

LE CHIFFRE À LA UNE

4%

Le gouvernement s'apprête à revaloriser la prime d'activité de 4 % dès juillet prochain et devrait intégrer cette mesure dans le projet de loi sur le pouvoir d'achat qui sera présenté en conseil des ministres le 6 juillet prochain.

Cette revalorisation devrait également concerner les pensions et les minima sociaux.



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

LES LICENCIEMENTS DES SALARIÉS DÉJÀ IMPLIQUÉS DANS UN CONTENTIEUX

Les employeurs sont parfois tentés d'évoquer dans la lettre de licenciement les menaces d'un salarié de saisir le Conseil de prud'hommes ou le fait d'avoir produit un témoignage jugé mensonger au profit d'un ancien collègue. Or, le licenciement prononcé en raison d'une action en justice intentée par un salarié ou fondé sur le contenu d'une attestation délivrée dans le cadre d'une action en justice est nul, sauf preuve de la mauvaise foi (*Cass. soc. 18 mai 2022, n°20-14.783*).

Notre conseil : lorsqu'un licenciement est envisagé pour un tout autre motif, il convient de ne faire aucune référence dans la lettre de licenciement à la procédure contentieuse dans laquelle le salarié est déjà impliqué, que ce soit en qualité de partie ou de témoin, dès lors que l'employeur n'a pas de preuve de la mauvaise-foi de l'intéressé.



L'ACTU DU CAB'



Le cabinet est très fier d'avoir parrainé le concours Tripalium dont la finale a eu lieu le 16 juin au CPH de Paris.

Un grand bravo au vainqueur, Charles Castello et à sa contradictrice, Mathilde Tirado. Nous leur souhaitons beaucoup de réussite pour la suite.

L'INFO DE LA SEMAINE

RENFORCEMENT DE LA SANCTION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les entreprises d'au moins 20 salariés sont tenues d'employer des personnes handicapées, et ce à hauteur de 6 % de leur effectif. A défaut, celles-ci sont redevables d'une contribution annuelle. Pour justifier de leurs obligations en la matière, les employeurs doivent effectuer une déclaration annuelle sur la base de laquelle l'URSSAF ou la MSA assurent le contrôle et le recouvrement de la cotisation, qui est ensuite reversée à l'Agefiph.

Un projet de décret vient d'être envoyé aux partenaires sociaux pour renforcer la sanction dans l'hypothèse où l'employeur omet d'effectuer cette déclaration. Affaire à suivre...



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

- Les RTT constituent la contrepartie d'un travail supérieur à la durée légale hebdomadaire de 35 heures. Sauf dispositions spécifiques d'un accord collectif sur les modalités du maintien de salaire en cas de réduction de la durée du travail, le salarié ne peut subir aucune perte de salaire au titre de la prise de RTT. Il en résulte qu'en l'absence de toute disposition légale ou conventionnelle excluant les primes perçues de l'assiette de calcul des RTT, le montant de ces primes doit être pris en compte (*Cass. soc. 9 juin 2022, n°21-10.628*).

- Le taux de cotisations AT/MP dépend en principe de l'activité principale de l'entreprise mais l'employeur peut effectuer une demande auprès de la caisse pour bénéficier d'une tarification propre pour les salariés exerçant des fonctions purement administratives. Dans cette hypothèse, ce taux réduit s'applique uniquement aux périodes postérieures à la demande, et ce, même si l'entreprise remplissait auparavant les conditions pour en bénéficier (*Cass. 2e civ. 7 avril 2022, n°20-19.447*).

- Dans les entreprises composées d'établissements distincts, l'exercice du droit d'alerte économique appartient au seul CSE central (*Cass. soc. 15 juin 2022, n°21-13.312*).