



La reprise de l'expérience des entreprises de propreté

N'oublions pas la prise en compte des CDD !

17N°21

Nous vous avons déjà fait part de deux requêtes prud'homales concernant la reprise des contrats CDD pour la définition de la durée de l'expérience.

En effet, la durée de l'expérience professionnelle se traduit par une prime d'expérience calculée sur le salaire correspondant à la classification professionnelle.

La prime d'expérience est l'équivalent d'une prime d'ancienneté, mais avec des montants plutôt médiocres

après 4 ans d'expérience :	2%	après 10 ans d'expérience :	5%
après 6 ans d'expérience :	3%	après 15 ans d'expérience :	5,5%
après 8 ans d'expérience :	4%	après 20 ans d'expérience :	6%

et d'un pourcentage s'appliquant aussi sur des salaires très faibles... et quant à espérer un changement de classification, on peut toujours espérer même après 30 ans d'expérience.

La seule différence avec la prime d'ancienneté est la prise en compte de l'ensemble des durées d'activité dans la branche professionnelle (**1^{ère} condition**) tout type de contrats de travail de toute entreprise de propreté.

La seule condition énoncée par la convention collective est l'absence d'interruption supérieure à 12 mois (**2^{nde} condition**) entre une fin de contrat et un nouveau contrat dans la branche professionnelle.

Ainsi, si les 2 conditions sont remplies, c'est l'ensemble des CDD qui doivent être repris pour la prime d'expérience, ce qui est loin d'être le cas.

La non –prise en compte des contrats CDD se traduit pour l'entreprise par un gain substantiel récurrent au cours des années qui va de pair avec l'utilisation à outrance des CDD.

Ces gains s'ajoutent aussi aux autres gains : pas de paiement des jours fériés hormis le 1^{er} mai...pas de mensualisation...ni de prime de fin d'année....contrairement au CDI classique !



Il est facile de comprendre que le recours au CDD a but de contenir la masse salariale au plus bas niveau et sans craindre une quelconque incidence au niveau de la prestation puisque la plupart du temps il s'agit d'emploi non qualifié...

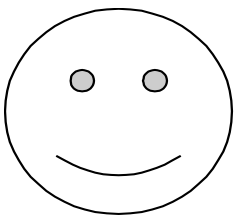
Par ailleurs, le recours au CDD c'est à dire la précarité permet de s'assurer de la docilité des salariées qui pourraient, le cas échéant, se voir refuser leur candidature à toute offre d'emploi ultérieure si elles demandaient la reprise de leur expérience acquise avec des contrats antérieurs. Ainsi, l'employeur garde le bénéfice de l'expérience de la salariée sans la rémunérer !

Et cerise sur le gâteau pour l'employeur : la prescription pour le rappel de salaire a été réduite de 5 ans à 3 ans!

POURQUOI DES EMPLOIS EN CDD?



Ainsi, il est conseillé pour celles & ceux qui n'ont pas le taux maximum de 6% de s'assurer que les éventuels CDD effectués avant l'embauche en CDI ont bien été pris en compte !



Les bulletins de paye édités par Isor peuvent être mis à profit car le libellé du point de départ de l'expérience y était reporté !

Il est à noter que, chez Onet, la référence de l'ancienneté sur les bulletins de paye n'apparaît pas! On comprend pourquoi !

Notre dernier tract portait sur le CICE : une mauvaise langue a prétendu que la CGT disait n'importe quoi ! Nous reproduisons ci-dessous un extrait d'une fiche de paye 2014 d'ISOR

		PART PATRONALE	
		TAUX	MONTANT
6000	Maladie/Brut	12,80	181,01-
6001	Vieillesse / Tr A	8,45	119,50-
6002	Vieillesse / Brut	1,75	24,75-
6003	All. Familiale /Brut	5,25	74,24-
PALF	Allègement Fillon		345,92
PCIO	Montant CICE	6,00	84,85-

En plus du montant CICE, l'employeur bénéficie aussi de l'allègement Fillon !

Ah ! les pauvres patrons croulant sous le poids des charges à ce qu'ils prétendent !

