



Bulletin d'information CGT du 3^{ème} Trimestre 2025.

Le 1^{er} Juin 2025

1- Introduction

Un point avant les vacances pour Toutes et Tous !

Cette année encore, les six premiers mois ont été compliqués dans tous les sens du terme, activité compliquée, négociations etc... A cela, s'ajoute la scission entre Kunheim et S^t Just qui devait intervenir au 31 janvier 2025 qui s'est finalisé le 31 mai 2025.

Depuis le début de l'exercice, le site de S^t Just s'est doté d'un nouveau directeur qui est salarié du site et non plus au siège. Espérons qu'il saura s'entourer d'un CODIR digne de ce nom et qu'il nous apporte volumes et sérénité afin que notre site redevienne le fleuron de l'industrie du carton ondulé comme il le fut jadis.

Des négociations ont démarré car, avec la scission, tous nos accords tomberont en août 2026. À cela s'ajoute la négociation de l'accord triennal de la prime de performance. C'est donc un second semestre 2025 intense et riche qui s'annonce. Mais la CGT DS Smith S^t Just sera au rendez-vous pour négocier et défendre vos conquies sociaux.

D'ici là, les élu.es CGT DS Smith S^t Just vous souhaitent de bonnes vacances ainsi qu'à vos familles et vous donnent rendez-vous dès la rentrée.



2- Information juridique : l'entretien disciplinaire.

Article L1332-2 : Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

Si vous êtes convoqué à un entretien, il est indispensable de ne pas y aller seul, prenez contact avec un représentant du personnel qui vous assistera et vous aidera dans toutes vos démarches.

Sommaire :

1. Introduction (page 1).
2. Information juridique : l'entretien disciplinaire (page 1).
3. La preuve du harcèlement moral en justice. (page 2).
4. RTT 25/26 (page 3).
5. Les Réunion du 3^{ème} trimestre (page 3).
6. La grille de salaire au 1^{er} mai 2025 (page 4).
7. La CCN (Convention Collective Nationale) (page 4).

Responsable de la publication :

- Cédric LAPARLIERE.

Ont participé à ce numéro :

- Vincent CANNY.
- Aurélie LESIEUR.
- Claude EDELMANN.
- Olivier MAILLARD.

Correction :

- Claude BAROUX.

CGT DS Smith S^t Just 10 rue Auguste Bonamy 60130 S^t Just en Chaussée.

www.cgtdssmith60.fr



3- La preuve du harcèlement moral en justice.

La Cour de Cassation rappelle dans un arrêt du 5 février 2014 les critères d'appréciation par les juges du harcèlement moral.

L'article L1152-1 du Code du travail dispose que : « **Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel** ».

L'article L 1154-1 du même code ajoute que : « Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles [L. 1152-1](#) à [L. 1152-3](#) et [L. 1153-1](#) à [L. 1153-4](#), le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

Au visa de ces dispositions, la Cour de Cassation a rendu un attendu de principe selon lequel : « il résulte de ces textes que **lorsque le salarié établit la matérialité des faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral** et que, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ».

Ainsi, pour la Cour de Cassation, celui qui prétend subir des agissements de harcèlement moral doit en rapporter la preuve, par des éléments matériels, précis et concordants.

Il s'agit du **premier critère** : la preuve de la pratique du harcèlement repose sur le **salarié** que s'en prévaut.

La présomption de harcèlement moral est de fait établie.

Si le juge estime qu'il y a présomption de harcèlement moral au vu des éléments matériels précis et concordants, dans ce cas, **c'est à l'employeur de rapporter la preuve contraire**.

La preuve contraire consiste pour l'employeur à faire valoir que les décisions qu'il a prises à l'encontre du salarié, ou sa pratique managériale étaient justifiées par des **éléments objectifs et surtout étrangers à tout harcèlement moral**.



4- RTT 25/26.

Régime de travail	Nombre de jour travaillables	Nombre de poste à travailler	Nombre de RTT	Nombre de RTT	Nombre de bonification
3X8	221	205	9 (Ex-RRED)	7	
2X8	221	210	6	5	
Journée	221	208	6	5	2
Cadre	221	214	4	3	



5- Les réunions du 3^{ème} trimestre 2023.

- Du 2 au 4 juin 2025 : commission paritaire.
- Le 5 juin 2025 : négociation centrale classifications.
- Le 6 juin 2025 : réunion de négociation S^t Just.
- Le 17 juin 2025 : négociation centrale classifications.
- Le 23 juin 2025 : réunion de CS2E à 9h00.
- Le 24 juin 2025 : réunion de négociation S^t Just.
- Du 30 juin au 3 juillet 2025 : Comité d'Entreprise Européen.
- Le 8 & 9 juillet 2025 : commission paritaire.
- Le 18 juillet 2025 : commission PP.
- Le 28 juillet 2025 : réunion de CS2E à 9h00.
- Le 9 septembre 2025 : réunion de négociation S^t Just.
- Le 10 & 11 septembre 2025 : commission paritaire.
- Le 22 septembre 2025 : réunion de CS2E à 9h00.
- Le 23 & 24 septembre 2025 : commission paritaire.
- Le 30 septembre 2025 : réunion de négociations S^t Just.



6- La grille de salaire au 1^{er} mai 2025.Grille de salaire au 1^{er} mai 2025

Coefficient	Salaire de base	Augmentation de 1% et 0,8%	Taux Horaire	Salaire de Base au 1/05/25
100	1 409,10 €	14,09 €	9,38 €	1 423,19 €
135	1 791,84 €	17,92 €	11,93 €	1 809,76 €
140	1 846,25 €	18,46 €	12,29 €	1 864,71 €
145	1 900,94 €	19,01 €	12,66 €	1 919,94 €
150	1 955,55 €	19,56 €	13,02 €	1 975,11 €
155	2 010,29 €	20,10 €	13,39 €	2 030,40 €
157	2 032,05 €	20,32 €	13,53 €	2 052,37 €
160	2 064,73 €	20,65 €	13,75 €	2 085,37 €
164	2 108,69 €	21,09 €	14,04 €	2 129,77 €
165	2 119,41 €	21,19 €	14,11 €	2 140,61 €
170	2 174,07 €	21,74 €	14,48 €	2 195,81 €
175	2 228,78 €	17,83 €	14,81 €	2 246,61 €
180	2 283,43 €	18,27 €	15,18 €	2 301,70 €
185	2 338,10 €	18,70 €	15,54 €	2 356,81 €

7- La CCN (Convention Collective Nationale).

Définition : une convention collective est un texte signé par un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales de salarié.es dont l'objet consiste à établir un ensemble de conditions d'emploi et de travail ainsi que de garanties sociales. Ces textes permettent de compléter les règles du droit du travail applicables aux salariés en fonction des caractéristiques propres à un métier, une branche professionnelle, une zone géographique, etc. Ils contribuent donc à définir le régime juridique applicable aux salariés d'une entreprise en matière de droit au travail. La convention collective ne doit pas être confondue avec l'accord collectif.

Valeur juridique : les règles contenues dans une convention collective prévalent sur celles figurant dans le contrat de travail dès lors qu'elles sont plus favorables au salarié. Elles s'imposent à l'employeur et viennent compléter les règles prévues au sein du Code du travail. Si toutes les entreprises doivent respecter les dispositions du Code du travail (qui constitue ainsi un socle commun pour tous les salariés), toutes ne sont pas soumises aux mêmes conventions collectives. Les salariés peuvent donc ne pas avoir les mêmes droits d'une entreprise à l'autre. Dès lors qu'une convention collective est applicable, l'ensemble des salariés de l'entreprise peut en bénéficier, y compris ceux en période d'essai ou en CDD.

Contenu : les normes contenues dans une convention collective peuvent prendre de nombreuses formes : une prime d'ancienneté, une grille de salaire minimum, des droits à des congés payés supplémentaires, une durée de période d'essai réduite... Une convention collective peut également prévoir des règles particulières concernant certaines procédures du droit du travail (elle peut fixer un délai de préavis en cas de démission par exemple). Une convention collective peut éventuellement faire l'objet d'une extension par arrêté ministériel.

Où la consulter : l'employeur a l'obligation d'informer ses salariés sur la nature de la convention collective applicable dans l'entreprise. Lors de son embauche, l'employeur remet au salarié une notice d'information sur la convention applicable, sur le bulletin de salaire où l'intitulé de la convention collective est en outre mentionné mais aussi au sein du contrat de travail. Dans l'entreprise: Les modalités de consultation de la convention collective applicable dans l'entreprise sont fixées par un accord. A défaut, l'employeur doit tenir un exemplaire de la convention à disposition des représentants du personnel.