

Nouveauté

La Cour de cassation a récemment éclairci une zone d'ombre en matière de licenciement pour inaptitude. Elle a précisé qu'en cas de dispense de reclassement prévue par le médecin du travail dans l'avis d'inaptitude, il n'y a pas lieu de consulter le CSE (Cass. soc., 8 juin 2022, n°20-22.500).

233

C'est le nombre d'accords de performance collective conclus en 2021, contre 376 en 2020 et 204 en 2019.

Même tendance au premier trimestre 2022, avec seulement 23 APC signés (contre 32 en 2020 sur la même période).

Les thèmes abordés au sein des APC sont principalement l'aménagement de la durée du travail devant la rémunération et la mobilité. (étude Dares novembre 2021)

Le saviez-vous ?

Le Ministère du travail a publié une nouvelle instruction pour la gestion des vagues de chaleur dans le but de renforcer l'objectif de limiter les effets d'un épisode de canicule sur les travailleurs.

L'instruction revient sur :

- la prise en compte du risque de « fortes chaleurs » en adaptant les conditions de travail ;
- le suivi des accidents graves et mortels : transmission des informations à la DGT et surveillance des accidents ;
- en cas de vigilance rouge : réévaluation quotidienne des risques avec réaménagement de l'organisation du travail ainsi que la diffusion des messages de prévention ;
- indemnisation ou récupération des heures perdues pour cause de canicule ;
- interdiction aux employeurs d'affecter des jeunes aux travaux les exposant à des températures extrêmes susceptibles de nuire à leur santé.

Instruction n° DGT/CT1/2022/159 du 31 mai 2022 relative à la gestion des vagues de chaleur en 2022

Quelques décisions...

Renoncer à une mise à pied conservatoire :

La mise à pied prononcée à l'occasion de l'entretien préalable à licenciement a un caractère conservatoire. Le fait pour l'employeur de renoncer à cette mise à pied conservatoire, en demandant au salarié de reprendre le travail, n'a pas pour effet de requalifier la mesure en mise à pied disciplinaire. (Cass. soc., 18 mai 2022, n° 20-18.717)

Consultation du CSE sur le recours à l'activité partielle :

Les informations transmises par l'employeur au CSE en vue de sa consultation sur le recours à l'activité partielle ne peuvent se limiter à ceux communiqués à la DREETS à l'appui de la demande de recours au dispositif.

Elles doivent englober, de façon plus large, toutes les données relatives à l'impact de la mesure sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (CA Versailles 12 mai 2022 21/00337).

Heures de délégation : compétence du juge des référés pour ordonner le remboursement d'une retenue sur salaire injustifiée :

Peu important l'existence d'une contestation sérieuse soulevée par l'employeur, la formation de référé peut toujours prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou faire cesser un trouble manifestement illicite (Cass. soc., 1^{er} juin 2022, n°20-16.836).

À noter

Le ministère du travail a publié sur son site internet un nouveau questions-réponses dans lequel il détaille les dispositifs en matière de prévention de la désinsertion professionnelle introduits par la loi du 2 août 2021 renforçant la prévention et la santé au travail.

Ce question-réponses détaille et explique les modalités d'application du décret en Conseil d'État. Cela concerne les différentes visites (de mi-carrière, de préreprise et de reprise) et rendez-vous de liaison, dont bénéficie le salarié pendant ou hors arrêt de travail, destinées à prévenir la désinsertion professionnelle liée à l'état de santé, ou encore l'essai encadré, la convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) ou le projet de transition professionnelle.

Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021.