

Salaires minimums, congés payés... FO a interpellé la Direction à plusieurs reprises et attend des réponses !

La NCCM implique des Salaires Minimums Hiérarchiques (SMH), des rétrocessions de congés payés... des obligations minimums que la Direction doit régulariser au plus vite !!

Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie = application des minis salariaux

Suite à plusieurs interpellations sur « comment » Schneider va respecter les SMH (salaires minimums hiérarchiques) de chaque classe d'emploi suite à la nouvelle classification issue de la NCCM, la Direction nous a répondu qu'elle respectera les obligations légales en régularisant les écarts de salaires pour les salariés qui se retrouveraient en dessous des minimas (article 140 de la NCCM). **Mais quand ? Et comment ? Et de la même manière sur tout le Territoire ?**

La réponse qui nous a été donnée pour 2024 est de le faire **en juin et en une seule fois !** Très bien, mais quand nous demandons aux RH sur les sites industriels ou tertiaires, pas de réponse...

Nous attendons que la Direction revienne rapidement vers vos représentants FO en CSE ou par réponse à nos e-mails pour **appliquer partout la même méthodologie dans les mêmes délais.**

FO revendique pour l'année de mise en œuvre 2024 et 2025 que :

- La prime de compensation soit versée en UNE seule fois dès juin comme annoncé.
- L'assiette de calcul intègre toutes les primes pour les non-cadres et le STIP/SIP cible pour les cadres ainsi que les heures supplémentaires réalisées dans la période de calcul.
- Le SMH qui doit s'appliquer soit bien celui qui correspond à la classe d'emploi réellement tenue par le salarié.
- Si changement d'emploi ou de temps de travail, alors paiement sur janvier 2025 sous forme a de prime de compensation.

FO reste confiant que la Direction respectera ses engagements pour que personne ne perde de l'argent avec le déploiement des fiches emplois pour les non-cadres et cadres.

Rétrocession des congés payés lors d'un arrêt maladie : le décret est sorti !

Comme vous pourrez le lire dans le courrier envoyé à la Direction du Territoire le 14 mars 2024, **FO** a demandé de prendre en compte ce sujet et de permettre aux salariés concernés (essentiellement dans les filiales du groupe en France) de récupérer les congés payés perdus pendant une période d'arrêt maladie comme le prévoit le décret de la transposition de la loi Européenne en France.

Nous demandons à la Direction de nous apporter une réponse qui expliquerait les modalités, et comment celle-ci propose de rétrocéder ces congés payés non acquis.

FO demande que ce soit au choix du salarié, sous forme de prime correspondante aux jours non acquis ou sous forme de jours à récupérer sous un délai raisonnable d'au moins 12 à 15 mois.

FO attend de la Direction de respecter les dispositions encadrant le déploiement de la nouvelle convention collective et de son déploiement chez Schneider à travers la nouvelle classification des nouvelles fiches emplois.

N'hésitez pas interpellier vos représentants FO si vous êtes concernés...



Courrier à la Direction du 14 mars 2024

Le jeudi 14 mars 2024



Laurent BATAILLE, Président Schneider Electric France
Dominique LAURENT, Directeur des Ressources Humaines France
Christian LAMBERT, Directeur de la Stratégie et Relations Sociales France

Objet : Demande de rétrocession de congés payés.

Messieurs,

Dans plusieurs décisions en date du 13 septembre 2023, la chambre sociale de la Cour de Cassation a décidé de mettre en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congés payés (Cass. Soc., 13-9- 23, n°22-17340 à n°22-17342 ; n°22-17638 ; n°22-10529 et n°22-11106).

Dans la suite logique de cette décision administrative et dans le souci de garantir une meilleure effectivité des droits des salariés à leurs congés payés, la Cour de Cassation considère désormais que les salariés malades ou accidentés auront droit à des congés payés sur leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ;

En cas d'accident du travail, le calcul des droits à congé payé ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail ; La prescription du droit à congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile.

Cette jurisprudence a un effet rétroactif et la Cour de Cassation explique pourquoi elle n'a pas pu moduler pour l'avenir ses décisions, dans sa notice au rapport annuel sous les arrêts n° 22-17.340 & n° 22-17.638 :

"Lorsqu'il laisse inappliquées les dispositions de droit interne contraires à la Charte, l'action du juge national se limite, dans le litige qui lui est soumis, au retranchement des dispositions inconventionnelles, sans qu'il lui soit possible d'aménager, moduler ou modifier les dispositions subsistantes" (notice p.4 dernier §, source : Notice au rapport relative aux arrêts du 13 septembre 2023 Pourvois n°22-17.340 & 22-17.638)

Plusieurs Cours d'Appel se sont déjà alignées sur la solution de la Cour de Cassation et ont prononcé des condamnations rétroactives (CA Paris 27 septembre 2023 RG n° 21/01244, CA Paris 12 octobre 2023 RG n° 20/03063, CA Reims 18 octobre 2023 RG n° 22/01293).

Enfin, dans le conclusif de son arrêt n° 22-10.529, la haute juridiction a retenu qu'il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombaient légalement.

Lorsque l'employeur oppose la fin de non-recevoir tirée de la prescription, le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congés payés doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris dès lors que l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé."

Au regard de la situation qu'un certain nombre de salariés ont connu, nous sommes amenés à vous solliciter pour le paiement (ou la récupération) des congés payés afférents à chaque situation individuelle pour laquelle vous avez considéré que ces personnes n'ont pas acquis de congés payés durant ces périodes.

Pour FO, nous souhaiterions trouver une solution amiable à chaque type de situation en vous demandant le versement d'une indemnité correspondante à la valeur des congés payés, ceci afin d'éviter que la situation devienne contentieuse.

En vous remerciant par avance pour l'intérêt que vous voudrez bien porter à cette lettre, je vous prie d'agréer, Messieurs, à l'expression de mes respectueuses salutations.

Coordonnateur Syndical FO Groupe Schneider
Emmanuel DA CRUZ



FO has questioned the management on several occasions on these subjects, the management owes us answers!

The NCCM involves Hierarchical Minimum Wages (SMH), retrocessions of paid leave, etc. minimum obligations that the Management must regularize as soon as possible!!

New Collective Agreement for the Metallurgy = application of minimum wages

Following several questions on "how" Schneider will respect the SMH (hierarchical minimum salaries) of each job class following the new classification resulting from the NCCM, the Management replied that it will respect the legal obligations by regularizing the wage gaps for employees who find themselves below the minimums (Article 140 of the NCCM).

But when? You bet? And in the same way throughout the Territory?

The answer we have been given for 2024 is to do it in June and in one go! Very well, but when we ask HR on industrial or tertiary sites, no answer...

We expect the Management to get back to your FO representatives quickly in the CSE or by responding to our emails to apply the **same methodology everywhere in the same deadlines**.

FO claims for the 2024 and 2025 implementation years that:

- The compensation premium will be paid in ONE instalment from June as announced.
- The calculation base includes all bonuses for non-managers and the target STIP/SIP for managers as well as overtime worked during the calculation period.
- The SMH that must apply is the one that corresponds to the job class actually held by the employee.
- If there is a change of job or working hours, then payment in January 2025 in the form of a compensation bonus.

FO remains confident that the Management will respect its commitments so that no one loses money with the deployment of job descriptions for non-managers and managers.

Retrocession of paid leave during sick leave: the decree has been issued!

As you can read in the letter sent to the Territorial Directorate on March 14, 2024, FO has asked to take this subject into account and to allow the employees concerned (mainly in the group's subsidiaries in France) to recover paid leave lost during a period of sick leave as provided for in the decree transposing European law in France.

We ask the Management to provide us with an answer that would explain the modalities, and how it proposes to retrocede these unearned paid leave.

FO requests that it's the employee's choice, with a bonus corresponding to the days not earned or in the form of days to be recovered within a reasonable period of at least 12/15 months.

FO expects the Management to respect the provisions governing the deployment of the new collective agreement and its deployment at Schneider through the new classification of the new job descriptions.

Do not hesitate to contact your FO representatives if you are concerned...



Letter to the Management dated March 14, 2024

Le jeudi 14 mars 2024



Laurent BATAILLE, Président Schneider Electric France
Dominique LAURENT, Directeur des Ressources Humaines France
Christian LAMBERT, Directeur de la Stratégie et Relations Sociales France

Objet : Demande de rétrocession de congés payés.

Messieurs,

Dans plusieurs décisions en date du 13 septembre 2023, la chambre sociale de la Cour de Cassation a décidé de mettre en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congés payés (Cass. Soc., 13-9- 23, n°22-17340 à n°22-17342 ; n°22-17638 ; n°22-10529 et n°22-11106).

Dans la suite logique de cette décision administrative et dans le souci de garantir une meilleure effectivité des droits des salariés à leurs congés payés, la Cour de Cassation considère désormais que les salariés malades ou accidentés auront droit à des congés payés sur leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ;

En cas d'accident du travail, le calcul des droits à congé payé ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail ; La prescription du droit à congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile.

Cette jurisprudence a un effet rétroactif et la Cour de Cassation explique pourquoi elle n'a pas pu moduler pour l'avenir ses décisions, dans sa notice au rapport annuel sous les arrêts n° 22-17.340 & n° 22-17.638 :

"Lorsqu'il laisse inappliquées les dispositions de droit interne contraires à la Charte, l'action du juge national se limite, dans le litige qui lui est soumis, au retranchement des dispositions inconventionnelles, sans qu'il lui soit possible d'aménager, moduler ou modifier les dispositions subsistantes" (notice p.4 dernier §, source : Notice au rapport relative aux arrêts du 13 septembre 2023 Pourvois n°22-17.340 & 22-17.638)

Plusieurs Cours d'Appel se sont déjà alignées sur la solution de la Cour de Cassation et ont prononcé des condamnations rétroactives (CA Paris 27 septembre 2023 RG n° 21/01244, CA Paris 12 octobre 2023 RG n° 20/03063, CA Reims 18 octobre 2023 RG n° 22/01293).

Enfin, dans le conclusif de son arrêt n° 22-10.529, la haute juridiction a retenu qu'il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombaient légalement.

Lorsque l'employeur oppose la fin de non-recevoir tirée de la prescription, le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congés payés doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris dès lors que l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé."

Au regard de la situation qu'un certain nombre de salariés ont connu, nous sommes amenés à vous solliciter pour le paiement (ou la récupération) des congés payés afférents à chaque situation individuelle pour laquelle vous avez considéré que ces personnes n'ont pas acquis de congés payés durant ces périodes.

Pour FO, nous souhaiterions trouver une solution amiable à chaque type de situation en vous demandant le versement d'une indemnité correspondante à la valeur des congés payés, ceci afin d'éviter que la situation devienne contentieuse.

En vous remerciant par avance pour l'intérêt que vous voudrez bien porter à cette lettre, je vous prie d'agréer, Messieurs, à l'expression de mes respectueuses salutations.

Coordonnateur Syndical FO Groupe Schneider
Emmanuel DA CRUZ

