



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



AVENANT N°3 À L'ACCORD INSTITUANT UN RÉGIME DE PROTECTION SOCIALE FRAIS DE SANTÉ

La CFTC Thom vous rappelle les cas de dispense d'adhésion à la mutuelle entreprise à partir du 1^{er} janvier 2023 :

1. Quelle que soit leur date d'embauche, les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de mission. Pour ceux titulaires d'un contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à 12 mois, cette dispense d'adhésion est néanmoins conditionnée à l'existence d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties, établie auprès de l'employeur par tout document justificatif.
2. Quelle que soit leur date d'embauche, les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L 863-1 du Code de la Sécurité Sociale. La dispense ne pourra alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.
3. Quelle que soit leur date d'embauche, les salariés ou apprentis à temps partiel à condition que la cotisation salariale de l'assurance santé complémentaire soit égale ou supérieure à 10 % de leur rémunération brute. La dispense cessera en cas de hausse de la rémunération.
4. Les collaborateurs dont le conjoint – salarié d'une autre entreprise – est couvert par un régime de mutuelle à titre obligatoire pour lui et ses ayants droits.

Toute demande de dispense d'affiliation devra être formulée par écrit (votre gestionnaire paie reste à votre disposition), et donner lieu à la production des justificatifs nécessaires. À défaut, le salarié concerné sera automatiquement affilié au présent régime. (→ RH → SERVICE DU PERSONNEL → ACCORDS D'ENTREPRISE → AVENANT N°3 À L'ACCORD INSTITUANT UN RÉGIME DE PROTECTION SOCIALE FRAIS DE SANTÉ]

PRIME MENSUELLE MAGASIN – EMPLOYÉ DE COMMERCE (CDV)

La CFTC Thom, l'unique organisation syndicale à avoir négocié, obtenu et signé des nouvelles avancées dans les primes mensuelles MAGASINS :

- STATUT « Employé de commerce », « Agent de maîtrise » et « Cadres » → C'est 20 € en plus sur P1 pour tous
- STATUT « Employé de commerce » → C'est 10 € sur P2 pour les conseillers de vente

NOUVEAU TABLEAU DES PRIMES MENSUELS MAGASINS POUR LE STATUT « EMPLOYÉS DE COMMERCE »										
CONSEILLER(E) DE VENTE		OBJECTIF CA	P1	OBJECTIF CA	P2	OBJECTIF CA	P3	OBJECTIF CA	P4	
CA MIN	CA MAX									
GRUPE A	+ de 2 000 000 €	100 % - 102 %	75 €	102 % - 104 %	100 €	104 % - 106 %	150 €	+ de 106 %	210 €	
GRUPE B	1 500 000 €	100 % - 102 %	75 €	102 % - 104 %	100 €	104 % - 106 %	150 €	+ de 106 %	210 €	
GRUPE C	800 000 €	100 % - 103 %	75 €	103 % - 106 %	100 €	106 % - 108 %	150 €	+ de 108 %	210 €	
GRUPE D	400 000 €	100 % - 103 %	75 €	103 % - 106 %	100 €	106 % - 108 %	150 €	+ de 108 %	210 €	
GRUPE E	- de 400 000 €	100 % - 104 %	75 €	104 % - 108 %	100 €	108 % - 110 %	150 €	+ de 110 %	210 €	

« LA PRIME MENSUELLE SERA MULTIPLIÉE PAR 1.5 AU MOIS DE FÉVRIER ! »

« Le protocole NAO signé par la CFTC, précise qu'une refonte de prime s'effectuera sur FY 2023 pour continuer de travailler sur le sujet »



La CFTC Thom vous rappelle que votre choix doit être fait avant le 28 février 2023 sur l'intranet dans SONDAGE.

[→ RH → CSE → ANCV → Tract CSE - Campagne ANCV 2023 (Chèque Vacances)]

ACTUS LÉGISLATIVES

MISE EN PLACE D'UN RESTE À CHARGE POUR LES SALARIÉS UTILISANT LEUR CPF

La loi de finances du 30 décembre 2022 vient apporter des modifications à l'article L.6323-4 du Code du travail : désormais, le titulaire d'un compte personnel de formation devra participer au financement de la formation éligible. Les formations au titre du CPF ne sont donc plus prises en charge à 100%. La participation pourra être proportionnelle au coût de la formation, dans la limite d'un plafond, ou fixée à une somme forfaitaire. [L. n° 2022-1726, 30 déc. 2022, art. 212]

ACTUS JURISPRUDENCE

HARCÈLEMENT : ILLUSTRATIONS DE L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR

Par 2 arrêts récents, la chambre sociale de la Cour de cassation vient préciser l'étendue de l'obligation de sécurité de l'employeur en matière de harcèlement au travail. La 1ère affaire concerne un cas de harcèlement moral pour lequel la salariée alerte son employeur et lui reproche de ne pas avoir pris les mesures préventives nécessaires. Or, en l'espèce, l'employeur avait organisé une réunion avec la salariée et un représentant du personnel le jour même où il avait eu connaissance des faits puis avait sollicité la CSSCT afin de procéder à une enquête. De plus, un changement de poste dans un autre secteur avait été proposé à la salariée. **Avec tous ces éléments, il a été jugé que l'employeur avait bien respecté son obligation de sécurité.** [Cass. soc., 7 déc. 2022, n° 21-18.114]

LA QUESTION DU MOIS DU SALARIÉ

UN SALARIÉ EN GRÈVE PEUT-IL ÊTRE SANCTIONNÉ ?

En principe, aucun salarié ne peut être sanctionné par son employeur en raison de l'exercice normal du droit de grève.

[Article L.1132-2 du Code du travail]

En revanche, le temps passé en grève sera retenu à proportion sur son salaire et ses éventuels accessoires (exemple : indemnité de déplacement) sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Il n'y a pas de définition légale de la grève. La jurisprudence est néanmoins venue la définir comme étant la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Aussi, pour qu'un arrêt de travail soit qualifié de grève, il faut la réunion de trois éléments :

- **Une cessation du travail**, soit un arrêt total du travail (la pratique des débrayages soit des arrêts de travail de très courte durée est admise)
- **Une concertation des salariés** : être au moins 2 à faire grève sauf si le salarié est seul dans son entreprise ou s'il y a un mot d'ordre syndical sur le plan national
- **Des revendications professionnelles** : la cessation du travail doit être destinée à appuyer des revendications professionnelles, telles que des revendications salariales, relatives aux conditions de travail, à la protection de l'emploi... qui doivent être portées avant la grève à la connaissance de l'employeur par tout moyen.

Lorsqu'un mouvement n'est pas conforme à la définition du droit de grève, il sera qualifié d'illicite et les salariés qui y participent ne bénéficieront pas de la protection instituée par le Code du Travail : l'employeur peut donc les sanctionner et éventuellement les licencier sans avoir à justifier d'une faute lourde. Sont ainsi considérées comme des mouvements illicites :

- **la grève dite perlée** : le travail est effectué au ralenti ou dans des conditions volontairement défectueuses par le salarié ;
- **la grève fondée** uniquement sur des motifs politiques ;
- **la grève dite de solidarité** pour défendre un salarié licencié, faite en dehors de toutes revendications professionnelles au préalable...

Même dans le cadre de l'exercice licite du droit de grève, le salarié encourt des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement s'il commet une faute lourde. Tel est le cas lorsque pendant une grève, le salarié commet des actes de violence à l'encontre de la direction ou du personnel, ou bloque l'accès à un site, ou occupe les locaux dans l'intention d'empêcher le travail des non-grévistes, ou même dégrade les locaux ou le matériel. **Attention néanmoins**, il est à noter que le fait qu'un salarié incite ses collègues à faire grève ne doit pas être considéré comme une faute lourde, cela entre dans l'exercice normal du droit de grève ! [Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 21-19.722]

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, **PRECIGOUT** Françoise, **FIRMIN** Agnès, **BOUARABA** Mania, **MARTINEZ** Sandrine, **PEREIRA** Anthony et **GOSSE** Isabelle.