

Nouveautés

Dès le 1^{er} août 2022, le SMIC devrait être revalorisé à hauteur de 2,01 %.

Cette augmentation s'explique en raison du taux d'inflation actuel, qui constitue, pour rappel, un élément de déclenchement des bases de revalorisations automatiques du SMIC.

Une confirmation devrait intervenir dans les prochaines semaines.

22,2 %

C'est l'importante augmentation des réclamations déposées en 2021 devant le Défenseur des droits pour discrimination. L'emploi privé est le domaine le plus atteint par ces réclamations. L'origine, le handicap et l'état de santé sont les motifs les plus invoqués.

Rapport annuel de 2021 du Défenseur des droits, publié le 5 juillet 2022

Le juge a dit que ...

Crise sanitaire : conditions de recours aux mesures d'urgence en matière jours de repos imposés

La chambre sociale de la Cour de cassation estime que les mesures autorisées par l'état d'urgence sanitaire permettant à l'employeur d'imposer aux salariés de prendre des jours de repos peuvent être mobilisés par celui-ci lorsqu'il démontre que la crise sanitaire a eu un retentissement sur le fonctionnement de l'entreprise. L'application des articles 2 et 4 de l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020 n'est donc pas conditionnée à l'existence de difficultés économiques (Cass. soc., 6 juill. 2022, n° 21-15.189, FP-B+R).

Licenciement économique : précisions sur les critères d'ordre

Les juges ont rappelé que, dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, l'employeur était tenu de respecter les critères d'ordre mentionnés au sein de l'article L. 1233-5 du code du travail, notamment celui relatif à la situation des salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Il est précisé qu'un tel critère ne correspond pas uniquement aux personnes handicapées et/ou âgées, mais comprend également les salariés bénéficiaires d'un contrat d'insertion-revenu minimum d'activité, destiné aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (Cass. soc., 12 juill. 2022, n° 20-23.651, F+B).

WORK IN PROGRESS

1. Le projet de loi relatif à la protection du pouvoir d'achat

Le projet de loi a été présenté en Conseil des ministres le 7 juillet 2022 et est actuellement discuté au Parlement.

Plusieurs mesures sociales :

- ⇒ La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat serait pérennisée (et renommée « prime de partage de la valeur »), et son plafond d'exonération triplé. Son versement pourra être opéré à partir du 1^{er} août 2022 à tous les salariés, pour un montant maximum de 3000 euros pour toutes les entreprises et 6000 euros pour celles ayant un dispositif d'intéressement ou de participation. Jusqu'au 31 décembre 2023, la prime sera exonérée de cotisations sociales, de CSG-CRDS ainsi que d'impôt sur le revenu, pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC ; en présence d'une rémunération supérieure à ce seuil, seule l'exonération de cotisations sociales sera applicable. Après cette date, seule l'exonération de cotisations sociales sera maintenue (et non la défiscalisation) pour tous les salariés, quel que soit leur niveau de rémunération.
- ⇒ La mise en place du régime d'intéressement serait assouplie : allongement de la durée des accords d'intéressement de 3 à 5 ans ; possibilité pour les entreprises de moins de 50 salariés de mettre en place unilatéralement l'intéressement, en cas d'absence d'IRP ou en cas d'échec des négociations (sous réserve de consultation préalable).
- ⇒ Une indemnité carburant, qui se substitue à la remise sur les carburants applicable jusqu'au 31 juillet, pourra être versée aux travailleurs modestes qui doivent utiliser leur voiture pour se rendre à leur travail.
- ⇒ Enfin, le texte prévoit d'inciter les branches à négocier sur les salaires minima, en érigeant le niveau des salaires hiérarchiques comme critère permettant au Ministre du Travail d'engager la procédure de restructuration des branches.

Lettre de licenciement et précisions sur les motifs : mention obligatoire ?

Aux termes d'une décision du 29 juin 2022, la Cour de cassation énonce que si le code du travail prévoit que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement peuvent, après notification de celle-ci, être précisés par l'employeur, notamment à la demande du salarié, aucune disposition n'impose cependant à l'employeur d'informer le salarié de son droit de demander que les motifs de la lettre de licenciement soient précisés. Cette position avait déjà été exprimée par le Ministère du Travail dans un QR du 15 juillet 2020 (Cass. soc., 29 juin 2022, n° 20-22.220, FS-B).