat de travail⁸.

- Acquisition de congés payés et arrêt de maladie ordinaire : Sauf dispositions conventionnelles ou usages plus favorables, les arrêts au titre de la maladie ordinaire ne permettent pas l'acquisition de jours de congés payés⁹.

- Salarié empêché d'utiliser ses congés payés : Le/la salarié-e dont l'employeur l'empêche d'utiliser ses congés payés ouvre droit au paiement d'une indemnité compensatrice¹⁰.

- Licenciement pour inaptitude professionnelle : En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle, le/la salarié-e ouvre droit au paiement d'une indemnité, chiffrée comme l'indemnité compensatrice de préavis légal, qui ne peut être assimilée à une indemnité compensatrice de préavis permettant le bénéfice d'une indemnité compensatrice de congés payés en référence¹¹.

Suite dans le prochain lien ...

1. Cass. soc. du 26/01/2011, N°09-68309

2. Cass. soc. du 8/06/2011, N°09-71056

3. Cass. soc. du 22/09/2011, N°09-72876

4. Cass. soc. du 16/02/2012, N°10-21300

5. Cass. soc. du 13/06/2012, N°11-10929 ; Cass. soc. du 26/01/2017, N°15-26202 ; Cass. soc. du 16/12/2015, N°14-

11294 ; Cass. soc. du 6/07/2016, Pourvoi n° 15-16851

6. Cass. soc. du 13/06/2012, N°10-30590

7. Cass. soc. du 3/07/2012, N°08-44.834

8. Cass. soc. du 9/01/2013, N°11-21758

9. Cass. soc. du 13/03/2013, N°11-22285

10. Cass. soc. du 26/03/2014, N°12-29324

11. Cass. soc. du 30/04/2014, N°12-28374



ALVCT1610-9167

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching... améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :

entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : **contact-branches@malakoffmederic.com**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric