



Morts sur Ordonnances

« Macron »

Avant / Après

... ou les conséquences possibles pour notre
Groupe



La CGT Vous informe



] Décryptage [

« L'inversion de la hiérarchie des normes » fait prévaloir l'accord d'entreprise sur l'accord de branche.

A l'exception de ce qui relèvera des domaines de compétence exclusive de la branche (notre CCN) et notamment :

- Salaires minima hiérarchique ;
- Classifications professionnelles ;
- Garanties collectives complémentaires (mutuelles, prévoyance) ;
- Pour les CDD : durée maximum, délai de transmission, délai de carence entre contrats ;
- Motifs de recours aux CDI de chantier ;
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

les dispositions défavorables des accords d'entreprise prévaudront sur les accords de branche.

Les accords de branche ne s'appliqueront qu'à défaut d'accords d'entreprise.

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

L'ordonnance prévoit que tous les accords collectifs qui seront conclus en vue de préserver ou de développer l'emploi, ou qui répondront aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise, pourront modifier le contrat de travail du salarié sans son accord.

Ainsi ces accords pourront :

- aménager la **durée du travail**, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la **rémunération** de base et tout autre avantage ou accessoire du salaire (dans le respect du Smic et des salaires minima conventionnels) ;
- déterminer les conditions de la **mobilité** professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

] Décryptage[

Ce type d'accord sera soumis, à compter du 1er mai 2018, aux modalités de validité des **accords majoritaires** (signé par 50% des organisations syndicales représentatives).

L'accord d'entreprise prend le pas sur le contrat de travail

**Si le salarié refuse la modification de son contrat de travail,
son licenciement reposera automatiquement sur une cause réelle et sérieuse.**

**En découvrant les thèmes abordés dans ce livret et l'impact des ordonnances,
vous comprendrez d'autant mieux l'importance des prochaines élections
professionnelles, quel que soit votre statut (CDI, Cadre, ...)**

**Accorder vos voix à la CGT AG2R REUNICA, c'est l'assurance d'une lutte déterminée pour la défense de nos
acquis sociaux, dans l'environnement de la Protection Sociale
où nos métiers seront particulièrement exposés.**



Egalité Femmes/Hommes

En France, l'écart entre les salaires F/H est de 26 % !

- Obligation de négociation d'un accord d'entreprise avec les syndicats.
- La loi définit les thèmes contenus dans l'accord ainsi que le plan d'action pour réduire les écarts.
- L'entreprise peut être sanctionnée financièrement en cas de non respect.

Ordonnances :

- Obligation de négocier un accord mais plus aucune sanction en cas de non respect de cet accord.
- Contenu et plan d'action négociables pour éviter trop de « contraintes ».
- L'accord peut être renégocié au bout de ... 4 ans.



Congé maternité

Renforcer la protection du congé maternité.

- Le congé maternité en France est un des plus courts d'Europe : 16 semaines contre 18 semaines recommandées par l'Organisation Internationale du Travail.
- Droit de demander un aménagement de poste.
- La protection des femmes enceintes est très souvent améliorée par les CCN.

Le + AG2R REUNICA :

- 20 semaines de congés (26 à partir du 3^{ème} enfant)
- Réduction horaire journalier, avant et après le congé (1h ou 2h).

Ordonnances :

- Les modalités de durée (avec un minimum de 16 semaines), d'aménagement de poste (durée de travail journalier...) et de charge sont renvoyés à l'accord d'entreprise renégociable... tous les 3 ans.
- Les dispositions prévues par les CCN ne s'appliqueront plus si un accord moins disant est signé.



Arrêt maladie * / maternité

Non au délai de carence pour l'arrêt maladie !

- Congé maternité : 80 % du salaire brut.
- Arrêt maladie : 50 % du salaire après 3 jours de carence*.

Améliorations de la CCN et accord d'entreprise : dans le **Groupe AG2R REUNICA**, maintien à 100 % du salaire, sans jours de carence.

Ordonnances :

- 50 % du salaire après 3 jours de carence et 80 % du salaire brut pour les congés maternité.
- Les dispositions prévues par les CCN ne s'appliqueront plus si un accord moins disant est signé.

**(sauf particularité régime local Alsace-Moselle)*



Congés enfant malade

Parce que la présence du parent est l'un des meilleurs remèdes !

De nombreux accords de branche prévoient des jours d'absences pour les salariés ayant des enfants malades.

Notre CCN prévoit :

- 7 jours pour 1 ou 2 enfants
- 11 jours pour 3 enfants et plus

Le + AG2R REUNICA :

- 8 jours pour 1 enfant
- 9 jours pour 2 enfants
- 2 jours pour 1 enfant de + de 16 ans
- 11 jours pour 3 enfants et plus ainsi que pour les parents ayant un enfant en situation de handicap

Ordonnances :

- Les dispositions prévues par les CCN ne s'appliqueront plus si un accord moins disant est signé.
- Pas d'obligation de négocier, donc l'employeur sera libre d'en mettre en place... ou pas.



Congés pour évènements familiaux

Pour aider dans les bons et les mauvais moments

La loi définit des jours de congés pour les absences suivantes :

- 4 jours pour mariage ou PACS
- 3 jours pour décès du conjoint

Notre CCN prévoit :

- 5 jours pour mariage ou PACS
- 5 jours pour décès du conjoint
- 2 jours pour déménagement

Ordonnances :

- Les dispositions prévues par les CCN pourront être remises en cause et seront renvoyées à la négociation d'entreprise.
- Pas d'obligation de négocier, donc l'employeur sera libre d'en mettre en place... ou pas.



Mobilité Géographique

Continuer à pérenniser les bassins d'emplois

- Si la mobilité professionnelle ou géographique n'est pas prévue dans le contrat de travail, le salarié peut la refuser.

Le + AG2R REUNICA :

- La mobilité est encadrée par un accord GPEC. Cet accord prévoit par exemple que les frais de déménagement soient à la charge de l'employeur.
- Le salarié bénéficie d'une prime de mobilité sous certaines conditions.

Ordonnances :

- L'employeur peut imposer une mobilité fonctionnelle ou géographique quelles que soient les clauses du contrat de travail, dès lors qu'un accord d'entreprise le prévoit.
- Les dispositions prévues par les CCN ne s'appliqueront plus si un accord moins disant est signé.



Fin du CDI

Les cadres ... les plus impactés

- CDI de chantier = un salarié est embauché pour la durée d'une mission puis licencié à la fin de celle-ci. Ce CDI est limité au secteur du bâtiment, et ne s'applique que dans certaines conditions très limitatives.

Ordonnances :

- Développement du « CDI » de chantier dans d'autres secteurs d'activités. Dès la fin du projet ou de la mission pour lesquelles le salarié a été recruté, l'employeur pourra mettre fin au contrat de travail .

Concrètement, ce CDI de projet (moins protecteur qu'un CDD car 0 prime de précarité, pas de durée maximum ou de limitation de renouvellement) pourra être proposé à un collaborateur pour un poste de référent, de responsable... Et une fois la mission achevée...



Un référendum choisi par l'employeur

En rien, il ne s'agit d'une liberté d'expression !

- La loi « El Khomri » avait introduit la possibilité de contourner les Organisations Syndicales majoritaires en organisant des référendums d'entreprise à la demande d'organisations syndicales minoritaires (représentant 30%).

Ordonnances :

- Référendum à l'initiative de l'employeur, (Pour empêcher le référendum, il faudra l'unanimité des organisations syndicales).

Pour Exemple Chez SMART en 2015 : « il y a un risque de délocalisation en Slovénie, êtes-vous prêts à travailler 39h00 payées 37h00 avec garantie d'emploi jusqu'en 2020 ? »

= Passage progressif de 35h00 à 39h00, horaires revus (jusqu'à 23H00), pauses non payées... Absentéisme de 10 % contre une moyenne nationale de 4,5 %.



Négociation annuelle sur les salaires

Priorité aux augmentations collectives pérennes !

- Obligation annuelle d'une négociation sur les salaires et les écarts de rémunération femmes/hommes.

Le + AG2R REUNICA :

- Présentation des challenges commerciaux et des objectifs primés en CRC.

Ordonnances :

- Possibilité par accord d'entreprise de modifier le thème, le contenu et la périodicité des négociations.
- La négociation sur les salaires pourra être organisée une fois **tous les 4 ans**, à l'instar de celle de l'égalité femmes/hommes.



13e mois, ancienneté, prime de départ en retraite...

- Notre CCN prévoit des primes liées à diverses situations : ancienneté, licenciements, départs en retraite, 13e mois, prime de vacances (1/2 salaire)...

Le + AG2R REUNICA :

- Prime de vacances = 1 mois de salaire.
- Augmentation de 3 % lors de changement de classe ...

Ordonnances :

- L'ensemble de ces primes sera renvoyé à la négociation d'entreprise.
- L'employeur sera libre de les mettre en place... ou pas.

Curieux hasard, le collègue employeur vient justement de dénoncer les articles de la CCN qui concernent les rémunérations...



Télétravail

Une remise en cause de l'équilibre vie privée/vie professionnelle

- Accord d'entreprise et volontariat du salarié (*Garantie d'une négociation avec les syndicats ou avec le salarié*).
- Obligation pour l'employeur de prévoir des modalités de temps de travail pour rémunérer l'ensemble des heures effectuées et garantir le respect de période de repos et de durée maximum de travail.
- L'équipement (ordinateur...) est à la charge de l'employeur.
- Les plages durant lesquelles le salarié est joignable sont définies par accord.

Le + AG2R REUNICA :

- Forfait d'indemnisation de 30 euros par mois (Electricité, compensation déjeuner...).

Ordonnances :

- Accord d'entreprise ou charte unilatérale de l'employeur.
- Davantage de volontariat.
- Davantage d'obligation de décompter le temps de travail donc pas de garantie du paiement de l'intégralité des heures effectuées.
- Davantage d'obligation de respect des périodes de repos et de durée maximum de travail.
- Pas d'obligation de prise en charge du matériel (ordinateur...) ou les frais (EDF...).
- L'employeur peut définir seul les plages durant lesquelles le salarié est joignable.



Fusion des instances du personnel

Une rupture avec la réalité du travail et la défense des salariés !!!

Trois instances représentent les salariés.
Chacune a des missions spécifiques :

- Le CE : Questions économiques, activités sociales et culturelles = Expertise nationale.
- Les CHSCT : santé et sécurité des salariés = Expertise nationale et de proximité.
- Les D.P : Réclamations individuelles et collectives des salariés = Expertise de proximité.

Le + AG2R REUNICA :

- 14 CHSCT régionaux + 1 CHSCT national,
- 23 Sites avec des D.P de proximité.

Ordonnances :

- Fusion des CE, CHSCT et DP en une instance unique.
- La notion de demandes individuelles peut disparaître si dans l'accord il n'est pas mis en place des élus de proximité (Donc difficulté à rencontrer les salariés et éloignement de leurs problématiques quotidiennes).
- Très forte baisse du nombre d'élus (Donc une évidente incapacité à traiter tous les sujets et une hiérarchisation des priorités).



CHSCT

Le CHSCT, qui avait la personnalité morale et civile lui permettant de se porter en justice, pouvait stopper des projets néfastes à la santé et à la sécurité des salariés.

- Les Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail œuvrent à la prévention et à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.
- Leurs activités, notamment les expertises sur les risques en matière de santé et de sécurité, sont financées par l'employeur.
- Ils peuvent poursuivre l'entreprise en justice en cas d'atteintes à la santé et à la sécurité des salariés.
- L'employeur peut être condamné pénalement en cas de faute manifeste.

Ordonnances :

- Fusion avec le CE et les DP.
- Cette nouvelle instance aura seulement pour mission de « promouvoir » la santé (fin de la prévention).
- Les demandes d'expertise (Burn-out, harcèlement...) seront en partie financées par le CE.
- Peines encourues diminuées (Plus de prison par exemple).

Sans élus spécialisés, ni instances dédiées, les questions de santé et de sécurité seront reléguées au 2nd plan, voire disparaîtront.



Rupture conventionnelle collective

Une supercherie ou l'art de masquer des plans sociaux !!!

- Pour éviter un plan social, les entreprises peuvent mettre en place un plan de départ volontaire. Plan encadré par de nombreuses règles légales.
- Obligation de mise en place d'un plan de reclassement, d'accorder des indemnités au moins équivalentes à celles d'un plan social, des mesures de formation et d'accompagnement.

Ordonnances :

- Accord d'entreprise pour des départs « volontaires » renommés : Rupture conventionnelle collective.
- Plus de priorité de reclassement ou de réembauche.
- Pas de barèmes d'indemnités (contrairement à un plan social ou un plan de départ volontaire).
- Aucune obligation de mesures sociales (Reclassement, formation et accompagnement).



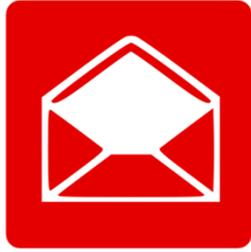
Modification du contrat de travail

= Licenciement en cas de refus du salarié

- Le contrat de travail garantit les modalités de temps de travail, la rémunération, la fonction ainsi que la classification...
- L'employeur ne peut pas imposer de modification du contrat de travail au salarié.
- L'employeur ne peut pas revenir sur les modalités d'un temps partiel sans l'accord du salarié.

Ordonnances :

- Tous les accords d'entreprise négociés ou obtenus par référendum s'imposent au contrat de travail.
- Possibilité d'exiger des mesures de mobilité, des changements de poste, de classification, de baisse de rémunération ou d'augmentation du temps de travail dès lors qu'un accord d'entreprise est signé.
- Fin de la protection pour le temps partiel choisi.
- En cas de refus du salarié, c'est un motif de licenciement.



Lettre de licenciement

Occulter les faits pour mieux avancer ?!

- L'employeur est tenu de préciser le motif de licenciement par courrier et ne peut pas le modifier après.
- Cela permet de vérifier que le licenciement est bien justifié (faute grave, inaptitude...) et de pouvoir le contester en justice.
- Si le licenciement n'est pas motivé, l'employeur est condamné à payer au moins 6 mois de salaire au salarié.
- Selon le jugement, l'employeur doit réintégrer le salarié.

Ordonnances :

- Le courrier de licenciement est remplacé par un formulaire que l'employeur peut modifier.
- Le motif de licenciement sera précisé devant le juge si le salarié conteste devant les prud'hommes. (Comment préparer sa défense ?).
- Si le juge considère que le licenciement n'est pas motivé, l'employeur devra payer au maximum 1 mois de salaire...



Plafond Bas



Plafond Bas

Plafonnement des licenciements discriminatoires

- Lorsqu'un employeur licencie un salarié en raison de son sexe, de son activité syndicale ou de sa religion, dans la pratique les juges condamnent le plus souvent à payer 12 mois de salaire minimum.
- La sanction est la même pour le licenciement d'un salarié victime ou témoin de harcèlement sexuel ou moral.

Ordonnances :

- Division par 2 du plancher minimum de condamnation soit 6 mois de salaire.
- Un tableau du montant des indemnités maximales sera transmis aux tribunaux prud'homaux qu'ils soient discriminatoires ou reconnus injustifiés.

L'employeur connaît maintenant le coût d'un licenciement d'une femme enceinte ou d'une victime de harcèlement. Charge à lui d'évaluer son intérêt financier !

ENSEMBLE,
Donnons-nous les
moyens de peser sur le
dialogue social



AG2R REUNICA

*Une force
à vos côtés*

 cgt.ag2r.reunica@gmail.com

 www.cgt-ag2r.fr