Numéro 26 Mars 2016

Assurance Sud Solidaires

# 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


- Construire le mouvement jusqu'au retrait du projet de loi travail - Page 2
- L'actualité de l'assurance - Page 3, 4, 5
  - GROUPAMA, MAIF, MACIF, Mutuelle des Motards, AXA
- Dossier - Page 6, 7, 8,
  - Projet de loi El Khomri modifié
- Juridique - Page 9
  - Licenciement pour faute lourde et indemnité compensatrice de congés payés
- Loi travail : non à la double peine pour les femmes ! - Page 10
- Comme des lions - Page 11

# Construire le mouvement jusqu'au retrait du projet de loi travail

***Le projet de loi travail du gouvernement reste marqué par la logique libérale, si chère au MEDEF, appliquée depuis plus de vingt ans, dans le secteur privé, comme désormais dans le secteur public.***

***Les quelques « concessions » faites par le gouvernement, sous la pression des premières manifestations du 9 mars, ne suffiront pas à tuer dans l'oeuf le mouvement social et de la jeunesse.***

## Le gouvernement recule, continuons à avancer !

Le Code du travail est le fruit de luttes sociales depuis des décennies. Face au patronat qui détient à la fois les moyens de production et les pouvoirs de décisions, les garanties et les droits sociaux inscrits dans la loi servent à contrebalancer ce rapport inégal dans les entreprises et les services.

Partout en Europe, des réformes de ce type ont été adoptées. Le résultat : accroissement du salariat pauvre et de la précarité, baisse des salaires, des pans entiers du salariat hors de la négociation collective.

Les annonces de Valls ne changent rien : le pouvoir patronal est renforcé et les salarié-es sont moins protégé-es. La priorité donnée aux accords d'entreprises sur ceux des branches et sur la loi, va déboucher sur des régressions sociales. Fini le principe des règles les plus favorables, et cela nous éloigne encore de l'égalité de traitement des salarié-es dans toutes les entreprises.

Concernant les licenciements économiques, la simple prise en compte de la baisse du chiffre d'affaires d'une entreprise implantée en France, sans prendre en compte les bénéfices de la totalité du groupe, demeure et l'ajout du contrôle du juge n'empêchera pas les maquillages des comptes dans lesquels les patrons sont passés maîtres.

Le plafonnement du barème des indemnités prud'hommales même s'il ne devient qu'indicatif, permettra aux juges patronaux de s'en saisir contre les salarié-es.

Pour les jeunes, l'universalité de la garantie jeune, sans moyens financiers conséquents, n'est qu'un effet d'annonce dont nous ne sommes pas dupes.

Bien d'autres mesures régressives sont maintenues et les prochaines semaines sont décisives pour élargir les mobilisations et obliger le gouvernement à remballer son projet de loi.

## Nous sommes pour :

un statut du salarié-e avec maintien du salaire et des droits sociaux, financé par l'ensemble des employeurs.

la réduction du temps de travail à 32 heures.

des emplois socialement et écologiquement utiles et des services publics qui renforcent le lien social dans les territoires.

Le 17 mars, dans toutes les régions, des appels et préavis de grève, des manifestations sont déjà annoncées. Le rassemblement des forces syndicales, citoyennes, et de la jeunesse peut mettre un coup d'arrêt à ces politiques libérales qui détruisent depuis des années les valeurs d'égalité, de solidarité, d'émancipation sociale.

**Après le 17 mars, on continue le 24, le 31 et on amplifie le mouvement de grèves jusqu'au retrait total !**

**Nous ne sommes pas de la chair à patrons !**

**Nous ne sommes pas des variables d'ajustement du capital !**

# ACTUALITE ASSURANCES

## GROUPAMA : Fermeture de site

Après les sites d'Evreux et de Saint Lo et les 37 sites de GAN PREVOYANCE, la direction GROUPAMA a décidé la fermeture du site de MORANGIS.

Les 37 salarié(e)s et 25 prestataires qui travaillent sur ce site sont invités à aller voir ailleurs.

La Direction envisage un plan de sauvegarde de l'emploi avec des possibilités de reclassement sur le région parisienne ou sur d'autres sites de G2S (à 349 km de Morangis, si les salarié(e)s acceptent d'y aller.

Pour les salarié(e)s concerné(e)s cela veut dire 3 heures de transport en plus de leur temps de trajet actuel par jour.

De surcroît les reclassements ne semblent pas pérennes ; la Direction explique la fermeture du site par la baisse du papier au profit de la digitalisation mais propose la création de 13 postes au sein du secteur « courrier-liaison » ?

Les mesures d'accompagnement sont insuffisantes : prise en charge du pass navigo pendant un an.

Les activités de Morangis seront soit sous-traitées, soit transférées sur d'autres sites mais sans embauche sur ces autres sites qui devront donc absorber la surcharge de travail.

L'avenir du site de Noisy le Grand à 3 ou 10 ans n'est pas encore fixé.

## Négociations salariales : 0,8 % d'augmentation générale à la Maif

Après s'être réunis à trois reprises en janvier et février 2016 afin d'aborder les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur la rémunération, le partage de la valeur ajoutée et la protection sociale complémentaire, la direction de la Maif et trois organisations syndicales représentatives de la mutuelle d'assurance (CFDT, CFE-CGC, FO) sont parvenus à un accord sur les salaires.

Principale mesure destinée aux salarié(e)s relevant des classes 1 à 7 une augmentation générale des salaires de base de 0.8 % :
- 0,4%, à effet du 1er mars 2016 .
- 0.4 % au 1er septembre 2016

Abondement du Perco

En vertu d'un accord relatif à la mise en place d'un Perco groupe en 2014, il a été aussi convenu que la Maif compléterait, pour l'année 2016, les versements des salarié(e)s épargnants vers le Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco).

A titre d'exemple pour un versement volontaire de 350 €, le montant de l'abondement versé par l'entreprise sera de 375 €. Soit un total de 725 €.

Encourager l'utilisation du vélo

En outre, dans le cadre de sa politique visant à réduire son empreinte écologique, mais aussi suite à la décision de la Maif de prendre en charge 100% des abonnements aux frais de transports en commun pour les trajets domicile/travail, la mutuelle indemnisera les salarié(e)s utilisant leur vélo pour se rendre sur leur lieu de travail à hauteur de 0,30 €/km, plafonnée à 200 € par an.

Enfin, des mesures sur les bas salaires et afin de réduire les écarts de revenus entre les hommes et les femmes ont également été prises.

Pour rappel, 6 800 salariés travaillent à la Maif (3 500 dans le réseau).

# Stratégie marketing de la Macif : comment perdre sur toute la ligne ?

Oui c'est écrit noir sur blanc dans un journal économique, le directeur général de la MACIF annonce qu'il va réduire les tarifs et, dans le même temps, améliorer la profitabilité de cette belle marque d'assurance française ! Bravo pourrait-on lui dire, si nous n'avions pas d'autre envie que de lui faire plaisir… Mais, qu'en sera-t-il vraiment, et pourquoi les analystes de la place et autres journalistes économiques ont-ils avalé cette couleuvre ?

Tout d'abord, Jean-Marc Raby, nous rappelle que dans les années 70/80 la Macif a construit son succès sur une politique de prix agressif, en se positionnant à 30% en-dessous du marché. Il lui est donc soudainement apparu que c'était LA solution 40 ans plus tard ! Oserai-je te dire, que si tu avais vu le Yéti, Jean-Marc, tu nous aurais fait le même effet ?

Avec 5 millions de clients, la Macif pourrait-elle avoir une autre stratégie que ce malheureux réflexe moyenâgeux qui consiste à croire qu'en baissant tes prix, tu gagneras des clients et donc tu te rattraperas sur le volume – ce qui s'exprime ici par l'objectif délirant de gagner 10% de client supplémentaires en 5 ans. Un tout petit exercice de calcul permet de chiffrer cette folle vision : baisser les tarifs de 10% c'est perdre des centaines de millions d'euros que les 100 000 nouveaux clients imaginaires ne pourront jamais compenser ! Strictement jamais ! Or comme le directeur général le sait, il assortit son propos d'une promesse de chasse aux coûts qui annonce simultanément, une réduction de 10% des effectifs, soit 1000 personnes en moins. Et maintenant, expliquez-moi comment vous voudriez mieux servir vos clients, maintenir votre réseau de 530 agences, accompagner vos clients sur internet (où d'ailleurs vous obtenez un peu glorieux 1% de taux de transformation du devis en contrat) et, last but not least, donner envie à vos collaborateurs d'en faire plus avec moins ?

Rien de tout cela n'est possible, cher Jean-Marc, et c'est même le contraire qui va se produire. Pourquoi ? Simplement parce que réduire vos tarifs de 10% sera un avantage (ce dont nous pourrions discuter) éphémère pour ne pas dire invisible (sauf pour vos clients actuels auxquels vous ne pourrez pas le refuser), dès lors que n'importe lequel de vos concurrents décidera de vous suivre sur cette pente savonneuse. Je prends le pari que cet avantage ne tiendra pas un trimestre (et je suis très optimiste dans cette évaluation). En réalité, à l'heure même ou la presse vous cite, vos concurrents imaginent déjà vous contrer sur ce point, ce qui est à la portée de n'importe quel directeur général passant par là !

Aviez-vous d'autres choix ? Oui ! Celui du courage et de l'engagement ! Celui qui consiste à dire : si nous voulons gagner de l'argent, nous devons vendre mieux nos services, et donc proposer une expérience incomparable à nos clients – car c'est à cette condition qu'ils acceptent de payer plus cher notre offre. Difficile non ?

Certes, mais le même exercice mathématique basé sur une augmentation de vos tarifs de 10% dégage une marge conséquente qu'il faudrait consacrer à améliorer l'expérience aussi bien en agence que sur internet. Oui mais vous perdriez des clients, me direz-vous en réponse ! Bien entendu, mais combien ? Certainement beaucoup moins que vous ne le pensez et seulement ceux qui n'auraient pas compris, pas apprécié les efforts supplémentaires, le confort incomparable que vous leur proposeriez alors. Or vos clients n'ont pas envie de changer d'assureur, sauf s'ils ne sont pas prêts à payer vos services à leur juste valeur. Il est évident que vous perdriez moins de clients que vous n'en gagnerez en baissant vos prix. Cette stratégie du prix est datée des années 70/80. Elle a vécu, cher Jean-Marc, et il serait temps de passer à autre chose !

D'autant que je voudrais bien savoir qui vous a demandé de gagner 10% de clients supplémentaires en 5 ans, et surtout dans quel but ? Créer de la valeur pour votre entreprise, votre belle marque d'assurance, est très certainement possible autrement qu'en tentant à tout prix de conquérir de nouveaux clients. Améliorer votre offre le permettrait en revanche, tout en créant un bouche à oreille positif, en faisant progresser votre NPS et la fidélité des 5 millions de clients actuels.

Pourriez-vous le comprendre ? Si possible, avant de couler votre belle marque…

Patrice Laubignat Marketing émotionnel.com

## Solvabilité 2 : Mutuelle des Motards cherche deuxième « paire d'yeux » !

La Mutuelle des Motards, qui a dégagé un chiffre d'affaires de 93,9 M€ en 2015, stable par rapport à 2014, est toujours en quête de son deuxième dirigeant effectif.

La Mutuelle des Motard cherche actuellement son directeur général délégué.

Activité commerciale stable pour l'Assurance mutuelle des motards (AMDM) en 2015. La mutuelle a enregistré au 31 décembre 2015 un chiffre d'affaires de 93,9 M€ soit un niveau comparable à l'exercice précédent (93,3 M€). Le ralentissement du marché des deux/trois-roues en France, le cœur de business de l'AMDM, explique pour parti ce chiffre.

Le portefeuille de sociétaires résiste

Dans cet environnement économique peu porteur, le portefeuille de la Mutuelle des Motards s'est malgré tout légèrement étoffé l'an dernier pour atteindre 307 690 contrats (moto, auto, cyclo confondus), en légère progression de 0,8%. Dans le même temps, le nombre de sociétaires ressort stable (+0,1%) à 221 000.

En quête du deuxième dirigeant effectif

Deux mois après l'entrée en vigueur de Solvabilité 2, la mutuelle héraultaise se cherche toujours sa deuxième « paire d'yeux »,. A ce jour, Patrick Jacquot cumule les fonctions de président et directeur général de l'AMDM mais doit, conformément au décret du 7 mai 2015 de transposition de la directive européenne dans le droit français, désigner un autre dirigeant effectif.

Les organismes d'assurance étaient pourtant tenus de communiquer les deux paires d'yeux d'ici février 2016. Le processus de recrutement du directeur général délégué suivrait son cours, sous le regard clément et attentif de l'ACPR.

## AXA : nouvelle organisation du travail

Depuis quelques mois AXA a engagé une réflexion sur de nouvelles organisations de travail au sein d'Axa France. Groupes de travail, séminaires, visite de site à l'étranger, la direction ne lésine pas sur les moyens pour associer les syndicats à sa propre vision des choses. Elle semble savoir exactement où elle veut en venir mais s'autorisera ainsi à parler sous le couvert des représentants du personnel.

Avec le développement des objets connectés de toutes sortes, les possibilités de se relier à l'entreprise, à tout moment, ont explosé, et en 2016, près de 40% des salariés de l'UE vont passer 25% de leur temps de travail en dehors du bureau.

Les grandes entreprises espèrent bien arriver dans quelques années à ce que la plus grande partie de leur personnel effectue l'essentiel de sa tâche hors site et à toute heure. Tout le courant du travail peut être effectué n'importe où, n'importe quand, y compris, et surtout, à domicile.

Les salariés n'ont plus de poste de travail fixe : le « lex-work » permet une utilisation plus rationnelle de l'espace disponible et de dégager au passage, quelques substantielles économies pour l'entreprise !!! Enfin, le développement et l'appropriation d'outils collaboratifs permet de se soustraire à l'unité de lieu. Le « dynamic office » est le modèle déjà déployé chez Axa Tech et AGS.

Chez Axa France, la démarche est beaucoup plus large. NWoW c'est le « New Way of Working » pour nouvelle façon de travailler : un modèle qui bouleverse l'équilibre des relations au travail : ultra flexible, sans bureau, dans une entreprise collaborative, dirigée par le résultat, la confiance et la performance.

En théorie, le NWoW semble des plus séduisants : un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, la disposition d'un mobilier adapté à l'activité dans lequel travaillent managers et employés. La suppression de 30% des postes permet de dégager des espaces ; les rapports hiérarchiques sont construits sur les résultats et la confiance. Les deux maîtres mots : autonomie et responsabilité

La direction précise lors du Comité de Groupe Européen AXA de novembre 2015 : « Les départs naturels entre 2016 et 2020 ne suffiront pas à couvrir la baisse des effectifs attendue par la transformation en cours .

La nouvelle organisation du travail, qui repose essentiellement sur la confiance et la responsabilisation, doit permettre d'augmenter la performance. La surproductivité par individu, qui va permettre de baisser les effectifs, entraînera un sureffectif en 2020. Axa devra donc provoquer des départs.

L'obligation de se mettre à niveau en permanence, la remise en cause constante de la connaissance et de l'expérience acquise, associées à la disparition des repères spatio-temporels peut constituer pour certains un obstacle insurmontable.

Le digital est un enjeu de marché et une transformation du travail. C'est aussi une transformation des conditions de travail et du statut du salariat, avec en filigrane, le détricotage du code du travail.

S'il est difficile dans le contexte mondial actuel de contenir de telles transformations, il est indispensable de mettre en place des garde-fous pour éviter l'isolement des salariés, la dégradation de l'environnement de travail, pour prévenir du techno-stress, de la techno-dépendance, pour garantir le droit à la déconnexion, le droit à la formation pour le reclassement... Cette « modernisation » ne doit pas nous ramener au XIXème siècle.

# DOSSIER

## LOI TRAVAIL

### Un peu moins pire que très pire, ça reste très mauvais !

Sans surprise, gouvernement et patronat viennent de faire le coup du second projet qui est présenté comme « moins pire que le premier ». L'arnaque patronale et gouvernementale consiste à nous convaincre de comparer ce deuxième texte par rapport au premier ...

Alors que la seule comparaison utile est entre cette seconde version d'une part et la réalité et nos droits actuels d'autre part.

#### Patronat et gouvernement sont fébriles

Le gouvernement savait pouvoir compter sur la CFDT pour cautionner son projet ; c'est maintenant fait, celle-ci s'est mise en dehors du mouvement social. Cette cartouche ne servira plus. Notons que plusieurs collectifs syndicaux CFDT ont exprimé leur désaccord avec tout soutien à ces régressions sociales. Quant au MEDEF, il en est à menacer la présidente de la CGC de représailles si elle ne soutient pas la casse du Code du travail ! Ces méthodes illustrent la « hauteur » de celles et ceux qui les emploient ; surtout, elles illustrent la crainte que leur inspire le mouvement social qui se construit.

#### Le projet de loi Travail est toujours inacceptable

Les premières réactions et les mobilisations ont obligé le gouvernement à revoir à la fois son calendrier et la forme de son projet. Il a opéré des reculs sous la pression de la rue mais des orientations essentielles et particulièrement néfastes pour les travailleuses et travailleurs demeurent. Le patronat ne s'y trompe pas et Gattaz le dit dans une note interne : «sur les lignes rouges qui avaient été évoquées, nous avons été écoutés » (le Canard enchaîné du 16 mars). De plus, le gouvernement maintient dans son projet les jalons lui permettant de continuer à avancer sur les sujets controversés : code du travail, conventions collectives, enjeux des accords dérogatoires, enjeux autour du télétravail et du décompte du temps de repos par exemple.

#### Sur le fond : toujours une attaque globale majeure

Nous indiquons ici les principales dispositions du texte modifié suite aux annonces du gouvernement le 14 mars, même si certaines restent imprécises aujourd'hui ou sont susceptibles d'être modifiées.

#### Le rapport Badinter sur le Code du travail, viré

Si les conclusions de Badinter sur le Code du travail ne sont plus intégrées à la loi, elles restent le guide de la refonte qui devrait avoir lieu dans les deux ans et sur laquelle nous n'avons aucune garantie. Ainsi ce rapport affirme « Les libertés et droits fondamentaux de la personne sont garantis dans toute relation de travail» mais ajoute immédiatement que « des limitations ne peuvent leur être apportées que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché. » C'est une inversion complète de l'objet même de ce code qui est de protéger les salarié-es et pas les entreprises...

#### ... mais pas enterré

Le Code du travail est compliqué, c'est vrai. Une grande partie des complications tient cependant aux dérogations déjà réalisées au profit des seuls patrons.

Si de nombreuses pages sont consacrées aux CDD et aux requalifications par exemple, c'est bien parce que les employeurs en usent et en abusent. La simplification voulue des droits des salarié-es au profit de droits humains au travail est juste une manière de limiter le droit égal pour tous et toutes et de donner le champ libre à l'employeur au niveau local en fonction du rapport de force qu'il a. La question des obligations des employeurs est occultée parce que la notion de subordination n'apparaît plus, comme si le rapport entre le la salarié-e et son patron était un rapport d'égal à égal.

#### Modulation du temps de travail sur 3 ans

La modulation horaire sur 3 ans a été maintenue même si elle est limitée à la condition d'accord de branche.

Il n'y a là aucune rationalité, pas de saisonnalité par exemple. Dans de nombreuses entreprises, les abus sont déjà nombreux sur l'utilisation de la modulation, qui reste dans la plupart des cas une organisation du travail à combattre. Il s'agit juste d'aider les entreprises à ne pas payer d'heures supplémentaires. Entre temps, seule la législation européenne, dont on sait qu'elle a été tirée vers le bas par le gouvernement britannique, sera là pour protéger de durées trop longues. Par ailleurs sur décision unilatérale de l'employeur, une modulation pourra être réalisée sur 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salarié-es et de 4 semaines pour les autres.

#### Durées de repos entre 2 vacations

La baisse des durées de repos entre deux vacations : pour tout ce qui concerne les horaires atypiques, les durées de repos constituent des protections. Comment interpréter le droit à la déconnexion si les personnes peuvent voir fractionner leur repos de 11 heures obligatoire pour retravailler le soir de chez elles ? Le projet de loi prévoit que cela sera du domaine de la

concertation, terme qui ne crée dans les faits aucune obligation.

### Forfaits jour

Dans les entreprises de moins de 50 salarié-es, la CFDT prétend avoir obtenu une victoire avec la possibilité d'inscrire les forfaits jours après négociation avec un mandataire syndical. Cela pourrait apparaître comme limitant la décision du seul employeur mais en réalité, cela autorisera des conditions de travail dégradées pour de nombreux-ses cadres ou travailleur-euses autonomes, comme cela s'est passé sur la mise en place des 35 h avec des mandataires syndicaux parfois choisis par les patrons.

### Majoration des heures au delà de 35h

La limitation par accord d'entreprise des majorations des heures supplémentaires : sur accord d'entreprise la majoration des heures supplémentaires pourra être réduite, l'accord de branche ne pourra pas s'y opposer.

Un patron menaçant de licencier pourra tout à fait utiliser ces arguments pour imposer la baisse du paiement des heures supplémentaires.

### Plafonnement des indemnités prud'homales

Le plafonnement des indemnités prud'homales a été abandonné au profit d'un barème indicatif. On risque de se trouver confrontés à l'alignement des juges patronaux sur ce barème.

L'objectif, pour un patron, est de savoir exactement ce que va lui coûter un licenciement illégal.

C'est toujours une remise en cause de la proportionnalité des peines et de la justice prud'homale. Et il n'y a même pas de plancher. C'est surtout continuer à vouloir présenter comme illégitime la réparation d'un licenciement abusif !

### Négociation : quid des syndicats majoritaires

Un accord d'entreprise sera valable s'il est signé par les syndicats majoritaires mais les syndicats minoritaires représentant 30% des voix pourront réaliser un referendum auprès des salarié-es. Dans un premier temps il s'agira uniquement du temps de travail, ce qui est considérable pour les conditions de vie et de travail. Déjà, les autres domaines seront concernés à partir de 2019. C'est ainsi donner la possibilité à l'employeur qui n'a pas réussi à convaincre les syndicats, de passer outre en utilisant toutes sortes de chantages, aux licenciements par exemple.

### Les accords qui s'imposent au contrat

Il s'agit là d'une étape de plus dans les accords de sauvegarde de l'emploi. De nouveaux accords sont possibles sur le simple fait de préserver ou développer l'emploi. Il sera possible d'imposer une augmentation horaire au contrat de travail sans augmentation de salaire, ce qui signifiera une baisse de la rémunération horaire. Si le salarié-e refuse, il sera licencié pour motif réel et sérieux et pour raison personnelle sans le bénéfice de ce qu'offre un licenciement économique.

### Médecine du travail obsolète ?

La médecine du travail est aussi attaquée via une réforme de l'aptitude. La visite médicale d'embauche est remplacée par une visite de prévention et la visite obligatoire tous les deux ans saute aussi. Ainsi une bonne part des salarié-es ne verra plus de médecin du travail et, surtout, ceux-ci ne pourront plus faire lien entre le travail et les affections subies de son fait. De plus, le rôle du médecin du travail reviendrait à faire une sélection selon l'aptitude, ou non, du-de la salarié-e à endosser tel ou tel risque…

### Droit de licenciement économique élargi

Les possibilités de licenciements collectifs existent largement aujourd'hui. Il s'agit d'y ajouter une pierre en permettant aux entreprises de les engager sur la seule base des résultats d'activité en France. On pourra ainsi délocaliser et

### Oui à la consultation des salarié-es… Non au chantage à l'emploi

Le gouvernement a inscrit quelques éléments pièges pour essayer de s'attirer la bienveillance ou au moins l'abstention de certaines organisations syndicales. Il en est ainsi de la question du referendum d'entreprise. Dans le contexte syndical diversifié aujourd'hui, il est difficile pour des syndicats minoritaires souhaitant signer des accords d'obtenir la possibilité de le faire. Le schéma présenté là, contourne l'obstacle existant du droit d'opposition des syndicats majoritaires en le supprimant tout simplement. Les accords seront majoritaires… sauf referendum. Dans les faits, comme cela s'est fait dans plusieurs entreprises, le referendum peut viser non pas à recueillir l'avis réel des salariées mais à faire pression, avec chantage sous les formes les plus diverses. Le chantage à l'emploi est un grand classique déjà inscrit dans les possibilités, du type : si vous ne voulez pas de licenciements, acceptez d'augmenter le temps de travail. C'est ce qui s'est passé il y a quelques années à Dunlop, ou le chantage récent à Air France. Un autre exemple est celui des consultations actuelles sur le travail du dimanche où la question du volontariat apparaît piégeuse, car on fait voter les salarié-es sur quelque chose qu'on leur dit ne pas être obligés de faire. Nous sommes favorables à la consultation des salarié-es mais comme un droit qui pourrait être utilisé par toutes les organisations et sur les questions posées par elles.

Aujourd'hui, avec ce projet, c'est la possibilité permanente de remettre en cause la représentation syndicale dans les entreprises, d'une façon qui ne partira pas des salarié-es mais des propositions portées par le patronat avec certaines organisations syndicales. Ce n'est pas de la démocratie.

juger ensuite de résultats insatisfaisants en France. Concession (!), un contrôle du juge est annoncé, cela n'empêchera pas les maquillages des comptes dans lesquels les patrons sont passés maîtres.

### Fusion des conventions collectives

La restructuration des branches professionnelles et la fusion des conventions collectives sous deux ans au nom d'une prétendue rationalisation vont permettre de rogner sur les droits existants.

La mobilisation actuelle des salarié-es du secteur social en défense de la convention 66 est un exemple de ces enjeux pour la reconnaissance des métiers et qualifications et les droits dans le secteur.

### Compte personnel d'activité

Le Compte Personnel d'Activité (CPA) est intégré au projet de loi.

Nous sommes loin d'un statut du salariée qui serait protecteur des droits.

Ce CPA se résigne au chômage de masse et aux licenciements. Il organise une individualisation des droits mais la question du transfert de ces droits d'une entreprise à l'autre n'est pas réglé. Est intégré aujourd'hui au CPA : le compte formation et le compte pénibilité dont les contenus sont toujours très insatisfaisant. Un volet citoyenneté a été ajouté pour y intégrer certaines activités bénévoles mais pas toutes, loin de là (service civil, réserve, fonctions associatives jugées importantes).

Demain, la volonté du gouvernement est d'y intégrer dans un système par points y compris la protection sociale (ce qui voudrait dire changer le système de retraite, d'indemnisation du chômage…).

### Tout faire pour les jeunes en difficulté ?

Une aide financière dans le CPA pour les jeunes sans diplômes et pour les salarié-es non qualifié-es et l'extension de la garantie jeunes ont été ajoutées au projet.

Cette dernière mesure était déjà dans les tuyaux et les

personnels concernés par les missions locales emploi soulignent le manque de moyens humains et financier qui y sont consacrés. Les jeunes sans diplômes sont nombreux et la situation des jeunes qui ont un diplôme et pas d'emploi stable n'est pas traitée.

### Femmes : en arrière toute !

Ce projet contient, une nouvelle fois, des mesures qui éloignent encore l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Augmenter le temps de travail revient à nier l'inégale répartition des tâches domestiques (à 80 % prises en charge par les femmes) et conforte la double journée des salariées. Augmenter la modulation du temps de travail oblige toujours les femmes à jongler entre la garde des enfants, leur activité professionnelle, la gestion domestique…

Faciliter les licenciements, alors que les salariées sont plus exposées au travail précaire, au temps partiel, dans des secteurs peu syndicalisés ouvre toujours plus la voix aux abus patronaux.

Les femmes ont donc tout intérêt à lutter contre ce projet de loi !

# JURIDIQUE :

## Licenciement pour faute lourde et indemnité compensatrice de congés payés

Depuis le 2 mars 2016, il est possible pour un salarié licencié pour faute lourde d'obtenir une indemnité de congés payés.

### La décision

A l'occasion d'une décision du 2 décembre 2015, la Cour de Cassation a été saisie d'une Question Prioritaire de Constitutionnalité (ou QPC), soulevée par un salarié, licencié pour faute lourde

La faute lourde "est celle commise par le salarié, doublée d'une intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise". Pour exemples, divulguer des informations secrètes dans l'intention de nuire à son entreprise, proférer des insultes et menaces répétées en public à l'encontre du dirigeant de la société, dégrader volontairement des biens appartenant à l'entreprise et détourner des fonds au préjudice de l'employeur ont été reconnus comme des cas de faute lourde.

Pour rappel, l'article L3141-26 du Code du travail, privait les salariés licenciés en raison d'une faute lourde, de l'indemnité compensatrice de congés payés. Cette somme correspond au montant des congés payés que le salarié n'a pas pu prendre en raison de la rupture de son contrat.

La Cour de Cassation décide donc de renvoyer cette question au Conseil Constitutionnel.

Le 2 mars 2016, le Conseil Constitutionnel déclare le 2eme alinéa de l'article L3141-26 du Code du travail inconstitutionnel.

Depuis cette décision, d'effet immédiat, les salariés licenciés pour faute lourde ne peuvent plus être privés de l'indemnité de congés payés en vertu de l'article 62 de la Constitution. "Une disposition déclarée inconstitutionnelle est abrogée à compter de la publication de la décision du Conseil Constitutionnel, hormis si une date ultérieure est fixée par cette même décision". C'est donc la première hypothèse qui est choisie puisque cette décision "prend effet à compter de la date de la publication de la présente décision ; qu'elle peut être invoquée dans toutes les instances introduites à cette date et non jugées définitivement".

### Le pourquoi de cette décision

Si le Conseil Constitutionnel a opté pour cette solution, c'est au vu de deux principes.

*Le principe d'égalité garanti par l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen (DDHC) de 1789*

Cette référence résulte du constat que cette règle ne s'applique pas lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés : ainsi les salariés licenciés pour faute lourde n'étaient pas traités pareils selon que l'employeur était tenu d'adhérer ou non à une caisse de congés payés.

Or, pour le Conseil Constitutionnel, "les salariés qui n'ont pas encore bénéficié de l'ensemble des droits à congé qu'ils ont acquis lorsqu'ils sont licenciés se trouvent placés, au regard du droit à congé, dans la même situation ; que, par suite, en prévoyant qu'un salarié ayant travaillé pour un employeur affilié à une caisse de congés conserve son droit à indemnité compensatrice de congé payé en cas de licenciement pour faute lourde, alors que tout autre salarié licencié pour faute lourde est privé de ce droit, le législateur a traité différemment des personnes se trouvant dans la même situation".

Cette disposition est donc contraire au principe d'égalité (5). C'est sur ce premier fondement que le Conseil Constitutionnel considère que la perte de l'indemnité de congés payés est inconstitutionnelle.

*L'alinéa n° 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946*

Cet alinéa consacre le droit au repos et à la protection de la santé .

En privant le salarié, licencié pour faute lourde, des congés payés qu'il a acquis en vertu du travail accompli et qu'il n'a pas pu prendre, le droit au repos n'a pas été respecté.

Une deuxième notion est abordée : la protection de la santé : cette notion est interdépendante avec celle de repos. C'est pourquoi, nombre d'entreprises ayant mis en place des conventions de forfait, ont été condamnées puisque n'octroyant pas un repos suffisant aux salariés et portant donc atteinte à leur santé.

### Ce que ça change

Depuis le 2 mars 2016, tout employeur qui procède à un licenciement pour faute lourde est tenu de verser l'indemnité de congés payés au salarié.

Une question se pose donc : quelle différence reste-t-il à présent entre le licenciement pour faute grave et celui pour faute lourde ?

En effet, ces deux types de licenciement étaient distincts de par leurs conséquences sur le salarié. Ainsi, le salarié ayant eu l'intention de nuire à son entreprise, était plus sévèrement "puni" que celui licencié pour faute grave.

Une différence subsiste : si la faute commise a causé un préjudice à l'employeur, ce dernier peut réclamer au salarié des dommages-intérêts pour réparer le tort qu'il a causé.

# Loi travail : non à la double peine pour les femmes !

**Tribune / Pétition**

Une fois de plus, le gouvernement oublie les droits des femmes. Le préambule de l'avant-projet de loi rappelle que "le principe d'égalité s'applique dans l'entreprise. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit y être respectée". Voilà pour la théorie, et c'est bien le minimum quand on sait que les femmes continuent de gagner en moyenne un quart de moins que leurs homologues masculins et que la France se classe 132ème en matière d'égalité salariale sur 145 pays. Le problème, c'est que cette déclaration de principe n'est accompagnée d'aucune mesure pour rendre enfin l'égalité effective.

Surtout, le projet de loi repose sur l'inversion de la hiérarchie des normes et fait systématiquement primer les accords d'entreprise sur les accords de branche ou la loi. Ce principe est fondamentalement nuisible à la lutte pour l'égalité professionnelle, qui n'a avancé qu'imposée par la loi et sous la pression des luttes féministes. Ajoutons que les femmes sont plus nombreuses dans les TPE/PME, où il y a moins d'implantation syndicale, et donc moins de possibilité de négocier et de se mobiliser. Faire primer les accords d'entreprise entraînera donc une baisse des droits et garanties collectives dans les secteurs à prédominance féminine.

Dans la (longue) série de régressions prévues pour l'ensemble des salarié-e-s, certaines seront particulièrement discriminantes pour les femmes. C'est d'abord le cas sur la négociation égalité professionnelle, déjà bien malmenée par la loi Rebsamen. Les obligations des employeurs sont encore allégées : les négociations annuelles peuvent devenir triennales, les accords d'entreprise primeront sur les accords de branche, et la durée de vie des accords sera limitée à 5 ans, sans garantie de maintien des avantages acquis ! En bref, l'égalité professionnelle qui avance déjà très très lentement sur le terrain, est renvoyée aux calendes grecques !

Le temps de travail est le premier facteur discriminant pour les femmes, qui effectuent toujours 80% des tâches ménagères. La norme du présentéisme, imposée notamment pour les cadres, les exclut des postes de responsabilité. De l'autre côté, 80% des salarié-es à temps partiel sont des femmes, avec un salaire et une protection sociale partielle, mais une flexibilité et des amplitudes horaires maximum. Au lieu de réduire la durée légale du travail pour faire converger le temps de travail des hommes et des femmes, et permettre à toutes et tous d'exercer leurs responsabilités familiales, le projet de loi renforce considérablement la flexibilité. Il augmente les durées maximum de travail, notamment pour les cadres, et renforce les possibilités pour l'employeur de modifier de façon unilatérale les horaires et le temps de travail sans déclencher d'heures sup. Pour les salarié-es à temps partiel, c'est la double peine : un salaire partiel, une précarité maximum, et des heures supplémentaires qui seront demain encore moins bien payées ! La majoration de leurs heures complémentaires est déjà deux fois plus faible que celle des salarié-es à temps plein, qu'à cela ne tienne, le projet de loi rajoute encore de la discrimination : le taux de majoration légal ne sera plus que de 10%, alors qu'il atteignait 25% actuellement. Cerise sur le gâteau, les délais de prévenance en cas de changement d'horaires pouvant être réduits à 3 jours au lieu de 7 actuellement.

Pour toutes celles qui ne pourront pas s'adapter, les modalités de licenciement sont facilitées. Aujourd'hui déjà, la moitié des femmes qui arrête de travailler à la naissance d'un enfant connaissait auparavant des horaires atypiques (de nuit, le week-end ou le soir). Demain, ce projet de loi facilitera les licenciements de celles et ceux qui ne pourront pas s'adapter à la flexibilité imposée. Enfin, le projet de loi réforme en profondeur la médecine du travail. Il supprime la visite d'aptitude obligatoire et centre le suivi médical sur les salarié-es dits à risques. Sauf que les risques et la pénibilité des métiers à prédominance féminine sont justement sous évalués. Une caissière de supermarché, qui porte chaque jour 15 tonnes, sera-t-elle considérée comme exerçant un métier à risque ?

Pour toutes ces raisons, nous, féministes, disons non au projet de loi travail. Toute réforme du code du travail devrait au contraire se donner pour objectif de faire enfin de l'égalité une réalité !

**Signer la tribune : http://inegaleloitravail.fr/index.php**

**Retrouvez-nous sur le web :**

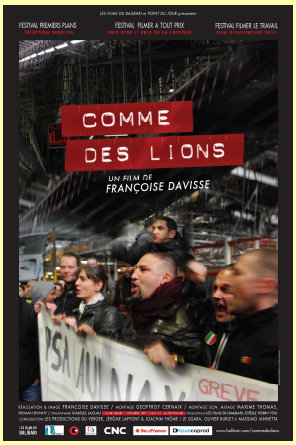
**http://sud-assurance.wifeo.com**


## 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


## "COMME DES LIONS" : PLONGÉE DANS LA LUTTE DES OUVRIERS DE PSA-AULNAY




COMME DES LIONS plonge le spectateur au cœur de deux ans d'engagement de salariés de PSA Aulnay, contre la fermeture de leur usine qui employait plus de 3 000 personnes, dont près de 400 intérimaires.

Dans ce documentaire, la réalisatrice Françoise Davisse redonne toute sa place au monde ouvrier – un monde invisible à de nombreux égards. Pendant deux ans, elle a suivi les ouvriers de PSA-Aulnay en action, en 2012-2013.

A l'opposé de certains journaux et reportages télévisés moralisateurs, condamnant systématiquement la violence des travailleurs plutôt que celle des patrons, elle nous donne à voir et à écouter les salariés en lutte.

Moins que la chronique d'un conflit social, ce film raconte une aventure collective. On y voit des salariés décider eux-mêmes de leurs actions, débattre de leurs doutes, élaborer une stratégie face à celle du groupe PSA et à l'attitude de l'Etat. Un vrai moment de démocratie.

Une plongée vivifiante dans la chaleur des AG, dont on ressort avec le sentiment que la lutte mérite d'être menée.

Sortie nationale le 23 mars 2016.

En savoir plus :

https://blogs.mediapart.fr/comme-des-lions/blog/160216/comme-des-lions-en-partenariat-avec-mediapart