

Nouveauté

« Accord sur le projet de directive relatif au salaire minimum **dans l'UE** »

Le mardi 7 juin, les Etats membres et le Parlement sont parvenus à un accord sur le projet de directive visant à garantir des salaires minimaux dans l'Union, proposé en octobre 2020 par la Commission européenne.

- Sans fixer un seuil minimal européen uniforme, le texte prévoit que les 21 États membres déjà dotés d'un salaire minimum devront évaluer si leur salaire minimum légal existant est suffisant pour assurer un niveau de vie « décent ».
- Les six pays de l'UE dans lesquels il n'existe pas de salaire minimum (Autriche, Chypre, Danemark, Finlande, Italie et Suède) n'auront pas d'obligation d'en instaurer un.
- Les États membres dans lesquels moins de 80% de la main-d'œuvre est protégée par une convention collective devront créer un plan d'action pour augmenter progressivement cette couverture.
- L'accord politique provisoire devra maintenant être approuvé par la commission de l'emploi et des affaires sociales, puis par un vote en séance plénière.

Contexte : Exprimés en euros, les salaires minimums mensuels varient considérablement dans l'UE, allant de 332 euros en Bulgarie à 2 202 euros au Luxembourg (données 2021 d'Eurostat).

Quelques chiffres

1222 : C'est le nombre d'extensions de sites ou de nouvelles implantations en France l'an dernier, faisant de l'Hexagone le pays le plus attractif en Europe pour les investisseurs étrangers, selon le dernier baromètre annuel du cabinet EY publié le 30 mai.

30 % des personnes LGBT+ ont déclaré avoir été victimes d'au moins une agression sur leur lieu de travail en 2022 selon le troisième baromètre IFOP/ l'Autre Cercle publié le 3 juin 2022.

Un chiffre en augmentation de 4% par rapport à 2020.

Le saviez-vous ?

Les cabinets d'avocats sont réintégrés dans le cercle des prestataires de « conseil en ressources humaines » pour les TPE-PME

Le Conseil d'État a donné gain de cause au Conseil national des Barreaux (CNB) qui contestait l'exclusion des avocats de la possibilité d'être prestataires de conseil en ressources humaines pour les TPE-PME. La Haute juridiction relève en effet que « plusieurs de ces thématiques comportent une dimension juridique et que les connaissances sur l'environnement institutionnel et l'expertise en matière de droit du travail sont des critères de contrôle de la qualité des prestataires auxquels les entreprises peuvent faire appel ». **L'enjeu** : les aides financières au recours à ces conseils sont mobilisables en cas de recours à un avocat.

A noter

Recommandations de l'INRS sur la prévention des risques liés à la visioconférence

Après avoir identifié les risques physiques (auditif, visuel, sédentarité) et psychosociaux (isolement, surcharge attentionnelle) liés à la généralisation des visioconférences, l'INRS formule une série de recommandations pour protéger la santé physique et mentale des salariés :

- Préférer des réunions courtes en établissant un ordre du jour et en respectant la durée de réunion prévue ;
- Eviter les réunions « hybrides » ou certains sont en présentiel et d'autres en distanciel ;
- Limiter le nombre d'heures de visioconférences par jour et respecter un temps de pause de 15mn entre chaque réunion ;
- Former les salariés à l'utilisation des outils & mettre en place une assistance (support informatique, hotline).

(INRS, Visioconférences. « Comment préserver la santé de vos salariés ? », 16 mai 2022)

Le juge a dit que...

Vote électronique : l'employeur doit garantir l'égalité dans l'exercice du droit de vote

: la Cour de cassation indique que le recours au vote électronique ne permet pas de déroger au « principe général d'égalité face à l'exercice du droit de vote ». Si le scrutin est organisé de manière électronique, l'employeur doit prendre les précautions nécessaires pour que ne soit écarté aucun électeur dont le matériel ou le lieu de résidence ne lui permettrait pas de se connecter (Cass. soc., 1^{er} juin 2022, n° 20-22.860).

Décès du salarié en cours de rupture conventionnelle :

l'indemnité est acquise dès l'homologation : Le décès du salarié intervenu après l'homologation de la rupture conventionnelle, mais avant la date de rupture du contrat de travail, ne permet pas à l'employeur de s'exonérer du versement de l'indemnité aux ayants droit du salarié (Cass. soc. 11-5-2022 n° 20-21.103).