

QUESTIONS / REPONSES SUR L'ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Complément aux questions n°10 et 32 de la Faq n°2

I) L'exercice du droit syndical au plan national

1.2) Prise en charge des frais occasionnés

<p>10) Quelles sont les modalités d'octroi des titres restaurant des salariés exerçant leur activité syndicale au plan national ?</p>	<p>L'article 4.1 du Protocole d'accord dispose que la rémunération du salarié est maintenue, "<i>y compris les primes, les indemnités et les titres restaurant dont le salarié bénéficie à raison de son emploi</i>".</p> <p>Ce dispositif a pour unique objet d'éviter qu'un salarié, à qui sont attribués habituellement des titres restaurant, ne perde cet avantage du fait de l'exercice de son mandat syndical.</p> <p>Lorsqu'il existe une convention signée par l'employeur avec un organisme qui émet des chèques restaurant, le salarié visé par l'article 4.1 qui n'est pas en mesure de déjeuner au restaurant d'entreprise du fait de l'exercice de ses fonctions syndicales, bénéficie de la part de son employeur de chèques restaurant (avis de la CPNI n°002/2009 du 27/10/09).</p> <p>Par contre, le salarié exerçant un mandat syndical national qui a accès à un restaurant d'entreprise et dont l'employeur n'a pas signé une telle convention ne peut prétendre à des titres restaurant.</p>
---	--

III) La gestion du contrat de travail

<p>32) Quel type d'absentéisme faut-il prendre en compte pour apprécier si un salarié mandaté a un temps d'activité professionnelle inférieur au tiers d'un temps plein (article 14.1) ou inférieur à un mi-temps (article 14.3)?</p>	<p>Pour les articles 14.1 (principe d'évolution salariale) et 14.3 (entretien d'évolution de carrière), le protocole fait référence à des temps de travail inférieurs au tiers d'un temps plein et à un mi-temps.</p> <p>Les natures d'absentéisme à décompter sont toutes celles en relation avec l'exercice d'une activité syndicale.</p> <p>Le guide d'application (Chapitre IV – Fiche 4) précise à propos de l'article 14.1 que « <i>ce tiers temps s'apprécie au regard de la durée légale du travail soit 35 heures, ou 1607 heures sur une base annuelle</i> ».</p> <p>En pratique, la mise en œuvre de la garantie salariale devra être faite dès lors qu'un salarié mandaté a eu, au cours de l'année civile, un temps d'activité professionnelle inférieur au tiers de 1607 heures ou au tiers la durée hebdomadaire légale de travail.</p> <p>Cela vaut également pour l'entretien d'évolution de carrière.</p> <p>La comparaison se fait par année civile.</p> <p>La notion de temps d'activité syndicale, évoquée à la question n°30 s'applique également aux articles 14.1 et 14.3. En principe, les mandats électifs ne sont pas visés. Toutefois, dans la mesure où il peut s'avérer difficile de déterminer avec précision, pour un salarié disposant à la fois d'un mandat syndical et d'un mandat d'élu, la part de temps qui sera dévolue à chacun, rien ne s'oppose à ce que le temps consacré au mandat d'élu s'ajoute à celui consacré au mandat syndical.</p>
---	---