



POINT ACTUALITÉ FÉVRIER 2022

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

ACTUS THOM



La CFTC Thom change de Logo ! Nous l'avons voulu **bleu**, du bleu qui nous caractérise. Pas n'importe quel bleu, celui qui dit "le progrès, les rêves, les lumières et les libertés".

Nous l'avons voulu **en mosaïque, à l'image du Mouvement CFTC**, comme le reflet constitué de ces dizaines de milliers de femmes et d'hommes qui œuvrent au quotidien sur le terrain. Avec leurs myriades de parcours, de métiers, d'appartenance géographique, **ils savent se réunir autour des mêmes valeurs, celles de la CFTC. C'est cette force d'être, d'être un collectif** porteur de liens et de sens résolument tourné vers l'avenir, que nous avons voulu incarner dans notre nouveau logo.



PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT



La Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA) est un dispositif qui permet à l'employeur de verser aux salariés une prime non imposable et **non chargée**.

Malgré la crise sanitaire, la **tendance du chiffre d'affaires est au beau fixe, l'engagement et l'esprit d'équipe des salariés a été sans faille** ainsi que le **dialogue social au sein du CSE Thom**.

L'entreprise THOM a pris seule cette décision par un choix unilatéral de vous verser une prime exceptionnelle du pouvoir d'achat (PEPA) de **500 € en mars 2022**. [Voir conditions dans la note du 08/02/2022]

INFORMATION ANCV

La campagne des ANCV (chèque vacances) a été lancée le 13 janvier 2022 **par le biais d'un sondage sur l'intranet**, il sera proposé soit les ANCV Dématérialisées ou soit le format Papier. Chaque salarié doit se connecter avec ses identifiants pour **saisir son choix jusqu'au 28 février 2022**. Pour se connecter, il faut utiliser ses identifiants (1ere lettre du prénom + le NOM en entier) et son Mot de passe (Code vendeur salarié).

INFORMATION ILLICADO



Si le salarié ne reçoit pas sa carte, il doit faire opposition sur le lien communiqué depuis novembre à tous les magasins (cse-thomgroup@illicado.com)

- Une fois l'opposition enregistrée, Illicado envoie une liste une fois par semaine pour communiquer au CSE (Les Trésorières du CSE) les cartes opposées.
- Ensuite une nouvelle carte est envoyée au domicile en recommandé avec AR (Ce n'est pas illicado qui renvoie les cartes)

Mais si le salarié ne fait pas l'opposition, on ne peut pas savoir si celui-ci a reçu ou non sa carte et donc aucun il n'y a aucun renvoi.

- Il est important que les salariés vérifient leur adresse postale sur leur fiche de salaire pour éviter tout problème à l'avenir.

ACTUS LÉGISLATIVES

PROTOCOLE SANITAIRE : QUELLES RÈGLES APPLICABLES EN FEVRIER ?

Jusqu'au 2 février 2022, pour les postes qui le permettaient, le télétravail était obligatoire à raison de 3 jours au minimum par semaine, ou 4 lorsque l'organisation du travail le rendait possible. Depuis cette date, le télétravail n'est plus obligatoire mais fortement recommandé.

Voici les nouvelles règles d'isolement et mesures à adopter en cas de test positif ou de situation de cas contact :

Si le salarié est testé positif au Covid : il doit être placé en télétravail si son poste le permet. A défaut, il sera placé en arrêt de travail dérogatoire (perception des indemnités journalières de la sécurité sociale et du complément employeur même s'il ne remplit pas les conditions normalement requises, et sans délai de carence) pendant 7 jours s'il est vacciné ou 10 s'il ne l'est pas.

Si le salarié est cas contact : s'il est vacciné, il peut rester au travail. Si son schéma vaccinal est incomplet, il doit s'isoler pendant 7 jours avec mise en place du télétravail quand cela est possible. A défaut, il bénéficie d'un arrêt de travail dérogatoire de 7 jours. Il pourra revenir sur le lieu de travail dès lors qu'il aura un test négatif, réalisé idéalement entre 5 et 7 jours après avoir été signalé cas contact.

Salarié parent dont l'enfant est cas contact ou positif au Covid : si l'enfant a moins de 12 ans et est cas contact : il continue d'aller à l'école. S'il a entre 12 et 16 ans et ne justifie pas d'un schéma vaccinal complet : il ne va pas à l'école et un des deux parents peut bénéficier de l'activité partielle. S'il a entre 12 et 16 ans et bénéficie d'un schéma vaccinal complet : il va à l'école et les parents continuent de travailler en respectant les gestes barrières de manière renforcée.

Si l'enfant âgé de moins de 16 ans est testé positif : il ne va pas à l'école et l'un des deux parents peut bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire. Si la classe de l'enfant âgé de moins de 16 ans est fermée : l'un des parents peut bénéficier de l'activité partielle pour garder son enfant.

[Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19]

PUBLICATION DE LA LOI SUR LE PASS VACCINAL

La loi sur le pass vaccinal du 22 janvier 2022 vient transformer le pass sanitaire en pass vaccinal pour les personnes d'au moins 16 ans à compter du 24 janvier 2022. Ainsi, pour bénéficier du pass vaccinal et accéder aux lieux qui y sont soumis, il faudra avoir un schéma vaccinal complet qui peut différer selon les cas ; les tests PCR ou antigéniques seuls ne sont plus suffisants. [L. n° 2022-46, 22 janv. 2022 : JO, 23 janv.]

ACTUS DE LA BRANCHE

La CFTC vous informe que nous sommes toujours en négociation nationale pour les salaires (Prochaine réunion le 17 février 2022).

LA QUESTION DU MOIS DU SALARIÉ

ARRÊT LONGUE MALADIE : QUELLE PROTECTION POUR LE SALARIÉ ?

Lorsqu'un salarié est en arrêt longue maladie, cela entraîne la suspension de son contrat de travail et il en découle plusieurs conséquences pour ce dernier et notamment certaines protections.

L'INTERDICTION DE LICENCIER SAUF EXCEPTION

En premier lieu, l'article L. 1132-1 du code du travail fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé. Tout licenciement justifié pour un tel motif est discriminatoire et par conséquent nul de plein droit. Mais le licenciement d'un salarié en arrêt maladie est possible dans certains cas. En effet cet article ne s'oppose pas au licenciement motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par :

- La situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement [Cass. Soc., 21 sept. 2005, n° 03-45.820]
- L'inaptitude constatée par le médecin du travail
- La violation d'une obligation incombant au salarié malade (absence de justification de l'arrêt, exercice d'une activité concurrente durant cette période d'arrêt...)

LE SAVIEZ-VOUS : certaines conventions collectives prévoient une clause de garantie d'emploi qui a pour effet d'assurer le maintien du salarié dans l'entreprise pendant une certaine durée, ce qui fait obstacle au licenciement du salarié durant cette période, hormis pour motif disciplinaire.

LE SORT DES CONGÉS PAYÉS

Pour les salariés en arrêt sur une longue période, se pose également la question de l'acquisition et de la prise des congés payés. En effet, le salarié qui est en arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle continue d'acquérir des congés payés mais la limite d'une durée ininterrompue d'un an.

LE SAVIEZ-VOUS : L'absence pour maladie non-professionnelle n'ouvre pas droit à des congés payés, sauf si la convention collective, le règlement intérieur, les usages ou le contrat de travail le prévoit.

Par ailleurs, le salarié malade avant le départ en congés ne perd pas ses congés acquis et a droit à leur report après la date de reprise du travail. L'employeur devra accorder au salarié une nouvelle période de congés. [Cass. soc., 27 sept. 2007, n° 05-42.293]

Lorsque l'arrêt de travail prend fin après la clôture de la période des congés dans l'entreprise, le salarié bénéficie également du report de ses congés selon des modalités qui ne sont pas précisées par la loi ou le juge. Toutefois, depuis un arrêt du 21 septembre 2017 de la Cour de cassation, il est acquis que cette période de report peut être limitée dans le temps, à condition que celle-ci dépasse la durée de la période de référence (donc d'un an). Ainsi, des dispositions conventionnelles ou statutaires fixant une durée de report entre 15 mois et 3 ans seraient valables.

LA CFTC THOM VOUS ACCOMPAGNE DANS VOS DÉMARCHES...
Le salarié peut se faire représenter par un représentant du personnel CFTC.
N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER VOS REPRÉSENTANTS CFTC

VOS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX* CFTC

DELVARE Guillaume, **DI PAOLA** Gwladys, **FLUTEAUX** Audrey, **VAUDE** Alexandra

ET TOUS VOS ÉLUS CFTC

BAUDRY Christopher, **BRUYELLE** Mickaël, **CANADAS** Laurence, **CHAPELLE** Séverine, **DELEPLACE** Cindy, **DOS SANTOS** Coralie, **DUFOUR** Magali, **HERAGMI** Aurélie, **LIGERE** Marielle, **OZDEMIR** Filiz, **TRIPENNE** Cathel Line, **VERHELST** Amandine, **BLAIN** Sylvie, **ESNAULT** Séverine, **HIDA** Assia et **NESPOUX** Christine, **FREVAL** Céline, **FRISTOT** Sophie, **SAMMUT** Marc, **JONCART** Johane et **PRECIGOUT** Françoise, **FIRMIN** Agnès, **BOUARABA** Mania, **MARTINEZ** Sandrine, **PEREIRA** Anthony et **GOSSE** Isabelle.



www.CFTC-thom.fr



Cftc Thom



cftc.thom@gmail.com