

## COMMUNICATION SYNDICALE



### *La CFTC (déjà) en campagne à ABL Europe*

#### I – Elections partielles du collège ouvriers-employés au CSE

Depuis quelques mois, le collège ouvriers-employés du CSE d'ABL Europe connaît une carence de représentants suite au départ du seul élu qui représentait ce collège. Pour rappel le collège ouvriers-employés est composé d'un poste de titulaire et un poste de suppléant.

**Cette carence oblige l'employeur à organiser rapidement des élections dites « partielles »,** c'est-à-dire que seuls les salariés appartenant au collège ouvriers-employés seront concernés par ces élections.

Le premier tour (réservé aux listes syndicales) se tiendra le 9 mai 2023 de 10h00 à 12h00 sur le site d'Illkirch (avec possibilité de vote par correspondance).

Ces élections sont une excellente opportunité afin d'assurer la représentation de **la CFTC** au CSE tout en assurant à nouveau la représentation du collège ouvriers-employés, et ainsi avoir davantage de poids pour défendre les intérêts de tous les salariés.

A cette fin, **la CFTC** a engagé des démarches auprès des salariés concernés afin de trouver des candidats pour présenter une liste au premier tour de ces élections partielles.

**La CFTC** vous tiendra très prochainement informé de la liste CFTC qu'elle va déposer.



## II – Informations juridiques de la CFTC

### La réforme des retraites



Bien qu'encore fortement contesté, le texte a été adopté le 16 mars 2023 et prévoit une **application à partir du 1er septembre 2023**, celui-ci comprend :

- Passage de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans pour les personnes nées après le 1er janvier 1968

Pour les personnes nées de 1961 à 1967, l'âge légal évoluera de manière croissante. Les départs jusqu'en août 2023 se feront encore à 62 ans puis, il sera ajouté 3 mois en septembre 2023. Dès 2024 et, chaque année suivante, il sera demandé d'effectuer 3 mois supplémentaires jusqu'à atteindre la durée de 64 ans (43 annuités).

- Modifications pour les carrières longues :



→ **Départ à 58 ans** pour les salariés ayant commencé leur carrière avant la fin de l'année de leurs 16 ans.

→ **Départ à 60 ans** pour les salariés ayant commencé leur carrière avant la fin de l'année de leurs 18 ans.

→ **Départ à 62 ans** pour les salariés ayant commencé leur carrière avant la fin de l'année de leurs 20 ans.

→ **Départ à 63 ans** pour les salariés ayant commencé leur carrière avant la fin de l'année de leurs 21 ans.

Dans tous les cas, il faudra prouver l'existence de 5 trimestres pour les personnes nées entre janvier et septembre et 4 trimestres pour celles nées entre octobre et décembre.

- Modifications pour le départ anticipé pour incapacité permanente : antérieurement un salarié ayant un taux d'incapacité permanente de 10% pouvait, en justifiant avoir été exposé à un facteur de pénibilité pendant 17 ans, liquider sa retraite à 60 ans. Désormais, le départ sera repoussé à 2 ans avant l'âge légal de départ à la retraite. En revanche, le départ anticipé reste fixé à 60 ans pour les personnes disposant d'un taux d'incapacité d'au moins 20%.
- Augmentation des cotisations sociales applicable sur l'indemnité de rupture dans le cadre d'une rupture conventionnelle : passage de 10% à 30% à partir du 1er septembre 2023.
- Les retraités reprenant un emploi acquièrent désormais des droits pour la retraite.
- Les refus de mettre en place une retraite progressive devront être justifiés par : « *l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise* ».
- Le CDI senior est un contrat à durée indéterminée ouvert aux chômeurs de longue durée d'au moins 60 ans. Celui-ci est exonéré de cotisation sociale pour les 12 premiers mois du contrat et, ce contrat peut être rompu par l'employeur dès que le salarié remplit les conditions de départ à la retraite en utilisant une « mise à la retraite ». Ce contrat est associé à un index seniors pour les entreprises d'au moins 300 salariés. Cet index, sauf décision contraire du Conseil constitutionnel, aura vocation à s'appliquer dès le 1er novembre 2023 pour les entreprises d'au moins 1000 salariés et, à partir du 1er juillet 2024 pour celles de plus de 300 salariés.

## Une nouvelle rubrique sur les bulletins de paie dès juillet 2023 : le montant net social

Le montant net social est le revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires. Ce montant est habituellement déclaré pour bénéficier de certains compléments de revenus tels que la prime d'activité ou des revenus de substitution comme le RSA.



Un arrêté du 31 janvier 2023 rend obligatoire la mention de ce « montant net social » sur les bulletins de salaire à compter du 1er juillet 2023. L'affichage de ce montant va ainsi simplifier les démarches des allocataires qui n'auront plus aucun calcul à effectuer. Il leur suffira de déclarer le cumul des montants net sociaux qui leur auront été transmis.

A compter de 2024, les employeurs devront déclarer le « montant net social » de leurs salariés aux administrations, comme c'est déjà le cas pour le « montant net imposable ».

## Il n'est pas forcément déloyal de pratiquer une activité sportive durant un arrêt maladie



Dans un arrêt rendu le 1er février 2023 (Cass. Soc. 1er février 2023 n°21-20.526), il est affirmé que l'exercice par un salarié d'une activité sportive, durant son arrêt maladie, ne cause pas à son employeur un préjudice justifiant sa révocation du fait d'un manquement à l'obligation de loyauté si cette pratique n'aggrave pas son état de santé.

La Cour de cassation précise dans cette décision que ceci est valable même si la rémunération du salarié fait l'objet d'un maintien de salaire.

## III – Rappel point de contact CFTC ABL Europe

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

-----  
La section CFTC,

[REDACTED], représentant de la section syndicale CFTC

