

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPOSE



ACTUS LEGISLATIVES

Projet de loi Marché du travail : zoom sur quelques mesures

Suite à sa validation par le Conseil Constitutionnel, la loi "Marché du travail" a été publiée au Journal officiel du 22 décembre 2022. En complément des autres mesures présentées dans les dernières newsletters, voici une rapide présentation de celles relatives aux CDD et à l'intérim :

- **Suppression de la durée maximale (36 mois) des missions en CDI intérimaire** : avant la loi Marché du travail un CDI intérimaire ne pouvait faire qu'une mission de 36 mois maximum dans une entreprise utilisatrice. Désormais, avec la loi Marché du travail, il pourra effectuer une mission sans limitation de durée.
- **Reconduction pour 2 ans de l'expérimentation du CDD ou du contrat de mission multi-remplacement** : la loi Avenir professionnel de 2018 avait mis en place à titre expérimental en 2019 et en 2020 pour certains secteurs d'activité la conclusion d'un unique CDD ou un unique contrat de mission pour remplacer plusieurs salariés absents, soit successivement soit concomitamment. Ce dispositif sera désormais reconduit pour 2 ans à compter de la publication du décret d'application.

[L. n° 2022-1598, 21 déc. 2022 : JO, 22 déc.]

Augmentation du SMIC et du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2023

A compter du 1er janvier 2023, le SMIC horaire brut est fixé à 11,27 €, soit 1 709,28 € brut par mois sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ; cela correspond à une augmentation de 1.8%.

Le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) pour 2023 s'élève quant à lui à 3 666 euros, soit une hausse de 6,9 % par rapport à celui de 2022.

[Décret n° 2022-1608 du 22 déc. 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance, JO du 23 déc. 2022]

[Arr. 9 déc. 2022, NOR : SPRS2236037A : JO, 16 déc.]

CPF : la loi interdisant le démarchage est publiée

La loi du 19 décembre 2022 visant à lutter contre la fraude au CPF a été publiée le 20 décembre, au Journal officiel. Elle interdit le démarchage commercial par téléphone, SMS, mail ou sur les réseaux sociaux, sauf si la sollicitation concerne une action en cours.

[L. n° 2022-1587, 19 décembre 2022 : JO, 20 déc.]

Délestage électrique et recours à l'activité partielle

Le ministère du travail a précisé dans ses questions/réponses en date du 7 décembre 2022 relatives à l'activité partielle et l'activité partielle de longue durée que les entreprises affectées par un délestage électrique pourront être placées en activité partielle, mais uniquement en dernier recours si ces dernières ne sont pas en mesure d'aménager le temps de travail de leurs salariés pour faire face à la situation. Ces derniers bénéficieront d'une indemnité de 60% de leur rémunération brute dans la limite de 4,5 SMIC. L'employeur perçoit de l'Etat une allocation correspondant à 36% de la rémunération brute.

[Questions-réponses AP/APLD dans le contexte du conflit en Ukraine, mis à jour le 7 déc. 2022]

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPONSE



BRANCHE

Salaires

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

- **Optique-lunetterie** : [Accord du 24 novembre 2022](#)
- **Commerces en gros des viandes** : [Avenant n°94 du 29 novembre 2022](#)
- **Commerces en gros des viandes** : [Avenant n°95 du 29 novembre 2022 \(prime panier\)](#)

Qualité de Vie au Travail

Un accord a été signé dans la branche des **Sociétés d'assurances** relatif à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Il s'agit d'un accord sur la qualité de vie au travail enrichie des problématiques de santé et de sécurité. Il met en place des actions concrètes afin d'agir notamment sur l'environnement de travail, la prévention des risques psychosociaux ou la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. A titre d'exemple, cet accord prévoit au moins cinq jours de formation pour les représentants de proximité non-membres du CSE qui exercent des missions en santé-sécurité et la désignation d'un référent QVCT dans les entreprises de plus de 250 salariés.

[Accord du 29 novembre 2022]

Dans la branche des **Industries laitières**, un avenant a été conclu afin de proroger les dispositions de l'accord-cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail jusqu'au 31 décembre 2023.

[Avenant n°3 du 12 octobre 2022]

Temps de travail

Des avenants ont été signés dans la branche des **Diocèses de l'Eglise Catholique en France** modifiant notamment les dispositions relatives à la durée forfaitaire des offices et à la période de référence s'appliquant pour l'ensemble des droits liés à l'organisation du temps de travail.

[Avenants 1 et 2 du 17 octobre 2022]

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPOSE



JURISPRUDENCE

Discrimination : pas d'interdiction d'une coiffure uniquement aux hommes

Dans cette affaire, une compagnie aérienne avait décidé d'interdire à l'un de ses stewards le port de tresses nouées en chignon alors même que ce type de coiffure était autorisé pour les salariées femmes.

Or, la Cour rappelle que les différences de traitement en raison du sexe doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle véritable et déterminante, et être proportionnées au but recherché. Ce n'est pas le cas lorsqu'on se base sur perception sociale de l'apparence physique des genres masculin et féminin, laquelle ne peut constituer une exigence professionnelle véritable et déterminante justifiant une différence de traitement relative à la coiffure entre les femmes et les hommes.

Ainsi, l'interdiction faite au salarié de porter une coiffure, pourtant autorisée par le même référentiel pour le personnel féminin, caractérisait une discrimination directement fondée sur l'apparence physique en lien avec le sexe. [Cass. Soc., 23 nov. 2022, n° 21-14.060]

CET pour financer un congé sans solde : pas de rémunération des jours fériés inclus dans le congé

Par un arrêt du 13 novembre 2022, la chambre sociale de la Cour de cassation vient préciser que l'employeur n'a pas l'obligation de rémunérer les jours fériés inclus durant une période de congé sans solde, même si ce congé est financé par le biais du compte épargne temps.

En effet, le congé sans solde entraînant la suspension du contrat de travail, le salarié ne peut prétendre à aucune rémunération au titre des jours fériés afférents à cette période. Dès lors, il convient d'imputer les congés issus du CET sur les jours fériés inclus dans cette période. [Cass.soc.,23 nov.2022, n°21-17.300 FSB]

Nullité d'une clause de mobilité imposant toute mutation au sein d'un groupe

Les conditions de validité d'une clause de mobilité sont précisées par la jurisprudence. Une clause de mobilité peut par exemple porter sur tout le territoire national mais à condition que la mutation se fasse dans un autre établissement de l'entreprise et non au sein d'une autre société.

En effet, la Cour précise dans cet arrêt que la clause de mobilité par laquelle le salarié lié par un contrat de travail à une société s'est engagé à accepter toute mutation dans une autre société, alors même que cette société appartiendrait au même groupe, est nulle. Ainsi, un salarié ne peut accepter par avance un changement d'employeur y compris au sein d'une clause de mobilité. [Cass.soc.,14 déc.2022, n°21-18.633]

Rupture du contrat d'un travailleur étranger en situation irrégulière

Un employeur qui a connaissance de la situation irrégulière de son salarié étranger doit obligatoirement procéder au licenciement de ce dernier, sous peine de sanctions. Ainsi, l'irrégularité de la situation d'un travailleur étranger constitue nécessairement une cause objective justifiant la rupture de son contrat de travail. Toutefois, la Cour rappelle ici que cette irrégularité ne constitue pas pour autant une faute grave.

Dès lors, le salarié ne peut être mis à pied à titre conservatoire en l'absence d'une faute grave : il a droit au paiement de son salaire pour toute la période antérieure à la rupture du contrat de travail.

[Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 21-12.125]

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPONSE



QUESTION-REPONSE

Température au travail : quelles règles applicables ? Que faire en cas de température trop basse ?

Le code du travail ne donne aucune indication de température maximale ou minimale concernant le confort thermique. En effet, seul l'article R.4223-13 du code du travail précise que les locaux fermés affectés au travail sont chauffés pendant la saison froide et que le chauffage doit maintenir une température convenable et ne donner lieu à aucune émanation délétère.

L'INRS précise notamment que « un environnement est considéré comme froid pour une température de l'air inférieure à 18°C, température à laquelle se déclenchent des déperditions de chaleur ».

On peut également se baser sur certaines normes dont notamment la norme NF X35-203 / ISO 7730 relative au confort thermique qui précise les seuils suivants :

- o dans les bureaux : 20 à 22°C ;
- o dans les ateliers pour une activité physique moyenne : 16 à 18°C ;
- o dans les ateliers pour une activité physique soutenue : 14 à 16°C

L'employeur peut également s'inspirer de la norme française AFNOR X 35-203 où il est conseillé de maintenir une température ambiante comprise entre 19 et 25°C selon la saison, l'humidité relative de l'air et le type de travaux effectués dans les locaux.

De plus, plusieurs circulaires du ministère du travail rappellent les mesures devant être prises par l'employeur. D'une manière générale, il appartient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs dans les établissements en y intégrant les ambiances thermiques (articles L. 4121-3, R. 4121-1 et R.4223-15 du Code du travail - Circ. DRT no 2004/08, 15 juin 2004 Circ. DRT no 2006/14, 19 juill. 2006).

Que faire en cas de température trop basse ?

En cas de températures trop basses susceptibles de provoquer des malaises chez les salariés, plusieurs leviers existent pour les salariés et les représentants du personnel :

- Un salarié peut individuellement exercer son **droit de retrait** (Art. L. 4131-1)

Sur la base de ce droit de retrait, le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation.

- **Droit d'alerte du CSE** (Art. L. 4131-2 du Code du travail)

Le représentant du personnel au comité social et économique, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur. Lorsque le représentant du personnel au comité social et économique alerte l'employeur en application de l'article L. 4131-2, il consigne son avis par écrit. L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité social et économique qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Le CSE peut également **rechercher et proposer des solutions** concernant l'environnement physique du travail et notamment sur la température dans le lieu de travail.