

En partenariat avec



**AG2R LA MONDIALE**



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPOSE



## ACTUS LEGISLATIVES

### Conséquences de la revalorisation du SMIC au 1er mai 2022

Par un 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.

Cette revalorisation du SMIC emporte plusieurs conséquences :

- le minimum garanti passe de 3,76€ à 3,86€ au 1er mai 2022
- le taux horaire minimal d'indemnité d'activité partielle versée aux salariés se voit également augmenter et passe de 8,37€ à 8,59€

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

[D. n° 2022-654, 22 avr. 2022 : JO, 26 avr.]

### BDESE : précisions sur les données environnementales

Un décret en date du 26 avril 2022 est venu préciser les informations que devait contenir la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) concernant le nouveau thème inscrit dans cette base de données.

En effet, la loi climat du 22 août 2021 a modifié le contenu de la BDES (devenue BDESE) qui devra désormais intégrer des informations relatives aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Le décret détaille les diverses informations à fournir pour les entreprises de plus de 300 salariés et celles de moins de 300 salariés, et précise que ces informations devront être mises à disposition du CSE dans le cadre des consultations récurrentes.

[D. n° 2022-678, 26 avr. 2022 : JO, 27 avr.]

### Egalité professionnelle : déclaration des écarts H/F dans les postes de direction des grandes entreprises

Depuis l'entrée en vigueur de la loi égalité économique et professionnelle du 24 décembre 2021, des nouveaux quotas sont établis dans les postes de direction des entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés sur trois exercices consécutifs. Ainsi, la proportion de femmes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes devra être d'au moins 30% à compter de mars 2026 et de 40% à compter de mars 2029.

Le décret du 26 avril 2022 vient préciser les modalités liées au calcul et à la publication des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des instances dirigeantes.

Ces écarts de représentations devront désormais être publiés chaque année, au plus tard le 1er mars de l'année en cours au titre de l'année précédente. Concernant l'année 2021, les entreprises ont jusqu'au 1er septembre 2022 pour les publier.

[D. n° 2022-680, 26 avr. 2022, JO 27 avr.]

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 :

- **Commerces en gros des viandes** : [Avenant n°93 du 10 mai 2022](#)
- **Poissonnerie** : [Avenant du 18 mai 2022](#)
- **Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire** : [Avenant n°84 du 8 avril 2022](#)
- **Métiers de la transformation des grains** : [Avenant n°20 du 11 mai 2022](#)
- **Sociétés d'assistance** : [Avenant n°46 du 12 mai 2022](#)

### Révision

Des avenants ont été signés dans la branche du **Commerce de détail non alimentaire** afin de mettre à jour la convention collective conformément aux nouvelles règles légales en vigueur. Cela concerne notamment les chapitres relatifs à la maladie, la maternité, les congés, le travail à temps partiel...

[Avenants 6, 7 et 8 du 3 mai 2022]

De même, dans l'**Esthétique-cosmétique**, un avenant a été signé afin de mettre à jour les dispositions de la convention collective concernant l'article 8 relatif à la rupture du contrat de travail.

[Avenant n°31 du 22 février 2022]

### Point jurisprudentiel

**En matière de succession de CDD, la branche ne peut prévoir une exclusion générale de tout délai de carence.**

Légalement, il convient de respecter un délai de carence lorsqu'un CDD (ou un contrat de mission) succède, sur un même poste, à un premier CDD.

Néanmoins, l'article L.1244-4 du Code du travail apporte une exception en précisant qu'un « accord de branche étendu peut prévoir les cas dans lesquels le délai de carence prévu à l'article L. 1244-3 n'est pas applicable. » Le Conseil d'Etat rappelle dans un arrêt du 27 avril 2022 qu'il n'est possible d'écarter le délai de carence que dans « certains cas » définis précisément dans l'accord. Il n'est pas possible de faire une exclusion totale et générale du délai de carence en cas de succession de CDD (ou de contrats de mission) sur un même poste.

[Conseil d'État, Chambres réunies, Décision n° 440521 du 27 avril 2022]

En partenariat avec



**AG2R LA MONDIALE**



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPONSE



## JURISPRUDENCE

### Licenciement injustifié : la Cour de cassation valide le barème Macron

La Cour de cassation s'est prononcée sur la validité du barème d'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse : il n'est pas contraire à l'article 10 de la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail. A ce titre, les juges du fond ne peuvent écarter ce barème étant donné qu'il est conforme aux engagements internationaux.

[Cass. Soc., 11 mai 2022, n°21-14.490 et n° 21-15247]

### Prise en charge des temps de trajet : précisions de la Cour de cassation

Le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail n'est pas un temps de travail effectif donnant lieu à rémunération. Si le salarié est amené à dépasser ce temps habituel de trajet, l'employeur doit lui verser une contrepartie financière ou sous forme de repos. La Cour de cassation est venue préciser que cette contrepartie ne doit pas être dérisoire.

Par ailleurs, concernant les déplacements des représentants du personnel, le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. La Cour de cassation exclut toute possible contrepartie en repos.

[Cass. soc., 30 mars 2022, n° 20-15.022] / [Cass. Soc., 21 avril 2022, n° 20-17.038]

### Arrêt de travail en soutien à un collègue : mouvement illicite en l'absence de revendications collectives

Un mouvement de grève est licite dès lors qu'il réunit les trois éléments suivants : une cessation du travail, une concertation des salariés et des revendications professionnelles. Lorsque la grève des salariés est motivée uniquement par la contestation du licenciement d'un collègue, il n'y a pas de revendications professionnelles. La cessation de travail n'est donc pas considérée comme une grève et l'employeur peut les licencier pour absence injustifiée.

[Cass. soc., 6 avr. 2022, n° 20-21.586 F-D]

### Représentant de la section syndicale : niveau de désignation

Si un syndicat non représentatif peut désigner un représentant de section syndicale, soit au niveau des établissements distincts, soit au niveau de l'entreprise, aucune disposition légale ne permet la désignation d'un représentant de section syndicale central. Aussi, un syndicat ayant désigné un délégué syndical dans plusieurs établissements distincts dans lesquels il est représentatif ne peut désigner, au niveau de l'entreprise où il n'est pas représentatif, un représentant de section syndicale.

[Cass. Soc., 6 avr. 2022, n° 20-22.671]

En partenariat avec



**AG2R LA MONDIALE**



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPONSE



## QUESTION-REPONSE

### Fixation des dates de congés payés : quelles sont les règles ?

En matière de congés payés, c'est l'employeur qui organise et détermine les dates de départ des salariés. Il n'est donc pas possible pour un salarié de fixer lui-même ses dates de congé et partir sans autorisation préalable de l'employeur, au risque de commettre une faute sanctionnable.

Cependant, un employeur doit respecter certaines règles lorsqu'il fixe les congés payés des salariés :

- **Période de prise des congés payés** : elle devra obligatoirement comprendre la période allant du 1er mai au 31 octobre et être portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture
- **Ordre des départs en congé** : celui-ci peut être établi par un accord collectif ou, à défaut d'accord, directement par l'employeur après avis du CSE.  
Il devra, à ce titre, tenir compte de différents critères (situation familiale du salarié, son ancienneté, le fait qu'il exerce une activité chez d'autres employeurs ...)  
Une fois établi, il est communiqué à chaque salarié par tous moyens, au moins un mois avant son départ.
- **Respect d'un délai de prévenance en cas de modification des dates de congés** : une fois cet ordre des départs établi et communiqué au salarié, il n'est pas possible pour l'employeur de modifier les dates de congés moins d'un mois avant la date prévue du départ, sauf circonstances exceptionnelles (exemple : entreprise en difficultés financière, décès d'un salarié...)

La règle veut qu'un salarié qui part en congés payés, sans obtenir au préalable l'autorisation de son employeur, puisse être sanctionné. Toutefois, il existe des exceptions à cette règle :

- L'inexécution par l'employeur de ses obligations en matière de fixation du planning des congés peut constituer une circonstance atténuante, voire exonératoire, de la faute du salarié parti en congés sans autorisation
- L'abus de droit de la part de l'employeur peut être caractérisé lorsqu'il modifie les dates de congés d'un salarié moins d'un mois avant la date prévue sans justifier de circonstances exceptionnelles
- L'absence de réponse de la part de l'employeur à une demande de congés payés, lorsqu'il n'existe aucune règle dans l'entreprise imposant un accord exprès, peut conduire à priver de caractère fautif le départ en congé du salarié

Ainsi, dès lors, une demande de congé payé restée sans réponse doit être considérée comme ayant été acceptée de manière tacite (sauf dans le cas où un usage ou une règle impose l'accord exprès ou écrit de l'employeur).