



# POINT ACTUALITÉ - OCTOBRE 2021

La CFTC THOM s'engage à vous tenir informé chaque mois des news en plusieurs thématiques avec l'actus Thom, l'actus Législatives, l'actus Branches, l'actus Jurisprudences et la question du mois d'un salarié.

Si vous avez des questions, envoyez la sur [cftc.thom@gmail.com](mailto:cftc.thom@gmail.com)

## → ACTUS THOM

### NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Les négociations sont toujours en cours actuellement, mais la CFTC a proposé **81 revendications détaillées** (disponible sur l'intranet). Nos négociations sont longues car nous voulons obtenir le meilleur pour les salariés Thom !

La CFTC THOM reste présente partout pour améliorer vos conditions de travail et vos acquis sociaux, que ce soit en CSE, à la CSSCT, à l'Union de la Bijouterie et Horlogerie (UBH) et surtout sur le terrain !



## → ACTUS LÉGISLATIVES

### HARMONISATION DES RÈGLES D'INDEMNISATION DES PARENTS D'ENFANTS DÉCLARÉS POSITIFS À LA COVID-19

Un communiqué de presse en date du 3 septembre 2021 vient préciser qu'à compter de cette date, **le parent d'un enfant déclaré positif à la Covid-19 peut bénéficier des indemnités journalières dérogatoires, sans délai de carence, avec un complément employeur, qu'il soit vacciné ou non.**

Jusqu'à cette date, un salarié vacciné dont l'enfant était testé positif à la Covid-19 ne pouvait plus bénéficier de cet arrêt de travail dérogatoire y compris s'il était en situation de cas-contact contrairement aux parents non-vaccinés qui demeuraient cas contact. Le régime applicable est désormais le même, que le parent soit vacciné ou non.

[Communiqué de presse du 3 septembre 2021]



### FIN DE LA RECOMMANDATION DES 2 JOURS DE TÉLÉTRAVAIL PAR SEMAINE

Le protocole sanitaire national, dans sa version en date du 1er septembre 2021, **ne comporte plus de mention concernant la recommandation du télétravail au moins 2 jours par semaine.** Le protocole continue de préciser que le télétravail est un mode d'organisation qui peut participer à la démarche de prévention du risque d'infection à la Covid-19 sans dorénavant faire référence à un nombre de jours précis de télétravail ou à une recommandation sur ce point.

[Protocole sanitaire, version applicable au 1er septembre 2021]

## → ACTUS BRANCHES

### AUGMENTATION DU SMIC HORAIRE À 10,48 € AU 1<sup>er</sup> OCTOBRE 2021 → CONSÉQUENCES DANS LES BRANCHES

Le 15 septembre dernier, la ministre du travail, Élisabeth Borne, a annoncé **une revalorisation du SMIC de 2,2% à compter du 1er octobre 2021** portant ainsi **le SMIC mensuel brut à 1589,47 € pour 35 heures de travail hebdomadaire (le SMIC horaire brut passera de 10,25 € à 10,48 €).**

Attention, l'article L. 2241-2-1 du code du travail impose le principe de l'ouverture systématique des négociations au niveau de la branche lorsque le premier niveau des salaires minima de branche devient, par l'effet de l'augmentation du SMIC, inférieur à ce dernier. **A défaut d'initiative de la partie patronale dans les 3 mois à compter de la date de modification du montant du SMIC, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.**

## RAPPEL

		POSTES OCCUPÉS	MINIMA BRANCHE 2020	MINIMA BRANCHE 01 10 2021	MINIMA BRANCHE SMIC AU 01 10 2021	MINIMA BRANCHE OCTOBRE 2021
NC	A	NON APPLICABLE CHEZ THOM GROUP	1 544.00 €	1 560.00 €	1 589,47 €	EN COURS DE NÉGOCIATION À LA BRANCHE UBH
EMPLOYÉS	B	CONSEILLER DE VENTE	1 553.00 €	1 571.00 €	1 589,47 €	
	C	CONSEILLER DE VENTE CONFIRMÉ	1 599.00 €	1 620.00 €	1 620,00 €	
	D	CONSEILLER DE VENTE RÉFÉRENT	1 652.00 €	1 676.00 €	1 676,00 €	
AGENTS DE MAÎTRISE	E	MANAGER DES VENTES	1 763.00 €	1 782.00 €	1 782,00 €	
	F	RESPONSABLE MAGASIN	1 862.00 €	1 890.00 €	1 890,00 €	
CADRES	G	DIRECTEUR MAGASIN/AUTRES CADRES	2 381.00 €	2 405.00 €	2 405,00 €	
	H	RESPONSABLE DE PÔLE	3 316.00 €	3 353.00 €	3 353,00 €	
	I	DIRECTEUR/TRICES DE SERVICE	3 465.00 €	3 503.00 €	3 503,00 €	
	J	CADRES DIRIGEANTS/MEMBRES COMEX	3 774.00 €	3 827.00 €	3 827,00 €	

Un avenant relatif aux salariés a été signé par les syndicats de notre branche le 16 avril 2021 et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2021. Cependant pour donner suite à l'augmentation du SMIC, une nouvelle négociation doit avoir lieu. Vos délégués syndicaux CFTC, Gwladys DI PAOLA et Guillaume DELVARE, sont également négociateurs à la branche de l'Union de la Bijouterie et de l'Horlogerie (UBH) se veillerons à ce que ce nouveau droit s'applique.

## → ACTUS JURISPRUDENCES

### UN ACCORD COLLECTIF NE PEUT PAS MODIFIER LA RÉMUNÉRATION SANS L'ACCORD DES SALARIÉS

Sauf disposition légale contraire (notamment en présence d'un accord de performance collective), **un accord collectif ne peut permettre à un employeur de procéder à la modification d'un élément essentiel du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié au préalable**. Aussi, l'employeur doit d'abord obtenir l'aval du salarié pour modifier sa rémunération, qui est élément essentiel au contrat de travail, même si cette modification lui est favorable.

[Cass. soc., 15 sept. 2021, n° 19-15.732 FS-B]



### TEMPS PARTIEL : MÊME DÉCOMPTÉ AU MOIS, IL DOIT RESTER INFÉRIEUR À LA DURÉE LÉGALE HEBDOMADAIRE

Peu importe que le temps de travail d'un salarié à temps partiel soit déterminé à la semaine ou au mois, **sa durée de travail ne peut pas être portée au niveau de la durée légale de travail au cours d'une même semaine du fait de la réalisation d'heures complémentaires**. Si tel est le cas, **le contrat de travail pourra être requalifié en contrat à temps plein**. Cette requalification se fera même si cette limite a été respectée au global sur le mois mais pas sur la semaine.

[Cass. soc., 15 sept. 2021, n°19-19.563]

## → LA QUESTION DU MOIS DU SALARIÉ

### PUIS-JE ÊTRE SANCTIONNÉ(E) POUR UN FAIT TIRÉ DE MA VIE PERSONNELLE ?

L'article 9 du Code civil garantit à toute personne le droit au respect de sa vie privée, y compris sur son lieu de travail et pendant son temps de travail. L'employeur ne peut donc en principe s'immiscer dans la vie privée du salarié voire le sanctionner pour des faits relevant de sa vie personnelle.

- Néanmoins, **l'employeur peut être amené à le sanctionner pour des faits tirés de sa vie personnelle lorsque la sphère personnelle empiète de façon abusive sur la sphère professionnelle ou qu'elle crée un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise**. Par exemple, le licenciement d'un chauffeur qui perd son permis de conduire pour conduite en état d'ivresse en dehors de ses horaires de travail est justifié dès lors que le permis est nécessaire à l'exercice de son activité professionnelle. [Cass. soc., 2 décembre 2003, pourvoi n° 01-43227]
- **De même, le fait pour un salarié d'abuser de son pouvoir hiérarchique en dehors de son lieu et de son temps de travail pour obtenir des faveurs sexuelles** auprès d'un autre salarié de l'entreprise constitue un harcèlement sexuel pouvant être sanctionné par un licenciement pour faute grave. [Cass. soc., 19 octobre 2011 n°09-72.672]
- **Au contraire, le fait pour un salarié de mentir sur son motif d'absence en invoquant un arrêt maladie** alors qu'en réalité il était en garde à vue ne constitue pas un motif de licenciement dès lors qu'il n'est pas établi que ce comportement issu de la vie privée a créé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise. [Cass. soc., 16 septembre 2009, n°08-41.837]
- **Par ailleurs, même en dehors de ses heures de travail, le salarié reste lié à son employeur par une obligation de loyauté**. Ainsi, **est justifié le licenciement d'un salarié qui travaille pour une entreprise concurrente pendant ses congés payés**. [Cass. soc., 10 mai 2001, pourvoi n° 99-40584]