



POINT ACTUALITÉ

JANVIER 2023



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 informés 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

LA CFTC VOUS SOUHAITE UNE EXCELLENTE ANNÉE 2023 !

SUBVENTIONS CHAUSSURES – C'EST LE MOMENT DE PROFITER DES SOLDES

La CFTC vous rappelle qu'il ne faut pas oublier d'utiliser votre subvention chaussures d'un montant de 60 €.

[Voir procédure sur l'intranet SUBVENTION_CHAUSSURES_2022]

REMBOURSEMENT FRAIS DE PARKING

La CFTC vous rappelle qu'il ne faut pas oublier de réactualiser votre remboursement Parking. Cette prise en charge ne pourra excéder 50% du coût d'un abonnement de transport collectif et ne saurait excéder le montant des frais de parking.

[Voir procédure sur l'intranet REMBOURSEMENT FRAIS DE PARKING]

RÉPONSE À VOS QUESTIONS À LA SUITE DES DERNIÈRES RÉUNIONS DU CSE

AVOIR UN RESPONSABLE SAV

La direction a répondu que le choix d'avoir un Responsable SAV relève du poids total du SAV dans le magasin, et surtout d'une question d'état des compétences en interne. En effet, historiquement, certains DM sont très forts de ce point de vue et ne souhaitent pas déléguer ce volet. A contrario, un directeur plus novice pourra ressentir le besoin de s'appuyer sur un Responsable SAV. En définitive, il s'agit d'une décision managériale et, si un magasin fait 10 % de son chiffre d'affaires sur le SAV, il est évident que l'un des ETP pourra être un Responsable SAV, par exemple. En tout état de cause, ces questions relèvent du bon sens et il semble contre-productif de raisonner de manière trop rigide en la matière.

MÉTHODOLOGIE POUR LE CALCUL D'UN ETP EN MAGASIN

1. Catégorisation des magasins selon un groupe CA et un groupe ticket de manière indépendante
2. Application d'un intervalle d'ETP (min/max) selon les 2 groupes (CA et ticket de manière distincte afin de prendre en compte la variable panier)
3. Pondération entre groupe ticket et groupe CA (65%/35%) afin d'obtenir un intervalle cible
4. Gestion des exceptions (selon amplitude horaire, ouverture dimanche et arbitrage commerce)

EST-CE QUE LE SALARIÉ PERD SON DROIT À LA PRIME DE FIN D'ANNÉE (PFA) OU BÉNÉFICIE-T-ELLE D'UN PRORATA SI UN SALARIÉ EST ABSENT DURANT LES « PÉRIODES DE NOËL, ST VALENTIN ET FDM » POUR MOTIF ACCIDENT DE TRAVAIL, ACCIDENT DE TRAJET, COVID, GRIPPE...

La direction a répondu que le salarié victime d'un accident de travail, contrairement aux accidents de trajet, ne perd pas le bénéfice de cette prime (au même titre que pour la maternité). Cette dernière sera proratisée. Les autres cas rentrent dans les dispositions relatives au versement de la prime de fin d'année : le salarié en perd donc le bénéfice. En effet, il n'est pas possible de préjuger qu'une maladie est plus importante qu'une autre.

Sur le principe, la prime de fin d'année est suspendue si le salarié ne remplit pas les conditions telles que définies dans la convention collective et ce qui a été obtenu en NAO par la CFTC :

- Suppression des 8 mois d'activités de présence dans l'année
- 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).

CONTRAT ÉCLAT - LA RÈGLE CONCERNANT LES SALARIÉS MUTÉS EN COURS D'ANNÉE SUR UN AUTRE MAGASIN

cette prime est proratisée au temps de présence sur les magasins au sein desquels le salarié a travaillé. En exemple, si le salarié a travaillé six mois dans un magasin ne bénéficiant pas de prime, il ne recevra rien. S'il a travaillé six mois sur un magasin ayant fait 100 % de sa prime, il percevra la moitié de 100 % sur ce deuxième magasin.

SALARIÉ EN FORFAIT – 39H – PEUT-IL FINIR PLUS TÔT OU COMMENCER PLUS TARD

La direction a répondu que concernant le forfait, la mission doit être réalisée, quel que soit le temps passé au travail. Le poste de Directeur/Responsable de magasin nécessite une flexibilité importante. Un Salarié en forfait se doit de faire des ouvertures et des fermetures, il n'est pas choquant qu'un Directeur de magasin finisse sa journée à 17 heures après avoir débuté à 9 heures.

ET LE SALAIRE MINIMA CHEZ THOM GRÂCE À LA CFTC ON EN PARLE ?

La CFTC vous présente son bilan de l'année 2022 lors des négociations et les nouveaux minima de Janvier 2023.

[> RH > ORGANISATION SYNDICALES > CFTC > CFTC SALAIRES MINIMA Novembre 2022]
[> RH > ORGANISATION SYNDICALES > CFTC > CFTC NAO 2022 - CE QUE NOUS AVONS OBTENU POUR VOUS]

ACTUS JURISPRUDENCE

JANVIER 2023

DISCRIMINATION : PAS D'INTERDICTION D'UNE COIFFURE UNIQUEMENT AUX HOMMES

Dans cette affaire, une compagnie aérienne avait décidé d'interdire à l'un de ses stewards **le port de tresses nouées en chignon alors même que ce type de coiffure était autorisé pour les salariées femmes.**

Or, **la Cour rappelle que les différences de traitement en raison du sexe doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir**, répondre à une exigence professionnelle véritable et déterminante, et être proportionnées au but recherché. Ce n'est pas le cas lorsqu'on se base sur perception sociale de l'apparence physique des genres masculin et féminin, laquelle ne peut constituer une exigence professionnelle véritable et déterminante justifiant une différence de traitement relative à la coiffure entre les femmes et les hommes.

Ainsi, l'interdiction faite au salarié de porter une coiffure, pourtant autorisée par le même référentiel pour le personnel féminin, caractérisait une discrimination directement fondée sur l'apparence physique en lien avec le sexe.

[Cass. Soc., 23 nov. 2022, n° 21-14.060]

LA QUESTION DU MOIS DU SALARIÉ

TEMPÉRATURE AU TRAVAIL : QUELLES RÈGLES APPLICABLES ? QUE FAIRE EN CAS DE TEMPÉRATURE TROP BASSE ?

Le code du travail ne donne aucune indication de température maximale ou minimale concernant le confort thermique. En effet, seul l'article R.4223-13 du code du travail précise que les locaux fermés affectés au travail sont chauffés pendant la saison froide et que le chauffage doit maintenir une température convenable et ne donner lieu à aucune émanation délétère.

L'INRS précise notamment que « un environnement est considéré comme froid pour une température de l'air inférieure à 18°C, température à laquelle se déclenchent des déperditions de chaleur ».

On peut également se baser sur certaines normes dont notamment la norme NF X35-203 / ISO 7730 relative au confort thermique qui précise les seuils suivants :

- dans les bureaux : 20 à 22°C ;
- dans les ateliers pour une activité physique moyenne : 16 à 18°C ;
- dans les ateliers pour une activité physique soutenue : 14 à 16°C

L'employeur peut également s'inspirer de la norme française AFNOR X 35-203 où il est conseillé de maintenir une température ambiante comprise entre 19 et 25°C selon la saison, l'humidité relative de l'air et le type de travaux effectués dans les locaux.

De plus, plusieurs circulaires du ministère du travail rappellent les mesures devant être prises par l'employeur. D'une manière générale, il appartient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs dans les établissements en y intégrant les ambiances thermiques (articles L. 4121-3, R. 4121-1 et R.4223-15 du Code du travail - Circ. DRT no 2004/08, 15 juin 2004 Circ. DRT no 2006/14, 19 juill. 2006).

QUE FAIRE EN CAS DE TEMPERATURE TROP BASSE ?

En cas de températures trop basses susceptibles de provoquer des malaises chez les salariés, plusieurs leviers existent pour les salariés et les représentants du personnel :

- Un salarié peut individuellement exercer son **droit de retrait** (Art. L. 4131-1). Sur la base de ce droit de retrait, le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation.
- **Droit d'alerte du CSE** (Art. L. 4131-2 du Code du travail). Le représentant du personnel au comité social et économique, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur. Lorsque le représentant du personnel au comité social et économique alerte l'employeur en application de l'article L. 4131-2, il consigne son avis par écrit. L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité social et économique qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Le CSE peut également **rechercher et proposer des solutions** concernant l'environnement physique du travail et notamment sur la température dans le lieu de travail.

➔ CHEZ THOM, un process a été mis en place, pour cela, contacter votre N+1 [DS]. Si cela n'avance pas, merci de contacter un représentant CFTC qui en informera la Commission Santé, Sécurité et Condition de Travail [CSSCT].

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.