

7 Septembre 2022

LE CHIFFRE À LA UNE

3 %

C'est le budget moyen consacré par les entreprises dans le cadre des NAO 2022 pour l'augmentation des salaires. Le secteur de l'informatique affiche le plus fort taux d'augmentation (4%) devant le secteur industriel (3.15%).

Pour 2023, les prévisions d'augmentation sont en moyenne de 3.5 %.

(Sources : enquêtes LHH et Deloitte)



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

Dans une décision du 22 août 2022 (n°21PA0008), la CAA de Paris confirme le refus d'autorisation du licenciement d'un salarié protégé accusé de harcèlement moral.

La demande de l'employeur s'appuyait pourtant sur 19 témoignages, deux plaintes et un PV d'audition d'un témoin des faits.

Les Juges considèrent que les attestations sont, soit rédigées en termes très généraux, soit trop précises pour être crédibles (ex : mention de la minute près à laquelle les faits seraient intervenus). Surtout, la Cour reproche à l'employeur d'avoir récupéré des témoignages sans mener une véritable enquête interne.

Notre conseil : Les accusations de harcèlement moral ou sexuel, de violence au travail ou d'agissements sexistes doivent systématiquement faire l'objet d'une enquête interne avec la constitution d'une commission d'enquête paritaire composée d'au moins un membre de la direction et du CSE. Les entretiens des salariés doivent donner lieu à un PV d'audition signé de l'intéressé et l'enquête doit se conclure par la restitution de conclusions à la direction.



L'ACTU DU CAB'



L'actualité sociale a été extrêmement dense cet été : Prime de partage de la valeur, nouvelles règles de prise en charge des frais de déplacement, simplification des accords d'intéressement, dispositif de rachat des jours de repos etc ...

Pour tout savoir : écoutez les 3 podcasts en format court du cabinet déjà en ligne sur la plateforme Ausha ==> Emission Vox'En Parle

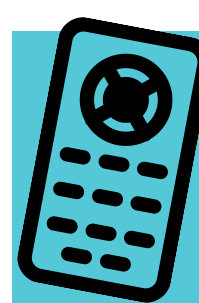
L'INFO DE LA SEMAINE

Toutes les entreprises dotées d'un règlement intérieur doivent désormais y inclure des dispositions sur la protection des lanceurs d'alerte et actualiser les articles sur la prévention du harcèlement.

Ces nouvelles mentions obligatoires du règlement intérieur issues de la Loi du 21 mars 2022 sont applicables depuis le 1er septembre dernier.

Pour rappel, toute modification du règlement intérieur suppose :

- une consultation préalable de votre CSE lorsqu'il existe,
- la transmission du règlement modifié à l'Inspection du Travail,
- son dépôt au Conseil de prud'hommes territorialement compétent,
- une information auprès des salariés.



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

- Le fait pour un salarié de s'être volontairement éloigné de son lieu de travail en déménageant en province ne peut pas justifier un refus de remboursement par l'employeur des frais de transports en commun exposés par le salarié pour les trajets domicile-lieu de travail (TJ Paris., 5 juillet 2022, n°22/04735).

- L'employeur n'est pas tenu de procéder à la recherche d'un poste de reclassement avant de notifier au salarié un licenciement pour insuffisance professionnelle (CAA Versailles., 17 juin 2022, n°20VE02541)

- Une clause de médiation préalable insérée dans un contrat de travail en cas de litige n'est pas opposable au salarié en matière prud'homale, lequel peut toujours saisir directement le Conseil de prud'hommes (Cass. Soc 14 juin 2022, n°22-70.004)

- Une clause de mobilité applicable sur tout le territoire français n'est ni floue ni évolutive, elle est donc opposable au salarié peu important le fait qu'elle précise que son champ d'application comprend les établissements actuels mais aussi futurs de l'employeur (CA Aix-En-Provence., 24 juin 2022, n°18/16187)