



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

TRÈS BELLES FÊTES DE FIN D'ANNÉE ET PRIME DE FIN D'ANNÉE (PFA)



Les conditions de versement restent en vigueur :

- Être présent(e) la semaine précédant la Saint Valentin et le jour de la Saint-Valentin,
- Être présent(e) la 1 semaine précédant la fête des mères et le jour de la fête des mères
- Être présent(e) le mois de décembre, sans aucun jour d'absence durant les jours ouvrables au cours de ces périodes (à l'exception des absences expressément autorisées par l'employeur).

Grâce à la CFTC, la direction va faire preuve de souplesse sur les conditions d'obtention de la prime de fin d'année. (Si absence en dehors de ses 3 périodes, un prorata sera appliqué)

RÉPONSE À VOS QUESTIONS À LA SUITE DE LA RÉUNION DU CSE DU 22 NOVEMBRE 2022

TEMPÉRATURE MAGASIN

- Lors du CSE du 22 novembre, THOM s'est engagé à trouver des solutions rapidement pour les magasins inférieurs à 19 degrés, **il est important de prévenir d'abord votre DS** ou dans le cas éventuel, **vous pouvez joindre le secrétaire du CSSCT** (Commission Santé, Sécurité et Condition de Travail) **au 06 82 72 27 78** ou g.delvare.cftc@gmail.com.

0.5 POINTS E-COMMERCE ET 0.5 POINTS RÈGLE DE L'ARRONDI

- Si un magasin a 100 000 euros à faire sur le mois, qu'il atteint 99 980 euros et que l'objectif du e-commerce a été réalisé, il bénéficiera d'un rattrapage de 0,5 point. Ainsi, il n'existe plus qu'un objectif magasin concernant chacun des magasins, les points de vente étant amenés à être aidés ou non en fin de mois par l'e-commerce.
- si un magasin qui fait -1 point par rapport à son objectif et que l'e-commerce est réalisé, alors le point de vente touchera la prime.

DÉCLARATION D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL

- En cas d'accident, une déclaration doit être effectuée. En magasin, si quelqu'un est victime d'un malaise, il convient d'appeler le PC Sécurité ou les pompiers. Dans les centres commerciaux, il existe en principe une cellule dédiée. En définitive, il n'existe pas de règle précise dans la mesure où tout dépend de la nature de l'accident. Bien sûr, si un salarié se coupe, il sera immédiatement orienté vers un hôpital, par exemple. Les agents de sécurité, pour leur part, sont un relai devant guider la démarche. Par ailleurs, s'agissant des déclarations d'accident du travail, aucun manquement n'a jamais été recensé. Le délai de déclaration à la CPAM, pour rappel, est de 48 heures.

ASPIRATEUR SANS FIL DU SERVICE MAINTENANCE

- La production des aspirateurs NUMATIC sans fil professionnel vient d'être finalisée. Un modèle va être testé au Siège.

PERÇAGE VOLONTARIAT OU PAS

- Le volontariat n'était en vigueur que durant la période de crise sanitaire, affirmant que le perçage figure sur la fiche de poste. Bien entendu, si un salarié ne peut pas percer une raison ou pour une autre, THOM en tiendra compte. Pour le reste, le perçage ne relève aucunement du volontariat.

PRÉSENTOIRS À BRACELETS-MONTRES

- Des présentoirs de montres devraient être testés sur certains magasins. le timing prévu est le deuxième trimestre 2023.

ACTUS LÉGISLATIVES

PRÉSOMPTION DE DÉMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE

Le projet de loi marché du travail a été définitivement adopté le 17 novembre 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 ».

A noter que 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.** Et que le Conseil Constitutionnel a été saisi sur cette loi ce 18 novembre 2022. [Projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein-emploi, adopté le 17 novembre 2022]

ACTUS BRANCHE

TRACT SUR LES SALAIRES

INTRANET → RH → ORGANISATIONS SYNDICALES → CFTC → 2022 - Tract CFTC - Salaires Minima - Novembre 2022

LA QUESTION DU MOIS DU SALARIÉ

DÉMISSION – QUELLES SONT LES FORMALITES A RESPECTER ?

La démission se définit comme étant la manifestation d'une volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin à son contrat de travail. Il s'agit d'un acte unilatéral émanant du salarié et qui n'a pas à être acceptée par l'employeur : elle s'impose à lui. La démission, à proprement parler, concerne uniquement les salariés en CDI. Pour les CDD, une rupture à l'amiable est par exemple possible mais toute notion de « démission » est exclue.

Il n'y a aucun formalisme qui est imposé par la loi pour démissionner, de sorte qu'un salarié peut tout à fait notifier sa démission à l'écrit comme à l'oral. Sous certaines conditions, une démission peut également être caractérisée par le comportement du salarié. (certaines conventions collectives ou le contrat de travail peuvent prévoir une procédure à respecter, comme l'envoi d'une lettre de démission. Mais le non-respect d'une telle procédure n'impacte pas la validité de la démission)

Ce droit peut être exercé à tout moment, même si le contrat de travail est suspendu. Une démission ne peut résulter que d'un acte clair et non équivoque. Elle ne se présume pas. Cette problématique est soulevée généralement en cas de démission orale qui, pour ne pas pouvoir être remise en cause, doit avoir été donnée consciemment et sans ambiguïté ou vice du consentement. Les juges tiennent compte de l'ensemble des circonstances entourant cette démission. Il peut ainsi être tenu compte par exemple du contexte, des témoignages corroborant ou non la soi-disant démission du salarié ou encore de l'état psychologique du salarié au moment de la démission.

Les juges ont pu considérer comme démissionnaire le salarié qui manifeste clairement sa volonté de démissionner - ce qui est corroborée par des attestations régulièrement produites. Même si la démission n'avait pas été confirmée par écrit, sa manifestation de volonté avait été clairement exprimée. A contrario, toute démission donnée de façon précipitée ou sous le coup de la colère, de l'émotion ou du stress peut être reconnue comme non valable au motif que son consentement a été vicié. De même si la démission en réalité été extorquée par son employeur.

Le témoignage d'une collègue affirmant avoir été informée à plusieurs reprises par l'intéressée qu'elle souhaitait cesser son activité, même corroborée par des circonstances passées, ne suffit pas non plus à établir la volonté claire et non équivoque de démissionner

COMPTE TENU DE TOUS CES ÉLÉMENTS, UN SALARIÉ EST-IL EN MESURE DE SE RÉTRACTER DE SA DÉMISSION ?

En principe, un employeur n'est pas tenu d'accepter la rétractation d'un salarié démissionnaire sauf s'il existe des circonstances permettant de conclure que la volonté dudit salarié n'était pas claire. Ce qui sera apprécié par les juges en fonction notamment des éléments fournis. Le contexte et les circonstances particulières sont appréciés au cas par cas, de sorte qu'il ne peut être affirmé qu'est automatique recevable la rétractation du salarié qui revient sur sa décision le jour même.

ATTENTION → jusqu'à ce jour, l'abandon d'un salarié ne pouvait pas s'analyser en une démission compte tenu du principe selon lequel la démission ne se présume pas. Toutefois, **la loi Marché du travail en date du 17 novembre 2022 (qui n'est pas encore applicable)** met en place une présomption de démission en cas d'abandon de poste. Il s'agirait d'un cas spécifique pour lequel la démission est présumée de manière encadrée.

VOS 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, DUFOUR Magali, HERAGMI Aurélie, LIGERE Marielle, OZDEMIR Filiz, TRIPENNE Cathel Line, VERHELST Amandine, BLAIN Sylvie, NESPOUX Christine, FREVAL Céline, FRISTOT Sophie, SAMMUT Marc, FIRMIN Agnès, BOUARABA Mania, MARTINEZ Sandrine, PEREIRA Anthony et GOSSE Isabelle.