

ACCORD ARTT COFELY ENDEL

COMMISSION DE SUIVI DU 17 AVRIL 2013

QUESTIONS	REPONSES
<p>Q1 – Possibilité pour les salariés « forfaités heures » de bénéficier en 2012 de la possibilité de bénéficier du paiement des heures (et de leur majoration) au lieu d'un repos compensateur ?</p>	<p>R1 – La Direction a indiqué que les courriers explicatifs et les formulaires de réponse des salariés ont été envoyés avec le bulletin de paye de janvier 2013.</p> <p>La Direction a indiqué que les salariés qui le demanderaient pourraient bénéficier du paiement des heures supplémentaires effectuées en 2012 au-delà du forfait au lieu de la mise en compteur de repos compensateur.</p>
<p>Q2 – Exclusion des Cadres (forfait annuel en jours) de l'absence de proratisation des JRTT en cas d'absence maladie.</p>	<p>R2 – L'accord ARTT et son avenant n° 2 s'applique à tous les salariés de l'entreprise. Les jours de repos des cadres ne seront pas proratisés en 2013, sous réserve de justifier d'au moins un jour de travail dans l'année.</p>
<p>Q3 – Congés payés : la jurisprudence communautaire indique que la maladie ne peut plus réduire le droit à congé. Demande de négocier un accord d'entreprise sur ce thème (courrier du 5 mai 2012).</p>	<p>R3 – La Cour de cassation a récemment considéré (Cass. Soc. 13 mars 2013) que les absences pour maladie d'origine non professionnelle n'étaient pas assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés. Le droit appliqué par l'entreprise sur l'acquisition des CP est donc conforme à la législation en vigueur.</p>
<p>Q4 – Possibilité de prendre 4 CP et 1 demi RTT ? Des salariés se sont vus imputer une journée de RTT au lieu d'un demi.</p>	<p>R4 – Les congés payés font l'objet d'une validation par la Direction locale, qui peut très bien refuser certaines demandes de congés payés.</p> <p>L'accord ARTT Endel n'interdit pas de demander à s'absenter, sur une semaine, 4 jours au titre des congés payés et 1 demi-journée au titre de ses RTT (sous réserve de ne pas avoir déjà pris 12 demi-journées dans l'année).</p>
<p>Q5 – En ce début d'année, lors du départ à la retraite d'un salarié, on lui a déduit de son solde tout compte, les jours de RTT pris et non acquis, RTT direction imposé pour sous charge d'activité. Est-ce normal ?</p> <p>Il est demandé que dans ce cas rien ne soit retiré au salarié.</p>	<p>R5 – La Direction indique que lorsqu'un salarié se voit imposer des « JRTT employeur » et que le contrat de travail du salarié est rompu du fait de l'employeur, ces JRTT ne seront pas proratisés.</p> <p><u>Exemple</u> : Un salarié qui s'est vu imposer 5 RTT employeur, fait valoir ses droits à la retraite le 31 mars, n'acquérant ainsi que 3 JRTT. Dans ce cas, les 2 JRTT non acquis mais imposés ne seront pas régularisés sur le solde de tout compte du salarié.</p> <p>Actuellement, les « JRTT employeur » ne sont pas forcément identifiés par les payeurs (voir Q6).</p>

<p>Q6 – Il faudrait modifier le formulaire de demande de congés, avec une ligne spécifique RTT direction précisée ?</p>	<p>R6 – La Direction s’engage à modifier la feuille de pointage en ce sens.</p>
<p>Q7 – Horaire de l’atelier n’est pas en cohérence avec le pointage HR.</p>	<p>R7 – La Direction explique qu’il s’agit d’un problème de cycle théorique mal affecté.</p> <p>La Direction s’engage à ce que le CSP s’assure que les salariés soient affectés au bon horaire théorique.</p>
<p>Q8 – Pourquoi des salariés se sont-ils fait retirer 4,20€ sur leur bulletin de paye de mars 2013 ?</p>	<p>R8 – L’accord d’entreprise sur les modalités d’accomplissement de la journée de solidarité prévoit le versement d’une prime forfaitaire (de 7,62€ devenue 8,40€) lors de la suppression du RTT pour les salariés en déplacement.</p> <p>Sur la paie de janvier, 1 RTT a été retiré et la prime de 8,40€ payée.</p> <p>L’octroi d’ ½ JRTT dans le cadre des NAO 2013 s’est accompagné de la reprise de la moitié de cette prime, soit 4,20€.</p> <p>Les salariés toucheront de nouveau cette prime s’ils se trouvent en situation de déplacement lors de la prise ou de la mise en CET du ½ JRTT.</p>
<p>Q9 – Quelle est la règle appliquée en matière d’abondement des droits CET en cas de départ à la retraite ?</p>	<p>R9 – Les droits CET abondés en cas de départ à la retraite sont calculés en tenant compte des droits du salarié en CET et de la date de départ à la retraite indiquée par le salarié.</p> <p>L’abondement doit être inclus par le salarié en cas de départ à la retraite sur sa fiche de congés.</p> <p>Les droits à CET sont abondés dans la limite des jours pouvant être pointés jusqu’à la date de départ en retraite indiquée par le salarié.</p> <p><u>Exemple</u> : Un salarié qui, le 1^{er} janvier 2013, demande à partir à la retraite le 31 mars 2013, qui dispose de 146 jours en CET, et qui demanderait à utiliser ses droits à CET, soit 63 jours de CET, va être pointé selon la règle suivante : 42 jours du CET + 21 jours abondés (50% de 42 jours) sans être abondé.</p> <p>La différence entre ses droits en CET et les droits pris pour son départ anticipé (146 – 42 = 104 jours) sera versée sur le solde de tout compte.</p> <p>La Direction va modifier la feuille de pointage pour préciser que l’abondement en cas de départ anticipé à la retraite doit être inclus dans les jours posés.</p>
<p>Q10 - Problème des contrats de 38 heures ramenés à 36 heures. A partir de quelle durée doit-on considérer l’affectation comme pérenne (cf. réponse 17 de la réunion de la commission de suivi de l’accord 3 mai 2012) ?</p>	<p>R10 – La Direction ayant reçu la question tardivement, aucune réponse n’a été donnée en séance.</p> <p>En complément, la Direction indique que le caractère pérenne, ou non, d’une affectation dépend de l’appréciation de chaque Direction locale en fonction des contraintes opérationnelles.</p>
<p>Q11 – Est-ce que les « RTT employeur » posés un vendredi matin par un salarié travaillant sur 4,5 jours compte pour 1 ou 0,5 ?</p>	<p>R11 – La règle est la même que pour les RTT à la disposition des salariés.</p>