

BAISSE DU SALAIRE : BAISSE DU TAUX HORAIRE VS BAISSE DU NOMBRE D'HEURES

Le 04/07/2017 via la direction (LM)

Demande : Nous sommes confrontés régulièrement à des coopérateurs en baisse d'activité et qui auparavant avait un gros volume d'affaires. Du coup ils ont des taux horaires élevés. Nous devons diminuer leur salaire parfois drastiquement et il y a une incohérence entre le très petit nombre d'heures et un taux horaire très élevé, qui n'a pas été choisi par rapport à une notion de qualification ou de base horaire métier mais bien sur un plan technique après avoir atteint le temps plein. Nous souhaiterions avoir le retour du comité concernant cette question, au-delà des choix qui peuvent être faits par la direction de la coopérative en informant les IRP. Comment mettre en perspective ce que nous faisons dans la coopérative au regard du droit, des évolutions récentes de celui-ci, de ce qui se prépare ? Comment prendre en compte également la question de la protection sociale (liée principalement au nombre d'heures...). Quelle bonne conduite à préconiser en interne ?

Notes de réunion du 19/09/2017 :

Historiquement, la pratique dans la coopérative était de ne pas toucher au taux horaire, sauf pour l'augmenter. Impact sur les cotisations patronales. On ne joue pas au yoyo avec ça. Pb : activités avec fort taux horaires et nécessité de réduire le nombre d'heures de manière importante. Une demande régulière des personnes qui souhaitent réduire leurs taux horaires. Cela a déjà été fait de manière exceptionnelle. La position de la coop a évolué et est plus ouverte. Question : par rapport à l'évolution du contexte : loi Hamon contrat de l'entrepreneur associé CESA, qui élimine le nombre d'heures sur le contrat par exemple. Se questionner par rapport à des pratiques qui ne protègent pas forcément les personnes. Dans quelle mesure les évolutions actuelles protègent mieux les personnes ? Nous avons eu un échange à l'époque qui disait « s'il y a une baisse de taux horaires, cela devrait passer par les IRP ». C'est légal de baisser les taux horaires. Il faut l'accord du salarié. Il y a eu une contestation : une personne mise en congé sans solde (il y a toujours un accord donné par la salariée). Relecture des échanges de mails de l'époque.

→ Documenter davantage et avancer sur le sujet. Contacter le service juridique de Coopaname pour questionner

Risque : redressement ursaff si yoyo. Que chacun soit responsable et faire passer des messages sur les implications de ces décisions sur le collectif. par exemple si l'on s'augmente trop. On prend acte que cela est plus intéressant pour un coopanameien de baisser son taux horaire en raison des allègements de cotisations. Si baisse du taux horaire, symboliquement c'est une baisse de qualification et aussi fragilisant pour l' « estime de soi ».

Résolution : (Avis intermédiaire du 19 septembre 2017) Au regard des interrogations juridiques qui se posent et de l'évolution du droit du travail avec l'apparition du CESA, le comité éthique souhaiterait un éclairage juridique pour nourrir sa réflexion. D'un point de vue éthique, le comité invite les coopanameiens à la prudence lors de hausses de salaire. D'une manière plus générale, le comité éthique invite les coopanameiens à s'interroger sur les implications de chacune de leurs décisions sur le collectif. Les éléments du débat encore en suspens sont : est-ce satisfaisant pour l'estime de soi de

baisser son taux horaire et l'optimisation du salaire net en arbitrant sur la base du salaire horaire plutôt que du nombre d'heures ?