

La CAT vous informe sur Les ordonnances



CONFÉDÉRATION AUTONOME DU TRAVAIL DU SECTEUR PRIVE

Union nationale de syndicats légalement déclarée le 4 juillet 1991 • SIREN : 428 661 920 • APE : 9420Z

22 rue St Vincent de Paul 75010 PARIS

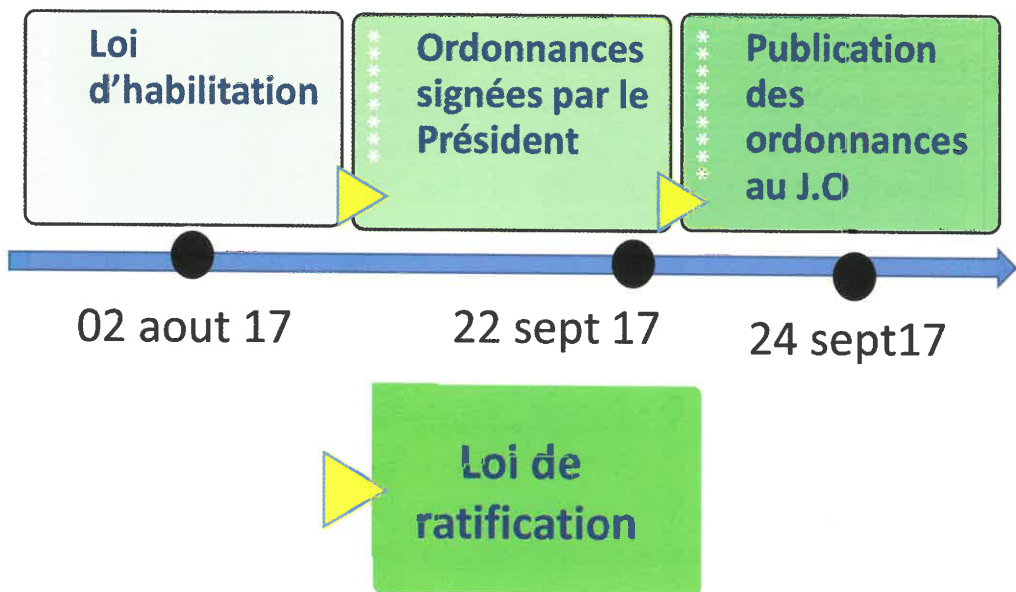
Tél : 01 48 78 12 36 Fax : 01 48 78 12 60

E-mail : catsyndicat@hotmail.fr

5 ordonnances à décrypter

- ~ - Négociation collective
 - dates
- ~ - Regrouper les IRP
 - quels impacts?
- ~ - Le licenciement
 - motifs, indemnités?
- ~ - Les accords de branche
 - pourquoi négocier?
- ~ Compte pénibilité

Quand , Comment ?



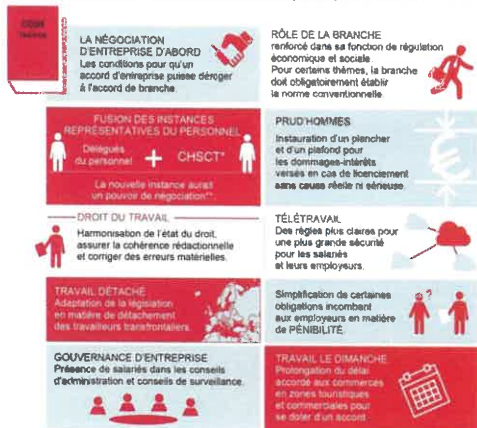
Doit être déposée dans les 3 mois et ratifié par le parlement

Les ordonnances doivent être mises en application au 1^{er} janvier 2018

Mise en place du Comité Social et Economique

Le processus d'adoption d'une ordonnance

Parmi les mesures que le gouvernement serait autorisé à prendre par ordonnances :



Sept 2017

1^{er} janvier 2018

1^{er} Janvier 2020

Publication des décrets
Prévus en novembre (ou janvier 2018)

Si élection mise en place du CSE

Application dans toutes les entreprises

Tous les mandats en cours, perdure jusqu'au 31/12/19 et passe, après CSE obligatoirement

Possibilité de proroger les mandats 1 année
sur décision de l'employeur après consultation des OS

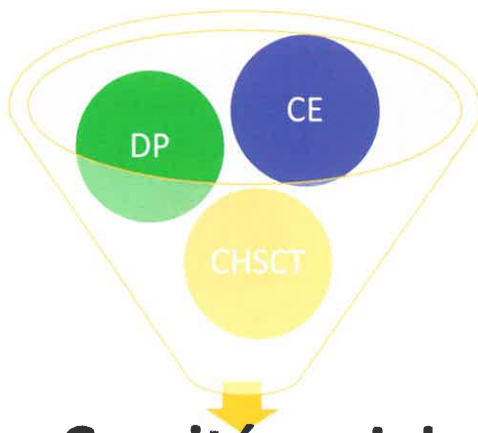
ATTENTION:

possibilité de mettre en place des accords plus favorables

Copie interdite

Fusion des IRP: CE, CHSCT, DP

- **Fin des DP** (pour une société à multi-sites) mais possibilité de nommer des « **Représentants de proximité** » mais avec moins de représentants
- Nommer une **commission de santé, sécurité et conditions de travail** (par accord d'entreprise et nombre à déterminer)
- Élu pour 4 ans **limité à 3 mandats** successifs
Chaque OS représentative peut **désigner un RS au CSE**
- Réunion 1 fois par mois ou 6 fois minimum
- Budget de **0,22%** de la masse salariale brut pour les entreprises de plus de 2000 salariés
- Les membres du CSE bénéficient d'une **formation de 5 jours** pour les entreprises de plus de 50 salariés (pris sur le temps de travail)
- Pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, **5 jours de formations** pour les entreprises de plus de 300 salariés

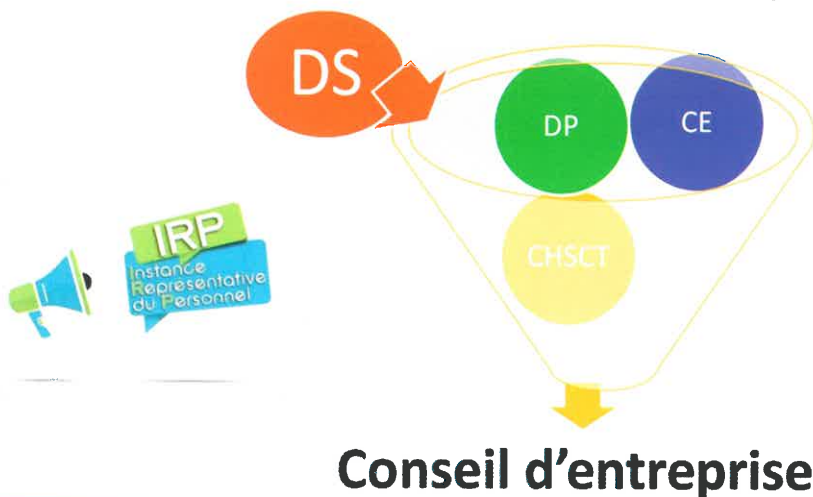


**Comité social
et économique**

► **L'ordonnance n°2 mentionne le conseil d'entreprise** comme une option à négocier dans le cadre d'un accord collectif (pas d'impératif ni de date butoir ici).

► **Le conseil d'entreprise serait un super CSE** c'est-à-dire un CSE avec en sus le pouvoir de négocier des accords et qui pourrait rendre des avis conformes (entendez valider les projets) notamment dans le domaine de la formation, s'il est créé conventionnellement. **NB : Certains accords obéissant à des règles particulières du type accord PSE seraient sortis de la négociation** -les DS vont-ils disparaître en étant intégrés au conseil d'entreprise en devenant élus ou bien en étant membres non élus du conseil ?

► **La contrepartie à la négociation de la mise en place du conseil d'entreprise pourrait être de définir des sujets de cogestion** (l'accord instituant le conseil définirait ces sujets).



Une dégradation des moyens et des heures de délégations



**Quel nombre d'heures de
délégation pour le cumul des
fonctions ?
(Pas moins de 16h/mois)**

**Quel nombre de
représentants pour la
constitution du CSE?**

**Quels seront les moyens
financiers attribués au CE?
0,20 ou 0,22 au dessus de
2000 salariés**

- Cofinancement de 80% par l'employeur 20% par le CE sur Les demandes d'expert
- Le crédit d'heures de délégation seront décomptées, même sur les heures de réunions direction.
- impossibilité au suppléant de participer aux réunions

Des informations opaques sur : Les moyens

ATTENTION: les mandats d'élus seront renouvelable au maximum 3 fois

Liste des salariés protégés

- ▶ Les membres élus à la délégation du personnel au comité social et économique
- ▶ les représentants syndical au comité social et économique
- ▶ les représentants de proximités
- ▶ les représentants du personnel à la commission santé sécurité et conditions de travail

Les membres de la délégation du personnel du CSE ne peuvent être licenciés qu'à la condition que Le comité soit consulté



En fin de mandat

Dés la fin des mandats, l'entreprise a l'obligation pour les élus ou mandatés de :

- ▶ **Recensement des compétences acquises dans les entreprises de plus de 2000 salariés pour tous les représentants**
- ▶ **Formation d'adaptation au poste de travail**

Plafonnement des indemnités prud'homale



Société de moins de 11 salariés



Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire)
0	-
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

Un salarié d'une petite entreprise
Avec 30 ans d'ancienneté va toucher
2,5 mois de salaire

Plafonnement des indemnités prud'homale

Société de plus de 11 salariés

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	9
9	3	10
10	3	10,5
11	3	11
12	3	11,5
13	3	12
14	3	12,5
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au delà	3	20



Au-delà de 10 ans, un demi
mois de salaire par année
d'ancienneté
Aucun intérêt d'avoir une
Carrière longue

Lors de conflit avec l'employeur, les prud'hommes choisissent le montant des indemnités mini/maxi en fonction du préjudice subi: Exemple: un salarié avec 8 mois d'ancienneté

pouvait toucher avant 6 mois de salaire soit

$1800\text{€}/\text{mois} \times 6 \text{ mois} = 10800\text{€}$

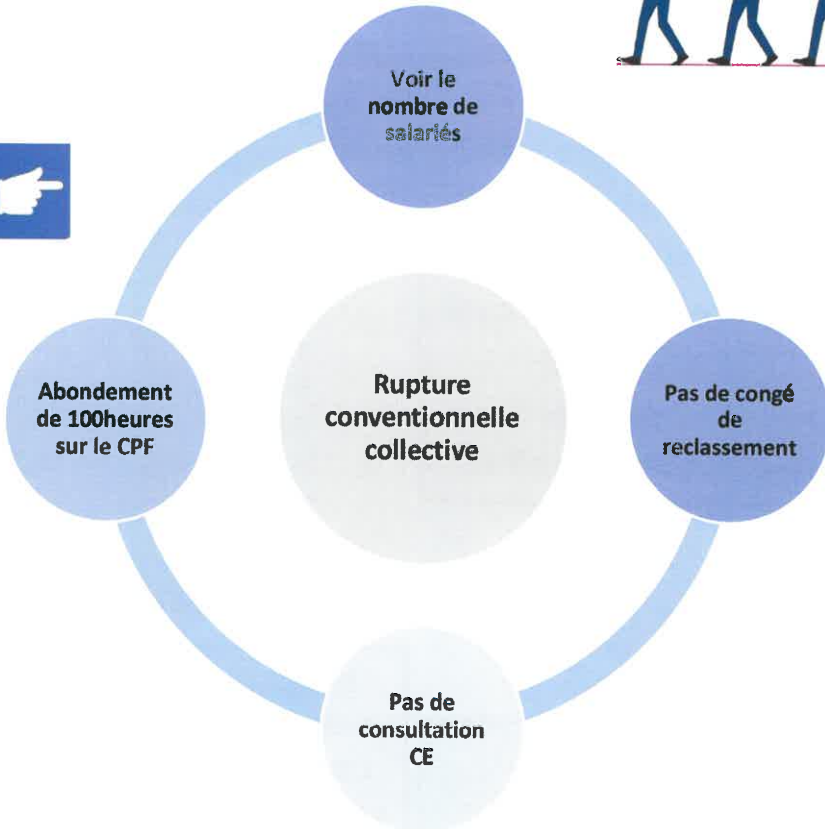
Demain avec les ordonnances seulement

1800€ d'indemnités

La durée de la procédure prud'homales peut aller jusqu'à 24 mois

Suite à un licenciement abusif

Le licenciement : rupture conventionnelle collective



**Vient se substituer au PDV voir au PSE
Sans avoir les mêmes conditions de départ**

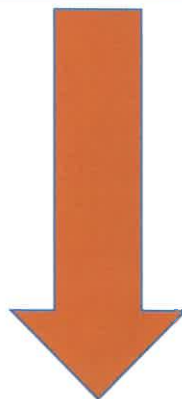
Plan de départs volontaires sécurisés:

**Les plans de départs
exclusivement
volontaires intervenant
dans le cadre d'un
accord collectif n'auront
plus à s'insérer dans une
procédure de
licenciements
économiques avec PSE**



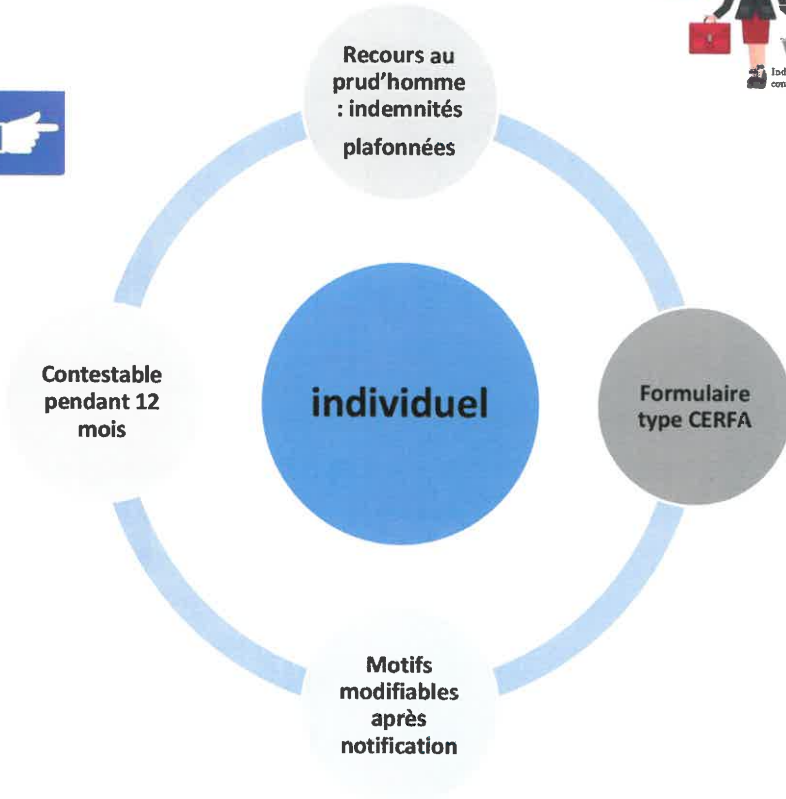
**L'accord prévoira
l'accompagnement des
volontaires mais aussi les
catégories concernées et les
éventuelles sélections**

**Ces plans de départs
volontaires conventionnels
seront validés par
l'administration**



**L'objectif est de limiter au
maximum les contentieux de
ces ruptures qui n'ont plus a
qualification « économique ».**

**Cette démarche prive le salarié volontaire dans le cadre
d'un tel accord du CSP de la réembauche**



**Réduction significative des acquis,
Donnant la main au patronat**

Les motifs de licenciement



Motif personnel (individuel)	<ul style="list-style-type: none"> • disciplinaire • Non disciplinaire 	<p>-Pas d'accompagnement pour le Retour à l'emploi</p> <p>-Droit au chômage</p>
Motif économique (collectif ou individuel)	<ul style="list-style-type: none"> • +/- de 10 salariés • Pour 1 salarié pas de consultation des IRP ni de l'administration 	<p>-Rupture conventionnelle collective,</p> <p>accord homologué par l'administration qui prévoira le niveau d'indemnité</p> <p>Délais de carence plus court</p>
Sui generis	<ul style="list-style-type: none"> • Refus d'un salarié de se soumettre à un accord préservant ou développant l'emploi 	<p>Indemnité avec un régime spécifique</p> <p>L'accompagnement spécifique devient Un abondement au CPF</p>

Vos indemnités de licenciement

AVANT le 26 septembre 2017

Les indemnités sont calculés comme suit:

1/5ème par année d'ancienneté pendant les 10 premières années

Exemple: un salarié gagne 2000€ brut avec 15 ans d'ancienneté

Soit $1 \times 2000 : 5 = 400€ \times 10 \text{ ans} = 4000 €$

Et $1 \times 2000 : 3 = 667€ \times 5 = 3335 €$ soit au total 7335€ pour 15 ans d'ancienneté



APRES le 27 septembre 2017

Les indemnités sont calculés comme suit:

1/4ème par année d'ancienneté majoré de 25% pendant les 10 premières années

Exemple: un salarié gagne 2000€ brut avec 15 ans d'ancienneté

Soit $1 \times 2000 : 4 = 500€ \times 10 \text{ ans} = 5000 €$

Et $1 \times 2000 : 3 = 667€ \times 5 = 3335 €$ soit au total 8335€ pour 15 ans d'ancienneté

saire pris en compte

- Soit 1/12 de la rémunération brut
- Soit 1/3 des 3 derniers mois
 - Non imposable
- Modalité applicable même pour les ruptures conventionnelles

Possibilité d'avoir recours aux prud'hommes avec des indemnités plafonnées si licenciement abusif

Vos indemnités de licenciement

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A quel droit puis-je prétendre?					
J'ai droit à...					
Je suis licencié pour...	Congés payés	Indemnités licenciement	CPF	Chômage	Indemnités compensatrice de préavis*
Faute sérieuse	Oui	Oui	Oui**	Oui	Oui
Faute grave	Oui	Non	Oui	Oui	Non
Faute lourde	Oui	Non	Oui	Oui	Non
Non fautif	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Economique	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Je démissionne	Oui	Non	Oui	Non***	Oui
Je signe une rupture conventionnelle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Motif personnel

Sui généri

Motif économique

* Versée si l'employeur prend l'initiative de dispenser le salarié d'effectuer son préavis

** En cas de licenciement, les heures de CPF restent créditées sur le compte du salarié, y compris en cas de licenciement pour faute lourde

*** Sauf en cas de démission légitime

Crédit: L'Express.fr

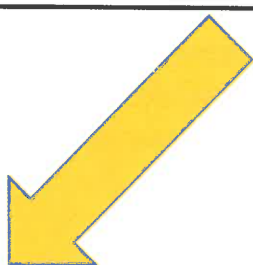
Négociation d'un accord

Entreprises de plus de 50 salariés

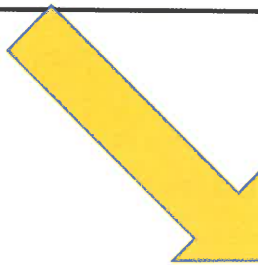
La négociation s'engage avec des **élus mandatés par une OS**

A défaut il peut être **conclu avec des élus non mandatés**

Si aucun élu ne veut négocier, il est possible de **faire appel à un salarié non mandaté**



Organisation d'un référendum :
consultation des salariés par vote
Décidé par l'employeur et/ou
Les OS



Toutes les négociations
doivent **être des avancées**
Et non **une régression sociale**



Un accord de groupe peut être adopté sur toutes les filiales Exemple: arrêt du 13^{ème} mois

En conclusion

ceci confirme nos craintes et prouve que ces ordonnances ont pour but principal de donner satisfaction aux revendications du MEDEF

Lorsqu'une organisation patronale apprécie positivement 66 mesures sur une centaine contenues dans les projets d'ordonnance, ça craint pour les salariés et leurs représentants. Le lobbyisme patronal a été entendu par le gouvernement qui y a répondu favorablement. Qu'on ne nous dise pas que ces ordonnances sont équilibrées ! C'est la destruction des protections des salariés mise en place au fil des ans par le code du travail.

Nous ferons nôtre cette célèbre citation de Lacordaire : « *entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime, et la loi qui affranchit* ».

La liberté : c'est bien ce qui est prévu pour les employeurs par les ordonnances à paraître.



La CAT toujours plus proche de vous pour vous informer et vous accompagner

Son indépendance totale et absolue

La **CAT** depuis sa création en 1953, c'est l'indépendance totale et absolue du syndicalisme à l'égard des gouvernements successifs, des partis politiques, du patronat, des mouvements religieux et philosophiques; cette indépendance constitue une garantie d'efficacité syndicale et de défense réelle et sérieuse de l'intérêt des salariés.

Son fonctionnement démocratique

A la **CAT** la démocratie interne assure aux adhérents la maîtrise des décisions de l'organisation et du fonctionnement de leur syndicat. Dans la section syndicale **CAT** d'entreprise comme dans toutes les autres structures de la **CAT** on ne décide pas au sommet; le rôle des adhérents est donc primordial.

Son approche solidaire pour l'union de tous les salariés

La **CAT** incite à rassembler, lorsque cela est possible, les salariés par delà les divergences entre les organisations syndicales qui ne sont pas le fait des salariés eux-mêmes. Cette démarche unitaire est fondamentale: face à des employeurs unis et organisés, les salariés ne doivent pas être divisés. Pour la **CAT**, l'unité et la solidarité des salariés constituent une condition essentielle du progrès social.

Son ouverture à toutes les catégories de salariés

La **CAT** accueille tous les salariés quelle que soit la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent. Chacun assume une responsabilité quel que soit son emploi. La communauté d'intérêt implique une interdépendance et un équilibre social librement consenti dans l'élaboration des revendications.

Son expérience professionnelle et interprofessionnelle reconnue

La **CAT** est à l'écoute de toutes les questions sociales et elle connaît bien l'ensemble des problèmes des salariés. Depuis plus de 63 ans, les délégués de la **CAT** négocient l'amélioration des garanties sociales et des conditions de travail. Ils ont acquis un savoir faire dont ils font bénéficier les salariés collectivement au travers des conditions ou des accords collectifs, et individuellement pour des problèmes particuliers.

Sa démarche résolument orientée vers un progrès social durable

La **CAT** s'inscrit dans une démarche syndicale tournée vers un progrès social durable qui, seul, permet aux salariés d'avoir confiance dans l'action collective, et ainsi d'obtenir des satisfactions dans l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. La **CAT** entend également lutter contre le sectarisme, les discriminations et les inégalités sociales.



ADHERER A LA CAT

Nom : Prénom

Adresse

Cp/Ville

Lieu de travail Profession

Tél :

E-mail :

Je souhaite être contacté : Oui ☐ Non ☐

Courrier à envoyer au :
22, rue Saint Vincent de Paul 75010 PARIS

Tel : 01 48 78 12 36

E-mail : catsyndicat@hotmail.fr

LIBRE ET AUTONOME