



# 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 travail on continue ! Le 15 septembre on fait grève et on manifeste- Page 2
- L'actualité de l'assurance - Page 3, 4, 5
  - \* RMA 2016, Salaires 2017, AXA, MACSF, GROUPAMA
- Dossier - Page 6, 7, 8, 9
  - \* Loi travail (avant l'abrogation)
- Juridique - Page 10
  - \* Burn-out quels sont les recours ?
- A l'international ! - Page 11
- Images mouvementées - Page 12



## LOI TRAVAIL, ON CONTINUE ! LE 15 SEPTEMBRE ON FAIT GRÈVE ET ON MANIFESTE

Malgré plusieurs mois de mobilisations, de manifestations et de grèves, des jeunes, des salarié-es, des précaires, des chômeurs-ses, des Nuit debout, le gouvernement a fait « adopter » la loi travail cet été, en recourant à un énième 49-3.

Ceci constitue une nouvelle marque de sa politique au service du patronat (et le Medef en veut toujours plus !) comme celle de sa conception de la démocratie : le passage en force.

Plus de cent décrets devront être adoptés d'ici la fin de l'année, et certains sont déjà en cours d'adoption, comme celui sur le barème indicatif des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif (issu de la Loi Macron). Celui-ci va permettre aux employeurs de connaître le risque qu'ils prennent pour ce qui constitue des infractions à la légalité...

Pour l'ensemble des dispositions, **Solidaires s'engagera dans la bataille juridique** en lien avec les autres organisations syndicales. Ces recours concerneront notamment le primat de la négociation d'entreprise au détriment des conventions collectives et de la loi, sur les sujets de l'emploi, de l'organisation et du temps de travail, des heures supplémentaires...

**Mais plus que tout, c'est dans la rue que nous devons montrer notre détermination à faire abroger cette loi « anti-travail ».**

Solidaires continue de refuser à travers cette loi illégitime :

- **la casse du code du travail** et donc la casse des protections et des droits des salarié-es,
- **la précarisation** encore un peu plus des salarié-es, et particulièrement des femmes,
- son idéologie qui servira aussi à **la casse de la fonction publique** (mobilité non choisie, contrats plutôt que concours, allongement du temps de travail...),
- **le sacrifice des salarié-es sur l'autel d'une croissance et le dumping social** qui ne sont que des prétextes à la captation de richesses d'une minorité sur la planète (1 % les plus riches détenant 50 % du patrimoine mondial !),

Pour Solidaires, cette mobilisation marque aussi notre engagement avec :

- **les militant-es subissant la répression** pour leur participation au mouvement loi travail ou à d'autres luttes (jugements à venir, demandes d'indemnités à des syndicats locaux...)
- **tous ceux et celles qui se battent contre « leur » loi travail : les syndicats belges appellent à une manifestation le 29 septembre, et à une grève générale le 7 octobre** journée internationale pour le travail décent ! Il n'y a pas de travail décent avec les lois travail qu'elles s'appellent Peeters en Belgique, mini jobs en Grande Bretagne, 1 euro en Allemagne, jobsact en Italie...

**Alors que les mobilisations reprennent et se construisent dans plusieurs entreprises et secteurs, reprenons le chemin de la rue, et faisons converger nos luttes !**



# ACTUALITE ASSURANCES

## LES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES REVALORISÉES EN 2016

L'évolution des rémunérations minimales annuelles, applicables dans le cadre des conventions collectives des salariés des sociétés d'assurances, a été fixée, pour l'année 2016, par quatre accords du 10 mai. Ceux-ci, qui revalorisent les grilles de 2015, selon les cas, de 0,7 % ou de 0,5 %, ont été déposés le 20 juillet dernier.

La commission paritaire des sociétés d'assurances, négociant l'évolution, en 2016, des rémunérations minimales annuelles (RMA) des conventions collectives, a abouti, le 10 mai, à quatre accords, qui retiennent des revalorisations différenciées, en fonction de la classification des salariés. Conclues par la FFSA (Fédération française des sociétés d'assurances) et le Gema (Groupement des entreprises mutuelles d'assurances), côté patronal, et par les fédérations syndicales CFDT et CFTC, la CFE-CGC n'en ratifiant, pour sa part, que deux, ces accords ont été déposés le 20 juillet.

### Des mesures différenciées

Les quatre accords actualisent les dispositions conventionnelles, applicables aux personnels administratifs, aux inspecteurs, aux producteurs salariés de base (PSB) et aux échelons intermédiaires des sociétés d'assurances.

Des augmentations différenciées sont retenues. Les hausses des rémunérations minimales annuelles (RMA) sont de 0,7 % pour les classes 1 et 2 de la grille des administratifs et pour les PSB, et de 0,5 % pour les classes 3, 4, 5, 6 et 7 de cette même grille et pour les échelons intermédiaires et les inspecteurs. Ces revalorisations sont applicables au 1er janvier 2016 sur les montants de 2015, résultant des accords du 17 mai 2015 (v. l'actualité n° 16907 du 7 septembre 2015). Elles ne concernent pas le personnel qui n'était plus en fonction dans les entreprises le 10 mai dernier.

Les signataires rappellent qu'elles sont applicables en entreprise, « indépendamment du contenu et des résultats » des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs. Les RMA servent de base aux revalorisations de diverses primes (expérience, technicité, contrats en alternance, etc.) qu'il convient, estime la CFDT dans sa communication annonçant sa signature, « de faire évoluer ».

### Les montants au 1er janvier 2016

Les nouveaux montants des rémunérations minimales sont les suivants :

- Le barème des sept RMA, prévues par la CCN du 27 mai 1992, est désormais compris entre 18 130 € (18 000 € en 2015) en classe 1 et 55 470 € (55 190 € en 2015) en classe 7. Les cinq autres montants (classes 2 à 6) sont portés à 19 270 €, 22 030 €, 26 120 €, 30 880 € et 40 820 €. Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 mai 1992, ce barème bénéficie aussi aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

- Les trois valeurs de RMA concernant l'inspection d'assurance sont portées à 30 940 € (30 780 € en 2015), 40 820 € et 56 950 €.

- La rémunération minimale annuelle des producteurs salariés de base, prévue par la CCN des PSB des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972, est portée de 18 000 € à 18 130 €.

- Pour les échelons intermédiaires (EI), dans le cadre de la convention collective nationale du 13 novembre 1967, la rémunération minimale annuelle des EI est portée de 19 700 € à 19 800 €.

Vous pouvez lire l'intégralité des 4 accords sur notre site internet : <http://sud-assurance.wifeo.com/rma-2016.php>

## SALAIRES 2017 : TENDANCE À LA PRUDENCE (ÉTUDE AON HEWITT)

Malgré une croissance économique et une inflation en hausse, le cabinet Aon Hewitt annonce que les entreprises prévoient d'augmenter les salaires de 2,3% en 2017.

Un taux toujours en recul par rapport aux années précédentes.

Alors que les négociations salariales vont débiter dans les entreprises, les premières tendances sur les pratiques de rémunération en 2017 commencent également à sortir. Aon Hewitt, la division de conseil en ressources humaines d'Aon France, a ainsi publié, le 6 septembre 2016, son enquête sur les révisions salariales. Résultat, bien que le contexte économique soit légèrement favorable – la croissance doit atteindre 1,6% en 2017, contre 1,2% cette année (1) – la prudence reste de mise. «Les entreprises n'ont aucune visibilité. Elles envisagent d'augmenter les salaires de 2,3% en 2017. Soit un budget d'augmentation en baisse de 0,1 point par rapport aux prévisions faites il y a un an», affirme Vincent Cornet, directeur du pôle rémunération chez

Aon Hewitt qui ajoute : «En 29 ans d'études menées au sein du cabinet, ce taux apparaît comme historiquement bas. Il reste néanmoins très supérieur à l'inflation prévue l'an prochain (0,5%)».

Le temps de travail abordé lors des NAO

Aon Hewitt a également profité de cette étude, menée auprès de 306 entreprises en France en juin et juillet derniers, pour savoir quelles thématiques étaient désormais abordées lors des négociations annuelles obligatoires (NAO). Outre les augmentations salariales, l'égalité professionnelle est alors citée par un cinquième des répondants (20%) comme sujet récurrent des NAO. Juste devant l'intéressement et la participation (19%) et, nouveauté 2016, l'organisation et la durée du travail. Une tendance déjà perçue au cours des derniers mois dans le secteur de l'assurance au travers des différents accords d'entreprise signés.

(1) : Source Insee

## DIGITAL : L'EMPLOI MENACÉ À AXA BELGIQUE

"Le groupe Axa va procéder à une restructuration de ses activités en Belgique. Le projet, annoncé en interne le 5 septembre 2016, pourrait conduire à la suppression de 850 emplois au cours des deux prochaines années.

La Belgique est le premier pays à faire les frais des nouvelles ambitions du groupe Axa à horizon 2020, annoncées en juin 2016. Lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire qui a eu lieu ce lundi 5 septembre, Axa Belgium a présenté dans le cadre de son plan stratégique 2020 un projet de recentrage de ses activités et de simplification de son organisation.

« Ce plan stratégique pourrait mener à la perte de l'emploi de 850 personnes au sein de l'entreprise au cours des deux prochaines années », indique Axa Belgium dans un communiqué. En Belgique, Axa emploie 4100 salariés pour un chiffre d'affaires de 3,8 Md€ (en 2014, hors activités bancaires) ...

« Conformément à législation en la matière la stratégie 2020 sera analysée et discutée avec les représentants du personnel afin de limiter l'impact sur l'emploi et plus particulièrement, le nombre de licenciements secs », précise la filiale du groupe Axa.

Dans le cadre de son plan de réorganisation, Axa Belgium entend cesser de souscrire des placements individuels à partir de janvier 2017 pour se concentrer sur l'assurance

dommages, un marché sur lequel l'assureur occupe la première place en Belgique, ainsi que sur la retraite à destination des employeurs, des indépendants et des particuliers. Le plan stratégique, annoncé ce lundi, passe aussi par une simplification de l'organisation. Une partie des activités – celles basées à Charleroi, Louvain et Eupen – seront ainsi transférées vers d'autres sites. Pour « optimiser sa structure de coûts », Axa Belgium prévoit aussi de réduire ses dépenses logistiques et informatiques et de revoir sa politique salariale.

### Investissements dans le digital

En parallèle, l'entreprise annonce qu'elle va investir 200 M€ sur cinq ans pour poursuivre sa « transformation digitale » et notamment la modernisation de ses outils et services destinés à ses clients et à ses distributeurs.

Le groupe Axa est engagé dans un nouveau plan stratégique baptisé Ambition Axa centré sur les clients et la modernisation de l'entreprise. Ce plan comporte aussi des objectifs importants en matière de réduction des dépenses : 2,1 Md€ d'ici à 2020 pour l'ensemble du groupe.

En France, principale entité du groupe, un projet de réorganisation doit être présenté prochainement aux représentants du personnel".

## LE GROUPE MACSF SIGNE UN ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Après Generali en décembre dernier, c'est au tour de la MACSF de conclure un accord sur le temps de travail. La direction générale du groupe mutualiste, spécialisé dans l'assurance des professionnels de santé libéraux, et les organisations syndicales représentatives ont signé en juin un accord visant à élargir l'amplitude horaire d'accessibilité et à donner plus de souplesse aux collaborateurs dans leur organisation. Sans pour autant remettre en question la durée du travail.

### S'adapter aux attentes des clients

« Le plan stratégique ambitieux déployé depuis 2014 est entièrement tourné vers l'amélioration de la relation avec nos sociétaires. Notre cadre de travail doit être adapté aux évolutions de notre sociétariat, et l'implication des collaborateurs dans cette nouvelle organisation doit être récompensée de manière concrète à hauteur des résultats obtenus », déclare Stéphane Dessirier, directeur général du groupe MACSF, dans un communiqué.

### Horaires élargis

Cet accord se traduit notamment par des horaires de travail

du lundi au vendredi élargis de 8 heures à 19 heures (au lieu de 8h30 – 18h30). Soit une heure gagnée chaque jour. Mais aussi par l'ouverture des services commerciaux le samedi matin de 9 heures à 13 heures. Les règles de gestion des temps ont enfin été harmonisées pour tous les collaborateurs. A noter que cet accord sur temps de travail sera applicable à partir du 1er octobre prochain.

### Des enveloppes réévaluées

En outre, deux autres accords ont également été signés sur les dispositifs d'épargne salariale.

Le premier concerne l'intéressement, et vise à augmenter l'enveloppe globale maximum consacrée à l'intéressement à 16% de la masse salariale (soit une hausse d'environ 700 000 €).

Le deuxième accord ambitionne d'augmenter le plafonnement conventionnel de participation à hauteur de 8 M€ (soit une croissance de 1,3 M€). Au total, les enveloppes globales maximum des deux dispositifs d'épargne salariale de la MACSF sont donc réévaluées de 2M€.

## GROUPAMA PROTECTION JURIDIQUE

Nos juristes au service de vos droits » Tel est le message d'accroche du site de Groupama Protection Juridique (G.P.J.).

C'était la face A, la jolie vitrine, et de fait, le service de protection juridique était habitué aux témoignages des clients, saluant le professionnalisme, la rapidité, le soutien, l'efficacité de ses juristes.

La face B, l'envers du décor est maintenant beaucoup moins convenable.

Les juristes de G.P.J. exercent-ils encore une fonction juridique ?

La question vaut d'être posée, tant le traitement des dossiers et des consultations juridiques est soumis à des objectifs quantitatifs et qualitatifs sévèrement fixés par la direction.

En conséquence, le passage à une gestion de masse tant du traitement des dossiers que des consultations juridiques par téléphone, déclenche un stress quasi permanent et la médecine du travail est souvent sollicitée par les salariés.

Suite au signalement de certains juristes en souffrance, l'inspection du travail et la CRAMIF\* dont les représentants sont déplacés à deux reprises à G.P.J.

Pour ne pas remettre en cause des normes inadaptées, la direction teste de nouvelles organisations.

Elle a ainsi mis en place le volontariat pour le travail le samedi pendant 1 mois pour éponger le stock de dossiers en retard... Rien n'y fait, l'insatisfaction des clients grandit, et les réclamations se multiplient.

Et pourtant, dans ce contexte difficile, tous les salariés de G.P.J. ont à cœur de rester de bons professionnels malgré un rythme de travail très soutenu et des salaires médiocres.

Un point juridique : « l'obligation de sécurité de résultat » qui obligeait hier un employeur à veiller à ce que l'organisation du travail ne nuise pas à la santé des salariés, a fait place à une « obligation de moyens renforcés », charge bien plus légère. Pour autant, force est de constater que cette obligation n'est pas soumise à des objectifs aussi sévères pour la direction ! Sans doute, cette attente-là est-elle une vue de l'esprit ?

Aux dernières nouvelles la direction de G.P.J. constatait une démotivation parmi les juristes. Elle en cherche les raisons...

GPJ n'a hélas pas l'apanage de la dégradation des conditions de travail dans les sociétés ou services de protection juridique, Sud Assurance observe les mêmes conditions de travail dégradées dans d'autres sociétés et notamment à la Matmut.

\* CRAMIF = Caisse régionale d'assurance maladie Ile de France

## DOSSIER

## LOI TRAVAIL

Le 21 juillet, le gouvernement a imposé contre la mobilisation massive et durable des salarié-es, le désaveu majoritaire de la population, les 123 articles de la Loi Travail à grands coups de 49-3.

Plus que jamais cette Loi antisociale doit être abrogée. La mobilisation doit s'amplifier à partir du 15 septembre jusqu'à son retrait.

L'argumentaire de cette Loi tente de faire croire qu'elle favorise le dialogue social dans les entreprises. Bien au contraire, elle s'inscrit dans la droite ligne de la doctrine défendue depuis 30 ans par le patronat sur la nécessité de casser le droit du travail, soi-disant pour créer des emplois !

Cette fable libérale, mise en œuvre à travers plusieurs lois par les gouvernements successifs, n'a fait qu'aggraver le nombre de chômeurs-euses et augmenter la précarité des salarié-es. Encore une fois ce sont les d'exploiteurs qui s'enrichissent toujours plus, contrairement aux salarié-es, en engrangeant les dividendes (+11% au dernier compte).

#### L'inversion de la hiérarchie des normes.

Avec cet article de la loi, les accords d'entreprise primeront sur les accords de branche.

C'est la possibilité pour le patronat d'imposer des négociations sur des accords d'entreprise moins favorables que des accords de branche.

La durée du temps de travail sera concernée en priorité. C'est la remise en cause des 35 heures, même si elles restent la norme, par la suppression de RTT, congés conventionnels... Le gouvernement indique que seul le temps de travail sera concerné... en attendant 2019 où d'autres champs de négociations s'ouvriront.

Un accord d'entreprise sera valable s'il est signé par les syndicats majoritaires, mais les organisations syndicales minoritaires représentant 30% des voix pourront demander un référendum.

De fait, on assistera progressivement à un nivellement par le bas des droits des travailleurs-euses. Dans un premier temps le droit du travail sera revu à la baisse dans les entreprises d'une branche où le rapport de force social est défavorable aux salarié-es (chantage pour

la survie de l'entreprise, pressions individuelles à l'emploi...). Puis, au nom de l'équité, ces mesures seront étendues à l'ensemble de la branche avec des personnels déjà soumis à des différences de traitement, donc plus difficiles à mobiliser collectivement.

C'est une nouvelle étape pour amplifier la « refonte » du Code du travail en retrait par rapport aux conquêtes sociales des générations passées.

#### Les accords de sauvegarde de l'emploi.



Une autre étape de la casse des droits.

De nouveaux accords seront possibles sur le simple motif de préserver ou développer l'emploi. Il sera possible d'imposer une augmentation de la durée du travail au contrat de travail sans augmentation de salaire, ce qui signifiera une baisse de la rémunération horaire. Si le ou la salarié-e refuse il pourra y avoir licenciement pour motif "réel et sérieux" et pour raison personnelle sans percevoir les indemnités afférentes au licenciement économique.

#### L'article 17 de la loi travail

Il supprime quant à lui la notion d'avantage individuel acquis. Jusqu'à présent lorsqu'un accord collectif était dénoncé et en absence de conclusion d'un nouvel accord, les salariés conservaient les avantages individuels qu'ils avaient acquis au titre du texte disparu.

#### La médecine du travail.

Elle est aussi impactée par cette loi. La visite médicale d'embauche va être remplacée par une visite d'informations et de prévention.

Il s'agit, là encore, d'une inversion des normes. A l'inverse de la prévention, de l'aménagement des postes de travail, du signalement de situations de travail pathogènes, du suivi des salarié-es, le rôle de la médecine du travail sera de faire une sélection selon l'aptitude à endosser tel ou tel risque pour la personne à embaucher et le licenciement pour inaptitude sera facilité si le médecin du travail considère qu'il y a obstacle à tout reclassement. De plus le médecin pourra être remplacé par un-e infirmier-e !

### L'Inspection du Travail

Elle souffre déjà d'une réforme diminuant de manière drastique le nombre de contrôleurs et d'inspecteurs et ne peut plus faire face, de façon efficace, à la mission générale qui lui est impartie. Elle va se voir attribuer, en plus, la validation ou non des divers protocoles d'accord qui seront négociés dans les boîtes, avec le danger lié à la ratification en cas de non-réponse dans un délai imparti.

Seule une mobilisation massive peut faire entendre à nos gouvernants que, s'ils ont été élus démocratiquement, ils doivent appliquer la politique pour laquelle ils ont été élus et non celle imposée par le lobby financier et son instrument, l'Eurogroup, qui lui n'a rien de légitime ni de démocratique.

Seule une mobilisation massive de la population peut faire reculer le gouvernement sur cette loi et la politique de restriction budgétaire qui nous est imposée.

**90% des patrons sont syndiqué-es, 7% des salarié-es seulement, cherchez l'erreur !**

Pour en finir avec la dictature de la finance qui impose ses orientations aux peuples, c'est dans la rue que le peuple doit démontrer qu'en démocratie il est souverain. C'est par le syndicalisme qu'il doit s'organiser et affirmer ses aspira-

tions.

Toutes et tous dans la rue le 15 septembre pour un mouvement fort qui ne s'arrêtera qu'avec la capitulation des politiques d'austérité qui étranglent les citoyen-nés au profit des capitalistes.

Tous et toutes dans la rue le 15 septembre pour le retrait de la Loi El Khomri !

Nos exigences sont plus que jamais d'actualité :

partage des richesses,

partage du temps de travail,

salaire à 1700 euro- net en début de carrière.

CDI dans le privé et titularisations pour la fonction publique,

réduction du temps de travail hebdomadaire à 32 heures en 4 jours

embauches massives pour un travail de qualité et un personnel préservé



## LA LOI EL KHOMRI PRÉVOIT LA REFONDATION DU CODE DU TRAVAIL

Une réforme d'ampleur du Code du travail est engagée avec l'adoption de l'article 1 de la loi Travail qui confie à une commission d'experts le soin de proposer une réécriture de la partie législative, en laissant une plus large place à la négociation collective.

La réécriture du Code du travail est au cœur de la loi travail. S'appuyant sur le rapport remis par Jean-Denis Combexelle au Premier ministre le 9 septembre 2015, la loi s'attache à élargir la place attribuée à l'accord collectif dans le droit du travail.

### Une architecture en trois niveaux

Chaque partie du Code du travail doit être réécrite selon

une structure en trois parties :

- dispositions impératives d'ordre public, auxquelles il n'est pas possible de déroger ;
- dispositions relevant du champ de la négociation collective ;
- dispositions supplétives qui s'appliquent à défaut d'accord collectif.

Cette nouvelle structure est d'ores et déjà mise en œuvre par la loi Travail en matière de durée du travail, de congés payés et de congés spécifiques.

### Un socle : l'ordre public

Les dispositions d'ordre public sont issues de grands principes auxquels il est impossible de déroger par accord collectif. Elles fixent les garanties minimales accordées aux salariés. Par exemple, en matière de durée du travail, la définition du travail effectif et les durées maximales de travail constituent des règles d'ordre public.

### Plus de place pour la négociation collective



Une place centrale doit être attribuée à la négociation collective lors de la refondation du Code du travail. Ses domaines de compétence et son champ d'action sont élargis dans le respect du domaine de la loi fixé par l'article 34 de la Constitution, aux termes duquel la loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale.

Pour les matières qu'elle traite, la loi Travail donne la priorité aux accords d'entreprise par rapport aux conventions et accords de branche. Par exemple, pour la majoration de salaire des heures supplémentaires, ce n'est qu'à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement qu'un accord de branche peut régler la question. Le même type d'articulation est prévu pour les congés payés et les congés spécifiques.

Il pourrait en être autrement pour les autres divisions du Code du travail qui vont être refondues à l'avenir. Dans certains domaines fixés par la loi, l'accord d'entreprise ne peut pas déroger à l'accord de branche (salaires minima, classifications, protection sociale complémentaire, mutualisation des fonds de la formation professionnelle, prévention de la pénibilité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes). Par ailleurs, les branches ont pour mission de définir l'ordre public conventionnel, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels un accord d'entreprise ne peut pas être moins favorable qu'un accord de branche.

### Un niveau supplétif applicable à défaut d'accord

En l'absence d'accord, les dispositions législatives sont appli-

cables sous la forme de dispositions supplétives. La loi Travail prévoit que celles-ci doivent reprendre les règles de droit positif, sauf à des fins de simplification.

### Une commission d'experts en charge de la refondation

La loi institue une commission d'experts et de praticiens des relations sociales chargée de proposer au Gouvernement, dans un délai de deux ans à compter de sa promulgation, une refondation de la partie législative du Code du travail. Ses travaux n'auront aucune portée législative. Il appartiendra au Gouvernement de tenir compte ou non de ses conclusions.

Composée d'un nombre égal de femmes et d'hommes, cette commission associera à ses travaux les organisations professionnelles d'employeurs aux niveaux interprofessionnel et multi-professionnel et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et pourra entendre toute autre institution, association ou organisation de la société civile. Elle doit s'appuyer sur les travaux du Haut Conseil du dialogue social, lequel doit organiser en son sein une réflexion collective sur cette refondation. Cette dernière instance fera état des points d'accords et de désaccords entre les partenaires sociaux en la matière.

## LOI TRAVAIL : LA FIN DES AVANTAGES INDIVIDUELS ACQUIS

La loi Travail institue une nouvelle donne pour la dénonciation des accords collectifs : négociation anticipée de l'accord de substitution et maintien de la seule rémunération à défaut d'un tel accord.

En cas de dénonciation, la négociation de l'accord de substitution peut être anticipée

Désormais, en cas de dénonciation d'une convention ou d'un accord collectif par la totalité des signataires employeurs ou salariés ou par des syndicats majoritaires, il est possible de négocier un accord de substitution dès le début du préavis de dénonciation (C. trav. art. L 2261-10 modifié).

L'engagement des négociations peut donc être avancé puisque, jusqu'à présent, celui-ci n'était possible qu'à partir de la date de la dénonciation, c'est-à-dire à la fin du préavis.

La durée du préavis de dénonciation est fixée à 3 mois par l'article L 2261-9 du Code du travail à défaut d'autre stipulation dans l'accord. Comme antérieurement, la négociation est engagée à la demande d'une des parties intéressées.

La négociation peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis (C. trav. art. L 2261-10 modifié).

La jurisprudence selon laquelle un accord de substitution ne peut entrer en vigueur et remplacer l'accord dénoncé avant l'expiration du préavis de dénonciation est donc caduque (Cass. soc. 7-1-1997 no 93-45.664).

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 10 août 2016.

À défaut d'accord de substitution, seule la rémunération est maintenue

En l'absence de convention ou d'accord de remplacement conclu dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation d'une convention ou d'un accord collectif, les salariés concernés ne conservent plus, comme c'était le cas jusqu'à présent, les avantages individuels acquis en application du texte dénoncé, mais seulement leur rémunération antérieure (C. trav. art. L 2261-13 nouveau).

À noter : La durée légale pouvant être insuffisante pour négocier un nouvel accord, une stipulation peut prévoir un délai de survie de la convention ou de l'accord dénoncé supérieur à un an. Dans ce cas, ces dispositions s'appliquent à compter de l'expiration du délai prévu (C. trav. art. L 2261-13 nouveau).

La loi définit la rémunération à maintenir

Les salariés conservent, en application de la convention ou de l'accord dénoncé, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut pas être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois (C. trav. art. L 2261-13 nouveau).

À noter : Il convient donc de se placer à la date à laquelle la convention ou l'accord cesse de produire effet, et de tenir compte des versements effectués au cours des 12 mois précédents. Cette disposition s'inspire du rapport remis par M. Cesaro à la ministre chargée du travail en janvier 2016. Le rapport proposait que le droit au maintien

de la rémunération se traduise par une indemnité différentielle calculée en retenant les créances qui ont pour source exclusive la convention collective.

La rémunération s'entend au sens de l'article L 242-1 du CSS (C. trav. art. L 2261-13 nouveau).

Sont donc visés les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, à l'exclusion de ceux qui en sont affranchis, par exemple les remboursements de frais professionnels, la participation ou l'intéressement. En revanche, les rémunérations exceptionnelles devraient entrer dans l'assiette de calcul.

Par exception, le rabais excédentaire soumis à cotisations lors de la levée d'une option sur actions n'entre pas dans le calcul de la rémunération maintenue (C. trav. art. L 2261-13 nouveau).

Ces dispositions s'appliquent à compter de la date où les accords ou conventions dénoncés cessent de produire leurs effets, y compris si la date de leur dénonciation est antérieure au 9 août 2016, date de publication de la loi.

La loi Travail institue une nouvelle donne pour la dénonciation des accords collectifs : négociation anticipée de l'accord de substitution et maintien de la seule rémunération à défaut d'un tel accord.

**CONTRE LA LOI TRAVAIL, CONTRE LE SERVICE CIVIQUE OBLIGATOIRE, ON SE RETROUVE LE**



## JURIDIQUE :

## BURN-OUT, QUELS SONT LES RECOURS ?

**Près de deux salariés sur 10 seraient menacés de burn-out. A l'heure actuelle, le burn-out n'est pas défini par la loi.**

Le burn-out se traduit généralement par une fatigue chronique, un épuisement physique et émotionnel, la sensation que tout est insurmontable, une diminution de l'estime de soi, des sentiments de désespoir, d'inutilité et de résignation. Le salarié perd progressivement le sens de son travail.

Le burn-out peut difficilement être reconnu comme accident du travail, lequel doit selon la Cour de cassation résulter d'une « action violente et soudaine d'une cause extérieure ».

### **1/ La possible reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle**

Les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle. Toutes les pathologies psychiques sont susceptibles d'être concernées.

Il peut s'agir du syndrome d'épuisement professionnel communément appelé « burn-out », mais également des maladies liées à un état de stress excessif (états de dépression, syndrome de fatigue chronique, troubles anxieux, états de stress post traumatique, etc.). Si le stress n'est pas en soi une maladie, une exposition au stress peut être à l'origine de problèmes de santé et provoquer des maladies psychiques.

Ces pathologies ne sont pas désignées dans un tableau de maladies professionnelles. Concrètement, cela signifie que ces pathologies psychiques ne bénéficient pas, à l'heure actuelle, d'une présomption d'imputabilité au travail. En d'autres termes, le burn-out n'étant à ce jour pas inscrit aux tableaux des maladies professionnelles de la Sécurité sociale, il n'y a pas de présomption d'origine professionnelle de cette maladie.

Cependant, ces pathologies dites « hors tableau » peuvent être reconnues via le système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles (Article L. 461-1 CSS).

Cette procédure suppose d'établir :

Que la pathologie est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime ;  
Qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25%.

C'est la CPAM qui reconnaît la maladie professionnelle après avis motivé du Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP). Il est à noter que l'avis du CRRMP s'impose à la CPAM.

Si la maladie professionnelle est reconnue, les frais de santé sont couverts à 100% sur la base des tarifs de la Sécurité sociale. En outre, le salarié pourra notamment percevoir des

indemnités journalières versées par la CPAM durant les arrêts de travail, une rente en cas d'incapacité permanente.

### **2/ L'engagement possible de la responsabilité de l'employeur**

Le salarié victime d'un burn-out peut, indépendamment de la reconnaissance de celui-ci en tant que maladie professionnelle, rechercher la responsabilité de son employeur sur deux fondements :

#### **En cas de harcèlement moral**

Le burn-out peut être la conséquence d'un harcèlement moral.

L'article L.1152-1 du Code du travail dispose que : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »

#### **En cas de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité**

L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés (L. 4121-1 du Code du travail). A cet égard, il est tenu d'une obligation dite de résultat.

Selon une jurisprudence constante, tout manquement par l'employeur à son obligation de résultat caractérise une faute inexcusable, lorsque « l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures de prévention ou de protection nécessaires pour l'en préserver ».

Pour que le salarié puisse obtenir réparation de ses préjudices, le harcèlement moral ou/et les manquements de l'employeur à son obligation de protection de la santé, doivent être reconnus par le Conseil de Prud'hommes. Le salarié peut également engager une procédure en résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

### **3/ Burn-out et inaptitude professionnelle**

Le salarié en burn-out reconnu inapte et dont le reclassement s'avère impossible, peut faire l'objet d'une mesure de licenciement pour inaptitude professionnelle.

S'il est démontré que l'inaptitude professionnelle a pour origine un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (CA Versailles 15/01/2008 n°06/00415).

## A L'INTERNATIONAL

## INDE. 150 MILLIONS D'INDIENS DANS LA RUE CONTRE LA LOI TRAVAIL



La réforme du droit du travail proposée au début de l'été est vivement contestée. Onze syndicats appelaient à manifester, vendredi 2 septembre, contre la politique économique du gouvernement Modi.

Les cadeaux de dernière minute offerts par le gouvernement Modi pour démobiliser les syndicats n'y auront rien fait. Malgré l'annonce surprise d'une hausse du salaire minimum, onze confédérations ont maintenu l'appel à la grève lancé pour le 2 septembre, en signe de protestation contre la réforme du travail présentée au début de l'été.

Selon The Indian Express, les transports et la banque sont les plus touchés. "Il est difficile de se déplacer à Delhi et Bangalore, compte tenu de la participation des rickshaws à la grève, et des manifestations importantes se déroulent dans onze Etats de l'union indienne", indiquait le journal en milieu de journée.

Son concurrent Firstpost rappelle que cette journée de mobilisation est motivée par la politique actuelle, qui "porte atteinte aux droits des travailleurs" : les syndicats s'opposent à l'assouplissement prochain des règles de licenciement et réclament une forte augmentation du salaire minimum et des petites retraites.

## EN BELGIQUE, L'AUTRE LOI TRAVAIL DÉCLENCHÉ GRÈVES ET MANIFESTATIONS

La loi Peeters veut instaurer une durée hebdomadaire de travail allant jusqu'à 45 heures contre 38 actuellement. Les principaux syndicats belges s'insurgent et manifestent à Bruxelles.

Annoncée à la mi-février puis en détail début avril par le

vice-premier ministre et ministre de l'Emploi Kris Peeters, cette réforme vise à appliquer à compter du 1er janvier 2017 "l'innovation sociale" au droit du travail afin d'assouplir son organisation en le rendant "faisable et maniable". Une rapide lecture de la présentation du projet de loi laisse entrevoir plusieurs similarités la loi Travail française.

Parmi ses mesures les plus emblématiques, cette réforme du travail veut annualiser la durée hebdomadaire moyenne du temps de travail, en respectant néanmoins une durée journalière de 9 heures et hebdomadaire de... 45 heures, contre 38 actuellement ainsi qu'une durée trimestrielle (143 heures).

Un changement "gagnant-gagnant" qui veut permettre aux entreprises de mieux répondre aux impératifs de production et accorder "davantage de liberté [aux travailleurs] pour s'organiser en fonction de leurs désirs familiaux" (sic !).

La réforme souhaite également mettre en place pour tous les travailleurs un compte de crédit de 100 heures supplémentaires -jusqu'à 360 heures en cas de signature d'une convention collective de travail- "qu'ils ne devront pas récupérer mais pourront se faire payer ou faire mettre sur leur compte carrière". Avec ça, il sera possible d'aller jusqu'à 11 heures de travail par jour ou 50 heures par semaine.

En voulant dérégler la durée hebdomadaire du travail, la loi Peeters est confrontée outre-Québécois à une forte opposition des principaux syndicats, dans un pays très syndiqué (le taux de syndicalisation était de 55,1% en 2013 selon les chiffres de l'OCDE) et déjà échaudé par l'instauration du "tax shift", qui vise à réduire les charges des entreprises en augmentant les taxes payées par tous (TVA sur l'électricité, taxes sur l'alcool, le tabac, le diesel ou encore les sodas).

La Belgique manifesterait avec nous le 15 septembre à Paris



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

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

LA DÉ-FÊTE DU TRAVAIL  
LE FESTIVAL "IMAGES MOUVEMENTÉES"  
DU 30 SEPTEMBRE AU 2 OCTOBRE !



Depuis 2003, le festival de cinéma d'Attac « Images mouvementées » s'emploie à informer et à susciter la réflexion collective sur des questions cruciales de ce début de XXI<sup>e</sup> siècle en s'appuyant sur une programmation cinématographique exigeante et éclectique. Celle-ci associe courts, moyens et longs-métrages, documentaires et fictions, films français et étrangers, anciens et récents, ayant eu une large diffusion ou non. Le festival accueille régulièrement des avant-premières.

Chaque année, un thème est retenu. Il est décliné en différents sous-thèmes qui déterminent le contenu de la programmation et des débats.

2016 Avec une Europe pas sociale mais ultralibérale, le code du travail – normal ! – se fait la malle. C'est les marchés qui nous gouvernent et nous mettent le boulot en berne. Du moment qu'on rémunère toujours plus les actionnaires, adieu l'héritage du Front populaire, du CNR, bienvenue dans l'ère Thatcher ! Métro, boulot, dodo... au revoir acquis sociaux. Le CDI bientôt décédé, mort et enterré, vive les stages et les CDD, c'est l'assurance précarité !

El Khomri, nous on pleure. Les promesses socialistes comptent pour du beurre ? Avec toutes ces régressions, on sera juste de la chair à patrons : retour à Germinal, passe-moi la lampe frontale. Et pour ceux qui ne sont pas contents, c'est un coup de 49-3 dans les dents, ou de flashball dans l'épaule !

Quand tu bosses, ça te cabosse : aller tous les matins au turbin, devenir larbin pour un gagne-pain... Le travail, ça rime souvent avec aïe ! Aliénation, exploitation, déshumanisation, dépression, quel horizon ! Ça donne des douleurs terribles, d'être un travailleur flexible. Et puis l'auto-esclavagisme, ça c'est l'Uber-libéralisme.

On ne veut ni patron, ni Macron : on veut de l'autogestion ! Même s'il faut passer toutes nos nuits debout, on ne se mettra pas à genoux. Tu brades la France à la finance, mais tiens-toi bien, Hollande : on veut tous des dividendes ! Oui, on veut des sous et du temps pour nous, pas des fortunes immenses mais des activités qui aient du sens.

S'faire des toiles, c'est au poil ! Après le cinéma, place aux débats : réfléchir à plusieurs peut donner le meilleur. Et après le clap de fin, pour pas rester sur sa faim : un p'tit coup à boire, et en route pour l'espoir !