



QUELQUES NOUVELLES SOCIALES

Conférence présidentielle du 25 avril 2019 : les annonces « sociales »

Sur les jours fériés : aucun jour férié ne sera finalement supprimé, et il n'y aura pas de seconde journée de solidarité

Sur la durée légale du travail : il n'y aura aucune modification à ce niveau, la référence demeurant les 35 heures hebdomadaires

Sur les retraites : l'âge légal (= minimum) de départ à la retraite ne sera pas repoussé durant le quinquennat, mais un (nouvel) allongement de la durée de cotisation en envisagé, outre l'instauration d'un système par points, à l'instar du dispositif de retraite complémentaire.

Sur la prime dite « pouvoir d'achat » : est confirmée la reconduction de cette prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, exonérée de cotisations sociales et d'impôt, dans la limite de 1 000€ (sans toutefois pouvoir se substituer à des avantages similaires déjà en place dans l'entreprise).

En outre, la suppression de « niches fiscales » pour les entreprises a été évoquée, sans davantage de précision à ce stade...

Enfin, une réforme de l'assurance chômage est prévue pour septembre 2019.

Rémunération variable : quid de l'employeur qui ne fixe pas d'objectifs—apports jurisprudentiels

Il existe deux façons de fixer ces objectifs. Soit le contrat de travail prévoit que l'objectif est fixé par l'employeur (chaque année, trimestre ou semestre), soit il indique que l'objectif sera redéfini périodiquement (chaque année, trimestre ou semestre) d'un commun accord avec le salarié.

Les objectifs doivent être portés à la connaissance du salarié avant le début de l'exercice. L'employeur doit s'assurer que les objectifs ont bien été reçus par le salarié, c'est pourquoi une remise en main propre, éventuellement contre signature, est préférable.

Si l'employeur omet - volontairement ou non - de fixer les objectifs du salarié, la jurisprudence prévoit deux conséquences :

La première est que le salarié pourra prendre acte de la rupture de son contrat de travail. La rupture sera alors prononcée aux torts exclusifs de son employeur. Il faut toutefois que les sommes en jeu soient suffisamment importantes.

La seconde conséquence est que le salarié pourra obtenir le paiement intégral de la part variable de son salaire, sans qu'aucun objectif n'ait été fixé - et a fortiori atteint. Le versement intégral peut intervenir lorsque l'employeur n'a précisé ni les objectifs à réaliser ni les conditions de calcul vérifiables de la rémunération.

MANAGEMENT : AGIR SUR SON ETAT D'ESPRIT POUR RETROUVER DES MARGES DE MANŒUVRE

CABINET CIOI Conseil en gouvernance sociale

On le sait tous : on ne peut pas changer les autres ni maîtriser toujours son environnement. Cela nous freine, nous irrite et parfois nous stresse (ainsi que les autres à qui nous le faisons subir). Réfléchir à notre « zone d'influence » peut ainsi nous permettre de prendre du recul et améliorer les relations au sein de l'équipe.

Quels sont les leviers qui ne dépendent que de moi et dont je contrôle la mise en œuvre à 100% ?

C'est dans cette zone que l'on est à la fois efficace mais aussi attendu. Dans cette zone : donner de l'autonomie, pratiquer le droit à l'erreur, déléguer, montrer des signes de reconnaissance, être exemplaire, insuffler un état d'esprit positif, dire bonjour tous les jours, s'assurer que les objectifs et les directives soient clairs pour chacun, écouter et poser des questions, être exigeant...

Quels sont les leviers sur lesquels j'ai plus ou moins d'influence ?

Il s'agit des situations dont on peut influencer le résultat par ses actions mais qui demandent la

COO-



pération des autres. Il est important de prendre ses responsabilités dans cette zone mais aussi de veiller à ne pas s'épuiser à chercher des solutions qui appartiennent à l'autre. Par exemple, instaurer le dialogue : il vous appartient d'ouvrir la porte à l'autre, mais pour que le dialogue s'installe il faut être deux. Ou encore, donner du sens au

travail : il vous appartient d'expliquer la finalité du travail et le rôle de celui qui le fait mais c'est l'autre qui y trouve ou pas un sens pour lui.

Qu'est-ce qui ne dépend pas de moi et sur lequel je ne peux pas agir ?

Nous pardons tous du temps et de l'énergie à récriminer contre des règlements, des conventions et autres délais de carence que nous n'avons pas le pouvoir de changer.

De même qu'il ne nous appartient pas de changer les autres ou de résoudre leurs problèmes personnels.

La réflexion et l'énergie passée dans cette zone est autant de temps qui pourrait être utilisé beaucoup plus efficacement à agir dans la zone de contrôle où tout vous appartient.

Certaines situations peuvent nous paralyser car on se sent piégé dans une voie sans issue. Utiliser les cercles d'influence permet de voir que l'on a le pouvoir de rendre ces situations plus confortables en concentrant son énergie et son temps au bon endroit. En retrouvant des marges de manœuvre, on améliore son état d'esprit et on diminue également son niveau de stress...