

Caen, le 6 mars 2017

Aux syndicats CGT de Normandie.

Copie : NVO – Comité Régional

**N° 8**

Cher (e) s Camarades,

## Prenons le temps de lire **La NVO**

**Nous savons**, qu'une des causes des difficultés qu'a rencontré notre journal, la NVO concernant la baisse des abonnements a été un délaissement de la lecture et cette réalité touche l'ensemble de la presse en général.

**Pourtant**, pour gagner cette bataille des idées, qui est une des conditions pour gagner ce rapport de force indispensable en cette période, il faut bien remobiliser le corps militants à lire leur journal.

**Bien souvent**, lorsque nous interpellons les militants de la CGT, au sujet de la NVO, pour qu'ils lisent le journal où qu'ils aillent sur le site, ils nous répondent : *Nous n'avons pas le temps !*

**Il faut savoir** qu'à l'occasion de la journée mondiale « **sans Facebook** », organisée le 28 février 2017, **les chiffres publiés doivent nous interpeller !**



**Le mardi 28 février 2017, c'était la journée mondiale, sans le célèbre réseau social Facebook.**

Créé en 2004 par un petit génie américain de l'informatique, ce réseau social est le plus important de la planète. La preuve !

**Facebook**, en 10 ans est passé de **12 millions** d'internautes à presque **1,8 milliard**, dont **31 millions en France.**

**En octobre 2016** en France, le site a même vu son nombre de visiteurs exploser avec **8,5 millions** de visites par jour.

**Imaginons, le temps passé sur les réseaux sociaux, s'il était passé à la lecture NVO ou sur son site...**

27 février 2017 27 février 2017

**Aleteia**, (site internet d'actualités générales), à l'occasion de cette journée du 28 février **a fait une enquête.**

Combien de livres pourriez-vous lire en passant (juste en peu) moins de temps sur les réseaux sociaux ?



## Résultat de l'enquête.

Cette enquête démontre qu'il n'est jamais trop tard pour prendre l'habitude de lire.

Si vous arrêtez de fréquenter les réseaux sociaux, il est probable que vous puissiez lire **200 livres par an**.

Dans son article publié par Quartz, **Charles CHU**, pense que 200 livres peuvent être lus en **417 heures**.

Nous passons dit-il en moyenne **608 heures** par an sur les réseaux sociaux, sans compter les **1 600 heures** à regarder la télévision ! Pour trouver le temps de lire 200 livres, il suffit de s'arracher aux réseaux sociaux et à la télévision et de consacrer volontairement du temps à la lecture.

La rédaction d'Aleteia a d'ailleurs compté le nombre moyen de mots publiés en une semaine sur le site. Verdict ?

Si vous lisez les **15 articles** quotidiens pendant une semaine, cela équivaut à la lecture d'un livre de poche !

Il faut en déduire, qu'avec un peu de bonne volonté, nous avons largement le temps de lire et de lire la NVO...

En plus, lire la NVO, c'est gagner du temps pour notre activité syndicale au quotidien !

## En Normandie, le stand NVO aux initiatives CGT.

**Le 2 mars. Conférence Régionale de la Métallurgie à Dives/mer.**

Environ **110 personnes** étaient présentes à cette 3<sup>ème</sup> conférence de la Métallurgie en Normandie, en présence de **Frédéric Sanchez**, Secrétaire Général de la Fédération CGT de la Métallurgie, de **Michel Ducret** responsable Fédéral et coordinateur du Collectif Métaux Normandie, **Denis Bréant** responsable Fédéral et Secrétaire de l'USTM 14, **Benoit Dalgarrondo** Secrétaire de l'USTM 27, **Jean Pierre Guérin** Secrétaire de l'USTM 61, **Eric Pancoup** Secrétaire de l'USTM 76, ainsi que **Lionel Lerogeron** Secrétaire Général du Comité Régional CGT Normandie, **Jacques Ambroise**, **Nathalie Bazire**, **Isabelle Ledoux** et **Pascal Morel** (UD 14-50-61-76).



**2 sujets qui ont animé les débats au cours de cette journée :**

1. *Enjeux territoriaux, quelle bataille sur la convention collective nationale en région.*
2. *Numérisation et organisation du TTE, industrie de demain, avec une table ronde.*





Cette Conférence s'est terminée par la mise en place d'un nouveau collectif d'animation régional Métallurgie, pour mettre en œuvre les décisions et notamment la prochaine journée d'action du 21 mars.



### La NVO présente avec son stand.

#### Ont été vendus :

- 1 livre « 300 modèles de lettres ».
- 1 guide CHSCT.
- 4 guides Juridiques 2017.
- 2 guides DP/DS.
- 1 Droit du travail tome 2
- 2 guides « Ma formation Professionnelle ».
- 1 agenda « carré ».
- 1 livre de l'IHS 76 « 1936, ils ont osé, ils ont gagné ».
- 1 abonnement à la NVO en cours.

**Rappel**

## Rencontre Nationale des référents NVO

**Judi 9 mars 2017**

**10 h à 13 h**

**Montreuil.**

Cette première rencontre, va nous permettre d'avoir un échange sur le rôle du référent et mettre en place un plan de travail avec des objectifs par territoire.



## Prochaines initiatives 2017, avec le stand NVO



- 7 mars, Manif à Paris.
- 8 et 9 mars, Congrès de l'UL CGT de Rouen.
- 14 et 15 mars, Congrès de l'UL CGT de Dieppe, salle Paul Eluard.
- 25 mars, 100 ans de la CGT Cheminots, Esplanade Pierre Sémard à Caen.
- 6 et 7 avril, Salon des CE à Rouen.
- 16 mai, Conférence de l'USCBA de Seine Maritime à Rouen.
- 18 et 19 mai, Congrès de l'UL CGT de Lillebonne.
- 1<sup>er</sup> juin, Congrès de l'UL d'Alençon.
- 8 juin Congrès de l'USTM de L'Eure.
- 21 et 22 septembre, Congrès de l'UL CGT d'Elbeuf à la Londe.
- 28 et 29 septembre, Congrès CGT FAPT Seine Maritime, salle Festive, St Etienne du Rouvray.

N'hésitez pas à nous contacter pour vos initiatives (06.73.99.93.99)

## Sur le site NVO.

Mis à jour le 26.01.2017 à 11h30 | Publié par Dominique Martinez

## « L'IMPOT A LA SOURCE EST UNE USINE A GAZ »

**FISCALITE** Jeudi 26 janvier, la VO Impôts a tenu une conférence de presse à l'occasion de la sortie de son guide annuel. A cette occasion nous publions le grand entretien que nous avait accordé Alexandre Derigny pour le magazine NVO de décembre 2016.



**Le prélèvement à la source va-t-il simplifier la vie des usagers, comme cela a été annoncé ?**

Pas du tout. Contrairement à ce qu'avait promis François Hollande, le prélèvement à la source n'est qu'une réforme du recouvrement de l'impôt sur le revenu et non pas une réforme de la fiscalité. Le prélèvement à la source ne va supprimer ni l'obligation de déclaration de revenus ni la réception de l'avis d'imposition. En revanche, il risque d'entraîner nombre de rectifications, qui auront lieu tout au long de l'année. Cela va donc plutôt compliquer les procédures que les simplifier. D'autant que les contribuables avaient auparavant un seul interlocuteur, les services fiscaux, et qu'ils en auront deux : les services fiscaux, chargés de calculer leur taux d'imposition, et l'employeur, chargé de prélever l'impôt. Donc, deux fois plus d'erreurs potentielles.

## **MAIS, ON NOUS PROMET POURTANT LA « CONTEMPORANEITE », SOIT UN TRAITEMENT EN TEMPS REEL...**

L'objectif de rendre « contemporain » le prélèvement de l'impôt, avec la perception, des revenus va malheureusement en décevoir plus d'un également. Le système fiscal français est tel qu'il rend impossible la prévision de l'impôt exact d'un contribuable, à un instant T : il faut laisser passer l'année entière pour pouvoir déterminer le taux d'imposition de la personne. On peut avoir des variations de revenus, des changements de situation familiale au cours de l'année, ce qui modifie le taux d'imposition. En janvier 2018, on ne pourra pas deviner quels seront les revenus qu'on percevra en septembre ou les changements de situation de famille éventuels, comme un divorce. Impossible de connaître à l'avance le taux réel d'imposition appliqué au contribuable. Ce sera simplement une estimation basée sur les années précédentes, d'où les rectifications qui auront lieu un an plus tard.

## **CONCRETEMENT, ÇA DONNERAIT QUOI ?**

Il faudra attendre la fin de l'année 2018 pour pouvoir déterminer le montant total perçu de la personne, qui fera une déclaration au printemps 2019. Les services fiscaux feront le calcul de son impôt suite au dépôt de sa déclaration et, à l'été 2019, la personne recevra un avis d'imposition qui déterminera les régularisations qu'il faudra appliquer au prélèvement à la source effectué un an et demi plus tôt, en janvier 2018. Il n'y a vraiment rien de contemporain dans le prélèvement à la source... Pis, il risque de poser de sérieux problèmes à certaines populations. Exemple : une personne entre sur le marché du travail au 1er janvier, avec un CDD de 6 mois et 2 000 euros nets mensuels ; puis, son CDD prend fin au 30 juin sans autre activité rémunérée jusqu'à la fin de l'année. Avec le système actuel, en percevant 12 000 euros sur l'année, cette personne n'est pas imposable. Avec le prélèvement à la source, dès janvier, sur ses 2 000 euros de salaire, on va prélever un impôt chaque mois jusqu'en juin. Et ces sommes, qu'elle n'aurait en fait pas dues, lui seront rendues un an plus tard, après qu'elle aura fait sa déclaration de revenus.

## **LES SALARIES SONT-ILS CONCERNES AU MEME TITRE QUE LES ARTISANS OU LES ENTREPRISES ?**

Non. Les salariés et les pensionnés seront directement ponctionnés sur leur salaire ou pension. Les entrepreneurs individuels ou les personnes ayant des activités libérales paieront seulement des acomptes, estimés selon l'impôt payé l'année précédente. Ces acomptes ne correspondront pas forcément à la réalité. Pour les uns comme pour les autres, on va vers une « usine à gaz », mais qui ne loge pas tout le monde à la même enseigne. Les salariés et les pensionnés sont desservis.

## **PEUT-ON DIRE QUE C'EST L'INVERSION DU SYSTEME ACTUEL ?**

En quelque sorte, oui. Aujourd'hui, on paie son impôt après avoir fait sa déclaration et après avoir vérifié son avis d'imposition. Demain, on commencera par payer son impôt puis, un an plus tard, on déclarera ses revenus. Viendra ensuite le calcul et, éventuellement, une régularisation sur ce qu'on aura payé plus d'un an auparavant. Ce sera au contribuable de prouver que c'est l'employeur ou les services fiscaux qui ont fait une erreur un an auparavant en les prélevant sur leurs salaires. Cela va, par exemple, poser des problèmes aux personnes qui auront changé d'employeur.

## **LA CGT A DEJA EU L'OCCASION DE POINTER DES INEGALITES DE TRAITEMENT...**

Concrètement, cela pose notamment des problèmes d'égalité entre les femmes et les hommes. En France, les femmes gagnent en moyenne 20 % de moins que les hommes. Elles auront donc un impôt supérieur à leurs revenus, puisque dans notre système fiscal, lorsqu'on est pacsé ou marié, on additionne les revenus des conjoints et on calcule l'impôt pour les deux. Résultat : si l'un gagne 1 000 euros et l'autre 3 000 euros mensuels, le couple va être imposé à 10 %, et on va donc prélever 10 % sur ces deux revenus. Sauf qu'actuellement, on n'est pas imposé avec des revenus de 1 000 euros mensuels... Le Conseil d'État a donné raison à la CGT et a contraint le gouvernement à revoir sa copie sur ce sujet. Le contribuable aura donc le droit de demander à ce qu'on lui applique un taux dit « neutre », correspondant à ce que la personne aurait payé si elle avait fait sa déclaration séparément. Mais demeurent plusieurs problèmes : cela ne se fera qu'à la stricte demande du contribuable ; cela repose sur une vision idyllique du couple car, dans la réalité, si Madame obtient le taux neutre, ce sera à Monsieur de payer la différence entre ce qu'elle aurait dû payer et ce qu'elle paiera. Ça ne va pas favoriser la paix des ménages...

## **LES ENTREPRISES VONT-ELLES TIRER DE CETTE REFORME UNE POSITION DE FORCE ?**

Les relations entre salariés et employeurs vont se modifier, puisque ceux-ci auront connaissance des taux d'imposition des contribuables, sauf s'il y a application du taux neutre. Cela sera un élément révélateur de revenus supplémentaires que le salarié souhaite occulter à son employeur. Cette connaissance du niveau de revenu global des salariés risque de compliquer la donne au moment des NAO. On peut estimer que, dans une négociation salariale, le fait que l'employeur sache qu'un de ses salariés a des revenus complémentaires ou que son conjoint perçoit un bon salaire va le desservir, par rapport à un salarié dont il déduit qu'il élève seul un enfant ou qu'il n'a qu'une seule source de revenu. C'est biaiser le rapport entre salariés et employeurs. Pis, ça va brouiller la lisibilité salariale. Les salaires ne pourront plus se comparer aussi aisément, puisqu'ils auront été imputés de différents taux d'imposition. Les syndicalistes qui auront à établir des revendications salariales n'auront pas la tâche facile.

## **CELA VA-T-IL CHANGER QUELQUE CHOSE AUX RECETTES DE L'ÉTAT ?**

Nous le craignons. Aujourd'hui, notre taux de recouvrement de l'impôt sur le revenu est de 99 %. Un des meilleurs taux au monde. Demain, avec un tiers collecteur, il est fort à parier qu'il y ait des déperditions. Les entreprises collectent déjà aujourd'hui la TVA et on estime la fraude à 32 milliards annuels. Hormis la fraude, les entreprises défaillantes ne reverseront pas les montants collectés... Le taux de recouvrement va forcément baisser.

## **QUELLE EST, ALORS, LA LOGIQUE A L'ŒUVRE ?**

Au début de son mandat, François Hollande réclamait – comme nous d'ailleurs – une réforme du système fiscal. Dans les faits, il ne modifie que le mode de recouvrement, qui est ce qui fonctionnait le mieux. Plus inquiétant, les problèmes posés par ce prélèvement à la source pourraient constituer un bon prétexte pour justifier des transformations plus profondes de notre système fiscal, comme la fusion entre l'impôt sur le revenu et la CSG, ce qui aboutirait à la suppression de l'impôt sur le revenu.



L'autre risque serait d'aller vers la mise en place d'une « flat tax », c'est-à-dire, en anglais, un « taux unique », annulant carrément l'impôt sur le revenu qui, lui, est progressif.

**Pour en savoir plus, lisez la VO Impôts.**

**Avez-vous passé votre commande ?**

**Sur le site NVO.**

**Mis à jour le 01.02.2017 à 11h00 | Publié par Aude Le Mire**

## ***L'ACCORD SUR L'EMPLOI FAÇON LOI « TRAVAIL »***

**CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS.** En dépit de ses effets graves sur les contrats de travail des salariés, les obligations entourant la négociation et le contenu de l'accord de préservation et développement de l'emploi sont bien moins importantes que celles prévues par « l'ancien » dispositif des accords de maintien de l'emploi.



Les accords portant sur la préservation ou le développement de l'emploi dans l'entreprise peuvent s'imposer aux salariés et évinçant quasiment toutes les clauses plus favorables stipulées à leur contrat de travail. Le dispositif mis en place par la loi va supplanter aisément celui des accords de maintien de l'emploi issu de la loi du [14 juin 2013](#), plus encadré et contraignant pour les employeurs.

### ***QUELLES OBLIGATIONS POUR LA NEGOCIATION DE L'ACCORD ?***

Les accords de préservation ou de développement de l'emploi (APDE), prévus à [l'article L. 2254-2 nouveau du Code du travail](#), sont nécessairement conclus au niveau de l'entreprise et pour une durée déterminée (5 ans maximum en l'absence de stipulation expresse de l'accord). Un bilan de leur application doit être fait chaque année par les signataires.

Ils obéissent aux nouvelles conditions de validité des accords collectifs ([voir NVO.fr 30/11/16](http://voir.NVO.fr/30/11/16)) et ce depuis la promulgation de la [loi du 8 août 2016](#). Ils peuvent donc être validés par référendum si les syndicats signataires minoritaires demandent à ce que les salariés soient consultés.

Si l'entreprise n'a pas de délégué syndical, l'accord peut être négocié et conclu par des représentants du personnel élus mandatés ou à défaut par un ou plusieurs salariés mandatés. Seuls les élus du personnel non mandatés sont écartés de la négociation de ce type d'accords.

## **INFORMATIONS PERMETTANT D'ETABLIR UN DIAGNOSTIC PARTAGE**

L'employeur qui envisage de négocier un accord de préservation ou développement de l'emploi doit transmettre aux « *organisations syndicales de salariés toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un diagnostic partagé entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés* » ([art. L. 2254-2.I, al 2 nouveau du Code du travail](#)).

Cette formulation est peu précise quant à la teneur de l'obligation de l'employeur : doit-il se contenter de communiquer les informations permettant aux syndicats de comprendre la situation économique de l'entreprise, le but des mesures envisagées etc., ou doit-il y avoir, sur la base de ces informations, une ou plusieurs séances de négociation consacrées à l'élaboration commune d'un diagnostic ? C'est cette deuxième solution que suppose une négociation méthodique et loyale.

D'autre part, on peut se demander si la loi impose réellement l'existence d'un diagnostic partagé, puisqu'elle ne prévoit aucune sanction s'il fait défaut.

## **RECOURS A UN EXPERT-COMPTABLE**

Les négociateurs salariés peuvent être assistés dans la négociation par un expert-comptable. Celui-ci peut être mandaté par :

- le comité d'entreprise (CE) ;
- les DS, s'il n'y a pas de CE ;
- les représentants élus mandatés, ou par les salariés mandatés, s'il n'y a pas de DS.

Le coût de l'expertise est pris en charge par l'employeur ([art. L. 2254-2, III, al 7 à 14 nouveau du Code du travail](#)). Le diagnostic partagé devant selon nous faire l'objet de négociations, il serait pertinent que l'expert-comptable soit désigné à cette étape.

## **LA CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

Selon la loi « travail », le comité d'entreprise doit être consulté sur les conséquences, pour les salariés, de l'APDE ([art. L. 2323-15, al 2 modifié du Code du travail](#)). Cette consultation a pour cadre la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi, et l'égalité professionnelle. Par ailleurs, il est aussi probable que le CE doive être consulté au titre de l'[article L. 2323-1 du code du travail](#), du fait que l'accord comportera certainement des dispositions de nature à affecter le volume ou la nature des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi...

L'employeur devrait également consulter le CHSCT pour ce qui relève de la compétence de cette instance.

## ***UN CONTENU RELATIVEMENT LIBRE***

Les ADPE se caractérisent par l'absence de contraintes pesant sur l'employeur. La notion d'engagement ne transparait que dans l'obligation d'exposer les objectifs dans un préambule, dont le défaut est une cause de nullité de l'accord. De même, la notion de contrepartie obligatoire faveur de salariés est inexistante.

## ***UN PREAMBULE SOUS PEINE DE NULLITE***

L'APDE doit comporter un préambule indiquant notamment les objectifs de l'accord en matière de préservation ou de développement de l'emploi. Contrairement aux autres accords collectifs, le préambule n'est pas optionnel. Son absence entraîne l'annulation de l'accord, autrement dit, elle le rend inapplicable ([art. L. 2254-2, I, al 3 nouveau du Code du travail](#)).

Sur le degré de précision des objectifs, point pourtant essentiel, la loi est particulièrement imprécise. Le maintien de l'emploi dans une période de graves difficultés économiques reste un objectif possible mais n'est plus la seule motivation présidant à la négociation d'un tel accord. Il peut s'agir de « développer l'emploi ». Cette formulation est tellement floue que le dispositif des APDE pourrait accueillir tout accord collectif ayant de près ou de loin trait à l'emploi.

Quid en cas de non-respect des objectifs exposés dans le préambule ? Contrairement au dispositif des accords de maintien de l'emploi, qui prévoyait une sanction pénale en cas de non-respect des engagements de l'employeur en matière d'emploi et une possible suspension de l'application par le juge, la loi du 8 août 2016 ne prévoit rien.

## ***VIE PERSONNELLE ET VIE FAMILIALE : UN POSSIBLE GARDE-FOU ?***

Dans les clauses obligatoires de l'accord figurent « les modalités selon lesquelles est prise en compte la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale » ([art. L. 2254-2, III 1° nouveau du Code du travail](#)).

Le droit au respect de la vie personnelle ou familiale n'est pas directement considéré comme un obstacle à la conclusion d'un APDE. Mais une atteinte injustifiée ou disproportionnée à ce droit ne va pas jusqu'à remettre en cause la validité de l'accord. Il nous semble néanmoins nécessaire de chercher à tirer profit de cette disposition.

Le droit à une vie personnelle et familiale est protégé par la convention OIT n° 156. Il a été invoqué dans la jurisprudence dans des litiges concernant la mise en œuvre d'une clause de mobilité ([Cass. soc. 14 oct. 2008, n° 07-40523](#)) ou des changements d'horaire de travail ([Cass. soc. 23 janv. 2013 n° 11-22364](#))

Le contrat de travail n'est pas un contrat comme les autres. La rémunération et la durée du temps de travail, qui fondent l'accord entre l'employeur et le salarié au moment de la conclusion du contrat travail, orientent de multiples choix du salarié dans sa vie privée et familiale.

Si les parties à l'APDE ne prévoient rien pour tenir compte des contraintes personnelles fortes des salariés de l'entreprise, il faut espérer une intervention du juge. Les salariés ne pourraient-ils pas invoquer, afin de contester leur licenciement, une trop grande baisse de rémunération annuelle, une mobilité ou des horaires incompatibles avec leurs contraintes familiales etc. ?

## **CLAUSE DE SUIVI DE L'ACCORD**

L'accord de préservation ou de développement de l'emploi doit prévoir les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée. Cette disposition est la réplique de l'une des dispositions relatives aux accords de maintien de l'emploi.

## **CLAUSES FACULTATIVES**

Là encore, les accords APDE diffèrent largement des accords de maintien de l'emploi, pour lesquels des clauses identiques existent mais revêtent un caractère obligatoire.

Les signataires peuvent prévoir :

- les conditions dans lesquelles des efforts proportionnés à ceux des salariés pourraient être demandés aux dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ainsi qu'aux mandataires sociaux et aux actionnaires, dans le respect des organes d'administration et de surveillance ;
- les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord ([art. L.2254-2, III, 2° nouveau du Code du travail](#)).

Ces clauses sont facultatives et n'ont par conséquent qu'une portée réduite. Les efforts incombent aux salariés à qui il n'est rien promis en contrepartie, ni au moment de la conclusion de l'accord, ni dans le futur, quand bien même l'accord aurait contribué au développement de l'entreprise.

## **Sur le site NVO.**

**Mis à jour le 03.02.2017 à 12h00 | Publié par Aude Le Mire**

# ***L'ACCORD SUR L'EMPLOI ECRASE LE CONTRAT DE TRAVAIL***

***ACCORDS DE PRESERVATION DE L'EMPLOI.*** Les règles relatives à l'accord de préservation ou de développement de l'emploi fragilisent le contrat de travail. En effet, l'accord se substitue aux clauses contractuelles contraires, même plus favorables. Seule limite, la rémunération mensuelle du salarié qui ne peut pas être diminuée.



Le dispositif des accords de préservation ou de développement de l'emploi (APDE) modifie l'articulation entre accord collectif et contrat de travail. Normalement, conformément à l'article [L. 2254-1 du Code du travail](#), l'accord collectif s'applique aux contrats de travail des salariés qu'il couvre, à l'exception des clauses contractuelles plus favorables.

Cette capacité de résistance du contrat de travail est remise en cause une fois encore. Les dispositions de l'APDE vont en effet s'imposer aux stipulations contractuelles même plus favorables. Seule rescapée : la rémunération mensuelle.

## **CLAUSES CONTRACTUELLES ECARTEES**

Aux termes de l' [article L. 2254-2, II du Code du travail](#), les stipulations de l'APDE se « *substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail* ».

Un accord de préservation ou de développement de l'emploi peut augmenter la durée de travail, prévoir une certaine mobilité géographique, toucher à la rémunération en supprimant une partie de ses éléments. Il peut aussi répartir les horaires différemment, introduire de la modulation, etc.

Pour rappel, les [accords de maintien de l'emploi](#) se contentaient de suspendre temporairement les clauses contractuelles contraires.

Dans ce nouveau dispositif, les clauses contractuelles semblent évincées de manière irréversible car à aucun moment la loi n'envisage un rétablissement du contrat de travail. Toutefois, la loi ne l'exclut pas non plus expressément.

Elle ne dit rien des droits contractuels une fois que l'accord cesse de s'appliquer.

Il est vrai qu'elle considère qu'une modification du contrat de travail résulte de l'application de l'accord, modification que les salariés doivent accepter par écrit. Mais peut-on admettre que les effets d'un accord collectif, forcément limités dans le temps puisque l'accord est obligatoirement conclu pour une durée déterminée (voir [NVO.fr 1/02/2017](#)), puissent être pérennisés par le biais des contrats de travail?

Sauf intégration au contrat des dispositions de l'accord, en quoi les salariés seraient-ils empêchés de se prévaloir de leurs droits contractuels une fois l'APDE arrivé à terme et non remplacé ? Selon nous, les organisations syndicales, parties à la négociation, pourraient prévoir des dispositions en ce sens, surtout si l'application de l'accord contribue à une embellie économique.

## **REMUNERATION MENSUELLE PRESERVEE**

La signature d'un APDE ne peut pas avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié ([art. L. 2254-2, I al 4 nouveau du Code du travail](#)).

La rémunération maintenue doit être définie par l'accord. Son montant ne peut pas être inférieur à la moyenne, sur les trois mois ayant précédé la signature de l'accord, de la rémunération versée au salarié. Il s'agit de la rémunération visée à l'article [L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale](#), donc soumise à cotisations sociales.

Dès lors que ce niveau de rémunération est préservé, l'accord peut modifier ou supprimer les modalités d'attribution, de calcul et de versement de tout ou partie des éléments de rémunération.

S'ils ne font pas l'objet de stipulations de l'accord, les éléments de rémunération qui sont versés selon une périodicité supérieure au mois, ainsi que le régime juridique, les modalités d'attribution, de calcul et de versement des éléments de rémunération, sont maintenus ([art. D.2254-1 nouveau du Code du travail](#)).

Au vu de ces précisions réglementaires, il paraît possible que :

- le salaire horaire soit réduit (effet du maintien de la rémunération moyenne combiné avec l'augmentation de la durée de travail) ;
- des éléments tels que les primes annuelles soient modifiés ou supprimés, dès lors que la rémunération moyenne des trois derniers mois n'est pas impactée.

## **SI LE SALARIE REFUSE**

Le salarié est « libre » de refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord. Il doit le faire par écrit ([art. L. 2254-2, Il nouveau du Code du travail](#)). Mais son opposition le conduit à la rupture du contrat de travail.

Suite à la signature de l'accord, l'employeur informe chaque salarié, par tout moyen permettant de dater l'information de manière sûre, de son droit d'accepter ou refuser l'application de l'accord. Il doit lui préciser qu'il dispose de un mois, à réception de cette information pour faire connaître sa décision. L'information est écrite, mais peut résulter d'un courrier RAR, d'un mail, d'un courrier remis en mains propres contre décharge, etc.

Le salarié doit donner sa réponse, également par tout moyen conférant date certaine. S'il ne le fait pas dans le délai de un mois, il est réputé avoir accepté ([art. D. 2254-2 nouveau du Code du travail](#)).

## **LICENCIEMENT SECURISE**

Le refus du salarié l'expose fortement à la rupture de son contrat de travail. Dans ce cas, il s'agit d'un licenciement :

— **individuel**: Quel que soit le nombre de salariés récalcitrants, l'employeur n'est pas tenu de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi, ce qui allège la procédure et les coûts ; la procédure est celle du licenciement individuel pour motif économique. C'est-à-dire : un entretien préalable, au cours duquel l'employeur informe le salarié des raisons de son licenciement et lui propose le dispositif d'accompagnement, une lettre de licenciement comportant l'énoncé du motif spécifique, l'application des règles relatives au préavis et à l'indemnité de licenciement, sauf adhésion au dispositif d'accompagnement.

— **reposant sur une cause réelle et sérieuse**: Une telle affirmation démontre que le motif est en quelque sorte préconstitué, l'objectif poursuivi étant de limiter le contrôle du juge.

— **ayant un motif spécifique**: Destiné à verrouiller les licenciements prononcés, la loi invente le « motif spécifique », qui n'est ni économique ni personnel. Selon l'exposé des motifs de la loi, « *ce licenciement n'est pas inhérent à la personne du salarié. Il repose sur un motif réel et sérieux, lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service, exigé par les besoins économiques, technologiques, structurels de cette dernière* ».

Il devient très difficile pour les salariés de contester leur licenciement, sauf en cas de non-respect des règles de procédure.

Ce qui met la loi en porte-à-faux avec des conventions internationales ou européennes qui garantissent le droit des salariés de contester en justice un licenciement qu'ils estiment injustifié (par exemple, les [articles 8 et 9 de la Convention OIT n° 158](#)).

FO et la CGT ont saisi, sur ce point notamment, l'Organisation internationale du travail (voir [communiqué de presse](#)).