

## Nouveauté du jour

Fin du débat relatif au barème « Macron »

Depuis la mise en place du barème « Macron » par l'ordonnance du 2017-1387 du 22 septembre 2017 encadrant strictement le niveau d'indemnisation du salarié en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, **la position de la Cour de cassation était largement attendue et elle met fin à une guérilla juridique.**

Pour rappel, alors que le barème a reçu l'aval du Conseil constitutionnel et que la Cour de cassation s'était déjà prononcée favorablement par un avis du 17 juillet 2019, certains conseils de prud'hommes et cours d'appel (neuf en tout) **ont jugé qu'il était possible, au cas par cas, de déroger au barème afin d'indemniser le préjudice subi.**

A l'aune du rapport de l'OIT du 16 février 2022 qui reconnaissait que le barème limitait le pouvoir d'appréciation, au cas par cas, des juges du fond, la Cour de cassation a mis fin au débat et a confirmé que :

- Le barème d'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse n'est pas contraire à l'article 10 de la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail ;
- Le juge français ne peut écarter, même au cas par cas, l'application du barème au regard de cette convention internationale ;
- La loi française ne peut faire l'objet d'un contrôle de conformité à l'article 24 de la Charte sociale européenne, qui n'est pas d'effet direct.

(Cass. soc., 11 mai 2022, n° 21-14.490 et 21-15.247)

## Les chiffres de la semaine

**+15,9%** : Au 4<sup>e</sup> trimestre 2021, le nombre d'embauches en contrat à durée indéterminée (CDI) dépasse nettement son niveau d'avant la crise sanitaire (4<sup>e</sup> trimestre 2019), selon les données de la Dares publiées le 6 mai 2022.

A contrario, le nombre d'embauche en contrat à durée déterminée (CDD)<sup>o</sup> se situe toujours en deçà (-2,0% par rapport au 4<sup>e</sup> trimestre 2021).

**+5,4%** : selon le point de conjoncture de l'Insee publié le 9 mai 2022, le glissement annuel de l'indice des prix à la consommation (inflation) continuerait d'augmenter. Il s'élèverait à +5,2 % sur un an en mai (après +4,8 % en avril selon l'estimation provisoire), puis +5,4 % en juin.

## Le saviez-vous ?

- **Un nouveau pas dans le renforcement de l'accès des femmes aux postes** dirigeants : un décret n°2022-680 du 26 avril 2022 prévoit que les entreprises d'au moins 1000 salariés devront publier les écarts éventuels de représentation femmes/hommes parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes, d'ici le 1<sup>er</sup> septembre prochain.
- **Lanceur d'alerte** : la loi n°2022-401 et loi organique n°2022-400 du 21 mars 2022 élargissent la définition du lanceur d'alerte ainsi que le champ matériel de l'alerte puisque les critères tenant à la gravité et au caractère manifeste de la violation dénoncée **vont disparaître au 1<sup>er</sup> septembre 2022**. Les lois susmentionnées étendent également le champ de la protection offerte aux personnes en lien avec le lanceur d'alerte.

## RETRAITE

La sécurité sociale a publié le 26 avril dernier : les données sur l'âge effectif de départ à la retraite, calculé sur la base du flux de départs à la retraite chaque année.

En 2021, l'âge effectif de départ à la retraite est de 63 ans et un mois, hors retraite anticipée (62.8 avec).

## À noter

Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) : les données relatives aux conséquences de l'activité des entreprises sur l'environnement, qui doivent être intégrées à la BDESE lorsque son contenu n'est pas encadré par accord d'entreprise, sont définies par un décret n°2022-678 du 26 avril dernier (articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du code du travail).

Revalorisation de **1,8% de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) à compter d'avril 2022** son montant est ainsi porté par décret du 27 avril à 919,86€ mensuels (décret n°2022-700 du 26 avril 2022).

## Le juge a dit que...

**Congés payés : l'absence de refus exprès de la demande du salarié vaut acceptation** : par un arrêt du 6 avril 2022, la Cour de cassation rappelle l'existence d'une acceptation tacite des congés payés lorsque le salarié « a pu considérer que sa demande était acceptée » en raison du silence gardé par son employeur (Cass. soc., 6 avril 2022, n° 20-22.055).

**Le suicide d'un salarié à son domicile peut constituer un accident du travail** : En principe, un accident est un accident du travail s'il survient au temps et au lieu du travail. Mais la jurisprudence admet que le suicide d'un salarié à son domicile puisse, sous certaines conditions, être un accident du travail. Dans cet arrêt, la Cour de cassation reconnaît l'accident du travail dans la mesure où le salarié avait mis fin à ses jours chez lui le lendemain de l'annonce de la fermeture définitive du site où il travaillait. (Cass. soc., 7 avril 2022, n° 20-22.657).