

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPOSE



ACTUS LEGISLATIVES

Nouveau SMIC au 1er août 2022

Un arrêté du 29 juillet 2022 fixe le nouveau montant du SMIC à compter du 1^{er} août 2022. Il s'élève désormais à 1678,95 € brut (+2,01%) et le SMIC horaire passe à 11,07 €. Le montant du minimum garanti est quant à lui fixé à 3,94 €.

[Arr. 29 juill 2022 : JO, 30 juill]

Loi de finances rectificative pour 2022 : ce qu'il faut retenir

- Rachat des RTT : les salariés de tout type d'entreprise pourront, avec l'accord de l'employeur, convertir en salaire des jours ou demi-journées de RTT non pris acquis du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2025.
- Réhausse du plafond annuel d'exonération d'impôt sur le revenu des heures supplémentaires et complémentaires : il passe de 5 000 € à 7 500 €.
- Hausse temporaire du plafond d'exonération du forfait mobilités durables et de la prime transport en 2022 et 2023 : il passe de 500 à 700 € dont 400 € maximum pour les frais de carburant.

A noter que de nouveaux salariés seront temporairement éligibles à la prime transport en 2022 et 2023, puisque les conditions de prise en charge habituelles sont levées (résidence ou lieu de travail non desservis ou hors périmètre d'un plan de mobilité obligatoire, horaires ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport).

- Hausse définitive du plafond de cumul du forfait mobilités durables avec la prise en charge patronale des frais de transports publics : on passe de 600 à 800 €.

Loi sur le pouvoir d'achat : les grandes lignes

- Pérennisation de la prime de PEPA rebaptisée prime de partage de la valeur : cette prime peut être versée dans toute entreprise quelle que soit sa taille et elle est totalement intégralement exonérée de cotisations jusqu'à 3 000 € voire 6 000 € si un accord d'intéressement est mis en place (contre respectivement 1 000 et 2 000 € pour la prime PEPA).
- Titres restaurant : il sera désormais possible de les utiliser jusqu'au 31 décembre 2023 pour l'achat de tout produit alimentaire, même non directement consommable.
- Déblocage anticipé de l'épargne salariale : jusqu'à la fin de l'année 2022, tout salarié pourra débloquent son épargne salariale affectée avant le 1^{er} janvier 2022 (intéressement ou participation) dans la limite de 10 000 € en bénéficiant d'une exonération de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales, à condition que cette somme soit consacrée à « l'acquisition de biens ou la fourniture de services.
- Intéressement : la durée maximale de l'accord d'intéressement est portée de 3 à 5 ans et le renouvellement par tacite reconduction peut intervenir plusieurs fois.

[L. n° 2022-1158, 16 août 2022, art. 2 : JO, 17 août]

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 :

- **Pâtisserie** : [avenant n°97 du 7 juillet 2022](#)
- **Articles de sport** : [accord du 11 juillet 2022](#)
- **Commerces de détail non alimentaires** : [avenant n°11 du 7 juillet 2022](#)
- **Commerce à prédominance alimentaire** : [avenant n°86 du 17 juin 2022](#)
- **Industries laitières** : [accord du 30 juin 2022](#)
- **Jardineries et graineteries** : [avenant du 21 juillet 2022](#)

Par ailleurs, dans la branche des **Prestataires de services**, l'allocation spécifique de déplacement a été revalorisée à 0,28 € du kilomètre parcouru au lieu de 0,245 € auparavant.

[Avenant du 17 mai 2022]

Contrat de travail

Un avenant relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire a été signé dans la branche de la **Restauration de collectivités** afin d'améliorer les conditions de travail des salariés intermittents.

[Avenant n°2 du 25 mai 2022]

Publication de mesures incitant les branches à la négociation des salaires minima

Deux mesures sont prévues par la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat afin d'inciter les branches à relever rapidement leurs minima salariaux inférieurs au SMIC. La première, applicable depuis le 18 août 2022, raccourcit le délai prévu à l'article L. 2241-10 du code du travail relatif à l'ouverture de négociation en cas de minima conventionnels inférieurs au SMIC en le passant de 3 mois à 45 jours.

La deuxième consisterait en une menace de fusion ou de restructuration de branches par décret dès lors qu'il y aurait carence, ou le maintien durable des minima conventionnels inférieurs au SMIC (sur une durée supérieure à 1 an). La branche concernée pourrait alors soit réagir immédiatement en ouvrant des négociations pour se mettre en conformité avec la loi, soit se soumettre à la restructuration / fusion prévue.

[L. n° 2022-1158, 16 août 2022, art. 7 et 8 : JO, 17 août]

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPONSE



JURISPRUDENCE

Licenciement : L'employeur n'est pas tenu d'informer le salarié licencié de son droit à demander des précisions sur les motifs de licenciement

Depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, il est désormais possible pour un employeur de préciser les motifs indiqués au sein de la lettre de licenciement après avoir notifié ledit licenciement. Cette précision peut se faire à son initiative ou à la demande du salarié.

La demande de précision peut donc être formulée par le salarié lui-même, mais ce n'est pas pour autant que l'employeur a l'obligation d'en informer le salarié. En effet, la Cour précise ici qu'aucune disposition n'impose à l'employeur d'informer le salarié de ce droit de demander la précision des motifs de la lettre de licenciement.

[Cass. soc., 29 juin 2022, n° 20-22.220]

Un rapport d'enquête interne reste un mode de preuve recevable pour prouver le harcèlement

Par cet arrêt du 29 juin 2022, la chambre sociale de la Cour de cassation vient apporter des précisions concernant la recevabilité d'un rapport d'enquête interne mis en avant afin de caractériser un harcèlement au sein de l'entreprise.

En l'espèce, le rapport d'enquête avait été considéré par la Cour d'appel comme étant non exhaustif, au motif que l'ensemble des témoins n'avait pas été auditionné et que les représentants du personnel n'avaient pas été associés à ladite enquête. Or, une enquête réalisée dans ces conditions n'est pas considérée comme illicite, de sorte qu'elle n'est pas irrecevable. Les juges doivent donc en tenir compte.

[Cass. soc. 29 juin 2022, n° 21-11.437]

Obligation de discrétion des représentants du personnel : sanction disciplinaire en cas de violation

Le Code du travail prévoit que tout représentant du personnel est soumis à une obligation de discrétion qu'il doit impérativement respecter. Cet arrêt du 15 juin 2022 vient rappeler qu'en cas de manquement à ladite obligation, une sanction disciplinaire peut être prononcée par l'employeur.

La Cour rappelle que certaines informations revêtent, en raison de leur nature et de leur contenu, un caractère confidentiel au regard des intérêts légitimes de l'entreprise. Dès lors, un salarié qui ne veille pas à leur confidentialité et fait fuiter ces informations risque une telle sanction.

[Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-10.366]

Répartition des sièges : la DREETS ne peut être saisie qu'à l'issue d'une tentative loyale de négociation

Lorsqu'un protocole d'accord préélectoral n'a pas pu être conclu, un employeur peut saisir la DREETS afin qu'elle puisse décider de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux. Or, la Cour rappelle ici qu'il faut impérativement qu'une négociation loyale et sérieuse ait eu lieu entre l'employeur et les organisations syndicales. Ce n'est qu'en cas d'échec au cours de ces négociations qu'il est possible de recourir à la DREETS.

[Cass. soc., 12 juill. 2022, n° 21-11.420]

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPONSE



QUESTION-REPONSE

Quelle restriction l'employeur peut-il m'imposer sur mon apparence physique quand je suis au travail ?

Toute discrimination fondée sur l'apparence physique du salarié est légalement interdite, que ce soit au moment de l'embauche ou pendant l'exécution du contrat de travail. [Articles 225-1 du Code pénal et L. 1132-1 du Code du travail]

Néanmoins, l'employeur peut apporter certaines limites à la liberté individuelle des salariés en ce qui concerne leur apparence physique, à condition toutefois qu'elles soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. [Article L1121-1 du code du travail]

Votre employeur pourra donc vous imposer des consignes particulières sur votre tenue, votre coiffure ou même sur les bijoux que vous portez si ces restrictions sont dictées par des nécessités d'ordre professionnel qui peuvent être liées à l'hygiène (ex : ouvrier charcutier dont plusieurs clients avaient déploré la tenue particulièrement négligée et les cheveux sales), à la sécurité (obligation de porter des chaussures de sécurité ou un casque de protection), à la décence (ex : port d'un chemisier transparent pour une aide-comptable, « de nature à susciter un trouble dans l'entreprise ») ou même à l'image de marque de l'entreprise, lorsque notamment le salarié est en contact direct avec la clientèle (interdiction de porter un bermuda ou un survêtement qui ne sont pas reconnues comme des tenues correctes par les juges).

Il appartient toutefois à l'employeur qui entend licencier ou sanctionner le salarié pour avoir enfreint ces consignes de prouver que l'abus a été préjudiciable à l'entreprise.

Ces règles qui peuvent être prévues dans le règlement intérieur, dans le contrat de travail ou même dans le cadre d'une note de service ne doivent pas se transformer en discrimination : si votre employeur interdit le port de boucles d'oreilles pour les hommes, il ne peut le tolérer pour les femmes !