



Progrès Social, Justice Sociale

a constaté trois inégalités entre les salariés :

- ◆ La première concernant l'acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie
- ◆ La deuxième concernant les salariés à temps partiel relatif au jour de repos tombant simultanément un jour férié.
- ◆ La troisième concernant le problème du calcul de l'indemnité de licenciement des salariés en congé parental à temps partiel.



Vos élus et représentants syndicaux ont demandé à la Direction, en décembre 2019, ainsi qu'en réunion CSE, que pendant un arrêt, les salariés puissent continuer à acquérir des congés payés.

a également demandé à ce que les salariés à temps partiel et dont les jours de repos tombent un jour férié puissent les récupérer à l'instar de nos collègues en formule 31/39 h.

Nos questions n'ont (une fois de plus) pas été prises en compte par la Direction et la secrétaire du CSE dans l'ordre du jour de sa réunion et lorsque nous le demandons oralement, nous n'obtenons pas de réponse.

Pour que vous soyez informés de nos revendications et pour que la justice sociale arrive dans notre entreprise, nous sommes contraints de devoir faire nos demandes par tract.



doit reconnaître que la législation est en faveur de la Direction.

Concernant l'acquisition des jours de congés payés pendant un arrêt maladie : un arrêt du 24 janvier 2012, affaire C 282/10, la CJUE précise que le fait d'exiger un temps de présence minimum pour acquérir des congés payés n'est pas conforme à la Directive 93/104/CE du Conseil du 23/11/1993.



Pour la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE), l'article 7 de la Directive ne distingue pas les travailleurs absents en raison d'un arrêt maladie pendant la période de référence et ceux qui ont effectivement travaillé.

De plus, le travailleur en arrêt maladie suite à un accident ou une maladie de quelque nature ou origine qu'ils soient, a droit à un congé annuel au moins égal à 4 semaines.

La Directive n'a pas été transposée en France et donc l'employeur n'est pas tenu de l'appliquer.

La Matmut ne respecte pas le Droit Communautaire et profite de l'absence de transposition de la Directive en droit français pour déduire les congés payés des arrêts maladie.



Puisque l'entreprise souhaite faire preuve d'innovation dans tous les domaines, FO demande à la Direction d'anticiper la transposition et de faire bénéficier du droit communautaire aux salariés du groupe.



Concernant le jour de repos tombant un jour férié pour le salarié à temps partiel, si légalement celui-ci tombe un jour qui, bien que travaillé dans l'Entreprise, correspond à un jour de repos pour le salarié à temps partiel, le salarié ne peut prétendre à le récupérer.

FO demande à la Direction de faire preuve de progrès social et de justice sociale en permettant aux salariés à temps partiel de récupérer les jours fériés tombant sur un jour ouvré non-travaillé.

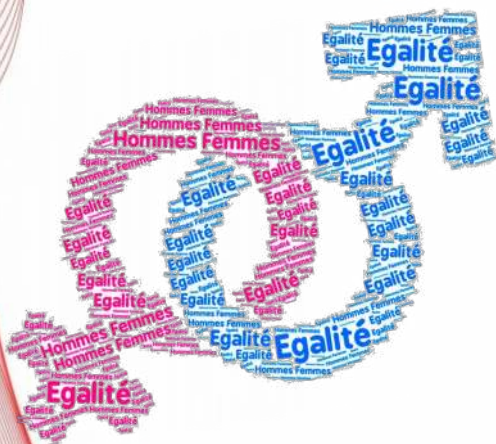
Concernant le calcul de l'indemnité de licenciement des salariés en congé parental à temps partiel, le Code du travail prévoit qu'elle soit calculée en tenant compte proportionnellement des périodes d'emploi accomplies à temps complet et à temps partiel depuis son entrée dans l'entreprise (art. L. 3123-5 du Code du travail).



Pour la CJUE (CJUE, 8 mai 2019, aff. C 486/18), l'accord-cadre sur le congé parental s'oppose aux dispositions du Code du travail qui prévoient la prise en compte de la rémunération réduite du salarié en congé parental à temps partiel pour le calcul de l'indemnité de licenciement. **Mais ce texte européen n'a pas d'effet direct dans un litige entre particuliers de droit privé.**

La Cour de cassation a demandé également si l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qui pose le principe d'égalité des rémunérations ne s'opposait pas à la législation française dans la mesure où les indemnités de licenciement relèvent de la notion de «rémunération».

Ce texte est d'application directe. Il peut donc être invoqué directement devant les juridictions françaises.



Pour la CJUE, une telle différence de traitement entre les travailleurs féminins et masculins ne pourrait être compatible avec le principe d'égalité de traitement qu'à la condition qu'elle soit susceptible d'être justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

Dans ces conditions, les dispositions sur le calcul de l'indemnité de licenciement d'un salarié ayant alterné des périodes de travail à temps plein et des périodes à temps partiel en raison d'un congé parental ne sont pas conformes à l'égalité de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins.

FO demande à la Direction que, dans ce cas, le calcul de l'indemnité de licenciement lorsque le salarié est en congé parental à temps partiel s'effectue sur la base de sa rémunération à temps complet afin de respecter l'article 157 précité.

Que vous soyez Employé ou Cadre,
Quels que soient votre filiale ou votre lieu de travail,
si vous voulez bénéficier d'informations complètes
et personnalisées, rejoignez FO !



FO, le syndicat qui cherche à améliorer vos conditions de vie et de travail