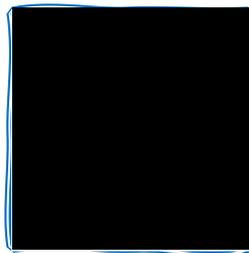


COMMUNICATION SYNDICALE

I – Résultats du 1^{er} tour des élections partielles du collège ouvriers-employés du CSE



Félicitations à [REDACTED] pour son élection au poste de titulaire du collège ouvriers & employés du CSE d'ABL Europe. Nous souhaitons à [REDACTED] beaucoup de réussite dans sa mission de représentant de personnel et de la CFTC au sein de l'instance.

II – Informations juridiques de la CFTC



L'âge de départ à 64 ans confirmé par le Conseil constitutionnel

La loi du 14 avril 2023, publiée au Journal Officiel a officiellement porté l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans. Les éléments relatifs à l'index sénior, le CDI sénior et le suivi individuel spécifique pour les salariés exposés aux risques professionnels ont été censurés par le Conseil constitutionnel. Par conséquent ces dispositifs ne s'appliquent pas.

Un congé en cas d'annonce d'une maladie chronique ou rare ou d'une allergie sévère chez un enfant

La loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 a étendu le congé de 2 jours accordé aux parents à l'occasion de l'annonce de la survenue d'un handicap chez leur enfant à deux nouvelles situations. La liste des pathologies chroniques ouvrant droit à congé a été fixée par un décret du 27 mars 2023 et introduit un nouvel article D. 3142-1-2 dans le code du travail. Par conséquent, les pathologies qui ouvrent droit à congé pour les parents sont les suivantes :

- Les maladies chroniques ou affections comportant un traitement prolongé et des maladies graves ouvrant droit à exonération du ticket modérateur (insuffisance cardiaque grave, diabète...);
- Les maladies rares répertoriées dans la nomenclature des maladies rares ;

- Les allergies sévères donnant lieu à la prescription d'un traitement par voie injectable.

Ce droit est ouvert à condition que le parent produise un justificatif auprès de l'employeur, tel qu'un certificat du médecin ayant annoncé le diagnostic aux parents. Le congé pourra être pris dans une période raisonnable à compter de l'annonce de la maladie.

Inaptitude et aménagement en télétravail

Un médecin du travail qui donne un avis d'inaptitude avec la possibilité de reclasser le salarié peut ajouter comme condition au reclassement la mise en place du télétravail.

La Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que même en l'absence d'un accord de télétravail dans l'établissement, l'employeur aura l'obligation de rechercher un emploi approprié et de proposer un poste en télétravail si les missions possibles le permettent.

La procédure de présomption de démission en cas d'abandon de poste a été fixée par décret

Un décret du 17 avril 2023 a précisé la procédure que l'employeur doit respecter s'il souhaite faire jouer la présomption de démission en cas d'abandon de poste de l'un de ses salariés.

L'employeur qui constate l'abandon de poste et qui souhaite faire jouer la présomption de démission doit mettre le salarié en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste (article R. 1237 – 13 du Code du travail). Le salarié aura alors 15 jours pour justifier son absence, à défaut de réponse dans ce délai, il sera présumé démissionnaire et par conséquent il ne pourra pas prétendre aux indemnités chômage.

Le décret prévoit également les motifs légitimes que le salarié peut invoquer pour justifier son absence :

- Raisons médicales ;
- Exercice du droit de retrait ;
- Exercice du droit de grève ;
- Refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ;
- Modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur (sans qu'il ait donné son accord).

III – Rappel point de contact CFTC ABL Europe

Représentant de section : [REDACTED] ou CFTC@ABLEUROPE.COM

La section CFTC,

[REDACTED], représentant de la section syndicale CFTC
[REDACTED]

