

Nouveauté

→ **Promulgation le 21 mars 2022 de la loi n° 2022-401 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte** (JO du 22/03/2022) :

- Elargissement de la définition des lanceurs d'alerte ;
- Extension des garanties de protection aux personnes en lien avec le lanceur d'alerte ;
- Simplification des procédures de signalement ;
- Renforcement de la confidentialité des alertes ;
- Renforcement des protections contre les représailles.

**789,4 millions
d'euros**

Il s'agit du montant de cotisations que l'URSSAF a redressé en 2021 au titre de la lutte contre le travail dissimulé, soit une augmentation de 30 % par rapport à l'année précédente.

Le saviez-vous ?

Mobilisation des dispositifs d'AP et d'APLD pour faire face aux conséquences économiques du conflit en Ukraine : Dans le cadre du plan de résilience, un nouveau Questions-Réponses a été mis en ligne par le ministère du travail le 16 mars dernier. Il est notamment précisé que les entreprises dont l'activité est affectée par les conséquences économiques de la guerre d'agression russe en Ukraine sont éligibles aux dispositifs d'activité partielle (AP) et d'activité partielle de longue durée (APLD) de droit commun.

Publication du décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 prévoyant les nouvelles modalités d'organisation des visites de reprise et de préreprise du salarié

Modifications applicables aux arrêts de travail intervenant à compter du 31 mars prochain :

- ❖ La visite médicale de reprise en cas d'arrêts pour accident ou maladie non professionnels ne devra être réalisée qu'en cas d'absence d'au moins 60 jours ;
- ❖ Les travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours peuvent bénéficier d'une visite de préreprise.

Publication du décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 révisant les règles d'élaboration, de conservation et de mise à disposition du DUERP

- ❖ Suppression de l'obligation de mise à jour annuelle du DUERP dans les TPE ;
- ❖ Elargissement de la mise à disposition du DUERP ;
- ❖ Conservation du DUERP et de ses différentes versions pendant 40 ans.

Le nouveau dispositif entrera en vigueur dès le 31 mars 2022.

Le juge a dit que...

Le motif de la rupture mentionné dans la lettre de licenciement détermine son caractère disciplinaire ou non

: Dans la mesure où la lettre de licenciement mentionne que le licenciement est prononcé pour insuffisance professionnelle, il importe peu la proposition faite par l'employeur d'une rétrogradation disciplinaire (Cass. soc., 9 mars 2022, n° 20-17.005).

Désignation d'un membre suppléant au CSE comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés

: Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, seul un membre suppléant du CSE disposant d'un crédit d'heures de délégation peut être désigné (Cass. soc., 23 mars 2022, n°20-16.333 ; Cass. soc., 23 mars 2022, n°20-21.269).

UES, niveau de négociation possible pour déterminer le contenu du PSE

: Il est possible de prévoir un accord collectif sur le contenu du PSE au niveau de l'UES à la condition qu'il soit conclu, outre par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de l'UES, soit par chacune des entreprises constituant l'UES, soit par l'une d'entre elles, sur mandat exprès préalable des entreprises membres de l'UES (CE, 2 mars 2022, n° 438136 et 438200).

À noter

- **Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels** Le secrétaire d'Etat chargé de la Santé au travail a présenté le 14 mars dernier au Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) le premier plan pour la prévention des accidents graves et mortels. Ce plan est orienté vers le public le plus exposé dont notamment les jeunes et nouveaux embauchés et vise les principaux risques tels que le risque routier et les chutes de hauteur. Il met en place une feuille de route en matière de réduction des accidents pour les 4 prochaines années.
- **La Dares a publié le 10 mars 2022 un rapport intitulé « Les métiers en 2030 » dressant un panorama chiffré des perspectives des métiers à l'horizon 2030.** Ce rapport a pour objectif d'anticiper les besoins de recrutement et les potentiels déséquilibres entre offre et demande d'emploi.