

La réunion de la commission paritaire qui s'est déroulée le 5 mars 2015 a traité deux points :

La complémentaire santé

Un groupe de travail sur cette question a été mis en place afin d'accélérer la négociation. Il s'est déjà réuni deux fois et a produit une bonne partie de l'accord. Il restait à faire part de l'état de l'avancement de ce projet à la commission paritaire et de trancher sur la problématique de la « recommandation ».

En effet, soit les partenaires sociaux façonnent un accord avec une recommandation en lien avec un haut degré de solidarité soit ils produisent un accord sans clause de recommandation.

La CGT demande à ce que soit effectivement recommandé un prestataire. Certes il ne s'agit que d'une recommandation ... laissant libre les entreprises de la suivre ou non. Mais c'est aujourd'hui le seul moyen de mutualiser et d'avoir un rapport coût/prestation intéressant qui réponde aux besoins de salariés. Nous y reviendrons plus en détail quand le patronat nous aura donné sa position.

Le temps partiel

Une réforme importante du droit applicable au temps partiel est intervenue en application de la loi du 11 janvier 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Le principal aspect de cette réforme consiste à fixer une durée minimale de travail à temps partiel sur la base d'une référence hebdomadaire de 24 heures à partir du 1^{er} janvier 2016.

L'autre apport de cette réforme est de permettre d'augmenter temporairement la durée du travail des salariés à temps partiel en dehors du régime des heures complémentaires.

L'avenant 52 que la CGT a signé y répond tout à fait avec des garanties pour les salariés. Ainsi est créé deux articles, l'article 3.16.5 relatif aux heures complémentaires et l'article 3.16.6 relatif au complément d'heure.

✓ Heures complémentaires :

Depuis le 1^{er} janvier 2014, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite des 1/10^{ème} de la durée du contrat donnent lieu à une majoration de 10%.

Ex.: Durée prévue au contrat de travail : 30 h
Le salarié touchera une majoration de 10% pour chaque heure effectuée au-delà de 30 heures ... jusqu'à 33 heures.

Les heures effectuées au-delà du 1/ 10^{ème} et jusqu'à 1/ 3 de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de 25%.

Ex.: Durée prévue au contrat de travail : 25 h
Le salarié touchera une majoration de 10% pour chaque heure effectuée au-delà de 25 heures ... jusqu'à 27h30 et 25% de 27h30 à 33 heures.

C'est en fait l'application du Code du Travail. Le paiement est impératif et ne peut être transformé en repos.

✓ Le complément d'heures

Un salarié à sa demande expresse et avec accord de l'employeur peut demander à travailler un nombre d'heures plus important que celui figurant sur son contrat de travail. Il doit signer un avenant à son contrat de travail.

Le nombre d'avenant maximum par an et par salarié est de 8 (c'est la loi) avec un maximum de 12 semaines. Ces heures ne sont pas majorées.