



## Avenants suite à la signature des accords passerelle

Juin 2023

Comme convenu, nous revenons vers vous après avoir consulté nos avocats suite à vos nombreuses questions concernant les avenants. Vous trouverez ci-dessous une synthèse des retours sur les points les plus importants et les plus souvent remontés. N'hésitez pas à revenir vers nous si vous ne trouvez pas les réponses à vos questions :

- Cet avenant remplace votre contrat de travail

Etant donné qu'«il se substituera intégralement au contrat de travail et à ses avenants », il **très important** que chaque salarié vérifie en amont de sa signature s'il ne dispose pas de **clauses spécifiques** dans **son contrat de travail initial**, qu'il a pu négocier et qu'il voudrait voir reconduites. Car en l'état, en signant l'avenant, ces clauses spécifiques disparaîtraient.

- Intitulé de poste/ classification / ancienneté

Par sa formulation, l'avenant ne modifie pas ces différents thèmes. Votre **intitulé de poste, classification et ancienneté actuels** sont donc **maintenus**. De plus, les mentions figurant sur les bulletins de paie **engagent également l'employeur**. Vous avez donc tout intérêt à être vigilants et à vérifier **d'éventuelles différences** entre le **bulletin de paie** de **décembre 2023** et celui de **janvier 2024**.

- La rémunération

C'est un point **essentiel à vérifier**, bien évidemment. Même si cela se n'avère pas toujours simple, en particulier côté OATAM avec la modification de la prime d'ancienneté.

1. Faites le calcul avec la procédure envoyée par la Direction à l'aide de votre fiche de salaire **d'avril 2023**.
2. Si des différences subsistent, envoyez un mail au service RH en demandant le détail précis du calcul concernant la rémunération figurant dans votre avenant
3. Si des différences/difficultés persistent, contactez un élu CGT

Concernant la formulation de la rémunération sur 13 mois, l'avocat nous a confirmé que le 13ème mois ne pouvait en aucun cas être considéré comme une prime dans le cas présent car il est **expressément intégré à la rémunération brute annuelle**.

**Important** : toute évolution de salaire entre le **30/04/2023** et le **31/12/2023** sera majorée (2,5%) et intégrée au salaire du mois de **janvier 2024**.

- Délai de signature

Une date butoir a été fixée par la direction au 17/07/23 mais en tout état de cause le salarié **dispose de plus de temps pour signer** (théoriquement jusqu'au 31/12/2023) et il peut donc **prendre le temps nécessaire** dont il a besoin pour **vérifier les éléments et se prononcer**.

- Lieu de travail et mobilité

Le retour de l'avocat a été le suivant : *« La précision selon laquelle « le salarié pourrait être amené à exercer dans les différents établissements et implantations de la société Framatome situés sur le territoire français » ne constitue pas une clause de mobilité générale acceptée par avance par le salarié. Elle est au conditionnel et il n'est pas mentionné de périmètre géographique précis. En ce sens, ce n'est pas une clause de mobilité. Si une proposition de modification du lieu de travail est ensuite faite aux salariés, en fonction de la distance (même bassin géographique d'emploi ou non) et des contraintes familiales du salarié, cela déterminera si c'est une réelle modification du contrat de travail du salarié nécessitant son accord. Là encore, si le lieu actuel d'affectation est déterminant pour le salarié et qu'il a obtenu à l'origine une clause spécifique en ce sens dans son contrat de travail, il aurait tout intérêt à demander à ce que sa clause soit reprise. »*

- Fonction et Classification :

Concernant le § suivant de nos avenants :

Les missions confiées au salarié sont par nature évolutives et pourront être modifiées par la Société en fonction des nécessités de service. Le salarié s'engage de ce fait à accomplir toute formation qui serait nécessaire.

Outre l'activité liée à l'exercice de ses fonctions, le salarié pourra réaliser, en fonction des besoins, d'autres travaux en rapport avec ses compétences et les nécessités de service.

et à la question :

L'entreprise peut-elle changer le salarié de poste et mission sans :

- L'accord du salarié ?
- La signature d'un nouvel avenant ?

Le retour de l'avocat a été le suivant : *« Avec une telle clause, le salarié ne s'engage pas par avance à accepter une modification de son contrat de travail. Il y a le rappel de la nécessité de suivre des formations. Pour le reste, il existera toujours, la différence essentielle entre les simples changements de conditions de travail qui s'imposent aux salariés et la modification d'un élément essentiel du contrat de travail du salarié qui doit impérativement recueillir son accord. L'appréciation ne peut se faire qu'au cas par cas en fonction des situations concrètes. »*

- Autres Risques

Au vu des éléments transmis, ces avenants ne génèrent pas de risques particuliers pour les salariés, si le calcul de la rémunération est correct et s'il ne disposait pas de clauses particulières dans son contrat initial.

- Que se passe-t-il en cas de non signature ?

Voici le retour de l'avocat :

*« Comme il s'agit d'un transfert automatique du contrat de travail régi par les dispositions de l'article L 1224-1 du Code du Travail, le transfert s'impose au salarié sans qu'il ait à donner expressément son accord. Il reste que même s'il sera bien entendu repris dans la nouvelle entité même s'il refuse de signer cet avenant, il risque de se mettre en difficulté par rapport à son manager ou son service. »*

Nous ne maîtrisons pas les conséquences d'une non signature. Malgré les demandes répétées des salariés et de la CGT aucune réponse claire n'a été apportée par la direction à ce jour.

- Questions spécifiques CMS : Manuel CMS et Chantiers à l'étranger

A la question : Un accord pour les salariés travaillant sur site existe (Manuel CMS), cet accord perdurera après la fusion, aucun § de l'avenant de ces salariés ne fait mention de cet accord, doit-il apparaître dans l'avenant ?

La réponse de l'avocat a été la suivante : *« Non, il n'a pas à apparaître expressément dans l'avenant car l'avenant n'a pas vocation à reprendre le contenu précis du socle conventionnel constitué par les différents accords collectifs applicables. Il ne s'agit ici que du socle contractuel individuel. »*

A la question : Les chantiers à l'étranger seront-ils obligatoires ou sur volontariat ? On dit à l'oral aux intervenants que c'est sur la base de volontariat mais dans l'avenant cela apparaît comme obligatoire.

Le retour de l'avocat a été le suivant : *« La clause relative au lieu de travail et mobilité mentionne que « le salarié pourra, avec son accord, être amené à exercer son activité au sein de toute autre implantation de la société à l'étranger ou au sein de ses filiales en France ou à l'étranger ». Donc, c'est bien **uniquement avec l'accord** du salarié que celui-ci pourrait être amené à travailler à l'étranger. »*

## Conclusion

Pour la CGT, les réponses de l'avocat sont plutôt rassurantes, cependant il est nécessaire :

- De contrôler la rémunération indiquée sur l'avenant
- Pour chaque salarié.e qui souhaiterait maintenir une clause spécifique de son contrat initial ou d'un ancien avenant de la faire apparaître dans son nouvel avenant

Sur la partie mobilité (professionnelle et géographique) et malgré les réponses de l'avocat sur la nécessité d'obtenir l'accord préalable du salarié, on vous laisse imaginer les conséquences possibles d'un refus.

**C'est collectivement que nous défendons nos droits :  
soyons solidaires, ne restons pas isolés, alertons nos élus CGT.  
Construisons un véritable rapport de force !**