



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

INFORMATION PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES/THOM TOGETHER

Vous avez été nombreux à solliciter la CFTC concernant la date de versement de la participation :

- Celui-ci a pris du **retard du fait du renouvellement de l'actionnariat-salarié THOM Together**, et dans l'attente de l'autorisation définitive de l'AMF (Autorité des Marchés Financiers).
- Du fait du retard de versement et conformément aux dispositions en légales, **les salariés se verront versés des intérêts.**

A noter : dans le BSI Rubis, votre épargne salariale ne n'inclut pas les intérêts puisqu'il a été édité avant l'application des intérêts.

QUELQUES THÈMES ABORDÉS PAR LA CFTC AU CSE ORDINAIRE DU 31 MARS 2023 (QUESTIONS/RÉPONSES)

- La Direction indique que le **livret d'accueil** a été mis à jour, actuellement en relecture, et sera prochainement édité.
- La Direction a prévu une communication pédagogique et concrète sur **l'opération THOM Together**.
- La Direction affirme que **l'accès aux fiches Mémento**, afin que les collaborateurs puissent prendre connaissance des différents sujets juridiques y figurant seront disponible à partir du 22 mai via intranet. Il y aura aussi **toutes les règles RH des contrats à temps partiel et en mi-temps thérapeutique**.
- La Direction indique que le document sur « **Note Aide Financière - Avance sur salaire** » est bien disponible sur l'intranet.
- La Direction informe que **le test des « osmoseurs »** validé en NAO 2022 n'est pas concluant.
- La Direction indique que la **procédure pour renouveler le trousseau de clefs d'un magasin** est de se rapprocher du DS pour obtenir un duplicata.
- La direction informe qu'il y a 291 marques horlogères référencées chez Thom pour la prise en charge de SAV, **si une marque était manquante, il invite les salariés à demander son ajout au service concerné.**
- La direction indique que le problème des mails qui s'effacent pour l'envoi du bulletin de salaire et parfois les numéros de Sécurité sociale **lors de la création de contrat dans Fiche d'embauche est pris en charge et sera vite résolu.**
- La direction indique que les salariés doivent impérativement signaler toute modification intervenant dans leur fiche salarié (changement d'adresse, RIB, mariage, naissance, etc.) à leur gestionnaire de paie.
- La direction indique qu'en mai **un salarié sera chargé de la rédaction Notes récapitulatif l'essentiel des accords en vigueur dans l'Entreprise** (Prévoyance, Livret Senior, ...).
- La direction indique que **le tableau récapitulatif des primes sera diffusé prochainement.**
- La direction rappelle **la procédure lors de l'appel de la télésurveillance pour déclenchement d'alarme magasin fermé**, disponible sur l'intranet depuis octobre 2021 (Dossier : Accueil » Process » 03 Contrôle Interne - Sécurité - Assurances » 3.3 Sécurité)
- La direction indique que **pour les salariés en alternance**, l'Entreprise a fait le choix de ne pas faire travailler les alternants le dimanche, et qu'ils ne sont pas habilités à faire des ouvertures et fermetures seuls : dans un cas comme dans l'autre, cela ne doit arriver qu'à titre très exceptionnel. En revanche, les alternants sont bien éligibles à la remise de 30 % dès six mois d'ancienneté.
- La direction indique que **pour les bulletins de salaire, une fiche Mémento** a été réalisée sur ce sujet et consultable à partir du 22 mai.
- La direction indique que pour **les Jours fériés chômés, une fiche Mémento** a été réalisée sur ce sujet et consultable à partir du 22 mai.
- La direction indique que **les décisions prises en CSE sont systématiquement transmises aux DS.**
- La direction indique que **le livret senior sera finalisé courant juin.**
- La direction indique que par rapport à l'accord au droit à la déconnexion, un rappel a été fait sur le point suivant : **« Il est recommandé aux salariés de ne pas envoyer de SMS, courriels ou appels téléphoniques durant les plages horaires de 19 heures à 8 heures pour le siège, de 21 heures à 10 heures pour les magasins, et de 19 heures à 6 heures pour les jours travaillés en centrale. »**
- La direction indique que **la refonte du parc automobile Thom est en cours.**

RAPPEL - THOM MAGAZINE N°4 - FORMATION PREMIERS SECOURS : THOM S'ENGAGE

THOM soutient activement la démarche citoyenne de se former aux gestes qui sauvent. En effet, le Groupe y alloue un budget de 30 K€ par an et **prend en charge à hauteur de 50 € la formation de Sauveteur Secouriste au Travail (SST) sur présentation des justificatifs.**

- **Comment ?** Il suffit de faire une note de frais sur Notilus en sélectionnant le type de note « **NDF Formation** » et le **programme « Remboursement Formation SST »** en envoyant les documents nécessaires.
- **Quand ?** À compter de janvier 2023.

PREUVE PAR VIDÉOSURVEILLANCE : DANS QUELS CAS EST-ELLE LICITE ? (2 ARRETS)

Un premier arrêt en date du 8 mars 2023 vient apporter des précisions sur la possibilité de présenter en justice une preuve illicite. Une telle preuve est en principe recevable dès lors qu'elle est indispensable à l'exercice du droit de la preuve de l'employeur et que l'atteinte à la vie privée du salarié n'est pas disproportionnée au but recherché. Dans cette affaire, les juges écartent les enregistrements litigieux et considèrent qu'ils ne sont pas indispensables compte tenu de l'existence d'un autre moyen de preuve non invoqué par l'employeur. [Cass. Soc., 8 mars 2023, n° 21-17.802]

Dans un second arrêt du 8 mars 2023, la Cour rappelle qu'il appartient à la partie qui produit une preuve illicite de soutenir que son irrecevabilité porterait atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble. En l'espèce, la preuve avait été rejetée sans même analyser si ce rejet porterait atteinte au caractère équitable de la procédure. En effet, la Cour précise que pour qu'une telle vérification soit effectuée, l'employeur aurait dû expressément invoquer son droit à la preuve. [Cass. Soc., 8 mars 2023, n° 20-21.848]

LES 2 QUESTIONS DU MOIS DU SALARIÉ

DANS QUELS CAS PEUT-ON ROMPRE UN CDD DE MANIÈRE ANTICIPÉE ?

Passée la période d'essai, le contrat à durée déterminée (CDD) ne peut être rompu avant son terme que dans certains cas énumérés par l'article L.1243-1 du code du travail. En effet, le licenciement ne s'applique pas au salarié en CDD.

La loi autorise la rupture anticipée d'un CDD dans les cas suivants :

- **s'il y a accord des parties :** il est nécessaire qu'il y ait une volonté claire et non équivoque des parties de mettre fin au CDD, idéalement par écrit.
- **en cas de faute grave de la part du salarié ou de l'employeur :** ce motif est le plus souvent retenu contre le salarié.

Notez-le : l'employeur ne peut rompre le CDD pour faute grave que dans les 2 mois après avoir eu connaissance de la faute du salarié et uniquement si celle-ci a été commise durant le contrat en cours. En effet, il faut que la faute soit commise durant l'exécution du contrat en cours et non après son renouvellement pour pouvoir justifier une rupture anticipée.

- **en cas de force majeure :** elle se définit par la survenance d'un événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat. En pratique, la jurisprudence ne reconnaît que très exceptionnellement la force majeure. Cela a été le cas notamment pour une catastrophe naturelle ou un incendie entraînant la destruction totale de l'entreprise (si la destruction est partielle cela ne constitue plus une force majeure).
- **en cas d'incapacité médicalement** constatée par le médecin du travail.
- **si le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée**, sous respect d'un délai de prévenance.

Notez-le : la rupture anticipée d'un CDD pour motif économique n'étant pas énoncée ci-dessus, ce cas ne peut donc constituer un motif légal de rupture anticipée [Cass. soc., 20 oct.1998, n°96-41.325].

ATTENTION : Au terme du CDD, une prime de fin de contrat destinée à compenser la précarité est versée au salarié en CDD. Elle est égale au minimum à 10 % de la rémunération brute totale versée durant la période travaillée. Le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat (dite prime de précarité) lorsque le CDD arrive à sa fin.

COMMENT LE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL AIDE-T-IL LES SALARIÉS POUR UN LICENCIEMENT ?

Tout salarié a le droit de se faire assister lors d'une procédure de licenciement. La CFTC vous explique quel rôle jouent le représentant du personnel au sein de l'entreprise THOM.

Une procédure de licenciement est une épreuve à laquelle peu de salariés sont préparés. Pour y faire face dans les meilleures conditions, il est nécessaire de bien connaître ses droits, ainsi que les obligations de l'employeur. Un salarié convoqué à un entretien préalable de licenciement ne doit pas rester seul : les représentants du personnel sont là pour l'accompagner. Face à la complexité des procédures et à la multiplicité des démarches à effectuer, la CFTC vous explique qui contacter.

Les représentants du personnel (salarié dans l'entreprise) sont des élus du comité social et économique, ils sont sensibilisés à ce type de procédure et ils sont les interlocuteurs à privilégier. Le salarié peut également prendre contact avec le délégué syndical CFTC de son entreprise. La mission d'assistance et de conseil du représentant est tout d'abord là pour informer le salarié en amont de l'entretien, l'aider à préparer sa défense (l'écouter et le préparer sur le sujet qui lui a été reproché par exemple) et le conseiller juridiquement (Attention, l'employeur n'a pas d'obligation à indiquer le motif dans le courrier pour l'entretien). Garant des droits du salarié et du respect de la procédure, il vérifie également que l'employeur remplit ses obligations, à chaque étape encadrée par la loi. Toute irrégularité pourra servir à contester la procédure et ouvrir droit à des indemnités supplémentaires pour le salarié, voire entraîner l'annulation du licenciement. Dans le cas, par exemple, d'un licenciement pour motif personnel, le licenciement pourra être déclaré nul, injustifié ou irrégulier. Les conséquences pour l'employeur et le salarié seront différentes selon la décision du juge.

Lors de l'entretien, le représentant du personnel a un rôle de conciliateur et de témoin donc peut intervenir, faire part de ses observations, demander des précisions à l'employeur. Son rôle est aussi de faciliter le dialogue, d'apaiser les tensions dans les situations les plus conflictuelles. Après l'entretien, il peut rédiger un compte rendu des discussions. Ce document pourra être produit en justice si le salarié choisit de contester la procédure devant les prud'hommes.

VOS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX* CFTC

DELVARE Guillaume, DI PAOLA Gwladys, FLUTEAUX Audrey, VAUDE Alexandra

ET TOUS VOS ÉLUS CFTC