



Le canard Sudiste

L E J O U R N A L S Y N D I C A L D E S U D A S S U R A N C E I D F

SOMMAIRE

- La baisse tendancielle du coût du Smicard - Page 2, 3
- L'actualité de l'assurance - Page 4, 5, 6
 - * La rémunération de Denis Kessler
 - * Négociation des RMA de la branche Assurances
 - * Solvabilité 2 restructure en profondeur l'assurance française
 - * MACIF et MATMUT poussées à s'inventer un avenir commun
- Le grand marché transatlantique - Page 7, 8, 9
- Dossier - Page 10, 11, 12
 - * Salariés au forfait jours, votre employeur abuse-t-il ?
- Juridique - Page 13, 14
 - * Jours fériés
- Culture - Page 15
 - * Lip, des héros ordinaires



LA BAISSÉ TENDANCIELLE DU CÔUT DU SMICARD

C'est une idée fixe. Après s'être attiré les foudres des syndicats, mais aussi celles de l'ancienne présidente du Medef, Laurence Parisot, pour avoir demandé de pouvoir engager « de façon transitoire » des jeunes à un salaire inférieur au Smic, Pierre Gattaz est revenu à la charge. Dans une tribune publiée par Les Echos, le Président du Medef a suggéré au gouvernement d'accepter « de regarder dans certaines circonstances, de manière temporaire et sous certaines conditions (par exemple de formation) - la possibilité de créer un revenu temporaire d'entrée en emploi dérogeant au sacro-saint niveau du Smic ». La formulation est plus prudente ; elle ne saurait masquer la violence du propos.

Ils disent et ne font pas

Il est souvent mal vu de se dispenser d'appliquer les conseils que l'on prodigue à autrui. En révélant que M. Gattaz a perçu, en tant que patron de l'entreprise Radiall, une rémunération en hausse de 29% en 2013, Le Canard Enchaîné a eu le grand mérite de remettre au centre du débat la question des inégalités. Pascal Lamy, socialiste proche de François Hollande, avait lui aussi donné des leçons de modération salariale et souhaité la création de « boulots qui ne sont pas forcément payés au smic ». Sans doute avait-il oublié qu'en 2009, lorsqu'il dirigeait l'Organisation Mondiale du Commerce, il avait demandé une augmentation de 32%, fort heureusement refusée. Pascal Lamy gagnait déjà 316 000 euros par an.

Les adversaires du salaire minimum sont politiquement discrédités par leurs rémunérations outrancières. Par ailleurs, leurs arguments économiques sont extrêmement faibles. Pour M. Lamy, déroger au Smic permettrait de « franchir les espaces symboliques » et de « rentrer dans la

réalité ». Comme M. Gattaz, il feint de ne pas savoir que dans les entreprises françaises, le Smic n'a plus rien de « sacro-saint ». Des stagiaires indemnisés 436 euros, voire pas du tout, aux salariés payés à la tâche en passant par les jeunes en contrat de formation en alternance (rémunérés 25% à 80% du SMIC), il existe de multiples cas dans lesquels le travail est payé sous le Smic.

Baisse tendancielle du coût du smicard

Le Smic serait trop élevé. Par rapport à quoi ? En parité de pouvoir d'achat, le salaire minimum français n'est pas exceptionnellement élevé par rapport à celui des autres pays riches. En 2013, selon l'OCDE, le Smic était par exemple inférieur aux salaires minimaux de la Belgique, du Luxembourg, des Pays-Bas ou de l'Australie. Au Royaume-Uni, où 5,24 millions de travailleurs perçoivent moins que le « salaire décent » (living wage), le salaire minimum doit augmenter de 11% d'ici 2015. En outre, l'amélioration de la compétitivité est un argument fallacieux : 5 salariés au Smic sur 6 travaillent dans un secteur qui n'est pas exposé à la concurrence internationale : restauration, hôtellerie, distribution, etc.

Monsieur Gattaz plaide en faveur d'une modération salariale « tout simplement parce que depuis une douzaine d'années nous avons augmenté les salaires au-delà de la productivité et au-delà de l'inflation ». C'est une assertion exacte en ce qui concerne les hauts salaires. Mais il en va tout autrement en bas de l'échelle. Pour l'employeur, le coût réel du salaire minimum (incluant toutes les cotisations sociales) a progressé bien moins vite que la productivité du travail, si bien que le ratio entre ce

coût et la productivité n'a jamais été aussi bas depuis 60 ans. Comme le rappelle une pertinente étude de l'IRES, une des raisons est le développement des exonérations de cotisations sociales employeurs : entre 1993 et 2011, la productivité horaire a augmenté de près de 30% tandis que le coût réel du salaire minimum augmentait près de trois fois moins vite (+10,2%). Ces exonérations bénéficient beaucoup à des secteurs (BTP, distribution, restauration) qui maintiennent des profits élevés...

Un néo-libéralisme de plus en plus contradictoire

1133 euros nets par mois, serait-ce trop ? C'est à la société d'en décider, d'indiquer ce qui est juste et de définir les moyens de vivre dignement. Contraint de tenir compte du tollé soulevé par ses propos, M. Gattaz a apporté une précision de taille dans sa nouvelle proposition du 29 avril 2014 : le Smic serait réduit mais « des mécanismes d'accompagnement social pourraient venir compléter le revenu du salarié ». Instruit par Laurence Parisot du caractère « esclavagiste » de sa proposition, Pierre Gattaz fait donc appel à l'État pour rendre sa proposition plus supportable. Cette contradiction propre au néo-libéralisme soulève une question essentielle : si les employeurs payent la force de travail à une valeur de plus en plus éloignée de celle que la société juge « minimale », de sorte que l'État règle à leur place une part croissante des bas salaires, pourquoi les salariés devraient-ils continuer à travailler exclusivement pour leur employeur privé ?

L'État a déjà pris à sa charge une

partie des bas salaires : 22 milliards de cotisations par an sont payées par le contribuable au lieu d'être réglés par l'employeur. François Hollande et Manuel Valls vont amplifier ce flux. Le Premier ministre a annoncé que pour un salaire brut au niveau du Smic, la totalité des cotisations patronales de sécurité sociale seront réglées par l'Etat dès le 1er janvier 2015. Pour l'employeur, seules les cotisations de l'assurance-chômage et de retraite complémentaire (Arrco) seront maintenues, pour un taux compris entre 11 % et 12,5 % selon la taille de l'entreprise. Par ailleurs, à partir de 2016, la cotisation patronale de la branche « famille » baissera de 1,8 point sur les salaires inférieurs 3,5 Smic.

Si on tient compte, en outre, de l'existence du RSA-activité et de la Prime Pour l'Emploi pour compenser des salaires mensuels jugés trop faibles, on voit qu'à l'ère néo-libérale, le travail salarié - et donc le capital - a de plus en plus de mal à exister sans subvention publique. En 1817, David Ricardo définissait le prix naturel du travail comme "celui qui fournit aux ouvriers, en général, les moyens de subsister" mais précisait que "l'ouvrier anglais regarderait son salaire comme au-dessous du taux naturel, et insuffisant pour maintenir sa famille, s'il ne lui permettait d'acheter d'autre nourriture que des pommes de terre". Ricardo indiquait alors que "les mœurs, les habitudes sociales peuvent occasionner souvent des variations sensibles dans le prix naturel du travail, et ces variations peuvent être aussi considérables que celles produites par les causes naturelles". Chaque couche supplémentaire

d'exonération et "d'accompagnement social" est l'expression d'un divorce croissant entre les "habitudes sociales" et la conception patronale de la reproduction de la force de travail.

Le Smic, un frein à l'emploi ?

Pour certains, « le Smic est une barrière à l'embauche des jeunes ». Ce n'est pas le cas. Aujourd'hui, les entreprises du secteur marchand réalisant des embauches de jeunes sans diplômes recherchant un emploi depuis au moins 6 mois perçoivent une aide financière de 35% du



SMIC au titre du dispositif « Emplois d'Avenir ». Or, force est de constater que le secteur marchand a très peu recours aux Emplois d'Avenir : moins de 15 000 emplois en février 2014. Le frein à l'emploi des jeunes ne provient donc pas forcément d'un salaire de départ trop élevé. Dans une situation de chômage de masse, les employeurs reçoivent beaucoup de candidatures. Pour les trier, ils recourent à des règles. L'éviction des candidats jeunes en est une. Il est curieux de devoir rappeler que le problème de l'emploi des jeunes provient prioritairement de l'insuffisance globale de l'emploi.

Réduira-t-on le chômage en baissant les salaires ? Pour Pierre Gattaz, « s'il

n'y a pas de modération salariale aujourd'hui en France, les efforts faits sur les baisses de charges n'auront servi à rien ». Le président du Medef invite entreprises, mais aussi Etat et syndicats à participer à ce mouvement pendant une période de « deux ou trois ans ». La conséquence serait de réduire un peu plus la demande et l'activité. Selon l'INSEE, le pouvoir d'achat du revenu disponible brut est déjà en recul : -1,5% en 2012 et -0,3% en 2013. La croissance française, nulle en 2012 et 2013, sera faible

cette année (1% selon le FMI). La Grèce et le Portugal sont en déflation. L'Espagne est sur la corde raide. Selon le FMI, le risque déflationniste de la zone euro "avoisine encore 20%". Les Perspectives de l'OFCE n'anticipent pas de déflation à court terme mais indiquent que "la faiblesse de la croissance accroît la probabilité que les anticipations des agents privés ne s'ancrent sur un tel scénario" ; la baisse des salaires est un risque majeur tant « la situation de la zone euro rappelle

celle du Japon au cours des années 2000 ».

Si la France a été un des pays européens les moins touchés par la crise en 2009, ce n'est pas grâce à Nicolas Sarkozy mais en raison d'acquis sociaux (protection sociale, SMIC) qui ont joué un rôle économique très positif en limitant les chutes de revenu. Ces rigidités sont précieuses. Elles nous empêchent de sombrer dans la déflation. Il faut les maintenir et même les améliorer.

LE SALAIRE CONTROVERSE DU PATRON DE LA SCOR

La rémunération brute totale de Denis Kessler au titre de 2013 est en hausse de 10 %, à 5,13 millions d'euros. Ce traitement comprend pour moitié (2,56 millions) ses salaires fixes et variables et pour l'autre moitié des actions et stock-options. Le réassureur a dégagé près de 550 millions d'euros de bénéfice net en 2013, une hausse de 30 % sur un an.

Elle était soumise pour la 1ère fois au vote des actionnaires, la France introduisant cette année le principe du « Say on Pay » qui permet à l'assemblée générale de donner un avis sur la rémunération des dirigeants mais, le vote n'est que consultatif et il concerne les rémunérations de l'année écoulée.

Les actionnaires de la SCOR ont approuvé à 64 % pour et 35 % contre cette hausse de salaire, sachant que la plupart des propositions soumises au vote récoltent en moyenne 90 % d'approbations.

Pour Denis Kessler, cette rémunération se justifie par le fait que la SCOR est un groupe international, dégagant une rentabilité et des performances peu égalées dans le contexte actuel.

Mais, après les remous provoqués par la rémunération de Pierre Gattaz, président du Medef et de l'entreprise de composants électroniques Radiall, cette nouvelle annonce concernant M. Kessler, par ailleurs ex-vice-président du Medef, vient agiter les assemblées générales qui se tiennent actuellement.

Quels sont les salaires des patrons de l'assurance ?

Entre les 5,5 millions de rémunération de D. Kessler et les 112.000 euros de Thierry Beaudet, le président de la MGEN, la fourchette des rémunérations de l'assurance est large .

Une augmentation de salaire d'à peine 5% a coûté sa place à Andrew Moss, l'ancien directeur général du groupe britannique Aviva au printemps dernier. Et en France ?

Aucun dirigeant n'a été débarqué au motif d'une rémunération trop élevée. Pourtant, comme le montre l'enquête du magazine La Tribune de l'Assurance de septembre 2012, les patrons les mieux payés du secteur financier français sont...assureurs.

Les sociétés cotées remportent la palme

Denis Kessler, arrive loin en tête avec 5,468 millions d'euros en 2011. Il a "le fixe le plus important (1,2 millions d'euros) et le plus gros montant d'actions de performance (3 millions d'euros)", note La Tribune de l'Assurance. Cela le place même devant Nikolaus von Bomhard, directeur général de Munich Re avec 4,499 millions d'euros ou Michael Diekmann, président de Allianz

avec 4,417 millions. Mais loin derrière Cesare Geronzi, l'ancien président de Generali qui aurait touché 17,5 millions d'euros en 2011.

En deuxième position en France, se classe Henri de Castries, PDG d'Axa avec 4,447 millions dont 950 000 euros de rémunération fixe. "Le comité exécutif d'Axa truste le haut du tableau avec des rémunérations comprises entre 1 et 3 millions d'euros, hors rémunération différée", souligne La Tribune de l'Assurance. Même constat pour le comité exécutif de Scor où les rémunérations fixes des membres du comité exécutif oscillent entre 143.000 et 650.000 euros et les rémunérations globales (actions de performance et stock-options comprises) s'échelonnent entre 248.000 euros et 1,2 million.

Les mutualistes sont plus modérés

A l'exception de Jean Azéma, ancien directeur général de Groupama qui a empoché 4,383 millions de rémunération globale dont 893.333 de fixe, les dirigeants mutualistes affichent plus de modération que les dirigeants des sociétés cotées. "Jean Azéma avait obtenu la mise en place d'une indemnité de rupture de contrat de 1,5 million d'euro et d'une indemnité de non concurrence (1,5 million)".

Le deuxième mutualiste du classement est l'ancien directeur général du groupe Macif, Roger Iseli avec 371.773 dont la quasi totalité de rémunération fixe (351.491 euros). Il gagne plus que le président de la Macif Gérard Andreck qui a reçu 321.666 euros. Moins que Roger Belot, PDG de la Maif avec 350.000 euros en 2011 qui indique être le "personne la mieux payée du groupe".

La transparence seulement pour les autres

Beaucoup de dirigeants du secteur de l'économie sociale ont refusé de communiquer sur ce sujet, singulièrement les dirigeants des groupes paritaires alors que des textes sur la gouvernance de leur groupe les incitent fortement à plus de transparence...

La Macif, qui est actionnaire du réassureur la SCOR, a fait savoir qu'elle avait voté contre la hausse de la rémunération annuelle de son président-directeur général, Denis Kessler, à plus de 5 millions d'euros, soumise la veille à l'assemblée générale.

« J'ai porté les votes pour le compte du groupe Macif à l'assemblée générale de la SCOR et de ce fait j'ai voté contre la résolution n° 5 », portant sur la rémunération de M. Kessler, a indiqué le président de l'assureur mutualiste, Gérard Andreck. Cette prise de position ne modifie pas le résultat du vote, favorable à cet émoluments.

NEGOCIATION DES RMA DE LA BRANCHE ASSURANCES

Rappelons, d'abord, que la branche Assurances est constituée de 4 Conventions Collectives Nationales :

- ° Producteurs Salariés de Base (employés) : CCN du 27 mars 1972,

- ° Echelons Intermédiaires (employés) : CCN du 13 novembre 1967,

- ° Administratifs (cadres et employés) : CCN du 27 mai 1992,

- ° Inspecteurs d'Assurance (cadres) : CCN du 27 juillet 1992.

Ces Conventions Collectives Nationales ont leurs caractéristiques propres, notamment en termes de rémunération. Leur existence garantie aux bénéficiaires, le respect des spécificités et de la reconnaissance de leurs qualifications.

La proposition de la FFSA et du GEMA, lors de la première et seule réunion, était de 0,5 % d'augmentation. Les projets soumis à signature sont de :

0,7 % pour toutes les classes de la CCN du 27 mai 1992

sauf les classes 1 et 2 où elle est de 1 %,

0,7 % pour les EI,

1 % pour les PSB,

0,7 % pour les inspecteurs.

Cela se traduit concrètement par les évolutions suivantes, en termes de rémunérations minimales annuelles :

Classes CCN du 27 mai 1992	RMA 2013	RMA 2014 mis à signature
1	17690	17870
2	18800	18990
3	21650	21810
4	25680	25860
5	30340	30560
6	40110	40400
7	54520	54910

Classes CCN du 27 juillet 1992 Inspecteurs d'assurance	RMA 2013	RMA 2014 mis à signature
5	30400	30620
6	40110	40400
7	55970	56370

CCN du 27 mars 1972	RMA 2013	RMA 2014 mis à signature
Producteurs salariés de base	17690	17870
CCN du 13 novembre 1967	RMA 2013	RMA 2014
Echelons Intermédiaires	19460	19600

Or, il faut savoir que ces revalorisations n'ont que très peu d'impacts réels sur les salaires (sauf peut-être pour certains producteurs). En effet, dans la majeure partie des sociétés, notamment les plus grandes, il existe une grille de rémunérations minimales qui sont supérieures à celles de la Branche.

Par contre, il faut mettre en relation ces propositions indigentes avec les résultats publiés par les grands groupes du secteur et les rémunérations des dirigeants.

Prenons l'exemple du groupe AXA (mais c'est vrai pour la plupart des groupes) : en 2013, celui-ci a notamment dégagé un résultat de 4,5 milliards d'euros (soit + 14 %) versé un dividende en hausse de 12,5 %. Le PDG quant à lui a bénéficié de 10 millions de stock options et une retraite chapeau de 38 millions est provisionnée dans les comptes de l'entreprise.

Le représentant de la FFSA indique que la profession « serait décriée » par ses pairs car elle proposerait trop d'augmentations salariales.

C'est une véritable provocation.

Certainement pour les dirigeants et les membres des comités de direction **mais pas pour les salariés qui subissent d'année en année la perte de leur pouvoir d'achat**, la dégradation de leurs conditions de travail, l'augmentation de leur temps de travail, la remise en cause de leurs qualifications et de leur emploi.

De plus, la FFSA et le GEMA ont regroupé, pour la première fois, en une seule négociation, celles qui sont spécifiques à chaque Convention Collective. Est-ce un pas vers la fusion des Conventions Collectives en violation des engagements passés ? On le voit la baisse des salaires se conjugue avec la remise en cause des Conventions Collectives.

C'est inacceptable.

SOLVABILITÉ II RESTRUCTURE EN PROFONDEUR L'ASSURANCE FRANÇAISE

Le nouveau cadre prudentiel aiguillonne toutes les grandes décisions.

Elles sont derrière pratiquement tous les grands mouvements intervenus dans le secteur de l'assurance ces dernières années. Les nouvelles normes prudentielles de Solvabilité II, qui entreront en vigueur le 1er janvier 2016, n'en finissent plus de structurer l e p a y s a g e .

La probable sortie de la Maif de Sferen, la société de groupe d'assurance mutuelle (SGAM), qu'elle forme avec la Macif et la Matmut, en est la parfaite illustration (lire ci-dessus). Covéa, l'autre grande SGAM, qui regroupe MMA, MAAF et la GMF, avait également expliqué que la perspective de

Solvabilité II était l'une des raisons qui l'avait conduit à se doter d'un holding fin 2012. « Il nous faudra être plus lisible, en particulier au regard des exigences de gouvernance et de communication financière. En créant Covéa Coopérations, nous pourrions homogénéiser les pratiques entre nos mutuelles et être reconnu comme un groupe. C'est ce qu'attendent de nous les autorités de contrôle », expliquait alors son PDG, Thierry Derez.

C'est dans l'univers des mutuelles santé que le rôle de catalyseur joué par Solvabilité II est le plus visible. Les exigences de fonds propres seront portées à des niveaux difficilement supportables pour un certain

nombre d'opérateurs. Sans compter le coût de la mise en place de ce cadre, en particulier en matière d'investissements informatiques.

Ces deux contraintes ont déjà poussé beaucoup de mutuelles à prendre les devants en fusionnant ou en se rapprochant de groupes aux moyens plus importants. D'où la fonte accélérée de leur nombre. D'après les données du Fonds CMU, il n'en restait plus que 512 en 2012, contre plus de 800 cinq ans auparavant. Ce mouvement de concentration n'est pas près de s'arrêter alors que celles qui sont portées sur le marché individuel devront trouver une réponse à la généralisation des contrats santé d'entreprise.

LA MATMUT ET LA MACIF POUSSÉES À S'INVENTER UN FUTUR COMMUN

La Maif envisage de quitter Sferen, le pôle mutualiste qui réunit aussi la Macif et la Matmut. Ces deux dernières évoquent un renforcement de leurs liens.

La Matmut et la Macif n'ont pas encore la réponse officielle de la Maif, mais elles savent déjà à quoi s'attendre. Comme son directeur, Pascal Demurger, le confirme aux « Echos », la Maif envisage bel et bien de s'en aller de Sferen, la SGAM qu'elles ont formée toutes les trois en 2009. Elle informera ses deux partenaires de sa décision d'ici le mois de juin.

« Ce que je regrette, c'est qu'on n'ait pas eu d'échanges de fond sur les conséquences qu'entraînerait l'entrée dans une SGAM. De mon point de vue, il était évident qu'à terme la SGAM allait entraîner un transfert de souveraineté », déclare Daniel Havis, PDG de la Matmut et président de Sferen. De fait, la Maif est considérablement refroidie par la perspective de voir Sferen être obligé, dans le nouveau cadre prudentiel de Solvabilité II, de se transformer en un véritable groupe intégré sous la pression du superviseur. Elle aurait préféré s'en tenir à de simples coopérations, comme c'est le cas aujourd'hui. Car si Sferen établit certes des liens de solidarité financière entre ses membres, elle s'est cantonnée à des achats en commun (espaces publicitaires, réassurance, etc.) ainsi qu'à un réseau de gara-

g i s t e s e t d ' e x p e r t s .

La Matmut et la Macif veulent à présent aller plus loin à deux. « Nous voulons continuer de construire Sferen dans l'esprit initial qui était celui d'une intégration la plus large possible de nos activités. Il va falloir désormais clarifier ce que nous voulons faire ou pas ensemble », annonce Gérard Andreck. « Il faut qu'on mette le cap sur la refondation de Sferen, indique Daniel Havis. Jusqu'à présent, nous étions sur des accords techniques, qui en tant que tels, ne nécessitaient pas une SGAM. Là, il s'agit de faire confluer les stratégies des deux groupes, ce qui impliquera une s t r u c t u r e f a î t i è r e . »

C'est donc la constitution d'un axe « plus cohérent et plus fort » - selon Daniel Havis - entre la Matmut et la Macif qui se dessine. « Nos entreprises sont plus ressemblantes entre elles qu'elles ne le sont avec la Maif. Nos cibles sont les mêmes et il y a beaucoup de similitudes dans nos axes stratégiques », souligne Gérard Andreck, évoquant des échanges entre les deux maisons sur l'assurance-santé, le crédit et la banque. Celles-ci viennent déjà de se rapprocher en assurance de dommages aux biens et responsabilité civile sur les marchés des entreprises et des professionnels. En assurance-vie, la Matmut, qui cherche à transférer son activité, discute maintenant du sujet avec la Macif, faute d'avoir pu mener ce projet à bien avec la Maif.

TAFTA : UN PROJET DE VERROUILLAGE DE LA GOUVERNANCE MONDIALE AU SEUL PROFIT DES GRANDES ENTREPRISES .



Les normes de sécurité sur lesquelles nous nous appuyons quotidiennement pour notre alimentation, nos médicaments et produits domestiques, les politiques énergétiques et climatiques nécessaires pour sauver notre planète, les nouvelles régulations financières visant à empêcher les banques de jouer avec notre argent et de créer une autre crise, voilà des politiques qui devraient être déterminées dans des espaces ouverts et démocratiques, où nous avons voix au chapitre.

Mais un groupe constitué des plus grandes entreprises européennes et états-uniennes veut réécrire le contenu de ces politiques derrière des portes closes. Depuis plus d'une décennie, elles cherchent à développer de nouvelles règles de « commerce » entre l'Union européenne et les États-Unis. C'est ainsi que se trouve aujourd'hui en négociation l'Accord de libre-échange transatlantique (TAFTA), que les promoteurs des multinationales ont rebaptisé « Partenariat transatlantique de commerce et d'investissement » (TAFTA). Leur but est d'éliminer ce qu'il y a de meilleur en termes de protection de l'environnement, de la santé et des consommateurs des deux côtés de l'Atlantique et de diminuer les contraintes que la puissance publique peut mettre en place pour réguler leurs activités. Ce qui est promu comme des règles « de haut niveau du 21e siècle » pour l'économie mondiale est en réalité un régime qui ferait reculer beau-

coup des progrès obtenus par les mouvements sociaux au cours du 20e siècle.

Cet accord, qui n'a de « commercial » que le nom, exigerait des États-Unis et de l'UE de mettre en conformité avec les règles de l'accord leurs propres normes de sécurité alimentaires ou autres, leurs lois et régulations financières, leurs politiques climatiques, la protection de la confidentialité des données et d'autres politiques non commerciales.

Les règles de l'accord seraient contraignantes et leur non-respect pourrait entraîner des sanctions. Le pacte donnerait aux transnationales étrangères des possibilités nouvelles de remettre directement en cause, devant des tribunaux extrajudiciaires, des politiques d'intérêt public et de réclamer des compensations financières dont la charge reposerait sur les contribuables. Si le TAFTA entrait en vigueur, il écraserait nos droits démocratiques : les décisions sur les politiques concernant notre vie quotidienne seraient transférées dans des espaces internationaux où nous n'aurions aucun rôle. De plus, des modifications au pacte ne pourraient être adoptées que par consensus de l'ensemble des parties. Ce projet est la dernière mouture d'un tour de passe-passe des multinationales qui, sous couvert de négociations « commerciales », attaquent sévèrement nos droits et nos besoins fondamentaux. Un projet qui échouerait s'il était mené ouvertement devant nos instances démocratiques.

La conclusion d'un accord de libre-échange transatlantique est un projet de longue date du Transatlantic Business Dialogue (TABD),

désormais connu sous le nom de Transatlantic Business Council (TBC). Le TBC s'est réuni en 1995 pour établir un dialogue officiel de haut niveau entre les chefs d'entreprise, les secrétaires de cabinets aux États-Unis et les commissaires européens. Il a affirmé publiquement que l'objectif du TAFTA était d'éliminer ce qu'ils appellent les « irritants commerciaux », qui limitent leur capacité à échanger tout produit entre les États-Unis et l'UE ou à opérer selon les mêmes règles dans les deux zones sans intervention des gouvernements. Sont ici visées les politiques que nous considérons comme les politiques fondamentales sur la sécurité alimentaire, environnementale, sanitaire ainsi que toutes les autres politiques qui composent le pacte social sur lequel nous nous basons tous. La « convergence réglementaire » est le terme aseptisé utilisé pour imposer aux gouvernements l'obligation d'autoriser les produits et les services qui ne satisfont pas aux normes domestiques, selon un processus appelé « équivalence » et « reconnaissance mutuelle ». La Chambre de Commerce des États-Unis et Business Europe, deux des plus grandes organisations entrepreneuriales au monde, ont appelé les négociateurs à mettre en place un processus par lequel les « parties prenantes » de l'industrie des deux côtés de l'Atlantique seraient « à la table avec les régulateurs, afin de co-écrire les réglementations » pour les futures politiques. Une autre recommandation est le gel des réglementations, privant ainsi nos gouvernements de l'espace politique nécessaire pour répondre aux défis politiques et aux crises imprévues (par exemple, une crise financière ou les changements climatiques) ainsi qu'à l'évolution des exigences des consommateurs.

Les grandes entreprises ont été très claires quant à leurs intérêts et leurs objectifs. Ci-dessous un échantillon des documents soumis au représentant au Commerce des États-Unis :

La remise en cause des réglementations sur les OGM



Alors que la moitié des États américains envisage maintenant d'exiger l'étiquetage des OGM, une mesure soutenue par plus de 80 % des consommateurs américains qui pour beaucoup envient le système de l'UE, les entreprises qui produisent et utilisent des OGM exigent que le TAFTA annule l'étiquetage des OGM. L'Association nationale des confiseurs américains a déclaré sans ambages : « l'industrie américaine souhaiterait également voir l'accord de libre-échange États-Unis / UE réaliser des progrès dans l'élimination de l'étiquetage obligatoire des OGM et des exigences de traçabilité. » Beaucoup de sociétés américaines ont indiqué qu'elles aimeraient que le TAFTA force l'UE à revenir sur son principe de précaution concernant l'autorisation d'OGM. Par exemple, Monsanto espère que le TAFTA puisse être utilisé pour ouvrir un chemin à la « liste en plein essor des produits génétiquement modifiés en attente d'approbation ou de traitement ».

La hausse du prix des médicaments

PhRMA, le puissant groupe de pression des sociétés pharmaceutiques américaines telles Pfizer et Merck, souhaite que le TAFTA limite la capacité des gouvernements à négocier la baisse des coûts des soins de santé dans le cadre des programmes de santé publique. PhRMA a déclaré que

le TAFTA devrait veiller à ce que ni le gouvernement des États-Unis ni ceux de l'UE n'achètent pour leurs programmes de santé nationaux des médicaments au prix des génériques. Selon PhRMA, « le prix gouvernemental pour un produit innovant ne doit jamais être fixé par référence aux prix des produits génériques ». Ils cherchent à obtenir dans le TAFTA des dispositions interdisant catégoriquement aux gouvernements les contrats dans lesquels le prix d'un médicament serait basé sur sa version générique à meilleur marché - une politique largement utilisée dans les systèmes de santé européens et promue aux États-Unis par l'Obamacare. PhRMA fait également valoir que le TAFTA doit inclure des règles pour que les sociétés pharmaceutiques puissent breveter des procédés médicaux, telles les interventions chirurgicales : « Inclure clairement dans les éléments brevetables les inventions de processus médicaux (telles les méthodes de traitement) et les inventions en matière de végétaux et d'animaux. » Une marinade chimique

Les groupes environnementaux et de consommateurs américains se battent pour l'adoption de règles de sécurité chimique similaires au programme REACH de l'UE. Pour l'industrie chimique, le TAFTA est avant tout un moyen de neutraliser REACH. REApolicy Procter et Gamble, un fabricant américain de produits chimiques ménagers, se plaint que « la plupart des produits biocides [pesticides, désinfectants, conservateurs] approuvés aux États-Unis ne sont pas conformes à la réglementation de l'UE, et vice-versa ». La société propose que les États-Unis et les négociateurs commerciaux de l'UE utilisent le TAFTA pour accepter automatiquement les réglementations des produits chimiques de l'autre partie, octroyant ainsi une autorisation dérobée aux produits chimiques ménagers qui ne sont actuellement pas autorisés. De même, la société US Amway de cosmétiques et pro-

duits ménagers a fait valoir que « les restrictions [européennes] sur les matières organiques volatiles [et] les critères pour identifier les toxines environnementales » créent « des barrières arbitraires au commerce ».

Faire voler en éclats les politiques climatiques

Airlines for America, la plus grande association américaine de l'industrie du transport aérien, a fourni une liste de « règlements inutiles [qui] imposent un frein important à notre industrie » - règlements qu'ils espèrent voir démantelés par le TAFTA. En haut de leur liste, se trouve le Système d'échange de quotas d'émission (ETS) de l'UE, l'une des principales politiques européennes contre le changement climatique, qui exige que les compagnies aériennes paient pour leurs émissions carbone. Airlines for America a qualifié cette politique d'« obstacle au progrès » et demande que la suspension temporaire du programme devienne permanente. Business Europe, qui représente des compagnies pétrolières européennes comme BP, a demandé que le TAFTA soit utilisé pour interdire les initiatives américaines sur le climat telles que les crédits d'impôt pour les combustibles alternatifs plus respectueux du climat. Dans ses commentaires officiels sur le TAFTA, sous le titre « Le changement climatique et l'énergie », le conglomérat entrepreneurial affirme que « les crédits d'impôt des États-Unis sur les combustibles et le crédit aux producteurs de biocarburants celluliques devraient devenir impossibles à l'avenir ».

Le démantèlement de la réglementation financière

Même après la crise financière mondiale, les négociateurs américains et européens se sont mis d'accord pour un chapitre sur les services financiers, confondant libéralisation et dérégulation. De telles règles empêcheraient d'interdire les ser-



vices et les produits financiers risqués, elles empêcheraient également les politiques nationales de fixer des limites tant à la taille des compagnies qu'aux types de produits et de services qu'une entreprise peut proposer et à l'entité juridique par laquelle un service ou un produit peut être fourni. Ces dispositions ne permettraient pas aux gouvernements de faire face aux « trop grands pour faire faillite », de limiter les risques par l'intermédiaire de pare-feux et, par exemple, d'exiger des mécanismes de compensation pour les produits dérivés.

Cela reviendrait à bannir catégoriquement certaines formes de régulation que les pays auraient pu adopter ou maintenir, et non à exiger un traitement égal des entreprises nationales et étrangères. Et comme si cela ne suffisait pas, au cœur du TAFTA se trouvent des règles diaboliques dites « investisseur-État » qui accorderaient aux entreprises étrangères le pouvoir d'attaquer directement des politiques de santé publique, financières, environnementales ou de tout autre domaine qui seraient considérées comme une atteinte aux nouveaux privilèges des investisseurs étrangers que le pacte doit établir. Toute loi portant atteinte aux profits escomptés ou tout changement politique qui entrerait en conflit avec les « attentes d'un environnement réglementaire stable » pourrait être attaqué. Cet accord donnerait aux sociétés étrangères un statut égal à celui des entreprises nationales, leur accordant les moyens de faire respecter en privé

ce traité international en traînant les gouvernements devant des tribunaux extrajudiciaires. Ces tribunaux, composés de trois avocats privés qui n'ont aucun compte à rendre à aucun électeur, seraient autorisés à ordonner une indemnisation illimitée, qui serait finalement supportée par les contribuables, pour des politiques nationales ou mesures gouver-

nementales auxquelles les entreprises s'opposeraient. Beaucoup de ces experts exercent à la fois le rôle de « juges » ou d'avocats des grandes entreprises contre les gouvernements. Il n'existerait pas de mécanisme d'appel de leurs décisions.

Et que dire des bénéfices supposés du TAFTA ? Ils sont évalués dans un cadre théorique anti-réglementaire pour lequel les gains économiques découlent de la déréglementation. Mais, même si l'on accepte cette folie, examinons les études spécifiques.

La principale étude, préparée par ECORYS Nederland BV pour la Commission européenne, qui est la base pour les différentes annonces de croissance et de gains d'emploi, suppose que la moitié de l'ensemble des différences réglementaires entre l'UE et les États-Unis serait éliminée par le TAFTA. De cette hypothèse fantaisiste, l'étude constate alors des gains d'efficacité mais ne prend nullement en compte les impacts négatifs pour les consommateurs, les travailleurs et l'environnement. Cette approche est truffée d'hypothèses pouvant fausser totalement les résultats. Par exemple, une étude de la CNUCED (« Non-Tariff Barriers in Computable General Equilibrium Modeling ») constate que cette méthode n'est pas appropriée pour les analyses non-tarifaires, étant donné que les changements d'hypothèses modifient non seulement l'ampleur des

effets, mais aussi leur direction – de positive à négative !

Pendant ce temps, les promoteurs de l'accord n'ont réussi à présenter aucune preuve empirique de l'impact de la convergence réglementaire en termes d'efficacité. En fait, certaines études indiquent que la convergence réglementaire au sein de l'UE a conduit à peu ou pas de gains significatifs d'efficacité.

La seule bonne nouvelle est que, par le passé, des tentatives d'utiliser le cheval de Troie des négociations « commerciales » pour imposer ce genre de vaste régime de gouvernance extrême et rétrograde ont été déjouées, notamment la Zone de libre-échange des Amériques (ZELA), l'Accord multilatéral sur l'investissement (AMI), l'Accord de libre-échange de l'Asie-Pacifique et les tentatives répétées d'expansion de l'OMC. Alors, aujourd'hui, le public, les décideurs et la presse peuvent contribuer à faire dérailler ces tentatives dissimulées de saper la démocratie en faisant prendre conscience de cette menace avant qu'il ne soit trop tard.

Aux États-Unis, l'attaque directe du TAFTA sur les barrières non-tarifaires a conduit beaucoup de nouveaux secteurs de la société civile à entrer dans le débat. Face aux menaces fondamentales que ces accords commerciaux représentent pour l'élaboration démocratique des politiques publiques et la protection de l'intérêt public gagnées par des décennies de lutte, le TAFTA a réveillé des organisations et des militant-e-s qui ne s'étaient jamais engagé-e-s dans les combats « commerciaux ».

La question à laquelle nous devons faire face ensemble est de savoir comment les sociétés civiles états-unienne et européenne peuvent créer une force unie de résistance populaire pour arrêter ce dangereux cheval de Troie du monde des affaires.

DOSSIER

SALARIES AU FORFAIT JOURS VOTRE EMPLOYEUR ABUSE-T-IL ?

Le forfait jour permet à un employeur de rémunérer un salarié sur la base d'un nombre de jour de travail dans l'année, sans avoir à payer d'heures supplémentaires. Toutefois, des garde-fous protègent le salarié d'une charge de travail excessive mettant en péril sa santé.

Le recours au forfait jours s'est considérablement développé. Il ne concernait que 5 % des salariés à temps complet en 2001 ; il s'applique, aujourd'hui, à plus de 12 % d'entre eux. Ces salariés sont souvent démunis lorsque leur charge de travail devient excessive. Mais quand ils quittent l'entreprise, ils n'hésitent plus à contester la validité de leur forfait jours et à réclamer le paiement d'heures supplémentaires. Et ce d'autant plus facilement que plusieurs décisions de la Cour de cassation ont accru les exigences sur le contrôle de la charge de travail des salariés. Les entreprises, qui mesurent les risques financiers auxquels les exposent ces litiges, revoient leurs accords et leurs pratiques. Voici les questions à se poser pour s'assurer de la régularité de son forfait.

Quand l'employeur a-t-il le droit de recourir à ce forfait ?

Pour mettre en place un forfait jours, il faut qu'un accord d'entreprise l'autorise, ou bien qu'une convention collective ou un accord de branche le permettent. Pour être valables, ces accords doivent déterminer les catégories de salariés concernés; certains accords exigent, par exemple, que le salarié atteigne un coefficient minimal dans la grille de classification ou perçoive un salaire minimal. Ils doivent aussi préciser le nombre de jours travaillés dans l'année et les principales caractéristiques des conventions individuelles signées par chaque salarié (art. L 3121-39 du code du travail). Et pour se conformer aux exigences de la Cour de cassation, ils doivent également garantir le respect des durées maximales de travail et des repos journaliers et hebdomadaires (cass. soc. du 29.6.11, n° 09-71107). Les accords doivent assurer le droit à la santé et au repos des salariés, et donc prévoir des modalités de suivi de la charge de travail des salariés au forfait jours et veiller à ce que ceux-ci aient une amplitude et une charge de travail, répartie dans le temps, raisonnables.

Sinon l'accord collectif peut être invalidé par le juge, rendant nulles les conventions individuelles signées par les salariés.

« De 26 à 28% »

C'est le pourcentage de salariés au forfait jours dans le secteur de l'assurance.

Source : étude Dares, Indicateurs, n° 78.

Tous les salariés peuvent-ils être soumis au forfait jours ?

Non. La loi restreint le forfait jours aux salariés, cadres ou non, qui organisent leur temps de travail de manière autonome. Le code du travail précise que les cadres concernés sont ceux qui disposent « d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ». Quant aux salariés non cadres, il s'agit de ceux « dont la durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une réelle auto-

nomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées » (art. L 3121-43 du code du travail).

Comment apprécie-t-on l'autonomie d'un salarié ?

L'autonomie n'est pas légalement définie. Elle s'évalue au cas par cas, selon l'organisation du

temps de travail et les horaires de travail. Un commercial qui organise seul sa tournée de clients est l'exemple même d'un salarié autonome. En cas de litige, ce sont les tribunaux qui apprécient le degré d'autonomie à partir des éléments apportés. Un cadre, moniteur de golf, dont le planning de cours était fixé par son employeur et qui ne dispo-

sait pas du libre choix de ses repos hebdomadaires n'a pas été jugé autonome (cass. soc. du 31.10.07, n° 06-43876), pas plus que des cadres, salariés d'un casino, qui devaient être présents pendant des plages horaires déterminées à l'avance, correspondant aux heures de travail des autres salariés (cass. soc. du 23.1.13, n° 11-12323).

L'accord du salarié doit-il être formalisé ?

Oui. Il faut que l'employeur obtienne l'accord du salarié et lui fasse signer une convention individuelle de forfait (art. L 3121-40 du code du travail). Lorsqu'un salarié soumis à un horaire de travail passe au forfait jours, il doit donc signer un avenant à son contrat.

Il peut opposer un refus à son employeur, mais il s'expose alors à un licenciement pour avoir refusé cette modification de son contrat de travail. Ce refus constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement si cette modification est justifiée.

Le salarié doit-il recevoir une compensation financière ?

Pas nécessairement. La rémunération d'un salarié au forfait jours est indépendante du nombre d'heures de travail réellement effectuées. Toutefois, la loi autorise les salariés à demander en justice à être indemnisés s'ils perçoivent une rémunération " manifestement sans rapport avec les sujétions qui [leur] sont imposées " (art. L 31 21 -4 7 du code du travail). L'indemnité est alors calculée en fonction du préjudice subi, compte tenu, notamment, du niveau de salaires pratiqué dans l'entreprise pour la qualification du salarié concerné.

En théorie, la rémunération forfaitaire perçue devrait être au moins égale à celle résultant d'une rémunération horaire. En pratique, il est difficile de se prévaloir de ce texte puisque les salariés au forfait jours ne disposent pas d'un décompte de leurs heures de travail. En effet, la loi impose seulement à l'employeur de décompter chaque année le nombre de journées, ou de demi-journées, travaillées (art. D 31 71-10 du code du travail) et de tenir ce récapitulatif à la disposition de l'inspecteur du travail pendant 3 ans (art. D31 71-1 6 du code du travail).

Un cadre au forfait peut-il dépasser 48 heures / semaine ?

Oui. Le code du travail prévoit que les durées maximales de travail de 10 heures par jour et de 48 heures par semaine ne s'appliquent pas aux forfaits jours. Théoriquement les cadres au

forfait peuvent travailler jusqu'à 78 heures par semaine, à raison de 13 heures par jour, 6 jours

par semaine, avec un minimum de 11 heures de repos entre 2 jours de travail et de 35 heures

de repos continu dans la semaine. Dans les faits, de tels horaires sur une longue période sont

contraires au droit au repos et à la santé des salariés. Reste la difficulté d'apporter la preuve

d'horaires excessifs. D'où la nécessité d'alerter sa hiérarchie, et d'en conserver une trace écrite, à l'occasion, par exemple,

de l'entretien annuel obligatoire entre l'employeur et ses salariés au forfait jours. Au cours de cet entretien, la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération doivent, en effet, être abordés (art. L 3121-46 du code du travail).

Les salariés qui bénéficient de jours de congés supplémentaires liés à leur ancienneté ont un forfait réduit (cass. soc. du 3.11.11, n° 10-18762). Ainsi, si le forfait est de 215 jours sans ancienneté, un salarié ayant 3 jours supplémentaires de congés ne doit pas travailler plus de 212 jours.

DOSSIER

Peut-on travailler plus que ce qui est prévu au forfait ?

Oui. Un salarié peut, avec l'accord de son employeur, travailler plus que le forfait prévu.

Il peut aussi dépasser la limite de 218 jours, et travailler jusqu'à 235 jours, et même davantage, si un accord collectif le prévoit (arr. L 31 21 -45 du code du travail). Mais avec une compensation financière. La rémunération des jours supplémentaires de travail doit être majorée d'au moins 10 %, et un avenant à la convention de forfait, valable pour l'année seulement, doit être signé (circ. DGTn° 20 du 13.1 1.08, fiche 14).

Le forfait jours permet-il de passer à temps partiel ?

Non. Si un salarié peut négocier un forfait réduit ou diminuer le nombre de jours travaillés en

prenant un congé parental, il ne s'agit pas, pour autant, d'un temps partiel. Les salariés au forfait jours réduit sont considérés comme travaillant à temps plein. Il n'est donc pas possible, par exemple, de proratiser leurs jours de réduction du temps de travail (RTT). Par contre, leur salaire peut, lui, être abaissé en proportion.

Le nombre de jours de RTT est-il réduit en cas de maladie ?

Lorsqu'un salarié au forfait jours est absent pour maladie, l'employeur ne peut pas diminuer, en conséquence, son nombre de RTT (cass. soc. du 30.11.11, n° 10-18762). Les congés pour événements exceptionnels (décès, mariage...), pour maternité ou paternité ne doivent pas, non plus, réduire le nombre de RTT.

Que faire si votre accord d'entreprise a été invalidé ?

Si l'accord collectif est invalidé par les juges, les salariés concernés bénéficient, à nouveau, des dispositions relatives au temps de travail hebdomadaire et peuvent alors se faire payer les heures supplémentaires effectuées. Préalablement, des négociations collectives peuvent avoir été conduites dans l'entreprise avec les syndicats, le comité

d'entreprise et le CHSCT pour régulariser la situation. Si ce n'est pas le cas, les salariés

doivent agir en justice et saisir le conseil de prud'hommes. Il faut alors reconstituer la durée de travail du salarié et recalculer ses heures supplémentaires au cours des 3 années qui ont précédé la saisine des juges. La loi et les juges ont facilité la preuve de la durée de travail. Si le salarié apporte suffisamment d'éléments crédibles et cohérents, il revient à l'employeur de prouver que la situation était justifiée et normale

Comment se faire payer les heures supplémentaires ?

Si l'accord d'entreprise a été invalide ou si la convention de forfait est irrégulière, le salarié peut obtenir le paiement des heures supplémentaires, à condition de fournir des éléments de preuve. Si le salarié craint de ne pas pouvoir apporter au juge suffisamment d'éléments pour prouver le nombre d'heures supplémentaires effectuées, il peut demander des dommages et intérêts en se fondant sur la violation du droit à la santé et l'atteinte à la vie privée. Par ailleurs, si, à la suite d'arrêts de travail prolongés, le salarié est licencié pour inaptitude, il est en droit, si la souffrance

au travail résulte d'une surcharge de travail et d'un forfait jours illicite, de contester le licenciement pour défaut de cause réelle et sérieuse. Dans tous les

cas, il faut saisir, au plus vite, les prud'hommes. Le délai de prescription en matière de salaires est, en effet, de 3 ans. Quitte à affiner sa stratégie ultérieurement en faisant des demandes supplémentaires.

JURIDIQUE : JOURS FÉRIÉS

A l'occasion des jours fériés, faisons le point sur les obligations spécifiques de l'employeur en la matière.

La réglementation exposée ci-après ne s'applique que dans la mesure où il n'existe pas d'usage ou de stipulations conventionnelles plus favorables dans l'entreprise (contrat de travail, convention collective, accord d'entreprise ou d'établissement...).

Accorder le repos aux salariés

Le 1er mai est un jour obligatoirement férié et chômé pour tous les travailleurs, sauf dans les établissements et services où le travail ne peut pas être interrompu (hôpitaux, hôtels, etc.).

En revanche, le lundi de Pâques, le 8 mai, l'ascension et le lundi de Pentecôte sont des jours fériés légaux ordinaires. Il n'existe pas, pour les jours fériés ordinaires, d'obligation légale de repos, mais ces jours sont cependant généralement chômés.

Par exception, l'obligation de repos des jours fériés ordinaires s'impose légalement pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans (salariés, y compris les apprentis et les stagiaires). Toutefois :

- il n'y a pas d'obligation légale de repos pour ceux employés dans les usines à feu continu ;

- il peut être dérogé à l'obligation par voie de convention ou d'accord collectif étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement dans les secteurs dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient (la liste de ces secteurs figure à l'article R 3164-2 du Code du travail).

Lorsqu'un jour férié est choisi comme journée de solidarité, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler ce jour-là, sauf s'ils sont concernés par les dérogations visées ci-dessus.

Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, les jours fériés sont des jours chômés, sauf dérogations.

Lorsque le jour férié est un jour habituel de repos dans l'entreprise (samedi, dimanche ou lundi généralement), la loi ne prévoit aucune possibilité de « report » de ce jour férié. Celui-ci n'a donc, en pratique, aucune incidence, sauf stipulations conventionnelles plus favorables.

Maintenir les salaires

Les jours fériés chômés

Le chômage obligatoire du 1er mai ne doit entraîner aucune réduction de salaire, quelle que soit la périodicité de paie-

ment de celui-ci (C. trav. art. L 3133-5).

Le chômage des autres jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement (C. trav. art. L 3133-3).

Sont exclus du champ de l'article L 3133-3 les travailleurs à domicile, saisonniers, intermittents ou temporaires.

Les travailleurs temporaires ont toutefois droit, indépendamment de leur ancienneté, à la rémunération des jours fériés dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.

Les salariés ne remplissant pas la condition fixée ci-dessus peuvent bénéficier des dispositions de l'arrêté du 31 mai 1946 prévoyant, sans condition d'ancienneté, le paiement des jours fériés chômés pour les salariés payés mensuellement (à l'exception du paiement des heures supplémentaires).

Pour les salariés dont l'horaire de travail est supérieur à la durée légale, le principe du maintien de la rémunération implique que la rémunération du jour férié chômé comprenne celle des heures supplémentaires qui auraient dû normalement être effectuées ce jour-là avec leurs majorations.

En cas de mensualisation des heures supplémentaires, la rémunération correspondant à ces heures supplémentaires payées ouvre droit, au même titre que les heures supplémentaires réellement effectuées, à la déduction forfaitaire de cotisations patronales pour les entreprises de moins de 20 salariés.

En cas de chômage dans l'entreprise d'un jour férié tombant un jour normalement travaillé par un salarié à temps partiel, celui-ci a droit à une rémunération calculée à partir de l'horaire qu'il aurait dû normalement accomplir ce jour-là. En revanche, les jours fériés tombant un jour normalement travaillé dans l'entreprise, mais de repos pour le salarié, sont sans incidence sur sa rémunération.

Les jours fériés travaillés

Les salariés des établissements qui n'ont pas pu interrompre le travail le 1er mai ont droit, en sus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire (la journée du 1er mai est donc, en pratique, payée deux fois).

En revanche, les salariés sont rémunérés au tarif habituel lorsqu'ils travaillent un des jours fériés légaux ordinaires. Ainsi, sauf stipulation plus favorable de la convention collective, ils sont rémunérés, au titre du mois considéré, sur la base de leur salaire habituel.

Lorsqu'un jour férié est choisi comme journée de solidarité, le travail accompli pendant cette journée, dans la limite de 7 heures, n'est pas rémunéré pour les salariés dont le salaire est mensualisé.

Pour les salariés à temps partiel, la limite de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle,

Pour ceux au forfait en jours, le travail de cette journée, qui s'ajoute au nombre de jours fixé par la convention de forfait, ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire.

Selon l'administration, les salariés n'entrant pas dans le champ de la mensualisation sont astreints au travail de la journée de solidarité, mais sont rémunérés normalement pour le travail accompli durant cette journée.

Ne pas récupérer les heures perdues

Les heures de travail perdues par suite de chômage d'un jour férié ne peuvent en aucun cas donner lieu à récupération.

En revanche, cette récupération reste possible pour les journées de « pont », soit à la suite du chômage d'un ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire (ou entre un jour de repos hebdomadaire et un jour férié).

Un même jour férié ne peut cependant pas permettre la récupération des heures perdues à la fois pour les jours ouvrables qui le précèdent et ceux qui le suivent.

La pratique des « ponts » ne fait, en l'état actuel des textes, l'objet d'aucune réglementation. Les décisions en la matière ne peuvent être prises qu'au niveau de l'entreprise.

Distinguer jours fériés chômés et temps de travail effectif

Sauf usage ou stipulation conventionnelle contraire, les jours fériés chômés ne peuvent pas être assimilés à du temps de travail effectif. Pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires ouvrant droit à majoration, il n'est donc pas tenu compte des heures non travaillées en raison du jour férié (Cass. soc. 4-4-2012 n° 10-10.701).

De même, les heures correspondant au jour férié chômé ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et n'ouvrent pas droit à la contrepartie obligatoire en repos.

Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures, ne s'imputent pas sur le contingent annuel et n'ouvrent pas droit à la contrepartie obligatoire en repos.

Pour les salariés à temps partiel, les heures correspondant à la journée de solidarité ne sont pas prises en compte

Recalculer les congés payés

Lorsqu'un jour férié chômé tombe pendant la période de congés payés d'un salarié, il n'est pas considéré comme un jour ouvrable pour la détermination de la durée de ce congé. En pratique, les congés payés de ce salarié sont donc prolongés

d'une journée par jour férié chômé dans l'entreprise.

Lorsqu'une entreprise attribue à ses salariés des congés plus longs que ceux prévus par la loi et effectue le décompte des congés en jours ouvrés, le congé annuel n'a pas à être prolongé si le jour férié coïncide avec un jour qui n'est normalement pas affecté au travail.

En revanche, lorsque le décompte en jours ouvrés est une simple transposition du décompte légal en jours ouvrables, la jurisprudence considère que le congé doit être prolongé d'une journée lorsque le jour férié coïncide avec un jour ouvrable, mais non travaillé dans l'entreprise.

En l'absence de dispositions plus favorables dans l'entreprise, les journées de « pont » précédant ou suivant le jour férié doivent être considérées comme un jour ouvrable même si cette journée est chômée dans l'établissement.

Pas de RTT un jour férié

Selon un arrêt de la Cour de Cassation, Chambre sociale du 16 février 2012, les jours acquis au titre d'un accord RTT ne peuvent pas être positionnés un jour férié. Par conséquent si un jour férié et un jour RTT préfixé tombent à la même date, les salariés doivent bénéficier du premier dans les conditions habituelles et garder le bénéfice du second qu'ils pourront poser ultérieurement.

A défaut de report du jour RTT à une date non chômée, les salariés peuvent prétendre à une indemnité compensatrice correspondant au rappel de salaire pour le ou les journées non prises

Retrouvez-nous sur le web :
<http://sud-assurance.wifeo.com>

Assurance
Sud
Solidaires

S U D A S S U R A N C E I D F

144 Bd de la Villette
75019 PARIS

Téléphone : 06 66 75 97 84
Télécopie : 01 73 79 48 90
Messagerie : sud.assurance@gmail.com

LIP, DES HÉROS ORDINAIRES », ROMAN DE COMBATS



À Besançon en 1973, des ouvriers de l'usine Lip, fleuron de l'horlogerie française, découvrent par hasard que l'actionnaire majoritaire compte réduire l'activité de manière drastique et procéder à de nombreux licenciements. S'ensuit alors une action collective qui va durer près d'une année. De ce que l'on a appelé depuis « l'affaire Lip », Laurent Galandon et Damien Vidal ont tiré un roman graphique sensible, témoignage du combat historique des salariés pour la survie de leur entreprise : Lip, Des Héros ordinaires.

Laurent Galandon a d'abord été photographe, responsable d'un cinéma d'art et d'essai avant de se diriger vers l'écriture. Damien Vidal possède une formation d'enseignant en arts appliqués, métier qu'il exerce aujourd'hui tout en menant une carrière de dessinateur. Ensemble, ils signent LIP, Des Héros ordinaires (Dargaud), chronique d'une lutte qui a duré 329 jours jusqu'à devenir un symbole du combat syndical et de la résistance ouvrière. S'opposant à l'actionnaire suisse et à sa volonté de démanteler l'activité de Lip, les ouvriers vont très vite occuper les ateliers et tenteront d'empêcher les licenciements en fabriquant pour leur compte, mettant en

place un processus d'autogestion qui semblait une utopie, un moyen, mais non une fin : « c'est possible, on fabrique, on vend, on se paie ».

Lip, des héros ordinaires, est bien plus qu'un simple biopic.

C'est avant tout une fiction tirée du réel : au travers du destin de Solange, ouvrière Lip peu militante dont le couple se délite au fur et à mesure que le conflit social s'amplifie, Galandon et Vidal racontent une formidable aventure humaine dans l'immédiat après mai 68. Et le roman graphique prend une tout autre tournure, dépassant le seul point de vue de l'action syndicale pour toucher celui de la condition féminine et dresser un portrait en creux de la société française au début années 70. Tandis que le conflit social grandit dans les ateliers, Solange découvre le poids des convenances et des traditions. Le joug marital et le regard de la société va transformer sa vie : elle devient photographe par hasard et par nécessité. Elle va trouver sa voie. Quand son mari la quitte par peur et par égoïsme – par crainte des répercussions sur sa propre carrière – la femme seule, désespérée, va découvrir la solidarité, l'engagement, l'altruisme. Le personnage de Solange figure alors le récit d'une émancipation à l'aube de grandes transformations : loi instaurant le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et femmes (mais jamais vraiment appliquée), la loi Veil sur l'IVG et la loi interdisant toute discrimination dans

la fonction publique (votées deux ans plus tard).

Au dessin, Damien Vidal réussit le tour de force de restituer l'atmosphère et l'esprit régnant au début de la décennie. Les personnages, les personnalités, les décors, les vêtements sont autant de détails temporels qui confèrent au livre un réalisme discret, loin de toute caricature. Son trait fin, expressif et sensible, rend parfaitement compte des sentiments et des émotions de chacun des acteurs. Il a principalement travaillé à partir de photographies, s'est également rendu sur place et a su recréer avec brio le Besançon d'alors, les ateliers et les rêves disparus.

La sécession des LIP avait fait naître de grandes espérances chez les ouvriers et de grandes craintes jusqu'au sommet de l'état. En 1974, après plus de 300 jours de lutte sont signés les accords de Dole. 850 ouvriers sont réembauchés. Deux ans plus tard, en avril, l'entreprise dépose le bilan et Claude Neuschwander (dernier dirigeant de LIP qui signe la postface) a ces mots : « jusqu'à LIP, nous étions dans un capitalisme où l'entreprise était au cœur de l'économie. Après, nous nous sommes trouvés dans un capitalisme où la finance et l'intérêt de l'argent ont remplacé l'entreprise ».

Quarante ans après « l'affaire Lip », alors que le livre est préfacé par Jean-Luc Mélenchon (il était étudiant à Besançon en 1973), les Molex, Conti et Lejaby d'aujourd'hui renvoient inévitablement aux héros ordinaires de Lip... Témoignage d'une époque révolue, celle d'un certain « âge d'or des luttes » (Lilian Mathieu, Textuel, Paris, 2009), si Lip, Des Héros ordinaires est un ouvrage militant, c'est parce qu'il place l'homme et la femme au cœur des combats sociaux et humains.