
Statut conventionnel des personnels issus de la MGET

Suite à la fusion, réalisée au premier janvier 2016, 251 salariés Mget ont rejoint le groupe.

Les contrats sont transférés, et subsistent avec le nouvel employeur. Les salariés font maintenant pleinement partie du groupe, incluant les dispositions conventionnelles et les accords de la structure qui les intègre. Les accords collectifs en vigueur avant le transfert sont mis en cause. Néanmoins ils restent appliqués pendant une durée de 15 mois. Les dispositions les plus favorables profitent au salarié durant ce laps de temps.

Une négociation doit s'engager avant la fin de la période, afin d'envisager les modalités et le contenu d'un éventuel accord de substitution.

Précédemment, si la négociation n'aboutissait pas, les salariés gardaient, à titre personnel, l'ensemble des avantages individuels acquis (par exemple congés, rémunération). Ce chapitre était parfois difficile à interpréter et donnait lieu à contentieux.

Aussi, depuis le 8 août, l'article 17 de la loi travail a modifié cette application en la précisant (articles L2261-13 et 14 du code du travail). Désormais seul est garanti le maintien de la rémunération pour la durée de travail contractuelle.

...les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou de l'accord dénoncé, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois...

Dans la mesure où la durée du travail à la Mget était de 33h45/semaine temps plein, la référence nouvelle ouvre plusieurs possibilités, soit :

- maintien d'une référence à 33H45 en temps partiel, sans changement de rémunération,
- augmentation du temps de travail à 35H00 temps plein. ce qui pourrait signifier augmentation de salaire en proportion.

Les deux formules induiraient une modification du contrat de travail des salariés concernés et la signature d'un avenant. L'employeur indique, face à ces éléments législatifs nouveaux, qu'il n'est pas encore fixé sur la conduite à tenir et qu'il n'a pas, en particulier, tranché sur la proposition – ou non – des deux options, ou de seulement l'une d'entre elles.

Par ailleurs, les usages et décisions unilatérales antérieures subsistent pour les salariés, sauf à être dénoncés. Dans cette hypothèse, la procédure consiste en une information des instances représentatives du personnel (CCE ?, CE, DP) des instances concernées (Mutuelles MGEN, MGEN Union, MGEN technologies), puis courrier recommandé envoyé à chacun, actant la date de début de la dénonciation. L'usage tombe ensuite après un délai de prévenance (suffisant), généralement fixé à trois mois.

L'employeur ne nous a pas communiqué pour l'instant la liste de ces usages, il devrait le faire avant la prochaine séance.

La Cfdt a pour position constante de tenter d'obtenir des avancées profitant à tous, évitant autant que possible des différences de statuts et conditions potentiellement préjudiciables à la cohésion globale. Par ailleurs, la signature d'un accord de substitution, mettrait un terme avant l'échéance des 15 mois au principe de faveur des accords antérieurs. Les dispositions sont similaires ou comparables sur de nombreux points, mais nous avons listé les différences qui pourraient nous être favorables et proposé leur extension à tous. L'employeur ne nous a pas présenté de projet qui puisse, à ce stade, motiver une signature.

La Cfdt veillera au respect de la loi afin de garantir les droits des salariés.

Prochaine réunion le 2 novembre qui devrait nous permettre de préciser les perspectives possibles