



CGT Air Liquide Région Parisienne – Section Syndicale Dinno Santé



EN 2015

Le temps de travail des itinérants non cadre était basé sur les **35 heures hebdomadaire sur 5 jours** du Lundi au Vendredi de 8h30 à 19h00.

La direction ne mettait pas d'outil à disposition pour tracer les heures supplémentaires et vous permettre de les récupérer. Mais vous y aviez droit !!!

=> soit 1589 heures

Depuis Juillet 2016

Le temps de travail des itinérants non cadre est **annualisé sur 6 jours** du Lundi au Samedi de 8h30 à 19h00 après un accord signé par les deux organisations syndicales présentes chez Dinno Santé.

=> soit 1607 heures

Vos heures supplémentaires sont tracées par le biais du planning partagé et répertoriées dans Chronogestor (outil mis en place par la Direction).

Vous devez vous justifier en cas d'heures supplémentaires auprès de vos managers, certains sont freiné dans leur activité, voir d'autres n'osent même pas les déclarer.

Vous avez la possibilité de les récupérer sans les cumuler.

En 2018

Sous prétexte de laisser de l'autonomie dans le travail et plus d'équité !!!

La Direction a proposé **une amplitude de 8h à 19h, un Forfait Jours du Lundi au Samedi avec 216 jours travaillés et 10 RTT non cumulable.**

Gardant les outils (tels que planning partagé) qui aujourd'hui servent plus au flicage, plutôt qu'à un reporting d'activités permettant de vérifier la surcharge et faire l'embauche nécessaire sur le secteur.

Votre manager pourra vous demander de travailler jusqu'à 10 heures d'affilées, vous ne serez plus soumis :

* à la durée légale hebdomadaire(Art. L.3121-10)

* à la durée quotidienne maximale de travail (Art. L.3121-34)

* aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa (Art 3121-35) et 1er - 2ème Alinéa (Art. L3121-36).

Avec une moyenne de 8h par jour X 216 jours,

=> soit 1728 heures

Ceci représente l'équivalent de **19 RTT par rapport aux 35 heures. La Direction propose 10 RTT dans sa générosité.**

Un avenant au contrat de travail du salarié devra être signé

Conséquences en cas de refus du salarié-e de modification de son contrat de travail

Dorénavant, les ordonnances de la loi travail XXL modifient les règles consécutives au refus du salarié-e de ces changements. Auparavant, le refus de modification du contrat de travail ne pouvait en aucun cas engendrer une quelconque sanction. L'employeur devait alors renoncer à son projet de modification du contrat, ou bien engager une procédure de licenciement en justifiant sa demande de modification du contrat (Cass. soc., 30 mai 2007, n° 05-41802). Le salarié pouvait alors saisir le Conseil de Prud'hommes afin de contester le bien-fondé de son licenciement et prétendre à l'octroi de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, dans le cas où l'employeur ne pouvait apporter la preuve d'une cause ayant rendu nécessaire la proposition de modification du contrat de travail. Depuis le 23 septembre*, en cas de refus de modification de son contrat de travail suivant les stipulations de l'accord d'entreprise ou d'établissement, le/la salarié-e devra alors faire connaître à l'employeur son refus, par écrit, dans un délai d'un mois « à compter de la date à laquelle ce dernier a communiqué dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord » (Article L2254-2 du code du travail). Pour autant, en cas de refus du salarié, l'employeur pourra engager une procédure de licenciement. Celui-ci reposera sur une cause réelle et sérieuse posée par la loi, fermant ainsi une éventuelle saisine du Conseil de Prud'hommes afin de contester le licenciement. Les règles applicables seront alors celles attendant au licenciement individuel pour motif économique, sans pour autant, comme le précise l'ordonnance, qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif économique

*Date de publication au Journal Officiel des Ordonnances

Cela renforce la conviction de la CGT Section Dinno Santé

- **de l'urgence d'un autre mode de management,**
- **de défendre le contrat de travail,**
- **de ne pas signer l'avenant à l'accord temps de travail !!!**