



POINT ACTUALITÉ

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

ACTUS THOM

OCTOBRE ROSE

« Le dépistage n'est plus un tabou
et ça peut vous sauver la vie »

Le cancer du sein est le cancer le plus fréquent en France et représente la première cause de décès par cancer chez la femme. C'est pourquoi il est important de ne pas avoir peur d'en parler et de s'informer.

Il est nécessaire d'adopter les bons réflexes comme le dépistage, qui peut sauver des vies.



RÉPONSE À VOS QUESTIONS À LA SUITE DE LA RÉUNION DU CSE ORDINAIRE DU 29 SEPTEMBRE 2022

DISPARITÉS DE BUDGET ENTRE MAGASINS ET OU SECTEURS

- Des budgets sont attribués pour remplacer les salariés en congés payés, En cas de dysfonctionnement, il ne faut pas hésiter à remonter à vos élus CFTC

PROCÉDURE MUTATION

- il faut écrire au DS et au service Carrière en mettant les RH en copie pour signifier son souhait de mutation.

ÉCLAIRCISSEMENT SUR LES ÉVOLUTIONS MAGASINS

- **CDV au poste de CDV Confirmé sur son magasin propre**
⇒ THOM indique que oui.
- **CDV au poste de MDV sur son propre magasin**
- **MDV deviennent RM/DM sur son propre magasin**
⇒ THOM estime qu'il vaut mieux changer de magasin pour s'assurer de meilleures conditions de réussite.

ACTUS LÉGISLATIVES

ARRÊT DÉROGATOIRE LIÉ AU COVID-19

PROLONGATION DES CONDITIONS D'INDEMNISATION PLUS FAVORABLES JUSQU'AU 31/12/2022

Les conditions de versement favorables du complément légal de salaire en cas d'arrêts de travail dérogatoires liés à la Covid-19 sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2022.

Cela implique concrètement que les salariés en arrêt de travail lié à la Covid-19, **peuvent bénéficier de l'indemnité complémentaire légale notamment sans condition d'ancienneté, et sans délai de carence de 7 jours.** La durée de l'arrêt concerné n'est pas prise en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de 12 mois.

[Ord. 2022-1203, 31 août 2022 : JO, 1 sept.]

CONGÉ DE PROCHÉ AIDANT : NOUVEAUX BÉNÉFICIAIRES

Depuis le 1er juillet 2022, le congé de proche aidant et le dispositif de don de jours de repos sont ouverts plus largement aux salariés portant assistance à un proche handicapé ou en perte d'autonomie. La condition légale de particulière gravité a été supprimée, mais il doit s'agir de personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie nécessitent une aide régulière de la part d'un proche. Le salarié concerné doit présenter les attestations énumérées à l'article D. 3142-8 du code du travail.

[D. n° 2022-1037, 22 juill. 2022]

ACTUS BRANCHE

PUBLICATION DE MESURES INCITANT LES BRANCHES À LA NÉGOCIATION DES SALAIRES MINIMA

Des accords salaires ont été revendiqués, négociés et signés dans la branche de l'Union de la Bijouterie et de l'Horlogerie (UBH) grâce à vos 2 délégués syndicaux CFTC (Gwladys DI PAOLA et Guillaume DELVARE). Nous sommes actuellement en signature. **Une publication sera faite prochainement pour informer en outre des nouveaux minima pour le 1er janvier 2023.**

INÉGALITÉ DE TRAITEMENT : LA DÉTENTION D'UN DIPLÔME NE JUSTIFIE PAS TOUJOURS L'INÉGALITÉ ENTRE SALARIÉS

Dans cet arrêt, la Cour de cassation est venue préciser qu'un élément objectif, comme le diplôme, n'est pas toujours suffisant pour justifier une différence de traitement entre des salariés exerçant les mêmes fonctions sauf s'il peut être prouvé que cet élément atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée.

[Cass. soc. 14 septembre 2022, n° 21-12175]

RÈGLEMENT INTÉRIEUR : EN CAS DE DÉFAUT DE CONSULTATION DU CSE, UN SYNDICAT PEUT DEMANDER SA SUSPENSION

Si l'employeur ne consulte pas le CSE avant de mettre en place ou après toute modification du règlement intérieur, alors un syndicat présent dans l'entreprise sera en droit de demander en référé la suspension du règlement intérieur. Le syndicat pourra au nom de la défense de l'intérêt collectif de la profession demander la suspension du règlement intérieur mais en aucun cas sa nullité ou son inopposabilité à tous les salariés de l'entreprise.

[Cass. Soc., 21 sept. 2022, n° 21-10.718]

ACTION EN JUSTICE DU CSE : L'ORDRE DU JOUR PEUT ÊTRE MODIFIÉ LE JOUR MÊME DE LA RÉUNION POUR PERMETTRE AU CSE DE MENER CETTE ACTION

Un point à l'ordre du jour ajouté en début de séance d'un CSE central est considéré comme valable dès lors qu'il a pour objet de donner mandat à un membre du comité pour agir en justice pour délit d'entrave et cela même si cela n'a aucun rapport avec les points déjà inscrits à l'ordre du jour.

[Cass. crim., 13 sept. 2022, n° 21-83.914]

LA QUESTION DU MOIS DU SALARIÉ

QUE DEVIENNENT LES RTT NON PRIS AU COURS DE L'ANNÉE ? PEUT-ON SE LES FAIRE INDEMNISER ?

En principe, le sort des jours de RTT non pris est généralement précisé dans l'accord de branche ou d'entreprise ayant mis en place le régime d'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Si rien n'est précisé dans l'accord en question, l'absence de prise des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail n'ouvre droit à une indemnité que si cette situation est imputable à l'employeur. Il reviendra alors au salarié de prouver qu'il a été empêché de prendre ses jours de RTT. (Chambre sociale de la Cour de cassation, 31 mars 2016, n° 14-29326)

Par exemple : en cas de rupture du contrat de travail, si un salarié est dispensé d'effectuer son préavis par l'employeur, il pourra percevoir une indemnité pour les RTT dont il aurait dû normalement bénéficier s'il avait exécuté son préavis. En effet, la dispense de préavis par l'employeur ne doit pas entraîner une diminution des avantages dont le salarié aurait dû bénéficier. Il est également possible de placer ces jours de RTT non pris dans le Compte épargne temps (CET) si un accord sur le CET existe et que cet accord prévoit cette option.

Notez-le : La loi de finances rectificative pour 2022 prévoit un nouveau dispositif temporaire permettant aux salariés, avec l'accord de leur employeur, de renoncer contre paiement d'une majoration de salaires à certains jours de RTT. Il est applicable dans toutes les entreprises quel que soit leurs effectifs mais uniquement durant la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025, soit pendant 3 ans.

Toute demande de rachat de RTT ne peut être initiée qu'à la demande du salarié. Il devra donc formaliser sa demande par écrit (mail – courrier recommandé ou remis en main propre) pour une question de preuve.

Ces journées ou demi-journées de RTT seront payées, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, au taux de majoration prévu pour la première heure supplémentaire par l'accord d'entreprise ou de branche applicable (c'est un taux qui ne peut être inférieur à 10%). A défaut, d'accord d'entreprise ou de branche sur ce point, la majoration sera de 25%.

Notez-le : les jours de RTT rachetés ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires. Ce revenu est exonéré des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, dans la limite de 7 500 €. Il est toutefois soumis à la CSG et à la CRDS et est inclus dans le montant du revenu fiscal de référence. Attention, les heures supplémentaires ou complémentaires effectuées par le salarié seront aussi comptées dans ce plafond de 7 500 € dans les mêmes conditions.

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.



www.CFTC-thom.fr



Cftc Thom



cftc.thom@gmail.com