

« Les Brèves de la D.O. Nord »

La lettre d'information des salariés permanents de la direction des opérations NORD

CHSCT D.O Nord

Le Tribunal d'instance de Lille vient d'annuler les élections CHSCT de la D.O Nord. Celles-ci sont donc à refaire.

Le chiffre du mois

186.000.000

C'est le résultat d'exploitation courant, en euros, de Manpower France. Soit une hausse de 16%.

Épargne salariale

La CFTC a demandé à la direction, la réouverture des négociations portant sur les différents plans d'épargne salariale, à suivre....

Faut pas rêver...

La direction a refusé l'octroi d'un jour de repos supplémentaire. En effet, cette année : 1^{er} Mai et Jeudi de l'ascension tombaient le même jour.

Après un périple d'une année très fructueuse, passant par un changement de commandant, « le vaisseau amiral Manpower » semble subir des courants imprévus qui pourraient bien engendrer une vraie tempête...

C'est à partir de ce constat, que la CFTC, authentique bateau de sauvetage, a décidé de faire parvenir à tous les salariés de la D.O. Nord, à compter de ce mois-ci, son propre journal de bord.

Cette lettre d'information intitulée « **Les Brèves de la DO Nord** », est un condensé de décisions prises en réunion de CE, de négociations en cours chez Manpower, de textes juridiques, et plus généralement d'informations du secteur du travail temporaire.

Ainsi, nous poursuivons notre politique de communication auprès de vous, salariés permanents, afin de vous apporter un support complémentaire au bulletin d'informations CFTC déjà mensualisé depuis plusieurs années.

La CFTC souhaite la bienvenue à Christine, assistante du Comité d'Entreprise Nord, qui vient de rejoindre Nadia et Valérie dans les locaux de Ronchin.

Bien Cordialement,

Jean-Marie MEGE,
Délégué Syndical CFTC
DO Nord

Mes coordonnées téléphoniques : 06.83.49.04.60

E-mail : j2m21@free.fr

Site Internet CFTC Manpower : www.cftc-manpower.fr

C.E Nord

La CFTC a demandé, au président du CE, de clarifier son discours sur le nombre minimum de salariés nécessaires au bon fonctionnement d'une agence : « Je ne veux plus d'agence à deux personnes » a-t-il répondu.

La CFTC regrette que la direction et le secrétaire du CE s'opposent à la diffusion, par mail, des PV de réunions. La CFTC proposait l'envoi par mail, directement en agence, donc plus rapide, plus sûr, et surtout beaucoup moins coûteux pour le CE.

Les arguments invoqués sont que « ces PV peuvent être modifiés voire même, ne pas être imprimés ».

Le comité vient de voter la mise en place d'une action pour le départ à la retraite des salariés permanents et intérimaires.

Pour tous renseignements sur cette action, merci de contacter le CE Nord.

Juridique

▪ Les congés familiaux et le PACS vus par la HALDE

Logique d'égalité entre salariés mariés et salariés pacsés.

Pour la HALDE, les dispositions d'une convention collective qui réservent le bénéfice de congés pour événements familiaux aux seuls salariés mariés constituent une discrimination en raison de la situation de famille. (Art L122-45 du code du travail)

Elle estime en effet que des salariés mariés et des salariés se trouvant sous le régime d'un PACS sont dans une situation comparable, ce qui justifie la suppression de l'inégalité de traitement entre ces salariés. Elle recommande donc que la convention collective concernée étende le bénéfice des avantages pour événements familiaux aux salariés unis par un Pacte Civil de Solidarité.

▪ Refus de mobilité et faute grave

Si le refus par le salarié d'un changement de ses conditions de travail justifie son licenciement pour cause réelle et sérieuse, il ne constitue pas à lui seul, une faute grave.

(Cass.soc. 23 février 2005)

Dans la même logique, si le salarié ne se soumet pas à une clause de mobilité, il peut être licencié pour manquement à ses obligations contractuelles, mais pas pour faute grave.

Il faut, bien évidemment, au préalable, vérifier que cette clause de mobilité est bien inscrite au contrat de travail.

▪ Critères retenus pour l'organisation des départs en congés payés

Pour la période d' « été », s'écoulant de Mai à Octobre, vous avez dû ou allez fixer vos congés.

Voici un point sur les critères et contraintes légales qui devront être pris en compte pour l'accord de ceux-ci.

Salariés à temps partiel : vous avez les mêmes droits à congé que les salariés à temps plein.

Salariés revenant d'un congé maternité, d'un arrêt pour accident de travail, ou maladie professionnelle : vous conservez vos droits en congés payés et seront reportés.

3 Critères légaux, à prendre en compte par l'employeur, pour fixer l'ordre de départ en congés :

- situation de famille du salarié (notamment les possibilités de congés du conjoint ou du partenaire « pacsé »)
- ancienneté du salarié dans l'entreprise
- activité éventuelle chez un ou plusieurs autres employeurs