



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

- Loi sur le dialogue social - Page 2
- L'actualité de l'assurance - Page 3, 4, 5
 - * Négociations de branche, AG2R-REUNICA, GMF, AXA, MAIF
- Dossier - Page 6, 7, 8
 - * L'égalité des rémunérations entre les salariés
- Juridique - Page 9
 - * Les augmentations à la tête du client c'est fini !
- Soutien aux faucheurs de chaises - Page 10
- Propositions Fekl - Page 11
- Culture - Page 12



LOI SUR LE DIALOGUE SOCIAL : UNE DUPERIE ET DES RÉGRESSIONS



Le 1er juin 2015 après la fin des débats, débutés le 26 mai dernier à l'Assemblée Nationale, le gouvernement s'enorgueillit de l'avancée sociale que constituerait, selon lui, l'adoption, le 2 juin prochain, de son projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi. Il n'en est rien.

Ainsi, le texte prévoit la création de commissions paritaires interprofessionnelles. Elles sont censées permettre, pour la première fois, une représentation du personnel des salarié-es des entreprises de moins de 11 dans les futures treize grandes régions. Ceci équivaut à dix représentant-es syndicaux seulement par région, doté chacun de cinq heures de délégation mensuelle et d'un accès aux dites entreprises... sur autorisation de l'employeur !

Le centre de la réforme est constitué de l'instauration d'une Délégation Unique du Personnel (DUP), élargie au CHSCT et portée au seuil de 300 salarié-es. Or plusieurs syndicats et professionnels de la santé au travail ont fait part de leur crainte de dilution progressive, dans la future DUP, des prérogatives de l'instance essentielle qu'est devenue le CHSCT.

Pis encore, il est instauré un délai de prévenance de huit jours pour la prise des heures de délégation des élu-es en question... Les attentes des salarié-es et la résolution de leurs problèmes peuvent bien attendre tout ce temps !

Enfin, il sera possible de modifier, par voie d'accord, la périodicité des négociations : terminé ainsi le caractère annuel de la négociation obligatoire (NAO), instaurée pourtant par les lois Auroux de 1982, qui pourra désormais se tenir tous les trois ans, institutionnalisant de la sorte le blocage des salaires...

De plus, avec cette loi, le gouvernement fait disparaître du

Code du travail le rapport de situation comparé (RSC), outil indispensable pour évaluer les inégalités femmes / hommes au travail et de fait, les combattre ! Il assouplit les délais de négociation (plus courts) et intègre cette obligation de négocier dans la "qualité de vie au travail". Solidaires condamne fermement la disparition des dispositions en faveur de l'égalité professionnelle : depuis 1983 (loi Roudy) où le RSC a été mis en place, 2001 (Loi Génisson) où il a été obligatoire, le gouvernement actuel rompt avec les avancées pour les droits des femmes.

L'Union Syndicale Solidaires s'oppose à cette mascarade qui favorise une fois de plus le patronat en diminuant le pouvoir des représentant-es du personnel dans l'entreprise

Pour un syndicalisme efficace et de proximité, l'Union syndicale Solidaires revendique :

- le développement des prérogatives des conseillers du salarié qui interviennent déjà régulièrement dans les TPE,
- la généralisation des Comités d'Entreprises et des CHSCT
- l'instauration d'un droit de veto pour ces derniers.

ACTUALITE ASSURANCES

PAS DE VRAIES NÉGOCIATIONS SUR LES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES (RMA)

La branche ne recherchait pas de signature et les organisations syndicales signataires habituelles ont eu beaucoup de mal à admettre qu'elles ne pourront pas signer.

Toutes ont demandé que cette négociation se passe avant les NAO d'entreprise mais sans succès.

La négociation annuelle de la branche sur les RMA a eu lieu le lundi 18 mai. Elle n'aura duré qu'1h30, le temps à peine de débattre sur les documents remis par la FFSA et d'écouter les propositions de la branche, à savoir :

0,3% pour les classes 3 à 7 + les Inspecteurs d'Assurance + les producteurs Echelon Intermédiaire (commerciaux)

0,5% pour les classes 1 et 2 + les producteurs salariés de base (commerciaux)

NÉGOCIATION PROTECTION SOCIALE BRANCHE ASSURANCE : RÉDUCTION DE LA COUVERTURE SANTÉ DES SALARIÉS DU SECTEUR

Les salariés de la branche Assurance, en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer, bénéficient du Régime Professionnel des Personnels (RPP) qui les couvre obligatoirement tant sur les risques de prévoyance (incapacité, invalidité, décès) que sur les risques santé. Ce régime vient en complément de la Sécurité Sociale pour l'ensemble des salariés actifs des sociétés d'assurances.

Enfin, dans la quasi-totalité des sociétés, les salariés sont également couverts par un contrat sur complémentaire qui améliore le niveau de remboursement. La nouvelle réglementation issue de l'ANI du 11 janvier, signé par la CFDT et le MEDEF, et la Loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, apporte des modifications qui conditionnent le maintien de « contrat responsable », tant du RPP que des contrats sur complémentaires d'entreprise.

Deux décrets ont défini le « panier de soins » et tout contrat santé dont les prestations seraient inférieures au plancher ou supérieur au plafond de ce panier serait qualifié de « non responsable » et ne serait plus exonéré de cotisation sociale.

En application de ces dispositions et au nom d'une sécurisation juridique des contrats santé, le patronat de l'assurance s'apprête à remettre en cause la couverture santé des salariés.

Une négociation a été ouverte par la FFSA et le GEMA au

niveau de la branche.

Couverture santé des salariés de la branche Assurance Les prises en charge actuelles au niveau de la branche sont par rapport au « panier de soins », au-dessus pour certains remboursements ; c'est le cas par exemple des consultations.

Mais d'autres sont en-dessous du panier de soins, notamment le dentaire et l'optique.

D'autres encore remboursent des prestations non prises en charge par la Sécurité Sociale.

Enfin, chaque salarié doit aujourd'hui supporter une franchise de 24€ par an, souvent prise en charge par les surcomplémentaires d'entreprise.

La branche entend nous faire cotiser à 50% (ANI) pour ce surcoût.

Or, la clé de répartition actuelle est de 92% (employeur) / 8% (salariés) : nous demandons que ce dispositif soit maintenu (il représente déjà 12 millions d'euros pour les salariés).

Pour Sud Assurance : c'est inacceptable.

Nous ne voulons pas que les salariés de l'assurance soient touchés au porte-monnaie ou au niveau des prestations.

A G 2 R R E U N I C A

0€ pour les augmentations collectives des salaires en 2015

Que ne lit-on et n'entend-on sur les excellents résultats du groupe ! Un « bon cru » selon le Directeur Général ... pour qui ? En tous les cas, pas pour les salariés du groupe !

C'est pourtant bien le travail de chacun des salariés qui a permis l'obtention de ces résultats et, accessoirement, la nomination « d'assureur de l'année » pour notre Directeur Général.

La direction n'attribue rien en augmentation collective ... mais, avant toutes discussions avec les organisations syndicales, elle a distribué plus de 3 millions d'euros en augmentations individuelles.

Augmentations individuelles qui, comme le permet l'avenant n°9, sont attribuées au bon vouloir de l'employeur, à la tête du client !

Combien de salariés ont été bénéficiaires de ces 3 millions d'euros ?

en augmentation collective cela aurait représenté plus de 400€ par salarié pour les 7300 salariés du Groupe !

La direction prévoit de compenser le 0€ d'augmentation générale des salaires par une prime complémentaire d'intéressement de 250€.

Qu'importe à la direction que ce soit légalement interdit, il faut « faire avaler la pilule »

Peu lui importe l'inégalité de traitement entre les salariés : le versement de cette prime sur le PEE engendra un abondement de l'employeur pour les salariés ex AG2R et aucun abondement pour les salariés ex RÉUNICA.

La direction « promet » une proposition permettant de régler cette situation.

Mais une fois de plus cette proposition de la direction se fera hors de toutes discussions avec les organisations syndicales !

L E 8 J U I N L E S S A L A R I É S D E G M F A S S U R A N C E S E N G R È V E P O U R L ' A M É L I O R A T I O N D E L E U R S C O N D I T I O N S D E T R A V A I L

Depuis l'instauration d'un nouveau système sinistre informatique en novembre 2014, la situation ne cesse de se dégrader.

Les premiers impactés sont les salariés des centres de gestion sinistres par téléphone.

Ce nouvel outil totalement inadapté en instable engendre insécurité permanente pour les salariés qui sont constamment en train de chercher des solutions de contournement du système pour arriver à gérer les dossiers sinistres, et ce avec l'aval de la direction puisqu'il n'y a pas moyen de faire autrement.

Après 120 millions d'euro d'investissement sur ce système, la direction a déclaré vouloir rajouter 15 millions d'euro pour ... stabiliser le système !

Par delà, tous les salariés concernés directement ou indirectement par cet accident industriel sont appelés à se joindre à ce mouvement de grève.

En effet dans le réseau commercial, de plus en plus d'agressions verbales liées à la gestion des sinistres en

centre de gestion.

L'informatique constamment dans l'urgence pour mettre des cautères sur une jambe de bois, etc.

Il est temps que cela cesse et pour ce faire, les organisations syndicales GMF appellent à la grève le 8 juin 2015.

AXA POURRAIT SORTIR DU PORTUGAL

AXA qui poursuit les réajustements de ses positions géographiques, vient par ailleurs de renforcer sa présence au Brésil.

Axa préparerait la vente de sa filiale au Portugal et aurait mandaté la banque d'affaires américaine JPMorgan pour mener cette opération, selon les informations du Jornal de Negocios rapportées par Bloomberg. Des contacts auraient déjà été pris avec des acheteurs potentiels.

La filiale d'Axa avait annoncé début avril la suppression d'environ 10% de ses effectifs, représentant 67 salariés, dans un contexte de difficultés pour le marché de l'assurance portugais. Elle comporte Axa Seguros (dommages), Axa Vida (assurance vie) et Seguro Directo (assurance directe). Cette dernière pourrait être conservée par Axa. Le groupe a indiqué vendredi «ne pas commenter les rumeurs de marchés».

Alors que la «sélectivité» fait partie des trois priorités stratégiques d'Axa dans son plan Ambition 2015, l'assureur, jusque-là présent dans 59 pays, rebat les cartes de sa présence internationale depuis quelques années.

La filiale allemande d'Axa pourrait supprimer prochainement 1.200 à 1.600 emplois pour économiser 328 millions d'euros d'ici fin 2016.

Axa s'était retiré de Hongrie fin 2013 puis de Roumanie en décembre 2014 pour se concentrer, en Europe de l'Est, sur

la Pologne, où le groupe a noué en septembre un partenariat avec mBank pour acquérir de 100% de sa filiale d'assurance dommages.

En sens inverse, Axa vient d'annoncer le rachat de la filiale d'assurance des grands risques du groupe brésilien Sulamérica pour 135 millions de reais (38,7 millions d'euros), renforçant ainsi sa jeune présence au Brésil. «Depuis le lancement de notre plan stratégique [en 2011, ndlr] nous avons investi en moyenne un milliard d'euros par an dans les pays émergents», rappelait Henri de Castres, PDG d'Axa, lors de la présentation des résultats annuels de l'assureur en février.

En 2014, Axa a acquis 50% de TianPing en Chine.

L'assureur a par ailleurs acheté 51% des activités d'assurance de Colpatría en Colombie.

En Afrique, Axa pousse également ses pions et a acquis une participation majoritaire dans Mansard Insurance au Nigeria fin 2014. Le groupe est entré au capital d'Africa Re, le premier assureur africain, en février dernier.

Le poids des marchés émergents est croissant dans les activités vie, épargne et retraite de l'assureur, qui a dégagé un bénéfice net de 5 milliards d'euros en 2014, en hausse de 12 %.

LA MAIF CÈDE SA FILIALE ESPAGNOLE AUX ASSURANCES DU CRÉDIT MUTUEL

Le groupe Maif finalise actuellement la vente de ses parts dans Atlantis Seguros, sa filiale espagnole, aux Assurances du Crédit Mutuel (ACM). Cette décision illustre le choix stratégique de la mutuelle niortaise de se concentrer sur le marché français.

Quelques mois après la cession de la filiale portugaise de Macif, le groupe Maif annonce à son tour la vente de ses parts dans Atlantis Seguros au groupe des Assurances du Crédit Mutuel (ACM). Le montant de la transaction n'est pas connu mais la Maif, actionnaire majoritaire aux côtés de la Macif et d'Unipol, n'était pas particulièrement vendeuse de cette activité. Elle a toutefois considéré qu'Atlantis ne jouissait pas d'une taille critique suffisante sur son marché domestique pour espérer occuper une place significative.

De même, le développement de l'activité espagnole ne coïncide pas avec la stratégie mise en œuvre par la mutuelle

niortaise, « peu encline à des opérations de croissance externe », a indiqué Pascal Demurger, son directeur, lors de la présentation des résultats annuels.

Renforcement du réseau des ACM en Espagne

Atlantis Seguros, qui distribue des contrats d'assurance vie, auto, habitation, prévoyance, devrait être intégrée à Agrupacio, filiale des ACM en Espagne depuis 2012. Elle viendra également compléter les réseaux de distribution déjà existants des ACM (Agrupacio, Racc Seguros, Cofidis et Targobank).

L'an dernier, la société détenue, qui emploie 300 salariés, a dégagé un chiffre d'affaires de 57 M€ pour près de 152 000 contrats souscrits et 113 000 assurés. L'opération reste encore soumise à l'approbation de la direction générale de Seguros et de l'Autorité de la concurrence.

DOSSIER

L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES SALARIÉS

La loi L'égalité de rémunération entre les salariés (dont l'égalité hommes-femmes est une composante) est affirmée par le code du travail aux articles L 3221-2, 32274-1 et R2261-1. Elle figure également dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, à l'article 23.

La jurisprudence L'égalité salariale suppose un travail de valeur égale dans la même entreprise, et d'est au salarié de prouver qu'elle n'est pas respectée. Pour justifier d'une différence de rémunération, l'employeur peut, quant à lui, invoquer des raisons objectives et pertinentes qui seront appréciées par le juge. Voir l'article Juridique dans ce numéro du Canard Sudiste

1. Au sein d'une même entreprise, « à travail égal, salaire égal »

Le principe de l'égalité des rémunérations entre salariés d'une même entreprise se fonde sur la Déclaration universelle des droits de l'homme (« Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal »), mais aussi sur l'article L 3221-2 du code du travail, affirmant l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et les articles L 2271-1 (8°) et R 2261-1 du même code, qui en prévoient l'application par les conventions collectives. En 1996, les juges de la Cour de cassation, dans une décision qui fit ensuite jurisprudence (cass. soc. du 29.1.096, n° 92-43680, dit « arrêt Ponsolle »), ont énoncé, pour la première fois, la règle suivante: à travail égal, salaire égal. Celle-ci oblige l'employeur à assurer l'égalité de traitement entre tous les salariés, hommes ou femmes, qui sont dans une situation identique. En l'occurrence, une secrétaire de direction a obtenu un rappel de

Ce principe d'égalité des rémunérations ne s'applique que pour les salariés d'une même entreprise (cass. soc. du 12.7.06, n° 04-46104).

Il ne peut pas être invoqué lorsqu'ils font partie de sociétés différentes, même si celles-ci appartiennent au même groupe et qu'ils sont soumis à la même convention collective (cass. soc. du 20.1.12, n° 11-20341). En revanche, les salariés d'établissements différents relevant de la même entreprise peuvent l'invoquer: une antenne de France 3 située à Montpellier peut ainsi faire valoir une inégalité de traitement par rapport à d'autres antennes de la chaîne (cass. soc. du 5.5.10, n° 08-45502).

2. L'égalité salariale ne peut être revendiquée que pour des travaux similaires

Pour pouvoir invoquer l'inégalité de rémunération, il faut que les salariés comparés effectuent un travail de valeur égale. Selon l'article L 3221-4 du code du travail, « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ». Leurs situations doivent donc être comparées en fonction de la nature de leur emploi et de leurs conditions de formation et de travail (C1 UE du 28.2.13, n° C-427/11).

Notez qu'un salarié peut invoquer une inégalité de traitement par rapport à un autre salarié si le travail est comparable, alors même qu'il n'est pas exécuté à la même période dans l'entreprise (CA de Paris du 25.11.03, n° 03/37739). L'appellation ou la catégorie du poste n'est pas déterminante. Le fait que des salariés appartiennent à la même catégorie professionnelle ne suffit pas pour considérer que leurs emplois ont des valeurs égales: la Cour de cassation a, par exemple, censuré les juges du fond qui avaient condamné un employeur sur le seul fait que le salarié, qui se plaignait d'une différence de



Le même emploi que le mien dans une autre filiale du groupe est mieux payé. Est illégal ?
NON

salaire car elle était moins bien payée qu'une autre salariée de l'entreprise effectuant le même travail.

La règle ne s'applique pas aux salariés d'un même groupe issus de sociétés différentes.

salaire, faisait partie des cadres supérieurs de l'entreprise entre lesquels il y avait toutefois des disparités importantes (cass. soc. du 4.6.14, n° 12-23 759).

Les juges doivent donc faire une analyse comparée des fonctions, des tâches et des responsabilités des salariés (cass. soc. du 1.7.09, n° 07-42691). Il peut, par conséquent, y avoir travail égal, alors même que l'intitulé de deux postes est différent. Il a ainsi été jugé que les fonctions exercées par une salariée « responsable des ressources humaines, du juridique et des services généraux » étaient comparables à celles des « directeurs chargés de la politique commerciale et des finances de l'entreprise ». Et celle-ci pouvait donc prétendre à un rappel de salaire, car pour une ancienneté plus importante et un niveau d'études similaire, elle percevait une rémunération inférieure à celles de ses collègues masculins. Les juges ont considéré que leurs fonctions avaient « une identité de niveau hiérarchique, de classification, de responsabilités, et une importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise » et que leurs missions exigeaient « des capacités comparables et représentaient une charge nerveuse du même ordre » (cass. soc. du 6.7.10, n° 09-40021). La notion de « travail égal » se définit donc de façon qualitative, par rapport au travail réellement accompli.

Le travail doit être comparable.

Des professeurs aux niveaux de formation comparables et qui enseignent dans les mêmes conditions au sein du même institut ont un travail égal (cass. soc. du 1 1.7.07, n° 05-45324), ainsi que des époux embauchés comme gardiens sans qu'aient été spécifiées les tâches de chacun. Se partageant ces tâches, ils effectuent donc un travail identique, ce qui exclut que la femme puisse être payée la moitié du salaire de son mari (cass. soc. du 19.2.92, n° 88-45217). En revanche, il a été jugé que le chef de l'agence espagnole d'une entreprise américaine ne se trouvait pas dans une situation identique à celles des salariés de l'agence française. Le fait qu'il perçoive une commission de 1 % sur les ventes en Espagne, alors que les commerciaux français percevaient de 3 à 4 % n'était donc pas discriminatoire (cass. soc. du 10.12.08, n° 07-40103).

3. La rémunération comprend le salaire, ainsi que les avantages et les accessoires.

L'article L 3221-3 du code du travail définit la rémunération comme « le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ». Les décisions de justice appliquent donc le principe « à travail égal, salaire égal » à toute rémunération ou avantage accordé en contrepartie du contrat de travail et pas seulement au salaire de base.

Un employeur peut accorder des avantages particuliers à certains salariés, à condition que tous les salariés de l'en-



Mon prédécesseur était mieux payé pour le même poste. Puis-je demander une réévaluation de mon salaire ? OUI

treprise dans une situation identique puissent en bénéficier.

Quant aux règles déterminant l'attribution de cet avantage, elles doivent être contrôlables et avoir été préalablement définies (cass. soc. Du 27.3.07, n° 05-42587).

Les avantages en nature sont concernés

La violation de la règle « à travail égal, salaire égal » peut être invoquée à l'encontre d'un employeur qui refuse l'octroi de tickets restaurants aux seuls salariés qui sont cadres. Cette position est, en effet, discriminatoire, puisque l'ensemble des salariés est placé dans la même situation par rapport à cet avantage (cass. soc. du 20.2.08, n° 05-45601). Il en va de même s'il les refuse à des salariés itinérants alors qu'il les accorde à une autre catégorie de personnes non sédentaires (cass. soc. du 16.1 1.07, n° 05-45438). Le principe d'égalité de traitement s'applique aussi aux congés payés et aux primes de vacances lorsque les situations sont similaires (cass. soc. du 28.3.12, n° 1 1-12043), ainsi qu'aux primés d'ancienneté (cass. soc. du 8.6.11, n° 10-14 725). L'attribution d'un véhicule d'entreprise constitue également un avantage pouvant être réclamé sur la base de ce principe d'égalité. Et l'employeur est tenu de définir clairement les critères d'attribution de cet avantage dans l'entreprise (cass. soc. du 10.12.08, n° 07-41879).

4. Il appartient au salarié de prouver l'inégalité qu'il invoque

Le salarié qui invoque une atteinte à la règle d'égalité de rémunération doit en fournir la preuve (art. 1315 du code civil). Il appartient ensuite à l'employeur de démontrer que cette différence se fonde sur des éléments objectifs et pertinents, pour être mis hors de cause. Le juge forme sa conviction à partir des éléments communiqués par le salarié, après avoir ordonné, si besoin, des mesures d'instruction (ar1.L 1 144-1 du code du travail).

Si les documents prouvant l'inégalité sont détenus par son entreprise, le salarié doit demander au juge d'en ordonner

la production. Dans ce cas, le silence ou le refus de l'employeur pourrait être retenu contre lui (cass. soc. du 3.12.14, n° 13-18966). Mais le salarié ne peut pas se contenter de demander par écrit les bulletins de salaire des salariés auxquels il se compare et d'invoquer devant le juge l'absence de réponse de l'employeur (cass. soc. du 12.6.13, n° 1 1-14458).

De même, dans le cas où l'inégalité de traitement résulte d'une convention ou d'un accord collectif, négociés et signés par une organisation syndicale représentative, les différences qui y sont opérées sont présumées justifiées.

Le salarié devra alors prouver qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle (cass. soc. du 27.1.15, n° 13-23818).

Sanctions de l'inégalité de traitement

Si, après avoir prouvé que son employeur a enfreint la règle « à travail égal, salaire égal », le salarié a obtenu gain de cause, il a droit à un rappel de salaire. Celui-ci correspond à la rémunération ou à l'avantage perçu par le salarié auquel il s'est comparé.

Dans le cas où le salarié s'est « auto-licencié » en prenant acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur en raison d'une inégalité avérée (par exemple, le non-paiement de la prime du 13ème mois), la rupture du contrat sera alors considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. du 29.1.14, n° 12-23585).

5. L'employeur peut se justifier par des éléments objectifs

Même s'il y a travail de valeur égale dans la même entreprise, l'employeur peut justifier une inégalité de rémunération (concernant les salaires, les primes ou les avantages) par des éléments objectifs et pertinents que le juge contrôlera. Dans tous les cas, il doit le faire sur la base de règles préalablement définies et qu'il a portées à la connaissance de tous les salariés concernés (Cass. soc. du 10.10.13, n° 12-21167).

Éléments extérieurs au salarié

En raison des particularités des régimes de prévoyance couvrant les risques de maladie, d'incapacité, d'invalidité, de décès et de retraite, l'employeur peut appliquer des règles différentes dans ce domaine, aux salariés qui ne relèvent pas d'une même catégorie professionnelle (cass. soc. du 9.7.14, n° 13-12121). De même, il a été jugé que la précarité du statut d'intermittent pouvait justifier une rémunération plus élevée qu'un salarié en CDI (cass. soc. du 28.4.06, n° 03-47171). Toutefois, le statut juridique différent d'un salarié ne suffit pas, à lui seul, à expliquer une différence de traitement. Ainsi, un salarié qui travaille à temps partiel ne peut pas être exclu d'un avantage accordé aux salariés à temps plein (cass. soc. du 14.10.09, n° 08-40161).

Éléments liés au salarié



Les juges prennent en compte un ensemble d'éléments inhérents au salarié, qui peuvent justifier une différence de salaire : les diplômes, l'ancienneté et l'expérience (cass. soc. du 24.1.07, n° 05-42054). Mais le fait que deux salariés n'ont pas le même diplôme ne justifie pas une inégalité entre leurs salaires si cela ne fait pas une réelle différence et peut être compensé par l'expérience (cass. soc. du 13.1.14, n° 12-20069). Il faut donc que la différence mise en avant soit réelle et que le diplôme invoqué soit vraiment utile à la fonction exercée (cass. soc. 11.1.11, n° 09-66785).

Quant à l'ancienneté, elle ne peut pas non plus justifier une différence des lors qu'elle donne lieu à une prime distincte (cass. soc. du 21.1.09, n° 07-40609). Enfin, si les qualités professionnelles ne justifient pas une différence de salaire dès l'embauche (puisque l'employeur n'a pas pu les constater), elles peuvent justifier des augmentations de salaire postérieures inégales (cass. soc. du 13.11.14, précité).

JURIDIQUE :

LES AUGMENTATIONS À LA TÊTE DU CLIENT, C'EST FINI

Un arrêt de la Cour de cassation va obliger les DRH à se pencher sur les critères qui les conduisent à octroyer des augmentations individuelles. Ces critères devront être basés sur des critères objectifs d'évaluation.

Encore une décision de la Cour de cassation qui va donner des sueurs froides à plus d'un directeur des ressources humaines.

Les magistrats de sa chambre sociale ont en effet rendu le 6 mai un arrêt (N° de pourvoi: 13-25821) qui rabat les cartes sur la manière dont les hausses individuelles de salaire sont décidées dans les entreprises.

C'en est fini des augmentations à la tête du client.



L'arrêt de la cour de cassation va obliger les employeurs à se demander comment sont calculées les augmentations individuelles et à expliquer sur quoi elles sont fondées.

Cette décision n'est rien d'autre que la déclinaison du principe d'égalité de traitement appliqué aux augmentations individuelles.

L'affaire jugée porte sur la direction d'un centre hospitalier qui a refusé d'augmenter un de ses cadres qui travaillait dans un service dont les performances étaient jugées décevantes, alors que d'autres avaient bénéficié d'une petite gratte salariale. Ce qui, pour la Cour, n'est pas un élément objectif d'appréciation.

Bref, il ne suffit plus pour la Cour de dire que les performances d'un collaborateur ou d'un service sont insuffisants ou décevants, il faut maintenant le prouver. L'entreprise doit pouvoir justifier une pratique discriminatoire par des éléments objectifs. C'est la première fois que la cour de cassation le dit aussi solennellement.

L'entreprise doit pouvoir justifier une pratique discrimina-

toire par des éléments objectifs

Cette décision a deux conséquences directes.

Primo, la Cour indique très clairement que les décisions d'augmentation individuelle exigent dorénavant plus de transparence.

Et secundo, elle pousse à mettre en place des outils d'évaluation de la performance dans les entreprises et justifier la pertinence de ces outils d'évaluation.

Pour Sud Assurance les DRH vont devoir engager des négociations sur c'est quoi un critère objectif d'évaluation.

Surtout si ces critères mêlent des facteurs objectifs (comme la hausse du chiffre d'affaires par exemple) et des facteurs subjectifs (comme la qualité du management ou le courage).

Ce qui pousse à la conclusion suivante, qui va en déranger plus d'un DRH: l'absence d'augmentation individuelle de salaire, par rapport aux autres augmentés, doit être justifiée par l'existence d'éléments objectifs justifiant cette différence de rémunération.

Une révolution, désormais opposable en justice...

LE 10 JUIN À 8H30 : VENEZ SOUTENIR THOMAS COUTROT, "FAUCHEUR DE CHAISES" CONVOQUÉ PAR LA POLICE

Après Bizi ! pour les chaises HSBC, c'est au tour d'Attac d'être poursuivie par la police pour les chaises BNP Paribas.

Alors que BNP Paribas détient toujours 7 filiales dans les Îles Caïmans où ses clients bénéficient d'un taux d'imposition, et de droits de successions égaux à zéros, le faucheur de chaise Thomas Coutrot, porte-parole d'Attac France, est convoqué au commissariat de Police du onzième arrondissement de Paris.

Rappel des faits

La fraude et l'évasion fiscale coûtent chaque année de 60 à 80 milliards d'euros à l'État Français. Malgré les scandales (Cahuzac, Luxleaks, Swissleaks...) et les effets d'annonce, ce montant n'a diminué qu'à la marge. Les grandes banques françaises et internationales, qui jouent un rôle clé dans l'industrie de l'évasion fiscale, n'ont toujours pas changé leurs pratiques.

Le jeudi 12 février 2015, suites aux révélations dites « SwissLeaks », des militant.e.s de Bizi ! ont saisi 7 chaises dans l'agence HSBC de Bayonne pour exiger le remboursement de 2,5 milliards d'euros que la banque doit au fisc français.

Le 7 mars, Attac menait une action similaire en réquisitionnant 5 chaises dans l'agence BNP Paribas de Paris Voltaire pour exiger la fermeture des 7 filiales de la banque aux îles Caïmans.

Après les Amis de la Terre et Solidaires Finances Publiques, après Edgar Morin, Patrick Viveret, Susan George, Alain Caillé et Claude Alphandery, des centaines de personnes se sont déjà déclarées complices en se faisant photographier assis sur les chaises HSBC et BNP Paribas.

Le 19 mai 2015, date limite de la déclaration d'impôts 2015 au format papier, des militant.e.s d'Attac se sont rendus au centre des finances publiques de Saint Sulpice à Paris pour remettre en main propre une chaise BNP Paribas et une HSBC à des agents des finances publiques.

Un nouvel épisode attend aujourd'hui les chaises

Alors que BNP Paribas détient toujours 7 filiales dans les Îles Caïmans où ses clients bénéficient d'un taux d'imposition, et de droits de successions égaux à zéros, le faucheur de chaise Thomas Coutrot, porte-parole d'Attac France, est convoqué au commissariat de Police du onzième arrondissement de Paris mercredi 10 juin à 9h pour répondre des faits de « vol en réunion ».

Tant que HSBC n'aura pas remboursé et que BNP Paribas n'aura pas fermé ses filiales aux îles Caïmans, nous utiliserons ces chaises pour mieux dénoncer ces banques qui dépouillent l'État français, empêchent la transition et imposent

les politiques d'austérité aux populations.

Afin de montrer que la justice se saisit de la mauvaise cible, nous vous invitons à venir soutenir Thomas Coutrot :

Rendez-vous le 10 juin 2015 à 8h30 devant l'agence BNP Paribas situé à 250 mètre du commissariat du 11e 177 Avenue Ledru Rollin, 75011 Paris (métro Voltaire). Nous nous rendrons à pieds jusqu'au commissariat.

Sur place, nous aurons une flèche géante qui pointera en permanence dans la direction de l'agence BNP avec écrit "la police se trompe de cible"

Nous aurons également des panneaux géants :
BNP : 170 filiales dans les paradis fiscaux = 0 convocation

Attac 5 chaises réquisitionnées = 1 convocation

BNP empêche les États de financer la transition écologique en organisant l'évasion fiscale

Nous vous attendons nombreux et nombreuses !

Si vous ne pouvez pas venir, vous pouvez utiliser Internet et les réseaux sociaux en diffusant une photo de vous, une chaise à la main, accompagnée du message « Nous sommes toutes et tous des faucheurs de chaises BNP et HSBC » !



PROPOSITIONS FEKL : ABRACADABRA, L'ISDS EST TOUJOURS LÀ !



Le gouvernement français a communiqué ses propositions de réforme de l'arbitrage d'investissement, plusieurs mois après la publication des résultats de la consultation européenne sur le volet investissement du TAFTA. Cette consultation avait témoigné de la forte opposition des citoyens européens à ce type d'arbitrage [1] et conduit la Commission européenne à faire des propositions de réforme [2]. Le collectif Stop TAFTA rappelle que l'arbitrage d'investissement est inutile, inefficace et n'est pas réformable : c'est un rejet pur et simple qui doit s'exprimer !

En janvier dernier, le Secrétaire d'État au commerce extérieur M. Fekl affichait l'ambition d'inventer "quelque chose de totalement neuf, qui n'ait plus rien à voir avec le mécanisme d'arbitrage d'aujourd'hui" [3]. Incontestablement les services du Secrétaire d'État ont travaillé et déroulent des propositions détaillées, qui vont plus loin que celles de la Commissaire Malmström. Le texte envoyé par le Quai d'Orsay a au moins le mérite d'établir une position claire de la France sur ce dossier. D'une réticence affichée à l'arbitrage investisseur-État (ISDS), face à la forte mobilisation sur cet aspect des négociations, le gouvernement œuvre désormais à son amélioration pour le maintenir dans le cadre des négociations. Il y a à peine quatre mois, le site du Parti Socialiste [4] proclamait pourtant : "Groupe socialistes au Sénat, Parti socialiste et gouvernement s'opposent donc à la mise en place de tribunaux arbitraux privés pour régler les litiges États/investisseurs".

Le gouvernement liste donc sur dix-sept pages les points de réforme et d'amélioration nécessaires pour rendre l'arbitrage d'investissement "acceptable" : multiplication des exceptions, nécessaires clarification de termes juridiques, éthique des arbitres pour éviter les conflits d'intérêt, recours complexes... démonstration qui devrait conduire surtout à une conclusion : l'arbitrage d'investissement est irréformable, son principe même est biaisé et doit être abandonné. En effet le texte entérine la faillite de l'ISDS en en pointant toutes les impasses : substance déséquilibrée

en faveur des investisseurs, partialité de ses acteurs, risques d'utilisations abusives...

Pourquoi diable, dans ces conditions, en maintenir l'existence ? Sans même préjuger des possibilités du gouvernement français de rallier les autres États-membres autour de cet agenda de réforme, les propositions sur la table ne répondent pas aux problèmes inhérents à l'arbitrage d'investissement : nous continuons à affirmer que réformer l'ISDS revient à espérer éteindre un incendie avec un verre d'eau. Dans ces conditions, la seule garantie dont le gouvernement français pourrait assortir ses propositions, c'est d'assurer que, faute de voir l'ISDS disparaître du texte final du traité transatlantique, la France en refuserait l'approbation. Il est également regrettable qu'en contrepoint d'un certain volontarisme - ne serait-ce que de façade - dans le dossier de l'arbitrage d'investissement, le gouvernement soutienne des positions choquantes dans le cadre des négociations du TAFTA : affaiblissement des régulations financières, agro-industrie, emploi, organe de coopération réglementaire, développement du commerce des énergies fossiles... sont autant de sujets sur lesquels nous renouvelons nos préoccupations. Alors même que Laurent Fabius appelait à Bonn à des engagements historiques en faveur du climat ...

Le Collectif Stop TAFTA veillera à la transparence et à la cohérence des positions du gouvernement. Il poursuivra sa mobilisation pour faire échec à un traité qui irait à l'encontre des impératifs de justice sociale et de transition écologique.

[1] <https://www.collectifstopptafta.org/...>

[2] <http://aitec.reseau-ipam.org/spip.p...>

[3] <http://www.mediapart.fr/journal/int...>

[4] <http://www.parti-socialiste.fr/arti...>

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

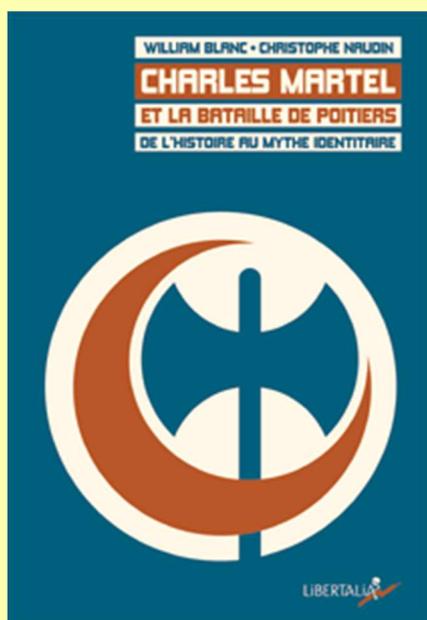


SUD ASSURANCE IDF

144 Bd de la Villette
75019 PARIS

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

CHARLES MARTEL ET LA BATAILLE DE POITIERS DE L'HISTOIRE AU MYTHE IDENTITAIRE



Charles Martel et la bataille
de Poitiers
W. Blanc & C. Naudin
Préface de Philippe Joutard
Editions Libertalia
Parution : 16 avril 2015

La bataille de Poitiers, en 732 (ou 733), opposant les troupes arabo-berbères d'Abd al-Rahmân aux Francs de Charles Martel, est un événement de l'histoire de France peu à peu devenu mythe historiographique et enjeu de mémoire. Alors que le dernier livre véritablement consacré à la question date de 1966, les années 2000 ont vu l'apparition d'un nombre croissant de publications souvent écrites sans distance ni mesure. Au même moment, la commémoration de l'événement est devenue l'objet d'utilisations politiques par l'extrême droite occidentale, phénomène qui a culminé en France avec l'occupation, en octobre 2012, du chantier de la mosquée de Poitiers par le groupe Génération identitaire, puis par la propagation, en janvier 2015, du slogan « Je suis Charlie Martel », à la suite du massacre de Charlie Hebdo.

Alors que les mémoires s'enflamment, cet ouvrage inédit propose de revenir tout d'abord à l'histoire mal connue de la bataille en la resituant dans le contexte large des relations entre le monde franc et l'empire islamique. Puis d'analyser, en deuxième partie, les échos successifs rencontrés par le souvenir de la bataille au Moyen Âge, à l'époque moderne, auprès des philosophes des Lumières et des romantiques, dans les écoles de la IIIe et de la IVe République et au sein de la culture populaire. Une attention particulière est portée à l'actualité récente du mythe de Poitiers, notamment au sein des extrêmes droites française et européenne.

Les auteurs

William Blanc (né en 1976) est doctorant en histoire médiévale. Il collabore au magazine Histoire et images médiévales et a coécrit Les Historiens de garde (Inculte, 2013) avec Christophe Naudin et Aurore Chery.

Christophe Naudin (né en 1975) est professeur d'histoire-géographie. Il a étudié l'histoire de la Méditerranée médiévale à Paris-I et collabore au site « Histoire pour tous ». Il est l'un des auteurs des Historiens de garde (Inculte, 2013).