

En partenariat avec



**AG2R LA MONDIALE**



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPOSE



## ACTUS LEGISLATIVES

### Augmentation du SMIC au 1er mai 2022

Suite à l'arrêté du 19 avril 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) a été revalorisé de 2,65% au 1er mai 2022 portant son montant à 10,85 € brut de l'heure ; soit 1 645,58 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

[Arrêté du 19 avril 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance]

### Télétravail : reconduction des limites d'exonération fiscales

Les allocations versées par l'employeur couvrant les frais de télétravail (indemnités, remboursements forfaitaires ou remboursements de frais réels) pour 2021 sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans les limites de 2,50 € par jour, 55 € par mois et 580 € par an.

[Communiqué du ministère de l'économie, des finances et de la relance du 9 mars 2022]

### Activité partielle longue durée : possibilité d'en bénéficier pendant 48 mois et jusqu'au 31 décembre 2022

Un décret du 8 avril 2022 vient prolonger de 12 mois la période de bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, afin de permettre aux entreprises d'en solliciter le bénéfice dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. Jusqu'au 8 avril, la durée maximale de l'indemnisation au titre de l'APLD était de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois. Attention, pour pouvoir bénéficier de cet allongement il conviendra de faire un avenant aux accords déjà existants pour mettre en conformité la clause fixant la durée de l'APLD.

Par ailleurs, ce décret supprime la date d'échéance de la mise en place du dispositif d'APLD qui était fixée au 30 juin 2022.

[D. n°2022-508, 8 avr. 2022 : JO, 9 avr. 2022]

### Loi santé au travail : essai au poste de reclassement après un arrêt de travail

Afin de lutter contre la désinsertion professionnelle après un arrêt de travail, la loi Santé au travail a créé l'essai encadré afin de favoriser le retour à l'emploi d'un salarié en arrêt de travail en testant sa capacité à reprendre son poste ou un autre poste de travail dans son entreprise ou dans une autre.

L'essai encadré est ouvert aux salariés relevant du régime général et en arrêt de travail. Le salarié doit en faire la demande après une évaluation globale de sa situation par la CARSAT, avec l'accord du médecin traitant, du médecin-conseil de la CPAM et du médecin du travail. Puis une convention doit être signée reprenant les engagements des parties et du tuteur chargé du suivi du salarié dans l'entreprise. Durant l'essai encadré, le salarié continue à percevoir les indemnités dues au titre de sa maladie versées par la CPAM et l'employeur mais ne bénéficie pas de rémunération au titre de son activité de son employeur ou de l'entreprise dans laquelle il effectue son essai. Cet essai ne peut durer que 14 jours ouvrables avec possibilité de le renouveler sans pouvoir dépasser 28 jours ouvrables.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux arrêts de travail en cours au 31 mars 2022.

[Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail D. n° 2022-373, 16 mars 2022 : JO, 17 mars]

En partenariat avec



**AG2R LA MONDIALE**



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPOSE



## BRANCHE

### Salaires

Des accords salaires ont été signés dans les branches suivantes. Cliquez sur le lien pour accéder à l'accord signé :

- **Activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie** : [Avenant n°33 du 5 avril 2022](#)
- **Huissiers de Justice** : [Avenant n°78 du 8 mars 2022](#)

### Formation

Face à une branche qui subit un manque de main d'œuvre qualifiée, une charte a été signée dans la **Boucherie-Charcuterie Hippophagique** afin de développer l'emploi et les compétences des salariés et futurs salariés de cette branche. Des actions de communication et de sensibilisation / mise en relation sont notamment prévues, tout comme un accompagnement dans le recrutement et la mise en place de mesures en faveur de l'attractivité des métiers.

[Charte de développement de l'emploi et des compétences du 8 avril 2022]

### Temps de travail

Un avenant a été signé dans les **Métiers de la Transformation des Grains** afin de modifier l'article 73 de la convention collective, relatif au travail de nuit, pour simplifier la compréhension de ce dernier. Des négociations ont également été portées sur l'aménagement des temps de pause et l'amélioration des conditions de travail.

[Avenant n°19 du 4 avril 2022]

### Travail temporaire : signature d'un accord sur le CDI intérimaire

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire, dont la CFTC, ont conclu le 11 mars 2022 un accord visant à « consolider » le statut social des salariés intérimaires en CDI. Cet accord rappelle les règles permettant de conclure un tel contrat, et accorde des **droits supplémentaires** à ceux prévus par la loi : le contrat doit ainsi comporter **la description des emplois, « dans la limite de trois », les conditions relatives à la durée du travail** acceptées par le salarié intérimaire en CDI (travail de nuit, en horaires décalés, en continu ou discontinu, en équipes, le samedi ou le dimanche...) **et le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions**. À défaut d'accord sur ce dernier point lors de la conclusion du contrat, il doit correspondre, pour le trajet aller, à « un rayon de 40 km », ou à « une durée maximale de 1h15 en cas d'utilisation de transports en commun ».

Par ailleurs il est prévu que le salarié intérimaire soit tenu d'accepter les missions qui lui sont confiées dans le respect du délai de prévenance, si :

- elles sont conformes aux clauses du CDI intérimaire et en particulier au périmètre de mobilité, aux emplois et aux conditions particulières d'organisation du temps de travail
- **la rémunération horaire n'est pas inférieure à 70 % du taux horaire de la mission précédente, et au moins égale au SMIC en vigueur.**

L'accord précise également certaines dispositions relatives à la rémunération mensuelle minimale garantie. Un chapitre est consacré à la sécurisation des parcours professionnels.

En partenariat avec



**AG2R LA MONDIALE**



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPONSE



## JURISPRUDENCE

### Rupture conventionnelle : remise obligatoire d'un exemplaire de la convention au salarié

En matière de rupture conventionnelle, l'employeur doit obligatoirement remettre un exemplaire de la convention de rupture au salarié. En l'absence d'une telle remise, les juges considèrent que le salarié n'a pas été en mesure d'exercer son droit de rétractation, ce qui est de nature à entraver son libre consentement.

Dès lors, une telle convention est considérée comme étant nulle par les juges, de sorte que la rupture qui en découle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

[Cass. soc., 16 mars 2022, n° 20-22.265]

### Conséquences du non-respect d'une procédure de licenciement conventionnelle

Un arrêt du 6 avril 2022 rendu par la chambre civile de la Cour de cassation précise les conséquences du non-respect, par un employeur, d'une procédure de licenciement conventionnelle.

Une convention collective peut effectivement prévoir qu'une procédure conventionnelle de licenciement, venant s'ajouter à celle prévue par la loi, doit être respectée avant le prononcé d'un licenciement. Cette procédure peut consister notamment en la saisine d'une commission disciplinaire ou la mise en place d'un arbitrage préalablement à la notification d'un licenciement. En l'absence du respect d'une telle procédure conventionnelle imposant la saisine d'une commission, le licenciement prononcé sera dépourvu de cause réelle et sérieuse.

[Cass. soc., 6 avr. 2022, n° 19-25.244]

### Contreparties aux déplacements excédant le temps normal de trajet : elles ne peuvent être dérisoires

En principe, le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu d'exécution du travail n'est pas un temps de travail effectif. Cependant, lorsque ce temps excède le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel du travail, une contrepartie doit impérativement être accordée par l'employeur. Cette contrepartie réside en l'attribution d'un repos ou d'une indemnité financière qui n'est pas définie dans son montant par la loi. Elle est fixée par l'employeur après consultation du CSE.

C'est précisément le caractère suffisant ou non d'une contrepartie qui est abordée par la Cour dans cet arrêt en date du 30 mars 2022. En effet, la Cour précise par cet arrêt que le juge peut apprécier le caractère suffisant ou non de la contrepartie versée par l'employeur. S'il juge que ladite contrepartie est dérisoire, il dispose de la faculté d'ordonner à l'employeur la mise en place d'une contrepartie suffisante.

[Cass. Soc., 30 mars 2022, n° 20-15.022]

### Utilisation du profil LinkedIn comme élément de preuve

Par un arrêt du 30 mars 2022, la chambre sociale de la Cour de cassation admet, de manière implicite, que des éléments tirés du profil LinkedIn d'un salarié peuvent être invoqués en tant que moyen de preuve par un employeur dans un procès prud'homal. En l'espèce, l'employeur avait tenté de prouver que son ancien salarié avait retrouvé un emploi un mois après son licenciement, par le biais d'extraits tirés du profil LinkedIn. Les juges considèrent que ces éléments constituent dès lors des preuves recevables.

[Cass. Soc., 30 mars 2022, n° 20-21.665 F-D]

En partenariat avec



**AG2R LA MONDIALE**



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPONSE



## QUESTION-REPONSE

### A quelles conditions l'employeur peut-il interdire totalement la consommation d'alcool sur le lieu de travail ?

L'article R.4228-20 pose un principe de base en matière de consommation d'alcool au travail : aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. Il en résulte qu'une interdiction absolue de toute consommation d'alcool sur le lieu de travail ne résulte pas spécifiquement d'un texte de loi.

En effet, ce même article vient préciser que « lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident ».

Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché.

Une interdiction absolue de consommer de l'alcool sur le lieu de travail n'est dès lors pas prévue par la loi, mais en vertu de celle-ci un employeur est libre d'instaurer une telle interdiction lorsqu'il la prévoit au sein du règlement intérieur de l'entreprise ou au sein d'une note de service.

Pour cela, deux conditions doivent impérativement être remplies :

- la consommation de boissons alcoolisées doit être susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs
- l'interdiction formulée doit être proportionnée au but recherché.

En cas de contestation, c'est à l'employeur d'apporter la preuve de l'existence d'une situation justifiant la mise en place d'une telle mesure et de démontrer en quoi cette mesure est proportionnée.

Sur ce point les juges ont eu l'occasion d'apporter quelques précisions qui soulignent une nuance :

Un employeur n'a aucune obligation d'apporter des éléments chiffrés ni la preuve de risques qui se seraient déjà réalisées en la matière. De manière générale, c'est le contexte et l'organisation du travail au sein d'une entreprise qui permet de déterminer si une situation de danger liée à une consommation d'alcool existe.

Par exemple, une interdiction absolue peut être mise en œuvre lorsqu'il est établi que la majorité des salariés d'une usine utilise des machines lourdes ou manipulent des produits chimiques

Dès lors qu'une telle interdiction est prévue au sein du règlement intérieur, elle s'impose à tous les salariés et en toute circonstance. Le non-respect des dispositions du règlement intérieur peut donc entraîner des sanctions disciplinaires.

Par exemple, il a été jugé que l'abus d'alcool au cours d'une réunion professionnelle entraînant un comportement agressif d'un salarié, déjà sanctionné pour intempérance sur le lieu de travail, peut justifier un licenciement pour faute grave [Cass. soc., 6 oct. 1998, n° 96-42.290].