

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPOSE



ACTUS LEGISLATIVES

Arrêt dérogatoire lié au covid-19 : prolongation des conditions d'indemnisation plus favorables jusqu'au 31/12/2022

Les conditions de versement favorables du complément légal de salaire en cas d'arrêts de travail dérogatoires liés à la Covid-19 sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2022.

Cela implique concrètement que les salariés en arrêt de travail lié à la Covid-19, peuvent bénéficier de l'indemnité complémentaire légale notamment sans condition d'ancienneté, et sans délai de carence de 7 jours. La durée de l'arrêt concerné n'est pas prise en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de 12 mois.

[Ord. 2022-1203, 31 août 2022 : JO, 1 sept.]

Congé de proche aidant : nouveaux bénéficiaires

Depuis le 1er juillet 2022, le congé de proche aidant et le dispositif de don de jours de repos sont ouverts plus largement aux salariés portant assistance à un proche handicapé ou en perte d'autonomie. La condition légale de particulière gravité a été supprimée, mais il doit s'agir de personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie nécessitent une aide régulière de la part d'un proche. Le salarié concerné doit présenter les attestations énumérées à l'article D. 3142-8 du code du travail.

[D. n° 2022-1037, 22 juill. 2022]

Projet de loi Marché du travail : droit de vote des cadres dirigeants aux élections professionnelles

Le projet de loi sur le marché du travail prévoit d'ouvrir, à compter du 1er novembre 2022, aux salariés assimilés à l'employeur ou représentant ce dernier devant les institutions représentatives du personnel la possibilité de voter lors des élections du CSE. Cette modification législative permet de se conformer à une décision du Conseil constitutionnel du 19 novembre 2021 qui avait jugé inconstitutionnelle l'exclusion de l'électorat des salariés assimilés à l'employeur. Ces salariés demeurent cependant inéligibles au CSE.

Forfait mobilités durables : les précisions du ministère

L'employeur peut, dans le cadre du forfait mobilités durables, prendre en charge tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail en utilisant des modes de transport « verts ». Ce dispositif facultatif est cumulable avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun à hauteur de 800 € par mois

Le ministère de la Transition énergétique vient de diffuser une foire aux questions (FAQ) dédiée à ce dispositif. Il y précise les modes de transports éligibles au dispositif, les formes que peut prendre le versement du FMD et les justificatifs qu'il est possible de produire.

Voici quelques exemples de modes de transport éligibles : vélo électrique ou non, covoiturage, scooters et trottinettes électriques, autopartage avec des véhicules électriques...

En revanche ne sont pas pour le moment éligibles au dispositif les scooters des particuliers, les taxis, les VTC.

[Min. transition énergétique, FAQ : le forfait mobilités durables (FMD), 5 sept. 2022]

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 de détail non alimentaires** : [Avenant n°12 du 15 septembre 2022](#)
- **Audiovisuel, électronique et équipement ménager** : [Avenant n°54 du 15 septembre 2022](#)
- **Ameublement** : [Accord du 19 septembre 2022](#)
- **Notariat** : [Avenant du 15 septembre 2022](#)

Temps de travail

Un accord incitatif au télétravail a été signé dans la branche des **Cabinets d'experts comptables et commissaires aux comptes**. Il a pour objet de permettre aux salariés de la branche d'avoir une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle tout en contribuant au développement durable en réduisant l'empreinte des transports sur l'environnement. Cet accord rappelle que le volontariat doit être au cœur du télétravail et qu'il ne peut donc être imposé aux salariés et que l'entreprise doit fournir le matériel nécessaire pour permettre aux salariés d'exercer leur activité en télétravail. Elle doit également prendre à sa charge le surcoût éventuel de la police d'assurance permettant de couvrir l'ensemble des dommages pouvant survenir en raison de l'utilisation du matériel de l'entreprise au sein du domicile du salarié.

[Accord du 4 mars 2022]

Un avenant à l'accord du 23 juin 2020 relatif à la réduction du temps de travail a été signé au sein de la branche du **Bricolage**. Il concerne essentiellement la modification des dispositions prévues dans la convention collective concernant les conventions de forfaits jours. Ces modifications étaient nécessaires suite à l'arrêt de la Cour de cassation du 24 mars 2021 (n°19-12.208) qui précisait que les conventions de forfaits jours conclues en application des anciennes dispositions prévues dans la convention collective du Bricolage devaient être considérées comme nulle.

Avec cet avenant, les parties ont rectifié les dispositions lacunaires en mettant l'accent sur un contrôle du temps de travail et des repos renforcé et une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

[Accord du 20 juillet 2022]

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPONSE



JURISPRUDENCE

Inégalité de traitement : la détention d'un diplôme ne justifie pas toujours l'inégalité entre salariés

Dans cet arrêt, la Cour de cassation est venue préciser qu'un élément objectif, comme le diplôme, n'est pas toujours suffisant pour justifier une différence de traitement entre des salariés exerçant les mêmes fonctions sauf s'il peut être prouvé que cet élément atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée.

[Cass. soc. 14 septembre 2022, n° 21-12175]

Règlement intérieur : en cas de défaut de consultation du CSE, un syndicat peut demander sa suspension

Si l'employeur ne consulte pas le CSE avant de mettre en place ou après toute modification du règlement intérieur, alors un syndicat présent dans l'entreprise sera en droit de demander en référé la suspension du règlement intérieur. Le syndicat pourra au nom de la défense de l'intérêt collectif de la profession demander la suspension du règlement intérieur mais en aucun cas sa nullité ou son inopposabilité à tous les salariés de l'entreprise.

[Cass. soc., 21 sept. 2022, n° 21-10.718]

Discrimination au travail : la Défenseure des droits constate une "inégalité des armes" entre salariés et employeurs

Une décision-cadre a été publiée le 31 août dernier rappelant les règles en matière de preuve applicables en matière civile ainsi que des recommandations en direction de tous les acteurs du procès. Cela fait suite au constat par la Défenseure des droits des difficultés rencontrées par les salariés pour accéder aux preuves en matière de contestations liées à la discrimination qui sont généralement en possession de l'employeur.

Il a ainsi été précisé qu'« une inégalité des armes persiste dans les faits puisque les parties au litige sont placées dans une situation déséquilibrée compte tenu du lien de subordination dans lequel le salarié se trouve, de son isolement et de l'impossibilité à laquelle il fait face de réunir les éléments au soutien de sa demande » Pour contrer cette inégalité, le juge a un rôle majeur à jouer en ordonnant notamment aux parties de communiquer tous les éléments lui permettant de former sa conviction.

La défenseure syndicale rappelle également que les parties peuvent au titre de l'article 145 du Code de procédure civile obtenir la communication des pièces détenues par la partie adverse.

[Décision-cadre du Défenseur des droits n° 2022-139 du 31 août 2022]

Action en justice du CSE : l'ordre du jour peut être modifié le jour même de la réunion pour permettre au CSE de mener cette action

Un point à l'ordre du jour ajouté en début de séance d'un CSE central est considéré comme valable dès lors qu'il a pour objet de donner mandat à un membre du comité pour agir en justice pour délit d'entrave et cela même si cela n'a aucun rapport avec les points déjà inscrits à l'ordre du jour.

[Cass. crim., 13 sept. 2022, n° 21-83.914]

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPONSE



QUESTION-REPONSE

Que deviennent les RTT non pris au cours de l'année ? Peut-on se les faire indemniser ?

En principe, le sort des jours de RTT non pris est généralement précisé dans l'accord de branche ou d'entreprise ayant mis en place le régime d'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Si rien n'est précisé dans l'accord en question, l'absence de prise des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail n'ouvre droit à une indemnité que si cette situation est imputable à l'employeur. Il reviendra alors au salarié de prouver qu'il a été empêché de prendre ses jours de RTT. (Chambre sociale de la Cour de cassation, 31 mars 2016, n° 14-29326)

Par exemple, en cas de rupture du contrat de travail, si un salarié est dispensé d'effectuer son préavis par l'employeur, il pourra percevoir une indemnité pour les RTT dont il aurait dû normalement bénéficier s'il avait exécuté son préavis. En effet, la dispense de préavis par l'employeur ne doit pas entraîner une diminution des avantages dont le salarié aurait dû bénéficier.

Il est également possible de placer ces jours de RTT non pris dans le Compte épargne temps (CET) si un accord sur le CET existe et que cet accord prévoit cette option.

Notez-le : La loi de finances rectificative pour 2022 prévoit **un nouveau dispositif temporaire permettant aux salariés, avec l'accord de leur employeur, de renoncer contre paiement d'une majoration de salaires à certains jours de RTT**. Il est applicable dans toutes les entreprises quel que soit leurs effectifs mais uniquement durant la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025, soit pendant 3 ans.

Toute demande de rachat de RTT ne peut être initiée qu'à la demande du salarié. Il devra donc formaliser sa demande par écrit (mail – courrier recommandé ou remis en main propre) pour une question de preuve.

Ces journées ou demi-journées de RTT seront payées, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, au taux de majoration prévu pour la première heure supplémentaire par l'accord d'entreprise ou de branche applicable (c'est un taux qui ne peut être inférieur à 10%). A défaut, d'accord d'entreprise ou de branche sur ce point, la majoration sera de 25%.

Notez-le : les jours de RTT rachetés ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Ce revenu est exonéré des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, dans la limite de 7 500 €. Il est toutefois soumis à la CSG et à la CRDS et est inclus dans le montant du revenu fiscal de référence. Attention, les heures supplémentaires ou complémentaires effectuées par le salarié seront aussi comptées dans ce plafond de 7 500 € dans les mêmes conditions.