

## NOUVEAU : Tour d'horizon.

### Congé de proche aidant.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, savez-vous que vous pouvez bénéficier d'une demande de congé du proche aidant si vous devez vous occuper d'une personne handicapée ou d'une personne dépendante. La demande de congé se fait auprès de l'employeur par lettre de préférence en recommandé avec accusé de réception. **(Un exemplaire de demande (lettre) se trouve sur notre site, ainsi qu'une explication)**

### L'employeur est-il obligé de fournir des masques à ses salariés? En quelle quantité?

L'employeur a l'obligation de prendre en charge la fourniture des moyens de protection adaptés aux risques (L. 4122-2 du code du travail). Cette règle s'applique, dans le cadre de l'épidémie de la Covid 19 à la prise en charge du masque. Les pouvoirs publics recommandent depuis juillet dernier aux entreprises de prévoir un stock préventif de masques de 10 semaines.

### L'employeur peut-il sanctionner le salarié qui ne porte pas de masque? Sur quel fondement?

L'employeur a une obligation de sécurité qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. (Article L. 4121-2 du code du travail). Dès lors que le masque constitue un moyen de protection de la santé des travailleurs, l'obligation et les circonstances dans lesquelles les travailleurs sont tenus de le porter doivent figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise lorsqu'il existe ou dans une note de service. Dès lors que l'obligation du port du masque est inscrite au règlement intérieur ou dans une note de service, sa méconnaissance est de nature à justifier une sanction disciplinaire, qui doit être proportionnée à la faute ainsi commise. Il convient de rappeler que si l'employeur peut user, dans les conditions précédemment rappelées, de son pouvoir de sanction, il a également l'obligation de prendre en charge la fourniture des moyens de protection adaptés aux risques (L. 4122-2 du code du travail).

### Les personnes ayant déjà contracté le virus et en ayant guéri sont-elles obligées de porter un masque (lorsque celui-ci est obligatoire) et de respecter les gestes barrières et la distanciation physique?

L'objectif de la mesure est de se protéger et de protéger les autres. En l'absence d'informations précises sur l'existence et la durée d'une immunité pour les personnes déjà contaminées, et des risques de contamination par ces personnes, l'obligation de respecter les gestes barrières et de porter un masque est valable pour l'ensemble de la population.

### Lanceur d'alerte, préjudice d'anxiété.

Un salarié ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. (Cour de cassation, chambre sociale, 8 juillet 2020, n° 18-13.593) Le point de départ du délai de prescription de l'action par laquelle un salarié demande à son employeur, auquel il reproche un manquement à son obligation de sécurité, réparation de son préjudice d'anxiété, est la date à laquelle le salarié a eu connaissance du risque élevé de développer une pathologie grave résultant de son exposition à l'amiante. Ce point de départ ne peut être antérieur à la date à laquelle cette exposition a pris fin. (Cour de cassation, chambre sociale, 8 juillet 2020, 18-26.585 à 18-26.634, 18-26.636 à 18-26.655)

### La médaille du Travail.

La médaille du Travail. L'ancienneté prise en compte pour le calcul de cette prime est celle acquise au sein du Groupe ELIOR à la date officielle d'attribution du diplôme de Médaille du Travail. Le dossier est à retirer auprès de la préfecture ou de la mairie de votre domicile.

### La médaille du travail et les années de travail.

20 ans Argent, 30 ans Vermeil, 35 ans Or, 40 ans Grand Or. Montant de la prime  
Date d'entrée au sein du Groupe ELIOR et jusqu'à 5 ans révolus **99,05€**

- A partir de 5 ans et jusqu'à 10 ans révolus **213,43€**
- A partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans révolus **346,82€**
- Au-delà de 15 ans révolus **15,24€** par année jusqu'à 35 ans d'ancienneté.

### Les congés payés.

Les congés annuels sont égaux à cinq semaines pour une année de présence calculée du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante. Le décompte des congés payés s'effectue en jours ouvrés.

Les salariés de nationalité étrangère ou originaires de DOM-TOM peuvent cumuler sur la seconde année leurs congés selon la procédure en vigueur dans l'entreprise.

La survenance de la maladie avant la prise de congés payés se prolongeant au delà de la date de départ initial de congés du salarié, entraîne la suspension du congé. Les nouvelles dates de départ en congés sont arrêtées en accord avec la hiérarchie. En revanche, la maladie pendant les congés payés ne suspend pas les congés.

### Autres congés (événements familiaux).

Naissance ou adoption d'un enfant.  
3 Jours ouvrés.

Décès du conjoint ou d'un enfant

7 jours ouvrés

Décès du père, mère, beaux-parents et grands-parents  
3 jours ouvrés.

Décès des frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs  
3 jours ouvrés.

Décès du partenaire d'un PACS.

2 Jours ouvrés

Mariage du salarié

5 jours ouvrés ou 4 jours pour un remariage.

Mariage d'un enfant

1 jour ouvré.

Pacs

A droit, sans condition d'ancienneté, à un congé de 4 jours pour la conclusion de son Pacs.

Congé de deuil ; (Enfant)

Un congé dit « **congé de deuil** » cumulable avec le congé pour décès sera accordé pour une durée de 8 jours ouvrables.

### NOUVEAU

### Déménagement.

Déménagement du fait du salarié

1 Jour ouvré.

Déménagement du fait de l'employeur

2 jours ouvrés

**Ce droit est limité à 1 fois tous les 5 ans. La possibilité de demander une autorisation d'absence payée d'une journée est ouverte aux salariés ayant 3 ans d'ancienneté révolus à la date de la demande.**

### Prime d'ancienneté.

La grille d'acquisition pour obtenir la « **prime d'ancienneté** » est la suivante :

Taux	Ancienneté
1%	5 ans
2%	8 ans
3%	9 ans
4%	10 à 14 ans
5%	15 à 19 ans
6% au-delà de	20 ans

## N° Spécial - RENTRÉE 2020



Ne réussissent que  
ceux qui osent  
oser

## La Section SUD ELIOR Entreprises des Cadres, Agents de Maîtrise et Employés

### Le bulletin 2020, fait son entrée dans un contexte difficile.

C'est une rentrée difficile qui s'annonce car le monde de la restauration collective va changer et tend à se diriger vers de la restauration dite « **rapide** ». Beaucoup d'entre vous nous ont interpellés quant à l'inquiétude sur leur avenir au sein de la société ELIOR Entreprises. Ils se sentent plus vulnérables, plus sujets à rentrer dans un « **accord de performance collective** » **cet accord collectif pourra modifier votre contrat de travail individuel.**

La société ELIOR Entreprises aura l'occasion **d'augmenter le temps de travail sans augmenter la rémunération** ou encore réviser les conditions de **mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.**

Les Organisations Syndicales dites représentatives s'organisent pour accepter ce genre d'accord qui dévalue et rendent les salariés encore plus fragiles qu'ils ne le sont. On « **hallucine** » lorsqu'on les entend « **Qu'il faut bien répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi** », nous savons que c'est un accord qui va demander **beaucoup de « SACRIFICES »** de la part des salariés afin d'en préserver d'autres. Cela reste nécessaire. Les négociations ne sont pas commencées, qu'ils font **déjà des concessions sans connaitre 1 ligne du projet.** C'est honteux et inacceptable.

Le « **congé mobilité** », est aussi à l'honneur. C'est une sorte de plan de départ volontaire « qui assure le maintien de l'emploi hors de l'entreprise ». Cela veut dire quoi au juste ? **Tout simplement, qu'ELIOR Entreprises mettra à disposition par exemple dans la filiale « Santé » un autre salarié. Vous ne devriez pas avoir le choix.**

Si c'est juste pour signer des accords et se donner bonne conscience, cela ne rime à rien. Nous avons eu l'exemple avec l'accord GPEC qui n'a jamais été utilisé à bon escient.

Difficile dans ces conditions de vivre sans penser à demain dans un contexte laborieux car les revenus sont différents depuis la crise (Chômage partiel, etc) et cette perte financière donne un nouveau tournant entre l'équilibre qui va nous permettre de ne pas sombrer vers l'accumulation de dettes. **En revanche, pour certains tout va bien, des dividendes de 52M€ ont été versés aux actionnaires en avril 2020 en pleine crise.**

### Psychologiquement, très dur à accepter !

La loi a détruit ce qu'il y avait de plus précieux pour les salariés, le CHSCT. Si une instance avait toute son utilité c'était bien le CHSCT, car elle était la plus proche des attentes des salariés. **Certains syndicats réformistes** n'ont toujours pas compris que les réformes devaient être des réformes de progrès et non de récession et aujourd'hui plus que jamais nous en aurions besoin.

### La réforme de la santé au travail c'est parti !

En l'absence de réaction des secrétaires des commissions CSSCT que ce soit sur Paris Ile de France, comme celle de la commission Centrale Au sein d'ELIOR Entreprises **SUD a interpellé la société ELIOR Entreprises**, afin d'anticiper les actions à mettre en place **puisque une proposition de loi est à venir début 2021.**

ELIOR Entreprises a t'elle l'intention d'anticiper certains points puisque cela aura nécessairement un coût financier à un moment donné et à l'heure actuelle, il serait souhaitable d'y réfléchir car les propositions de la réforme Lecoq seraient de regrouper tous les opérateurs de prévention des risques professionnels dans une agence publique avec une gouvernance tripartite, associant l'État et les partenaires sociaux? Que compte faire la société ELIOR Entreprises ?

L'équipe SUD ELIOR Entreprises



Le succès est  
toujours un  
enfant de  
l'audace