

Flash infos



Chers abonnés,

Ce flash infos revient sur les points suivants :

- La revalorisation du SMIC ;
- L'articulation entre la suspension du contrat de travail pour non-respect de l'obligation vaccinale et l'arrêt maladie ;
- Les conditions de diffusion des tracts syndicaux.



Le SMIC sera revalorisé de 2,2 % à compter du 1^{er} octobre 2021

L'INSEE a publié le 15 septembre dernier un article qui précise que l'indice des prix à la consommation des ménages (hors tabac) a augmenté de 2,2 % en août 2021 par rapport à novembre 2020. Le Ministère du Travail a pris acte de l'accélération de l'inflation et a annoncé selon les dispositions légales une augmentation automatique du Smic dans les mêmes proportions pour permettre de protéger le pouvoir d'achat des salariés de la hausse récente des prix.

Le Smic horaire brut passera de 10,25 € à 10,48 €. Quant au Smic mensuel brut, il s'établira à 1 589,47 €, contre 1 554,58 €.

<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15164>



Articulation Arrêt Maladie et Suspension du contrat de travail pour non-respect de l'obligation vaccinale

Dans son question/réponse mis à jour le 21 septembre 2021 le ministère du travail répond à la question suivante « Comment s'articule la suspension prévue par la loi du 5 août et le fait d'être placé en arrêt maladie ? ».

A la lecture de la réponse du ministère, la réponse est différente en fonction de la situation où se place le salarié.

- Première situation : le salarié est en arrêt maladie avant la suspension pour non-respect de l'obligation vaccinale ;

- Deuxième situation : le salarié a son contrat de travail suspendu pour non-respect de l'obligation vaccinale et est placé par la suite en arrêt maladie.

Dans le premier cas, son contrat de travail est suspendu dans les conditions de droit commun c'est-à-dire : « *arrêt de travail à adresser à son employeur sous 48h, le versement des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) et - s'il en remplit les conditions - du complément employeur* ». *La question réponse précise que « l'obligation vaccinale applicable au salarié ne peut être exigée durant cet arrêt maladie, les obligations émanant du contrat de travail étant mises entre parenthèses durant cette période. Toutefois, à l'issue de son arrêt maladie, le salarié retrouve sa situation contractuelle et devra prouver à son employeur qu'il respecte l'obligation vaccinale prévue ».*

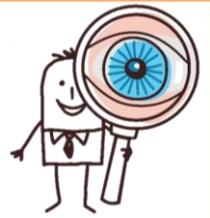
Dans le second cas, il a droit à bénéficier de ses IJSS. Pour autant, son contrat de travail ayant été suspendu initialement pour défaut d'obligation vaccinale, l'employeur n'est pas tenu de verser le complément employeur pour la durée de l'arrêt de travail, sous réserve des stipulations prévues dans les conventions collectives.

Le ministère rappelle que les arrêts peuvent être soumis à des contrôles agréés et administratifs au domicile des patients pour vérifier leur présence en dehors des heures de sortie autorisées, ainsi que des contrôles médicaux par des médecins conseils de l'assurance maladie pour s'assurer de la réalité de l'incapacité.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/obligation-de-vaccination-ou-de-detener-un-pass-sanitaire-pour-certaines#liste>



La question du jour



Votre question : Dans quelles conditions les syndicats diffusent-ils leurs tracts ?

Notre réponse :

Le tract est un outil permettant aux syndicats de s'adresser aux salariés pour porter ses revendications. Dans un contexte de retour en présentiel ou de mise en place du télétravail, sa diffusion pose de nombreuses questions.

Tout d'abord, différents acteurs peuvent distribuer les publications et tracts syndicaux aux salariés :

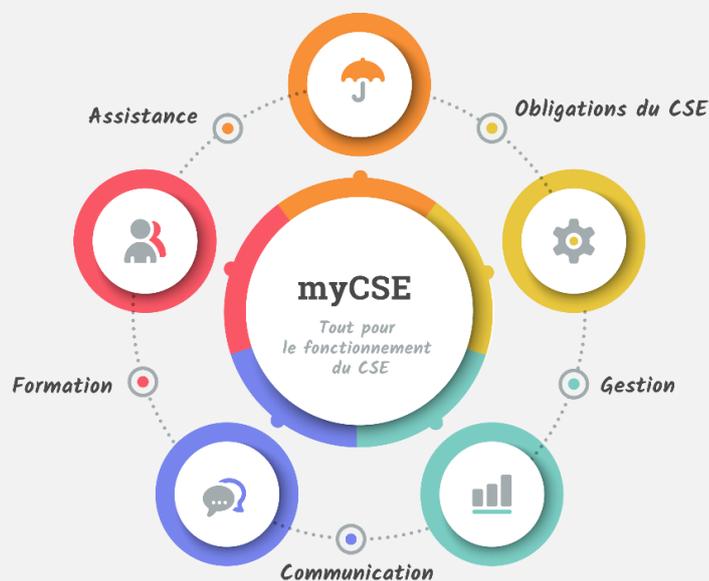
- Le délégué syndical,
- Le représentant de la section syndicale,
- Les adhérents à la section syndicale, dès lors qu'ils sont mandatés pour cela par la section.

Contrairement aux affichages syndicaux, les tracts n'ont pas à être transmis simultanément à l'employeur. Leur contenu est librement déterminé par le syndicat, dans le respect des dispositions relatives à la presse interdisant l'injure, la diffamation publique, les fausses nouvelles et la provocation [C. trav., art. L. 2142-5].

Les tracts peuvent être distribués dans l'enceinte de l'entreprise. L'employeur ne peut pas désigner un endroit où la distribution devra exclusivement avoir lieu. La seule limite est que la distribution ne doit pas apporter de trouble injustifié à l'exécution normale du travail ou à la marche de l'entreprise [Cass. crim., 27 nov. 1973, n° 73-90.495].

Les tracts peuvent être distribués aux heures d'entrée et de sortie du travail. Il n'est pas possible de déposer des tracts dans les bureaux en l'absence des salariés [Cass. soc., 27 mai 1997, n° 95-14.850]. En cas d'horaires variables, la distribution peut avoir lieu pendant les plages mobiles et ne peut être interdite que pendant les plages fixes. En cas de travail par équipes, les syndicats peuvent diffuser les tracts lors du changement d'équipes.

Un accord collectif ou un usage peuvent améliorer les conditions de diffusion des tracts, par exemple en autorisant la distribution hors des heures d'entrée et de sortie. Un accord collectif peut organiser la diffusion des informations syndicales par les outils numériques disponibles dans l'entreprise, notamment pour tenir compte du recours au télétravail. En l'absence d'accord, les syndicats peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise.



Assistance

Vous vous posez des questions : comment le CSE peut-il agir ? L'employeur respecte-t-il ses obligations ?

Les élus doivent répondre aux sollicitations et traiter des dossiers parfois complexes dans le cadre de leurs attributions. Les services d'assistance permettent aux représentants du personnel de gagner en efficacité et en autonomie. ...

Abonnement - Ateliers - Veille documentaire

MYCSE à LILLE, LYON et PARIS,
www.mycse.fr – info@mycse.fr - myCSE / Orseu – 3 rue Bayard 59000 LILLE

myCSE.fr