



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

QUELQUES THÈMES ABORDÉS PAR LA CFTC AU CSE ORDINAIRE DU 28 AVRIL 2023 (QUESTIONS/RÉPONSES)

- Mise en cohérence des poids indiqués sur le certificat d'authenticité et sur l'étiquette, ainsi que sur la tolérance concernant l'écart de poids entre la fiche article et l'étiquette**

La direction explique le processus mis en place que lorsque le fournisseur livre le produit, par lot, Thom accepte une tolérance de 20 % et/ou une tolérance de 20 grammes sur l'ensemble du lot. Le lot est ainsi pesé dans son intégralité, ce qui permet d'attribuer un poids moyen à chacun des produits et à le reporter sur l'étiquette et le certificat d'authenticité. Globalement, le poids moyen du lot reçu servira à étiqueter le produit et à alimenter le certificat d'authenticité. Toutefois, en pratique, tous les produits d'un même lot n'ont pas nécessairement le même poids, sachant qu'il existe toujours de petits écarts. Il est donc retenu un écart de plus ou moins **10 % entre le certificat d'authenticité**.
- La CFTC a demandé à la Direction de mieux informer les salariés sur la nature de leurs augmentations : quelle part leur est accordée au titre de la branche, et quelle autre au titre de la méritocratie THOM**

La direction a répondu qu'elle ne peut accéder à une telle requête. Ce point est instruit dans le cadre de l'entretien individuel qui a eu lieu en début d'année avec les Directeurs de secteur.
- RSE (livraisons/rachat or/ca vendeur/brief du jour (brief plastifié) /conf-call/inventaire/archivages/règles d'affichage back office)**

La direction note que ces suggestions émanent indéniablement d'une bonne intention et d'un constat tout à fait juste. La Direction a bien pris note des différents points, qu'elle tâchera d'améliorer, sachant que l'Entreprise a entrepris un projet de dématérialisation de certains documents de caisse. En revanche, l'Entreprise ne saurait bannir le papier, sachant que la consommation de papier est en l'occurrence anecdotique, sans compter que le papier est recyclable à *contrario* du plastique. Également, Thom doit continuer à fonctionner correctement, sans contraintes exagérées. Pour le reste, la Direction travaillera effectivement sur ces différentes questions, notamment celle des cartons, qui est adressée de concert avec les fournisseurs. Toutefois, la Direction a déjà communiqué la liste des PLV à jeter et autres matériels de *merchandising* obsolètes. Ces règles sont insuffisamment respectées. Cependant, la modalité proposée — à savoir une modélisation rigide — n'est sans doute pas opportune.
- Un salarié en CDI chez THOM peut-il créer son entreprise en devenant auto-entrepreneur**

La direction explique que, globalement, le cumul d'emplois n'est pas interdit en France. Cependant, les contrats de travail THOM comportent des clauses d'exclusivité, si bien que le salarié souhaitant devenir auto-entrepreneur ne peut exercer une activité similaire à celle de l'Entreprise, en lien avec la bijouterie. Également, il s'agit de veiller à la durée maximale de travail quotidienne et hebdomadaire, mais aussi à la durée minimale quotidienne de repos. Toute activité d'autoentrepreneuriat doit être déclarée auprès de la Direction. Le cas échéant, les salariés doivent se rapprocher du service juridique et social. La question de la responsabilité en cas d'accident doit notamment être encadrée. Les salariés désireux d'avoir une activité complémentaire en tant qu'autoentrepreneurs doivent donc donner de la visibilité à l'Entreprise. De la même manière, un salarié qui cumulerait deux emplois, avec deux employeurs différents, doit le signaler, dans la mesure où cette situation induit un calcul différent des cotisations pour la sécurité sociale. Donc la Direction n'y est pas opposée, à la condition de bien respecter les différentes dispositions légales, dans l'intérêt de l'Entreprise et du salarié lui-même.
- Le moindre malaise, blessure, choc, coupure, etc. doivent être déclarés à son gestionnaire de Paie et remplir la fiche « Accident AT » (RH/07 Service du personnel/Accident de travail) même s'il n'y pas d'arrêt de travail**

La direction indique que l'ensemble de ces éléments ayant trait aux accidents ont fait l'objet d'un rappel dans les fiches Memento. Un rappel sera également opéré dans le cadre des formations prochainement dispensées, ainsi qu'à l'occasion des *calls*.
- Règles de remplacement concernant les récupérations et RTT des salariés concernés, toutes enseignes confondues**

La direction indique qu'il est difficile de répondre généralement à cette question, dans la mesure où il n'existe pas de règle précise. Dans certains cas, il est possible d'anticiper une récupération d'une journée en passant par la modulation horaire d'un collaborateur. Si cela n'est pas possible, il s'agit de faire appel à un CDD de remplacement. Le magasin doit, le cas échéant, se rapprocher du DS ou du DZ, à même de gérer cette problématique d'effectifs. Si le DS oppose un refus, il convient de se tourner vers le DZ.
- Augmentation des violences verbales de la part des clients**

La direction indique qu'un module de *e-learning* sur la gestion des situations difficiles sera déployé d'ici la fin de l'année.
- La chaise « assis debout »**

La direction indique que les magasins doivent passer par le service maintenance pour procéder à la commande des assis-debout. En cas de matériel détérioré, il s'agit de faire appel au DS en vue d'une nouvelle commande, sachant que le service maintenance a la charge de ces commandes.
- Article 7 du règlement intérieur des magasins, le port du t-shirt neutre (noir ou blanc), sans logo commercial, est-il autorisé**

Non, car la direction indique que le port du tee-shirt en magasin n'est pas acceptable, ceci afin de ne pas dégrader le code vestimentaire compte tenu du prestige des produits vendus.
- Amélioration SAV**

La direction indique que le service SAV sera renforcé prochainement, afin de redynamiser ce pôle d'activité, notamment le suivi des prestataires externes et les prestations réalisées en magasin. En particulier, un audit du matériel et des procédures existants sera réalisé prochainement, en vue d'une amélioration. A cet égard, ces suggestions seront relayées à l'équipe.

- **Gammes plus larges dans l'or blanc**

La direction explique que l'offre en or blanc est déjà très large, sachant que l'or jaune semble revenir à la pointe de la mode, en attestent les demandes des clients, notamment pour les bijoux religieux.

- **Contrats à Temps Partiel**

La direction indique qu'au regard du besoin exprimé dans le domaine du droit social, des fiches Memento seront produites sur le thème, tandis que des formations seront déployées très prochainement à l'attention des Directeurs de secteur, avant une déclinaison.

ACTUS JURISPRUDENCE

ABANDON DE POSTE ET PRÉSUMPTION DE DÉMISSION : LA PROCEDURE EST FIXÉE PAR DECRET

Un décret du 17 avril 2023 apporte des précisions sur la nouvelle mesure de présomption de démission en cas d'abandon de poste en créant notamment un nouvel article dans le code du travail :

R.1237-13 qui précise que « L'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste et entend faire valoir la présomption de démission prévue à l'article L. 1237-1-1 le met en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste. Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, tel que, notamment, des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait prévu à l'article L. 4131-1, l'exercice du droit de grève prévu à l'article L. 2511-1, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié indique le motif qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure précitée. Le délai mentionné au premier alinéa de l'article L. 1237-1-1 ne peut être inférieur à quinze jours. Ce délai commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure prévue au premier alinéa. »

[Décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié]

LA QUESTION DU MOIS DU SALARIÉ

POUVEZ-VOUS NOUS DONNER PLUS DE PRÉCISION SUR LA QUESTION DU MOIS DE MARS ?

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

La loi accorde des **congés payés** supplémentaires aux jeunes parents ainsi qu'aux jeunes de **moins de 21 ans**. Il faut qu'il est à charge l'enfant vivant au foyer et qu'il soit âgé de - de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou tout enfant, sans condition d'âge, vivant au foyer et se trouvant en situation de handicap.

- **VOUS ÊTES SALARIÉ DE MOINS DE 21 ANS SANS ENFANT**

Les salariés âgés 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 sans conditions d'ancienneté dans l'entreprise.

Cependant, ses jours de congés supplémentaires, que l'employeur peut vous accepter, correspondent à une autorisation d'absence alors le congé supplémentaire devient alors un congé sans indemnité (sans solde).

Exemple : Si vous ne disposez que de **12 jours acquis de congés payés**, vous pouvez tout de même prendre 30 jours de congé. Les jours pris **au-delà de ses 12 jours acquis de congés payés ne seront alors pas indemnisés** soit 30 jours – 12 jours (acquis) = 18 jours qui ne seront pas rémunérés car il seront sans solde.

- **VOUS ÊTES SALARIÉ DE MOINS DE 21 ANS AVEC ENFANT**

Les salariés âgés de - de 21 ans au 30 avril de l'année 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. **Il est important de savoir que ses 2 jours sont rémunérés comme des congés payés.**

- **VOUS ÊTES SALARIÉ DE PLUS DE 21 ANS ET VOUS AVEZ DES ENFANTS À CHARGE**

Les salariés âgés de + de 21 ans au 30 avril de l'année avant vos jours de congés payés peuvent 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). Attention, le cumul de ces jours et du congé annuel ne peut excéder 30 jours ouvrables. L'employeur peut donc faire bénéficier deux jours de repos supplémentaires aux salariés embauchées en cours d'année n'ayant pas acquis la totalité des jours de congés légaux.

Exemple : Vous êtes salarié ayant un enfant à charge et disposant de **12 jours acquis de congé payé**. 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)

VOS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX* CFTC

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

ET TOUS VOS ÉLUS CFTC