



POINTS ACTUALITÉS

NOVEMBRE 2022



Site www.CFTC-thom.fr
Mail cftc.thom@gmail.com
Facebook CFTC thom
Tel 06 82 72 27 78

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 Jurisprudence, l'actu de la Branche et la question du mois d'un salarié.

ACTUS THOM

LES ORGANISATIONS SYNDICALES ET VOUS

La CFTC vous informe de quelques règles pour mieux appréhender la venue des membres du CSE ou d'organisations syndicales sur vos magasins, sièges et centrales :

- **NOUS AVONS ACCÈS À TOUTE L'ENTREPRISE**
- Lors de nos passages, nous devons **ÊTRE ACCOMPAGNÉ DANS VOS RÉSERVES**
- **NOUS AVONS LE DROIT D'AFFICHER NOS DOCUMENTS UNIQUEMENT** sur les panneaux dédiés au CSE ou aux organisations syndicales ou dans les lutins dédiés.
- Nous essayons de rester discrets pour **ÉVITER DE VOUS DÉRANGER SUR VOTRE LIEU DE TRAVAIL**
- **VOUS N'AVEZ PAS D'OBLIGATION D'INTÉRAGIR AVEC NOUS** si tel n'est pas votre souhait
- **VOUS N'AVEZ AUCUNE OBLIGATION DE DONNER VOS COORDONNÉES PERSONNELLES** (mail, adresse postale ou téléphone)
- Chaque syndicat à sa manière d'aborder les sujets. **VOUS ÊTES SEUL DÉCIDEUR DE CE QUI EST BON POUR LE PRÉSENT ET LE FUTUR DE L'ENDROIT OU VOUS TRAVAILLEZ**
- **SI VOUS CONSTATEZ QU'UN MEMBRE DU CSE OU D'UNE ORGANISATION SYNDICALE A UN COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ OU ABUSE DE SES FONCTIONS**, vous pouvez nous le signaler à l'adresse suivante « cftc-thom@gmail.com » ou alerter la direction par e-mail.

PROTOCOLE NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Quand Le syndicat « CFDT » refuse des avancées pour les salariés,

Le syndicat « CFTC » revendique, négocie et signe !

Nous sommes le seul syndicat du groupe avoir obtenu des avancées pour vous (Prime de partage à la valeur de 600 euros, etc. ...). Vous pouvez consulter notre **TRACT CFTC – NAO – CE QUE NOUS AVONS OBTENU POUR VOUS**.

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR DE 600 €

Sont bénéficiaires de la prime de pouvoir d'achat les salariés dont la rémunération au cours des 12 derniers mois précédents est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC. Peuvent seuls bénéficier de la prime, les salariés dont le contrat de travail est en cours à la date de signature de la décision unilatérale, que l'exécution de ce contrat soit suspendue ou non. **Le montant de la prime sera modulé selon la durée du temps de travail prévue au contrat et au prorata de la date d'entrée.**

ACTUS LÉGISLATIVES

PROJET DE LOI MARCHÉ DU TRAVAIL : ENCADREMENT DES ABANDONS DE POSTE MODIFIÉS

Le projet de loi marché du travail a été adopté en première lecture par le Sénat le 25 octobre 2022. La mesure concernant la présomption de démission figure toujours au sein de ce projet qui prévoit la création d'un nouvel article au sein du Code du travail traitant de cette présomption de démission.

Article L.1237-1-1 : « *Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai. Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes* ».

Le délai fixé par l'employeur ne pourra être inférieur à un délai fixé par un décret en Conseil d'Etat. **Le salarié présumé démissionnaire perdrait ainsi le bénéfice de l'assurance chômage.**

[Projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein-emploi, adopté en première lecture par le Sénat le 25 octobre 2022]

ACTUS BRANCHE

AUGMENTATION DES MINIMAS – MISE EN APPLICATION DES JANVIER 2023

Vos 2 délégués syndicaux CFTC (Gwladys DI PAOLA et Guillaume DELVARE) souhaitent vous faire part de leur travail au sein de la branche de l'Union de la Bijouterie et de l'Horlogerie (UBH) sur l'année 2022. **4 accords salaires ont été revendiqués, négociés et signés.**

POUR CONTINUER D'ÊTRE TRANSPARENT AVEC VOUS :

- **LA « CFDT » A REFUSÉ D'AUGMENTER VOTRE POUVOIR D'ACHAT EN REFUSANT DE SIGNER L'AVENANT N°26, 27 ET 28**
- **LA « CFDT » N'EST PAS VENUE À LA DERNIÈRE RÉUNION DE NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES** (La CFTC a obtenu 4% ce jour-là)
- **LA « CFDT » N'A RIEN FAIT POUR LES SALARIÉS SUR LES SALAIRES MINIMA** (la CFTC a obtenu de l'avenant n°26 au n°29, une augmentation sur la grille de 7.67% à 8.69% sur l'année)

Sur l'intranet → RH → ORGANISATIONS SYNDICALES → CFTC → « 2022 - Tract CFTC - Salaires Minima - Novembre 2022 »

ACTUS JURISPRUDENCES

ANCIENNETÉ POUR LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT : ABSENCES POUR MALADIE SONT EXCLUES

En principe, **les périodes d'absences pour maladie ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté permettant de déterminer le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.**

Ce n'est qu'en présence de dispositions conventionnelles spécifiques que les périodes d'absences pour maladie non professionnelle peuvent être prises en compte dans le calcul de l'ancienneté. **Dans le cas d'espèce, aucune disposition ne prévoyait une telle prise en compte.**

[Cass. soc., 28 sept. 2022, n°20-18.218]

LA QUESTION DU MOIS DU SALARIÉ

MATERNITÉ : QUELLE PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT ?

La salariée enceinte bénéficie d'une protection contre le licenciement à partir du moment où elle a médicalement justifié son état de grossesse auprès de son employeur et jusqu'à 10 semaines après la fin du congé de maternité ou les congés payés pris immédiatement après celui-ci (Article L. 1225-4 du code du travail). Néanmoins, cette protection contre le licenciement sera plus ou moins renforcée selon la période de grossesse ou de maternité.

UNE PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT DITE RELATIVE :

Pour toute la période entre la déclaration de son état de grossesse à l'employeur jusqu'au début du congé maternité puis pour les 10 semaines suivants le congé maternité (hors prise de congés payés par la salariée post congé maternité), la protection contre le licenciement est dite relative.

Dans ce cas, l'employeur peut mettre fin à son contrat de travail si la salariée a commis une faute grave ou s'il est dans l'impossibilité de la maintenir, pour un motif étranger à la grossesse. Dans ce dernier cas, la lettre de licenciement doit obligatoirement préciser les raisons qui rendent impossible ce maintien.

Un licenciement fondé sur l'état de grossesse de la salariée est considéré comme nul car cela constitue une mesure discriminatoire prohibée par l'article L. 1132-1 du code du travail.

UNE PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT DITE ABSOLUE :

Durant son congé maternité et pendant toute la période de congés payés pris immédiatement après le congé maternité, la salariée bénéficie d'une protection dite absolue contre le licenciement.

L'employeur ne peut pas rompre son contrat de travail même en cas de faute grave ou d'une impossibilité de maintenir le contrat ; le licenciement est donc strictement interdit.

Notez-le : la salariée bénéficie également d'une protection absolue contre le licenciement pendant le congé pathologique.

Attention néanmoins à ce que le médecin prescrivant l'arrêt coche bien la case « en rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse » sur le formulaire destiné à la sécurité sociale et à l'employeur. A défaut, l'arrêt ne sera pas considéré comme un congé pathologique mais un simple arrêt maladie et la protection redeviendra donc relative et non absolue (Cass. soc., 14 septembre 2022, n°20.20.819).

ABSENCE DE PROTECTION :

Il y a une exception où la salariée enceinte ne bénéficie d'aucune protection contre le licenciement c'est le cas où son autorisation de travail n'a pas été renouvelée (Cass. soc., 15 mars 2017, pourvoi no 15-27.928).

Notez-le : La salariée inscrite dans un parcours d'assistance médicale à la procréation bénéficie de la même protection que la femme enceinte en matière d'embauche, de mutation et de licenciement (article L. 1225-3-1 du code du travail).

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, **NESPOUX** Christine, **FREVAL** Céline, **FRISTOT** Sophie, **SAMMUT** Marc, **PRECIGOUT** Françoise, **FIRMIN** Agnès, **BOUARABA** Mania, **MARTINEZ** Sandrine, **PEREIRA** Anthony et **GOSSE** Isabelle.