

Nouveautés

La demande d'homologation d'une rupture conventionnelle individuelle doit désormais être transmise par téléservice.

Depuis le 1^{er} avril 2022 les demandes d'homologation des conventions portant rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail doivent obligatoirement être réalisées via le portail « TélÉRC ». Toutefois, lorsque l'employeur et le salarié ne sont pas en mesure de recourir à ce téléservice, ils peuvent encore déposer le formulaire de demande par courrier auprès du Dreet (D. n° 2021-1639 du 13 déc. 2021, JO du 15 déc. 2021).

11 mai

Dans le prolongement de l'audience du 31 mars dernier, la formation plénière de la chambre sociale de la Cour de cassation rendra son arrêt concernant le « barème Macron » le 11 mai prochain.

Le saviez-vous ?

La protection temporaire accordée aux réfugiés ukrainiens les autorise à travailler :

Les réfugiés ukrainiens ayant fui leur pays en raison de la guerre sont éligibles au régime européen de la protection temporaire qui leur confère automatiquement une autorisation de travail en France (D. n° 2022-468 du 1^{er} avril 2022, JO du 2 avril 2022).

Le juge a dit que...

✦ **L'employeur peut exiger qu'un salarié rapproche son domicile de son lieu de travail, pour protéger sa santé : la Cour d'appel de Versailles a validé le licenciement d'un salarié ayant refusé de rapprocher son domicile de son lieu de travail après avoir déménagé à près de 500 km. Selon les juges versaillais, cette décision se justifie en raison de l'obligation de préservation de la santé et de la sécurité du salarié pesant sur l'employeur (CA Versailles, 10 mars 2022, n° 20/02208).**

✦ **La compensation en cas de déplacements excédant le temps normal de trajet ne doit pas être dérisoire : le juge peut apprécier le caractère suffisant ou non de la contrepartie versée par l'employeur pour les temps de déplacement professionnel dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail. S'il estime le montant dérisoire, il peut notamment ordonner à l'employeur de verser une contrepartie plus élevée.**

Dans cet arrêt, la Cour de cassation précise également que le « lieu habituel de travail » d'un salarié itinérant est le lieu où se situe son établissement de rattachement, sous réserve que celui-ci se trouve à une distance raisonnable de son domicile, de sorte que le temps de trajet ainsi déterminé soit équivalent au temps normal de trajet d'un salarié dans la région considérée (Cass. soc., 30 mars 2022, n° 20-15.022 FS-B).

✦ **Seul le salarié peut se prévaloir de la nullité de la convention de rémunération forfaitaire d'un nombre d'heures de travail mensuel prédéterminé : inversement, l'employeur n'est pas fondé à invoquer l'irrégularité d'une telle convention. En effet, et de manière générale, il ne peut être opposé au salarié des règles relevant de l'ordre public social édicté dans le seul souci de sa protection. (Cass. soc., 30 mars 2022, n° 20-18.651 FS-B).**

À noter

• **Durée de bénéfice de l'APLD**

Le bénéfice de l'allocation d'activité partielle de longue durée (APLD) est désormais accordé dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs, appréciée à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative (D. n° 2022-508 du 8 avril 2022, JO du 9 avril 2022).

• **Dialogue social des plateformes**

Les règles du dialogue social au sein des « plateformes » sont complétées par une nouvelle ordonnance qui détermine notamment les modalités de représentation des organisations professionnelles, notamment selon des critères d'audience, et les conditions de conclusion et de validité des accords collectifs de secteur. Au regard de ces nouvelles dispositions, les missions de l'Autorité des Relations Sociales des Plateformes d'Emploi (ARPE) sont complétées (Ord. n° 2022-492 du 6 avril 2022, JO du 7 avril 2022).