



CFTC-thom.fr



# POINT ACTUALITÉ MAI 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 Jurisprudences, l'actu de la Branche et la question du mois d'un salarié.

## ACTUS THOM

### ASPIRATEUR BALAI



Nous l'avons **proposé et nous l'avons obtenu**. Afin d'améliorer vos conditions de travail au sein de vos magasins avec la mise en place d'aspirateur balai.

**La procédure reste la même** : le magasin passe par son DS qui vous fait la demande et devra vous préciser qu'il veut un aspirateur balai. **Il sera commandé en remplacement du HENRY lorsqu'il est HS.**

L'aspirateur balai « Rowenta - Aspirateur balai X-Force Flex 11.60 Animal Kit » sera commandé par le service Travaux. Par rapport à l'autonomie, 1 aspirateur par boutique de 100m<sup>2</sup> max, si supérieur, il faut valider 2 aspirateurs Balai par le DS.

[Négociation Annuelle Obligatoire 2021 + PV CSE 25 janvier 2022]

### LE REMPLACEMENT D'UN SALARIÉ ABSENT DU JOUR AU LENDEMAIN

Le DM/RM peut contacter un salarié en modulation, démodulation, ... pour le prévenir et lui demander s'il peut venir travailler (l'importance de l'esprit d'équipe). **Mais le salarié n'a aucune obligation d'accepté si cela perturbe ce qu'il avait prévu.** Le salarié ne sera pas sanctionné. Le DM/RM peut cependant s'engager à reporter ses jours en entente avec celui-ci. Si le salarié refuse, le DM/RM se réfère au DS pour trouver une solution alternative.

« ... le directeur de magasin informera les salariés des changements d'horaires à intervenir sous un délai de trois semaines. Dans des circonstances exceptionnelles (limitées à deux par an), il pourra être ramené à sept jours ouvrés... »

[Disponible sur l'intranet, Accord Temps de Travail en page 4]

## ACTUS LÉGISLATIVES

### LES CHANGEMENTS IMPORTANTS À VENIR

- Pour donner suite à l'arrêté du 19 avril 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance, **le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) a été revalorisé de 2,65% au 1er mai 2022 portant son montant à 10,85 € brut de l'heure ; soit 1 645,58 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.** [Arrêté du 19 avril 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance]
- Le CSE est désormais consulté sur le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)** et sur ses mises à jour quel que soit l'effectif de l'entreprise. Il pourra formuler un avis négatif en cas de désaccord sur l'évaluation des risques.
- La négociation sur la **Qualité de Vie au Travail (QVT)** devient la négociation sur la **Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)**.
- Concernant la **visite de reprise et visite de mi-carrière**, c'est désormais après une absence d'au moins 60 jours pour maladie non professionnelle (et non plus 30 jours) que la visite de reprise est obligatoire. Une visite de mi-carrière est créée : elle doit être organisée l'année civile des 45 ans du salarié ou sur une autre période fixée par accord de branche. [Loi n° 2021-1018, 2 août 2021, art. 3 et 39 : JO, 3 août]

## JURISPRUDENCES

### UTILISATION DU PROFIL LINKEDIN COMME ÉLÉMENT DE PREUVE

Par un arrêt du 30 mars 2022, la chambre sociale de la Cour de cassation admet, de manière implicite, que des éléments tirés du profil LinkedIn d'un salarié peuvent être invoqués en tant que moyen de preuve par un employeur dans un procès prud'homal. **En l'espèce, l'employeur avait tenté de prouver que son ancien salarié avait retrouvé un emploi un mois après son licenciement, par le biais d'extraits tirés du profil LinkedIn.** Les juges considèrent que ces éléments constituent dès lors des preuves recevables.

[Cass. Soc., 30 mars 2022, n° 20-21.665 F-D]

## ACTUS DE LA BRANCHE

### SALAIRES

La CFTC vous informe que la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) va être réunie pour la négociation des Salaires 2022 (minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires). La CFTC Thom va tout faire pour augmenter vos salaires toute en maintenant des écarts entre les niveaux, éviter les tassements des grilles, supprimer le niveau A lors des prochaines négociations.

## LA QUESTION DU MOIS DU SALARIÉ

### À QUELLES CONDITIONS L'EMPLOYEUR PEUT-IL INTERDIRE TOTALEMENT LA CONSOMMATION D'ALCOOL SUR LE LIEU DE TRAVAIL ?

**L'article R.4228-20 pose un principe de base en matière de consommation d'alcool au travail** : aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. **Il en résulte qu'une interdiction absolue de toute consommation d'alcool sur le lieu de travail ne résulte pas spécifiquement d'un texte de loi.**

En effet, ce même article vient préciser que « lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident ».

Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché.

**Une interdiction absolue de consommer de l'alcool sur le lieu de travail n'est dès lors pas prévue par la loi**, mais en vertu de celle-ci un employeur est libre d'instaurer une telle interdiction lorsqu'il la prévoit au sein du règlement intérieur de l'entreprise ou au sein d'une note de service. [Règlement Intérieur Thom, article 6, page 9].

#### Pour cela, deux conditions doivent impérativement être remplies :

- La consommation de boissons alcoolisées doit être susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs
- L'interdiction formulée doit être proportionnée au but recherché.

En cas de contestation, c'est à l'employeur d'apporter la preuve de l'existence d'une situation justifiant la mise en place d'une telle mesure et de démontrer en quoi cette mesure est proportionnée.

#### Sur ce point les juges ont eu l'occasion d'apporter quelques précisions qui soulignent une nuance :

Un employeur n'a aucune obligation d'apporter des éléments chiffrés ni la preuve de risques qui se seraient déjà réalisés en la matière. De manière générale, c'est le contexte et l'organisation du travail au sein d'une entreprise qui permet de déterminer si une situation de danger liée à une consommation d'alcool existe.

Par exemple, une interdiction absolue peut être mise en œuvre lorsqu'il est établi que la majorité des salariés d'une usine utilise des machines lourdes ou manipulent des produits chimiques

Dès lors qu'une telle interdiction est prévue au sein du règlement intérieur, elle s'impose à tous les salariés et en toute circonstance. Le non-respect des dispositions du règlement intérieur peut donc entraîner des sanctions disciplinaires.

Par exemple, il a été jugé que l'abus d'alcool au cours d'une réunion professionnelle entraînant un comportement agressif d'un salarié, déjà sanctionné pour intempérance sur le lieu de travail, peut justifier un licenciement pour faute grave [Cass. soc., 6 oct. 1998, n° 96-42.290].

### LA CFTC THOM VOUS ACCOMPAGNE DANS VOS DÉMARCHES... N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER VOS REPRÉSENTANTS CFTC

#### VOUS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX\* CFTC

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

#### ET TOUS VOS ÉLUS CFTC

BAUDRY Christopher, BRUYELLE Mickaël, CANADAS Laurence, CHAPPELLE Séverine, DELEPLACE Cindy, DOS SANTOS Coralie, DUFOR Magali, HERAGMI Aurélie, LIGERE Marielle, OZDEMIR Filiz, TRIPENNE Cathel Line, VERHELST Amandine, BLAIN Sylvie, ENSAULT 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