

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPOSE



ACTUS LEGISLATIVES

Vague de chaleur : le ministère du travail publie une nouvelle instruction

Une nouvelle instruction précisant les précautions à prendre en cas de vague de chaleur a été publiée par le Ministère du travail. Elle précise notamment :

- o les actions à engager sur le terrain : prise en compte du risque de « fortes chaleurs » dans l'évaluation des risques, adaptation du travail face aux températures hautes...
- o le suivi des accidents graves et mortels : transmission immédiate à la DGT, surveillance de la mortalité et des accidents graves en lien avec le risque de chaleur...
- o les consignes destinées aux employeurs lorsqu'un département passe en vigilance rouge : réévaluation quotidienne des risques, mesures d'aménagement de l'organisation du travail, réexamen de la liste des télétravailleurs...
- o l'indemnisation ou la récupération des heures perdues pour cause de canicule : récupération des heures non travaillées, recours au dispositif d'activité partielle...

Il est par ailleurs rappelé qu'il est interdit aux employeurs d'affecter des jeunes aux travaux les exposant à des températures extrêmes susceptibles de nuire à leur santé [C. trav. art. D 4153-36] et que l'inspection du travail pourra mobiliser les dispositions relatives aux lieux de travail, notamment l'obligation de mise à disposition de boissons [C. trav. art. 4225-2 s.].

[Instruction du ministère du travail, 31 mai 2022]

Loi égalité économique et professionnelle : des précisions apportées par le gouvernement

La loi égalité économique et professionnelle du 24 décembre 2021 prévoit de porter la proportion de femmes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes à au moins 30% à compter du 1^{er} mars 2026 et à au moins 40%, à compter du 1^{er} mars 2029.

En complément, le ministère du travail est également venu publier un « question/réponse » sur ce point que vous pouvez consulter [en cliquant sur ce lien](#).

[Q-R du ministère du travail, Représentation équilibrée F/H dans les postes de direction]

Le barème Macron est déclaré contraire à la charte sociale européenne

Dans un arrêt du 11 mai 2022, la Cour de cassation s'était prononcée sur la validité du barème d'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse en estimant qu'il n'était pas contraire à l'article 10 de la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail et que les juges du fond ne pouvaient l'écartier étant donné qu'il était conforme aux engagements internationaux.

Or, ce n'est pas la position retenue par le Comité européen des droits sociaux (CEDS) qui, dans un rapport du 23 mars 2022, a considéré que le barème Macron violait l'article 24 de la Charte sociale européenne car il ne garantissait pas aux salariés le droit à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée. Son avis n'a néanmoins pas d'effet contraignant pour les juridictions françaises mais il a au moins été transmis au Comité des ministres du Conseil de l'Europe le 25 mai 2022, en vue de l'adoption d'une résolution ou d'une recommandation qui sera adressée au gouvernement français.

[Rapport du 23 mars 2022 de la CEDS]

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 :

- **Import-export et commerce international** : [Accord du 16 mai 2022](#)
- **Optique-lunetterie de détail** : [Accord du 7 avril 2022](#)
- **Matériaux de construction** : [Accord](#) et [Avenant n°18 du 2 juin 2022](#)
- **Intérim (salariés permanents)** : [Accord du 10 juin 2022](#)
- **Quincaillerie** : [Accord du 19 mai 2022](#)
- **Boucherie-charcuterie hippophagique** : [Avenant n°69 du 16 juin 2022](#)
- **Horlogerie-bijouterie** : [Avenant n°28 du 3 juin 2022](#)

Don de jours de repos

Un accord relatif au don de jours de repos a été signé dans l'**Import-export et commerce international**. Cela concerne principalement la cinquième semaine de congés payés, les RTT et les jours de récupération non pris ; le don reste par ailleurs anonyme.

[Accord du 28 mars 2022]

Activité partielle

Un avenant portant sur le renouvellement des modalités de mise en place de l'activité partielle de longue durée a été négocié dans la branche des **Professions réglementées auprès des juridictions (PRAJ)**. Il est applicable à compter du 30 juin 2022 pour une période de 12 mois.

[Avenant du 4 mai 2022]

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPOSE



JURISPRUDENCE

Inaptitude : le CSE n'est pas consulté en cas de dispense d'obligation de reclassement

Par un arrêt du 8 juin 2022, la chambre sociale de la Cour de cassation est venue apporter une précision importante concernant l'existence ou non d'une obligation de consulter le CSE lorsque l'avis d'inaptitude mentionne une impossibilité de reclassement. La Cour indique que lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter le CSE. [Cass. soc., 8 juin 2022, n° 20-22.500]

Licenciement économique : deux arrêts

Une même offre de reclassement peut être proposée à plusieurs salariés

Dans le cadre d'une procédure de licenciement économique, un employeur doit obligatoirement satisfaire à son obligation de reclassement en proposant aux salariés concernés tous les postes disponibles qui correspondent à leurs compétences. De fait, cela peut aboutir à proposer le même poste à plusieurs salariés.

Par cet arrêt du 11 mai 2022, la Cour confirme qu'un même poste de reclassement peut être proposé à plusieurs salariés et va au-delà en affirmant qu'il s'agit d'une obligation pour l'employeur, dès lors que les postes correspondent aux compétences de plusieurs salariés. [Cass. soc., 11 mai 2022, n°21-15.250]

Une hausse même légère du chiffre d'affaires sur un trimestre suffit à écarter l'existence de difficultés économiques

En principe, une baisse significative du chiffre d'affaires d'une entreprise, sur une durée déterminée en comparaison avec la même période de l'année précédente, peut permettre de caractériser l'existence de difficultés économiques justifiant un licenciement pour motif économique.

Sur ce point, la Cour précise que la seule amélioration du chiffre d'affaires sur l'un des trimestres suffit à considérer que la baisse du chiffre d'affaires n'est pas significative, ce qui permet d'écarter l'existence de difficultés économiques. Cass. soc., 1er juin 2022, n°20-19.957]

Rupture conventionnelle : invoquer un projet fallacieux pour bénéficier d'une rupture conventionnelle individuelle n'est pas nécessairement une cause d'annulation

Une rupture conventionnelle peut faire l'objet d'une annulation si l'une des parties prouve que son consentement a été vicié, notamment par une manœuvre constitutive d'un dol.

Or, le fait d'invoquer un projet fallacieux dans le but d'obtenir une rupture conventionnelle n'est pas nécessairement une cause d'annulation. C'est ce qui résulte d'un arrêt du 11 mai rendue par la chambre sociale.

En effet, en l'espèce, un salarié avait prétendu l'existence d'un projet de reconversion professionnelle afin d'obtenir le consentement de son employeur pour conclure cette rupture conventionnelle, alors même que sa réelle intention de départ était d'être embauché par un concurrent. Toutefois, pour obtenir l'annulation de cette rupture conventionnelle, un employeur doit impérativement apporter la preuve que ce mensonge avait été déterminant dans son consentement. [Cass. soc., 11 mai 2022, n° 20-15.909]

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPONSE

QUESTION-REPONSE

A quelles indemnités ai-je droit en cas de rupture conventionnelle ?

En matière de rupture conventionnelle, l'un des points essentiels concerne le montant de l'indemnité spécifique devant être versé au salarié. La règle veut que le montant de l'indemnité puisse être négocié librement entre les parties, sous réserve du respect des règles posées par le Code du travail.

En effet, la loi prévoit que cette indemnité ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité légale prévue en cas de licenciement. Cette indemnité légale de licenciement se calcule de la manière suivante : 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel il faut ajouter 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. La base de calcul est la moyenne des 3 ou des 12 derniers mois de salaire, selon la solution la plus favorable au salarié.

A noter : Si elle est plus favorable que l'indemnité légale, c'est le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective qui doit être versé au salarié.

Dès lors, un salarié peut négocier un montant qui serait supérieur à cette indemnité légale qui constitue le minimum obligatoire. La rupture conventionnelle ne sera pas homologuée si ce montant est finalement inférieur à l'indemnité de licenciement.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est-elle imposable ?

L'indemnité est imposable dans les mêmes conditions que pour l'indemnité de licenciement, c'est-à-dire que le montant correspondant à l'indemnité fixée par la loi ou la convention collective est exonéré en totalité.

Si vous recevez un montant supérieur, l'exonération est limitée à l'un des montants suivants :

- o 2 fois le montant de la rémunération brute que vous avez perçue l'année précédant votre licenciement
- o Moitié de l'indemnité de licenciement que vous avez perçue

A noter : l'exonération est limitée à un maximum de 246 816 € pour les indemnités perçues en 2022

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est-elle exonérée de cotisations sociales et de CSG / CRDS ?

La fraction de l'indemnité de licenciement exonérée d'impôt sur le revenu est également exonérée de cotisations sociales, pour la fraction inférieure à 82 272 €

L'indemnité de licenciement est exonérée de CSG et CRDS selon la plus petite des 2 limites suivantes :

- o Montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement dû au salarié licencié
- o Montant de l'indemnité exonéré de cotisations sociales

Peut-on envisager de conclure une transaction dans le cadre d'une rupture conventionnelle ?

La convention de rupture conventionnelle ne doit pas faire office de transaction. La jurisprudence actuelle interdit toute convention qui a pour double objet de rompre le contrat de travail et de transiger.

C'est pourquoi la rupture conventionnelle ne peut pas être un substitut à la transaction, de même qu'une transaction ne peut pas être incluse dans le cadre de la rupture conventionnelle.

Rien n'interdit toutefois de conclure une transaction après une rupture conventionnelle.