

Notre organisation syndicale était présente au CSE Central Newrest Wagons-lits le 16 mars 2020.

Suite au communiqué n° 7 de la direction, voici notre position sur les mesures qui ont été prises par l'employeur lors de cette réunion :

### **Epuration des compteurs congés acquis au 31/05/2019 :**

Cette décision a été prise de manière unilatérale par la direction de Newrest WL, FO et toutes les organisations syndicales présentes ont voté contre ces mesures et se sont opposés vigoureusement.

Dans son communiqué, la direction précise les compteurs congés, les congés sont définis légalement par le Code du Travail et en l'occurrence ce sont les congés payés.

**Pour notre organisation syndicale, l'employeur ne peut imposer la pose de congés payés sans l'accord des salariés.**

Les heures de retards trains, les repos nuit, repos lumière, repos annualisation, repos dus, jours fériés et RTT ne sont pas des congés et sont régis par l'Accord NRF du 21 décembre 2000 ainsi que par l'Accord Harmonisation des statuts du 27 mai 2014 et soumis aux règles d'acquisition et de pose de ces accords.

La direction Newrest se place donc dans une situation de non-respect des accords collectifs, cette inexécution des accords collectifs cause un préjudice à tous les salariés de l'entreprise.

Notre organisation syndicale, si la direction s'obstine à violer unilatéralement les accords collectifs précités au sujet des heures de retard trains, des repos nuit, repos lumière, repos dus, jours fériés et RTT, agira en justice pour obtenir l'exécution des accords et des dommages et intérêts.

### **Sur la rémunération du chômage partiel :**

La direction Newrest s'appuie sur la fiche n° 6 de la circulaire DGEFP n°2013/12 (documentation technique du chômage partiel).

*« L'indemnité due par l'employeur au salarié est calculée, pour les heures chômées ouvrant droit au versement de cette indemnité, sur la base de 70% de la rémunération brute du salarié, servant d'assiette à l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L.3141-22 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.*

*L'assiette des indemnités de congés payés inclut le salaire brut avant déduction des charges sociales, les majorations pour travail supplémentaire, les avantages en nature dont le travailleur ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé, les pourboires, les primes et indemnités versées en complément du salaire si elles sont versées en complément du travail et si elles ne rémunèrent pas déjà la période des congés (primes annuelles assises uniquement sur le salaire des périodes de travail, exclusion faite de la période des congés payés, primes compensant une servitude de l'emploi, primes liées à la qualité du travail).*

*Sauf stipulations contractuelles plus favorables, une prime annuelle allouée globalement pour l'ensemble de l'année rémunérant périodes de travail et périodes de congés confondues, est donc à exclure de l'assiette. La même solution s'applique à des primes versées trimestriellement ou semestriellement. En effet, dès lors qu'une prime n'est pas affectée par le départ en congés, elle doit être exclue. »*

S'appuyant sur ce texte Newrest à l'intention de retenir pour la rémunération : le salaire de base de chacun des salariés qu'il soit commercial, administratif ou cadre, en plus de l'intéressement et des bonus commerciaux pour les agents roulants.

**FO rappelle que doivent figurer dans l'assiette servant au calcul de la rémunération du chômage partiel : le salaire de base, les primes ayant la nature de complément de salaire : la prime d'ancienneté, prime d'assiduité si elle est versée chaque mois, prime d'objectif qui dépend des objectifs personnellement assignés au salarié, la PCIM ou le CPA (pour les salariés en bénéficiant). Les primes repas soumis à cotisations (PDJ et MG5), les primes Journées Autres, les primes dimanches et fêtes, la majoration des heures de nuit, le 1/10 de congés payés de l'année précédente. Les salaires fictifs des absences assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés (accident de travail, maladie professionnelle) ainsi que les majorations pour heures supplémentaires.**

S'agissant de la prime d'ancienneté, la Cour de Cassation indique que la rémunération à prendre en compte est la rémunération totale du salarié, incluant les primes et indemnités versées en complément du salaire si elles sont versées « en contrepartie ou à l'occasion du travail », notre prime d'ancienneté est calculée proportionnellement à l'horaire effectif du salarié.

Nous invitons fermement Newrest à prendre en compte tous ces éléments afin que les salariés Newrest soit rémunérer justement pendant cette période compliquée.

Prenez soin de vous et de vos proches !

Paris, le 17 mars 2020