

Départs et Ruptures : vérifiez vos connaissances !

Les départs négociés à l'échelle nationale sont de plus en plus nombreux. On parle de 30.000 ruptures conventionnelles signées chaque mois ; de 2 millions depuis leur création. Où en êtes-vous de vos connaissances sur les droits attachés à ces nouvelles voies de séparations ?

LES QUESTIONS

Q1 : Une rupture amiable du contrat de travail est possible quelle que soit la nature du contrat.

- Est-ce VRAI ou FAUX

Q2 : Qu'advient-il quand une rupture amiable et négociée du contrat de travail intervient pour un motif économique ?

- A : même si les départs sont volontaires, l'employeur est tenu de respecter les dispositions et procédures prévues par le Code dans le cadre des licenciements économiques.
- B : comme ces départs sont volontaires, seul l'accord entre les deux parties

est nécessaire, ils mettent juste fin à leur contrat.

Q3 : Ce qui distingue fondamentalement la rupture amiable de la rupture conventionnelle, c'est que :

- A : la première est inscrite dans le code civil, la seconde dans le code du travail.
- B : la première concerne les CDD, la seconde les CDI uniquement.

Q4 : Fiscalement, le régime d'indemnité de rupture conventionnelle est aligné sur le régime de droit commun d'exonération partielle d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales prévu pour les indemnités de licenciement.

- Est-ce VRAI ou FAUX ?

Q5 : Il n'est pas indispensable qu'il y ait litige pour formaliser une rupture conventionnelle.

- Est-ce VRAI ou FAUX

Q6 : Comme un salarié en CDIC est prévenue que son contrat arrivera à terme, cela peut être vue comme une rupture amiable.

- Est-ce VRAI ou FAUX

LES REPONSES

Q1 : C'est FAUX ! La loi prévoit seulement deux cas où la rupture amiable est possible : le contrat d'apprentissage d'une part, dans les deux premiers mois de son exécution (Article L.6222- 18). Et d'autre part le contrat à durée déterminée (Article L.1243.1).

Q2 : "A" est la bonne réponse. Peu importe que ces emplois soient supprimés par des départs volontaires, l'employeur doit respecter les articles L.1233-3 et suivants qui traitent du licenciement économique. Notamment, les représentants du personnel doivent être consultés. En revanche, il peut être dispensé de l'envoi d'une lettre de licenciement. La situation est différente en cas de départ par "rupture conventionnelle".

Q3 : "A" et "B" sont vrais !

Q4 : C'est VRAI... pour le salarié ! En revanche la part de l'employeur reste soumise au forfait social, à un taux de 20 %, à partir du 1er centime.



Q5 : C'est faux !

Et c'est le principe même de la rupture : il faut qu'il y ait une situation contentieuse, ou précontentieuse, et donc un litige, auquel la transaction devra mettre fin. Il convient également que les deux parties, dans ce cadre, expriment des concessions et qu'elles figurent par écrit sur le contrat de rupture.

Q6 : C'est faux !

Le licenciement d'un CDIC suit les mêmes règles qu'un licenciement « normal »; et à partir de 2 fin de CDIC sur 1 mois, consultation du CE obligatoire.

Petit rappel des règles à observer sur la rupture conventionnelle :

- 1— Consensus des parties
- 2— Indemnités conventionnelles à minima
- 3— Délais de rétraction (15j calendaires) et d'homologation (15j ouvrables) + délais postaux entre les étapes
- 4— Droit à être assisté par tout salarié de l'entreprise (de préférence un élu du personnel).

Pour vous inscrire à notre newsletter et ainsi recevoir les prochains numéros et les dernières informations :

<http://www.fieci-cgc.org/segula/> ou sur notre page Facebook : www.facebook.com/page.cfe.cgc.smt/

A très vite pour un prochain numéro de CFE-CGC NEWS SMA !

25 MARS 2016



Bonjour à toutes et à tous,

Vous avez entre les mains, le premier numéro de CFE-CGC NEWS SMA.

Nous avons eu beaucoup de demandes en vue d'améliorer notre communication, relative à la vie de notre entreprise, à votre quotidien, l'actualité juridique au niveau de la branche Syntec et au niveau national.

C'est pourquoi, nous allons essayer de vous faire un point régulier, tous les deux mois maximum ou selon l'actualité du moment, sur les sujets qui vous intéressent au niveau de votre travail, au sein de Segula Matra Automotive, mais aussi au niveau du Groupe Segula et sur l'actualité juridique.

Si certains sujets vous intéressent, et si vous voulez que nous les développiions, envoyez-nous un courriel sur cfeccgcsma@gmail.com, et nous en parlerons.

SEGULA MATRA AUTOMOTIVE

NAO :

Mi-février 2016 a eu lieu la première réunion NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) au sein de SMA. D'un point de vue légal, la première réunion sert à déterminer les éléments que doit nous remettre la Direction et pour planifier les prochaines réunions de négociations.

Les réunions ont eu lieu le : 10 mars 2016 (analyse des documents reçus), 18 mars (remise des demandes des OS), les prochaines réunions auront lieu les 5 (négociations avec la Direction), et une autre date à déterminer.

Pour le moment, une seule chose certaine : les augmentations seront avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2016.

Comme nous l'avons écrit dans nos vœux 2016 : « Nous espérons que cette année sera celle qui nous permettra de donner, son véritable sens, au mot SOCIAL, au sein de notre société.

Souhaitons que la croissance annoncée dans les vœux de notre PDG, ait apporté les résultats, tant attendus, pour que

nous puissions faire enfin entendre vos demandes d'augmentation et que vos investissements respectifs soient reconnus et récompensés... »

Nous vous tiendrons informés au plus tôt de nos demandes et des réponses de la Direction sur les NAO...

35h

Rappel : 11 régimes et règles différentes sur le temps de travail chez SMA...

En février 2010, Segula avait unilatéralement et sans aucune explication stoppé la négociation, alors qu'elle arrivait sur la fin.

En 2014, une réunion sur le sujet et depuis rien.

Le 17 février a eu enfin lieu la reprise de la négociation que nous avions réclamé et obtenue le 21 septembre 2015 (voir communication que nous avons faite à cette date).

Sur quelle base allons-nous négocier cet accord ?

Nous repartons du projet d'accord, que nous avons mis à jour, par rapport aux avancées réglementaires.

Quelques informations :

- Un CET pour tout le monde sur SMA,
- Mise en place d'un prochain accord sur la loi Matthys (don de RTT ou CET pour enfant (gravement) malade),

- La Direction reste à ce jour fermée pour que tout le monde passe à 12 jours de RTT (JRTT),

Néanmoins, celles et ceux qui bénéficient de 11 ou 12 JRTT actuellement devraient conserver cet avantage. Reste à voir comment cela pourra se traduire dans les écrits.

Tout le monde devrait passer sur le même régime horaire. Pour ce faire, ceux qui seront amenés à en faire plus qu'actuellement, bénéficieront d'un ajustement de leur salaire, à contrario de ceux qui devront en faire moins, auront un maintien de salaire.

Prochaines réunions les 08 et 12 avril 2016.

Nous vous tiendrons informés de l'avancement de cette négociation.

Les 7.8€ ?

Suite à la publication d'une nouvelle circulaire de l'URSSAF en juillet 2015, tous salariés effectuant plus de 3 mois de mission sur un même site client, ne peut plus percevoir d'indemnité repas (7.8€ pour nous) en exonération de charge; car le lieu de mission devient le lieu de travail habituel du salarié.

Cela génère beaucoup de problèmes et de questionnements au niveau de la branche.

Segula dans ce dossier, souhaite ne pas pénaliser le salarié (un progrès).

Différentes mesures palliatives ont été mises en place, Tickets Restaurants, remboursement de NTIC, forfait kilométrique, etc.

Cette bonne action génère beaucoup de soucis pour les salariés et les GDP pour les saisies des frais.

Mais c'était sans compter sur une étude technique de la CFE-CGC sur cette circulaire... Bin oui, il n'y a pas problème, mais on met en place un plan d'actions...

Voir, pour plus de détail, page suivante.

Le STRESS

Les CHSCT de Bron et d'IDF ont voté une expertise sur les RPS (Risques Psychosociaux) sur leur périmètre.

Cela permettra de mettre en lumière un certain nombre de problèmes au sein de SMA et espérons le, leurs prises en compte pour améliorer vos conditions de travail.

A noter sur ce sujet, que la Direction nous a annoncé qu'elle ne veut pas effectuer cette expertise.

En lieu est place de cette expertise la Direction prévoit de mettre en place un plan d'action interne.

DP / CE

On vous rappelle que les PV CE et les questions/réponses DP sont sur le site internet du CE.

Même si, concernant les réponses DP, on ne peut que déplorer la faible qualité des réponses de la Direction quel que soit la région...

A prendre en compte dans l'analyse des RPS...

EFFECTIF :

A fin janvier 2016 : 2060 salariés
Départ : 28 Entrée: 71 salariés

Connaissez-vous VOS ELUS CFE-CGC

Arnaud Batisse DP EST - CE	Eric Bertiaux DP IDF	Philippe Bonnot DP / CHSCT IDF-CE	Gaëtan de Chanaud IDF - Etam	Samuel Copin DP IDF	Sylvain Dutremblay DS - RS CE	Felipe Ferreira DP EST-CE
Eric Flament DP Nord	Marc Fortin DP / CHSCT IDF - CE	Frédéric Grosjean DS	Philippe Jacquet DP IDF	Abdeldjabar Kouidri DP IDF	Christian Lachiver DP- CHSCT OUEST / CE	Arnaud Ludovic CE-CHSCT SUD
David Marechal DP EST - CE	Jean Paul Mazeau CE	Bruno Mergy CE	Pia Moua DP OUEST - CE	Patrick Ruelle DP IDF - CE	Sébastien Sauve DS-DP Nord	Julio Transcoso DP IDF

Le 06 juillet 2015 l'URSSAF publie la circulaire n°2015-0000034.

Avec le temps, cette circulaire arrive sur le bureau d'un grand nombre de sociétés du Syntec; dont Segula.

Comme évoqué plus haut, elle dit dans les grandes lignes qu'après 3 mois, le lieu de travail d'un salarié en mission chez un client, devient son lieu de travail habituel. Donc, qu'un certain nombre d'avantages devient de facto soumis à cotisation (frais de mission par exemple, dont repas à 7.8€).

Segula a mis en place des actions palliatives, mais, qui génèrent part leur complexité beaucoup d'énervements. De plus, certaines propositions d'actions ne peuvent pas être valables pour tout le monde.

La section CFE-CGC SMA devant cette problématique ne pouvait rester les bras croisés.

Nous avons donc relu avec attention cette circulaire.

Celle-ci est intitulé (important) : *Frais de déplacement des salariés intérimaires des Entreprises de Travail Temporaires (ETT) et des salariés en mission des Sociétés de Services en Ingénierie Informatique (SSII).*

Égalité professionnelle : de nouveaux droits garantis !

Le 13 octobre 2015 est enfin intervenue l'extension de l'accord de branche sur l'égalité entre les femmes et les hommes signée le 27 octobre 2014 par l'ensemble des organisations patronales (SYNTEC et CINOV) et par trois des cinq organisations syndicales de la Branche. A savoir la FIECI CFE-CGC, la CFDT, et la CGT. Cette extension a pour effet d'étendre l'ensemble des dispositions de l'accord à toutes les entreprises relevant de la branche.

Maintien de salaire et congé paternité

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à une allocation minimale versée par la sécurité sociale.

A la première lecture de cette circulaire, nous avons compris, auprès des interlocuteurs et dans la presse spécialisée, qu'elle s'appliquait pour toutes les sociétés d'intérim (pas notre cas, quoique...) et aux sociétés dépendantes de la convention Syntec. Donc le groupe Segula...

Début mars, après échange avec de nombreux salariés sur leurs problématiques, nous avons repris cette circulaire, en en faisant une analyse beaucoup plus poussée.

Après rebouclage et investigation :

SSII ≠ INGENIERIE

(dans certains cas)

En effet, les sociétés SSII, légalement, répondent à certains codes NAF (12 pour être précis).

Les sociétés d'Ingénierie (Donc SMA) , répondent légalement à d'autres codes NAF (3).

Les SSII dépendent bien du SYNTEC, mais via le « sous-ensemble » SYNTEC NUMERIQUE... seul syndicat concerné par les codes NAF et la circulaire telle que rédigée ...

Après avoir validé ce point technique, vos Délégués Syndicaux ont

Grossesse et temps de travail

À partir du troisième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 20 minutes par jour rémunérée.

pris leurs plus beaux claviers (a défaut de plume) et nous avons questionnés les services de l'URSSAF, en développant notre argumentaire légal (sur les codes NAF).

En effet, avoir un argumentaire légal devant un contrôle URSSAF, ou même devant la Direction Segula, ne tient pas. Il faut des écrits.

Nous avons reçu la réponse le 23 mars 2016.

Notre analyse détaillée est BONNE!

Nous avons remis les éléments à la Direction de SEGULA, ce 24 mars, et nous nous sommes entretenus avec elle aujourd'hui, sur le fait de revenir en arrière ou pas.

Ce jour, nous avons vu la Direction sur le fait de revenir en arrière ou pas. Nous avons alors appris, qu'il y a des facteurs autres, que la circulaire, qui sont liés à cette modification de frais.

Nous allons donc poursuivre notre analyse. Espérons que le résultat soit le même.

Un retour en arrière n'est donc pas encore à l'ordre du jour, nous gardons espoir.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés dès que ces nouveaux éléments auront été étudiés.