



ensemble
POUR VOUS! *Notre programme,
vous défendre*



**Les syndicats *CFTC* et *FO*
vous souhaitent avant toute chose, une année
2020 pleine de bonheur, de santé, d'amitiés et de
réussite pour vous et vos proches.**

Rapport des experts SMIC : toujours aucun coup de pouce pour 2020 !

Sans surprise, le rapport du groupe d'experts sur le SMIC préconise pour une nouvelle année consécutive « de s'en tenir aux deux composantes de la revalorisation automatique et de s'abstenir de « coup de pouce » au 1er janvier 2020 ».

L'argument servant à justifier l'augmentation *a minima* du SMIC est encore et toujours le même : l'augmentation du coût du travail aurait un effet négatif sur l'emploi. On retrouve ainsi le caractère dogmatique du discours tenu par le groupe d'experts, dont les membres réitèrent chaque année les mêmes recommandations guidées par le seul objectif de réduction des coûts pour les entreprises.

Compte tenu des données provisoires communiquées par la DARES et l'INSEE, l'évolution du SMIC au 1er janvier 2020 est de 1,2%, soit environ 15 euros bruts de plus par mois. Déjà trop pour le groupe d'experts !

Il suggère en outre de modifier la formule de revalorisation du SMIC, en supprimant tout ou partie des termes de revalorisation automatique. Il est également prôné une nouvelle fois l'accroissement des revenus de transferts, tels que la prime d'activité, au détriment d'une revalorisation significative du SMIC.

Les experts se sont également interrogés sur une rémunération minimale des travailleurs considérés comme indépendants, mais très subordonnés économiquement, tels que les travailleurs de plateforme (UBER, DELIVEROO), pour finalement considérer qu'une telle rémunération minimale présenterait des « risques » et plus particulièrement celui « de brider des formes d'activité dont le développement peut être bénéfique pour la croissance, l'emploi et le bien-être du consommateur ».

FO et la CFTC rappellent une fois encore leurs revendications et notamment :

- un coup de pouce significatif donné au SMIC, moyen le plus simple et le plus rapide de redonner du pouvoir d'achat aux bas salaires ;
- une augmentation du SMIC à hauteur de 80 % du salaire médian, soit 1 437,6€ nets contre 1 204€ actuellement.

Que peut imposer un employeur à ses salariés ? Que peut-il leur refuser ? Bien connaître les droits de l'employeur... et leurs limites !

Que peut imposer un employeur à ses salariés ? Que peut-il leur refuser ? Il n'est pas toujours simple de savoir ce que peut faire, et ce que ne peut pas faire, un employeur. S'il dispose de nombreux droits, la loi prévoit aussi des limites précises et des sanctions en cas d'abus. Conditions de travail, surveillance informatique, rupture de contrat, demande de congés... La CFTC répond aux questions que vous vous posez peut-être en tant que salarié. Et vous explique comment obtenir de l'aide en cas de conflit.

Mon employeur peut-il m'obliger à accepter une rupture conventionnelle ?

Non, la rupture conventionnelle est par nature une fin de contrat à l'amiable : vous devez être d'accord pour quitter votre poste et négocier vos conditions de départ avec l'employeur. La rupture conventionnelle ne peut pas être imposée au salarié. Elle doit faire l'objet d'une demande d'homologation et peut être contestée devant les prud'hommes en cas de vice de procédure ou de licenciement déguisé.

Mon employeur peut-il refuser ma demande de rupture conventionnelle ?

Oui, car si la rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'employeur, elle ne peut pas non plus être exigée par le salarié. La procédure ne débute que si les deux parties y consentent librement. L'employeur bénéficie ensuite d'un délai de rétractation de 15 jours entre la signature de la convention de rupture et l'envoi de la demande d'homologation, au même titre que le salarié.

Mon employeur peut-il me licencier pendant un arrêt maladie ?

Oui, l'arrêt maladie ne vous protège pas contre le licenciement, mais celui-ci n'est possible que dans certains cas strictement encadrés par la loi. Tout licenciement pour motif personnel intervenu pendant un arrêt maladie devra être justifié par l'employeur. Votre état de santé ne constitue pas à lui seul un motif légal de licenciement.

Mon employeur peut-il me sanctionner pour avoir fait grève ?

Non, le droit de grève vous protège contre toute sanction disciplinaire, dans les limites du cadre prévu par la loi et à condition bien sûr de ne pas commettre d'actes répréhensibles. Faire grève vous expose en revanche à une retenue sur salaire, légale et proportionnelle à la durée de la grève : les jours non travaillés ne sont pas rémunérés, sauf exceptions.

Mon employeur peut-il me sanctionner pour avoir fait valoir mon droit de retrait ?

Non, tout salarié est autorisé à stopper son activité s'il a un motif raisonnable de penser que sa vie ou sa santé sont en danger. L'employeur ne peut appliquer aucune sanction disciplinaire ni aucune retenue sur salaire à l'encontre du salarié qui fait valoir, de bonne foi, son droit de retrait. Il ne peut pas non plus l'obliger à reprendre son travail tant que la situation de danger n'a pas été entièrement écartée.