



POINT ACTUALITÉ JUILLET 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

RÉPONSE À VOS QUESTIONS SUITE À LA RÉUNION DU CSE ORDINAIRE DU 21 JUIN 2022

- La **direction a expliqué comment vont être défini les objectifs de chiffre d'affaires magasin pour FY 2022-2023**. L'explication est donnée dans le PV CSE du 21 juin 2022, Point activité.
- **Enquête de satisfaction**. La direction indique que le système ne sera pas modifié à court terme, mais il sera étudié par le service de la relation clients pour que les questions soient plus justes, précises et un peu plus exhaustives afin que les magasins ne soient plus pénalisés par des notes et commentaires négatifs qui n'ont rien à voir avec l'expérience client.
- En cas de panne de climatisation, il faut bien suivre la procédure (maintenance), contacter le bon service, avec un suivi DS. Les défauts de climatisation sont généralement résolus en 3 ou 4 semaines. La grande difficulté lors de pannes de climatisation réside dans les délais de livraison des pièces, de plus en plus longs. **Il a été demandé aux directeurs de magasins d'acheter de petits ventilateurs (validation DS au préalable), de proposer des pauses régulières et de conseiller de boire beaucoup d'eau.**
- Possibilité pour les salariés **d'utiliser les bons de rachat Or** et de **bénéficier simultanément des 30 % de remise sur leurs achats**.
- La Direction s'engage à **vérifier les primes de missions reçues par les salariés en mission déclarant ne pas avoir reçu le minima annoncé, pour l'heure, 61 salariés sont répertoriés en mission. Les régularisations sont en cours.**
- **Le pourcentage retenu pour le déclenchement de la prime éclat cette année** à hauteur d'au moins 98 % du CA réalisé.
- La musique en magasin, il y a plus de 400 titres diffusés actuellement, plus une *playlist* de Noël. **Le service lancera prochainement un sondage pour savoir quels équipements dans les magasins devraient être modifiés pour recevoir d'autres systèmes.**
- la solution n'a pas encore été trouvée, elle est à l'étude, concernant la **sauvegarde des mails à plus de trois mois.**
- **Formation perçage avec des kits pour les nouveaux CDV**. Une demande a été faite auprès du fournisseur pour qu'il prépare une vidéo de formation, ainsi qu'un support écrit. Il livrera d'ici trois semaines des boîtes d'entraînement composées d'instruments de perçage, d'oreilles en silicone, de boucles, afin que les équipes se forment au perçage d'oreilles. Dans un premier temps, il enverra 50 kits et si le système fonctionne bien, il sera déployé.
- **Chaises hautes spéciales perçage avec un dossier, la demande a été pris en compte. La commande est en cours. Il a été suggéré que cette chaise soit pliante pour les magasins exigus.**
- **Mise en place des PLV au plafond très hauts et difficiles d'accès (en angle de bergerie) ... La direction va lancer un sondage** auprès des magasins afin de récolter toutes les photos des espaces de communication, les chartes, les photos des plafonds, pour étudier comment mettre en place, ou non, les PLV.
- **ARTICK, en attente d'un retour concernant les commandes de pièces détachées (Maillons, pompes...)**

ACTUS LÉGISLATIVES

VAGUE DE CHALEUR – LE MINISTÈRE DU TRAVAIL PUBLIE UNE NOUVELLE INSTRUCTION

Une nouvelle instruction précisant les précautions à prendre en cas de vague de chaleur a été publiée par le Ministère du travail. Elle précise notamment :

- les actions à engager sur le terrain : prise en compte du risque de « fortes chaleurs » dans l'évaluation des risques, adaptation du travail face aux températures hautes...
- le suivi des accidents graves et mortels : transmission immédiate à la DGT, surveillance de la mortalité et des accidents graves en lien avec le risque de chaleur...
- les consignes destinées aux employeurs lorsqu'un département passe en vigilance rouge : réévaluation quotidienne des risques, mesures d'aménagement de l'organisation du travail, réexamen de la liste des télétravailleurs...
- l'indemnisation ou la récupération des heures perdues pour cause de canicule : récupération des heures non travaillées, recours au dispositif d'activité partielle...

Il est par ailleurs rappelé qu'il est interdit aux employeurs d'affecter des jeunes aux travaux les exposant à des températures extrêmes susceptibles de nuire à leur santé [C. trav. art. D 4153-36] et que l'inspection du travail pourra mobiliser les dispositions relatives aux lieux de travail, notamment l'obligation de mise à disposition de boissons [C. trav. art. 4225-2 s.] [Instruction du ministère du travail, 31 mai 2022]

JURISPRUDENCES

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE – 2 ARRÊTS – UNE MÊME OFFRE DE RECLASSEMENT PEUT ÊTRE PROPOSÉE À PLUSIEURS SALARIÉS

Dans le cadre d'une procédure de licenciement économique, un employeur doit obligatoirement satisfaire à son obligation de reclassement en proposant aux salariés concernés tous les postes disponibles qui correspondent à leurs compétences. De fait, cela peut aboutir à proposer le même poste à plusieurs salariés.

Par cet arrêt du 11 mai 2022, la Cour confirme qu'un même poste de reclassement peut être proposé à plusieurs salariés et va au-delà en affirmant qu'il s'agit d'une obligation pour l'employeur, dès lors que les postes correspondent aux compétences de plusieurs salariés. [Cass. soc., 11 mai 2022, n°21-15.250]

L'ACTU DE LA BRANCHE (UNION DE LA BIJOUTERIE ET DE L'HORLOGERIE)

SALAIRES

Un accord a été signé par la CFTC (il n'y a que la CFTC a signé !) dans la branche :

- **Horlogerie-bijouterie** → Avenant SALAIRES n°28 du 3 juin 2022 (CF. Point actualité Juin 2022)

LA QUESTION DU MOIS DU SALARIÉ

À QUELLES INDEMNITÉS AI-JE DROIT EN CAS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE?

En matière de rupture conventionnelle, l'un des points essentiels concerne le montant de l'indemnité spécifique devant être versé au salarié. La règle veut que le montant de l'indemnité puisse être négocié librement entre les parties, sous réserve du respect des règles posées par le Code du travail.

En effet, la loi prévoit que cette indemnité ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité légale prévue en cas de licenciement. Cette indemnité légale de licenciement se calcule de la manière suivante : 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel il faut ajouter 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. La base de calcul est la moyenne des 3 ou des 12 derniers mois de salaire, selon la solution la plus favorable au salarié.

A noter : Si elle est plus favorable que l'indemnité légale, c'est le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective qui doit être versé au salarié.

Dès lors, un salarié peut négocier un montant qui serait supérieur à cette indemnité légale qui constitue le minimum obligatoire. La rupture conventionnelle ne sera pas homologuée si ce montant est finalement inférieur à l'indemnité de licenciement.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est-elle imposable ?

L'indemnité est imposable dans les mêmes conditions que pour l'indemnité de licenciement, c'est-à-dire que le montant correspondant à l'indemnité fixée par la loi ou la convention collective est exonéré en totalité.

Si vous recevez un montant supérieur, l'exonération est limitée à l'un des montants suivants :

- 2 fois le montant de la rémunération brute que vous avez perçue l'année précédant votre licenciement
- Moitié de l'indemnité de licenciement que vous avez perçue

A noter : l'exonération est limitée à un maximum de 246 816 € pour les indemnités perçues en 2022

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est-elle exonérée de cotisations sociales et de CSG / CRDS ?

La fraction de l'indemnité de licenciement exonérée d'impôt sur le revenu est également exonérée de cotisations sociales, pour la fraction inférieure à 82 272 €

L'indemnité de licenciement est exonérée de CSG et CRDS selon la plus petite des 2 limites suivantes :

- Montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement dû au salarié licencié
- Montant de l'indemnité exonérée de cotisations sociales

Peut-on envisager de conclure une transaction dans le cadre d'une rupture conventionnelle ?

La convention de rupture conventionnelle ne doit pas faire office de transaction. La jurisprudence actuelle interdit toute convention qui a pour double objet de rompre le contrat de travail et de transiger. C'est pourquoi la rupture conventionnelle ne peut pas être un substitut à la transaction, de même qu'une transaction ne peut pas être incluse dans le cadre de la rupture conventionnelle. Rien n'interdit toutefois de conclure une transaction après une rupture conventionnelle.

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, **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