



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 CFTC



### RAPPEL - LES CONDITIONS DE LA PRIME DE PARTICIPATION

Tous les salariés en contrat CDI et CDD ayant au moins 3 mois d'ancienneté sur l'exercice comptable. La prime est versée en général 5 mois après la clôture de l'exercice comptable concerné. **La prime est calculée sur le salaire annuel comptable (du 1er octobre au 30 septembre de l'année suivante) et elle est proportionnelle au montant de la réserve définie par les dispositions légales.** Chaque année, vous avez le choix entre **demande le versement immédiat de tout ou partie de la participation (soumise à l'impôt sur le revenu) ou investir tout ou une partie dans le cadre du Plan d'Épargne Groupe.** Cette Année, elle est de **10.72 %**.

### RAPPEL - LES CONDITIONS DE LA PRIME D'INTÉRESSEMENT DES MAGASINS

Tous les salariés en contrat CDI-CDD ayant plus de 3 mois d'ancienneté sur l'exercice comptable. La prime est versée à chaque trimestre. **Pour l'exercice 2022-2023, il y a deux critères qui sont pris en compte avec un potentiel de 212 euros par trimestre :**

- **EMAILS UTILISABLES** (72 € par trimestres)
- **SATISFACTIONS CLIENTS** (140 € par trimestres)

### QUELQUES THÈMES ABORDÉS EN QUESTIONS/RÉPONSES PAR LA CFTC AU CSE DU 23 FÉVRIER 2023

- Le **livret d'accueil** et la **note récapitulative sur les primes potentielles** sera prochainement envoyé à l'ensemble des magasins et diffusé sur l'intranet.
- La **feuille archivage est sur l'intranet** (*Process » 03 Contrôle Interne - Sécurité - Assurances » 3.2 Contrôle Interne / Inventaires*)
- La **pesée des objets dans le cadre de la reprise d'or doit intervenir devant le consommateur.** Si la configuration du magasin le permet les balances devront être mis en magasin. Sinon, le client sera invité à venir vérifier l'écran de la balance.
- Une **nouvelle plateforme de déplacement doit être mise en œuvre concernant les notes de frais**, ce qui fait partie d'une réflexion globale sur tous les frais de déplacement. Le travail est déjà bien avancé.
- **Déclaration d'un manquant (démarque au magasin ou à la centrale)**, la démarque n'est pas imputée aux magasins, le cas échéant. Les produits manquants doivent être signalés par un mail le jour de la réception à l'adresse [anomalie\\_colis@thomgroup.com](mailto:anomalie_colis@thomgroup.com) pour les bijoux et [anomalie\\_horlo@thomgroup.com](mailto:anomalie_horlo@thomgroup.com) pour les montres en livraison directe. Sans ce mail, la démarque serait attribuée au magasin. Si le produit est déclaré manquant *a posteriori*, une enquête de responsabilité doit être établie avec le contrôle interne.
- Les DS et DM doivent **renseigner/remplir les coordonnées des consignes de sécurité** (Incendie, Accident, Evacuation)
- Le **nouveau modèle d'aspirateur sans fil a été validé.** 50 aspirateurs seront commandés dans un premier temps.
- **Démarchages magasins (fournisseurs ou sociétés)**, les salariés peuvent communiquer les coordonnées de leur DS, qui se chargera de leur répondre.
- **Impressions magasins les acomptes magasins (trop de factures inutiles)**, la direction assure que le chantier est en cours.
- **Avance sur salaire (prêt entreprise)**, une note sur l'intranet (RH/service du personnel/Note Aide Financière)

### ACTUS LÉGISLATIVES

#### PRÉSUMPTION DE DÉMISSION : UN PROJET DE DÉCRET PRÉCISE LES MODALITÉS D'APPLICATION

Un projet de décret du 21 février 2023 vient apporter les précisions attendues sur la nouvelle mesure de présomption de démission en cas d'abandon de poste en prévoyant la création d'un nouvel article R.1237-13 au sein du Code du travail : « Lorsque l'employeur constate que le salarié a abandonné volontairement son poste, il peut, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, mettre en demeure le salarié de reprendre son poste. Le délai est fixé à 15 jours calendaires. Ce délai commence à courir à compter de la première présentation de la mise en demeure adressée par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge ». **Pour rappel, cette présomption de démission ne sera applicable que lorsqu'un décret d'application sera paru.**

[Projet de décret du 21 févr. 2023 relatif à présomption de démission en cas d'abandon de poste]

Un arrêté du 31 janvier 2023 vient modifier les informations qui doivent figurer sur un bulletin de paie. **A compter du 1er juillet 2023, le bulletin de paie comportera une rubrique « montant net social ».** Il s'agit du revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires et constitue à ce titre une référence commune à tous les salariés. Ce montant habituellement déclaré pour bénéficier de certains compléments de revenus tels que la prime d'activité ou de revenus de substitution comme le RSA n'était pas directement disponible pour les salariés. [Arr., 31 janv. 2023, NOR : SPRES2219968A : JO, 7 févr.]

## LA QUESTION DU MOIS DU SALARIÉ

### LES SALARIÉS AYANT DES ENFANTS ONT-ILS DES DROITS SPÉCIFIQUES EN MATIÈRE DE CONGÉS PAYÉS ?

Afin de prendre en compte au mieux les demandes des collaborateurs, et les contraintes de l'activité tout en respectant les obligations réglementaires liées à la gestion des jours de congés, nous sommes amenés à reconduire les principes **suyvants la planification des congés doit être établie avant le 1er avril pour les congés d'été et avant le 1er septembre pour les congés d'hiver.** Le salarié doit **obtenir l'accord de la Direction sur les dates des congés, 1 mois minimum avant la date de départ.**

**ATTENTION, la prise de CP est subordonnée à l'accord du supérieur hiérarchique (ne pas réserver vos billets, hôtel .. avant d'avoir obtenu cet accord)**

#### L'ordre des départs en congés est établi en respectant les critères suivants

Les besoins de présence sur le point de vente  
La scolarisation des enfants (6 à 16 ans)  
Les congés du conjoint dans la même société

L'ancienneté  
La garde alternée  
Salarié ayant plusieurs employeurs

**Les CP sont décomptés en jours ouvrables** (seul le dimanche et les jours fériés chômés sont exclus) **du premier jour d'absence au poste à la veille de la reprise** (Exemple si un salarié, travaillant du mardi au samedi, pose une semaine de congés payés. Le 1er jour de congé sera le mardi et le dernier jour de congé sera le lundi soit 6 jours de congés). **Aussi, on constate que dans la détermination de l'ordre des départs en congés, les salariés ayant des enfants scolarisés bénéficient d'une priorité.** Par ailleurs, l'article L.3141-8 du code du travail prévoient des droits à congés plus favorables pour les salariés ayant des enfants.

#### • VOUS ÊTES SALARIÉ DE MOINS DE 21 ANS

**Si vous êtes âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, vous avez droit, si vous le demandez à votre employeur, à un congé de 30 jours ouvrables :** Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise (congés annuels et supplémentaires cumulés).

**Exemple :** Si vous ne disposez que de 12 jours de congés payés, vous pouvez tout de même prendre 30 jours de congé. Les jours pris au-delà de ses 12 jours de congés ne seront alors pas indemnisés. **Tout salarié de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge :** Enfant qui vit au foyer et qui a moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou enfant handicapé qui vit au foyer quel que soit son âge. Si le congé acquis ne dépasse pas 6 jours, le congé supplémentaire est réduit à 1 jour.

#### • VOUS ÊTES SALARIÉ DE PLUS DE 21 ANS ET VOUS AVEZ DES ENFANTS À CHARGE

**Si vous êtes salarié de plus de 21 ans au 30 avril de l'année avant vos jours de congés payés, vous pouvez bénéficier de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge :** Enfant qui vit au foyer et qui a moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou enfant handicapé qui vit au foyer quel que soit son âge (dans la limite de 30 jours ouvrables: Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise).

**Exemple :** Vous êtes salarié ayant un enfant à charge et disposant de 12 jours de congé. Vous pouvez alors prendre 14 jours de congé, soit 2 jours de congés supplémentaires. **Votre enfant est considéré à charge :** Enfant qui vit au foyer et qui a moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou enfant handicapé qui vit au foyer quel que soit son âge s'il remplit l'une des conditions suivantes :

- Soit il vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours
- Soit il vit au foyer et est en situation de handicap (pas de condition d'âge)

**Il convient également de vérifier le planning de préconisation mis en place dans l'entreprise et nous recommandons fortement à favoriser l'équité pour tous pour la pose des congés d'une année à une autre.**

### 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.