

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

22 mars 2022



**UN RENFORCEMENT DE LA PREVENTION EN SANTE AU TRAVAIL PAR DEUX DECRETS.** Deux décrets, pris en application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail ([ici](#)), ont été publiés le 17 mars. Le premier ([ici](#)) modifie notamment les modalités relatives aux visites médicales (i) en prévoyant la faculté de recourir à la **visite de pré-reprise** en cas d'**arrêt de plus de 30 jours** (contre 3 mois auparavant) et (ii) en limitant, s'agissant des salariés ayant eu un accident ou une maladie d'origine non professionnelle, l'organisation obligatoire de la **visite de reprise** aux arrêts de **plus de 60 jours** (contre 30 jours auparavant). Il définit également les modalités de la **surveillance post-exposition**. Le second ([ici](#)) porte sur l'**essai encadré**, sur le **rendez-vous de liaison** qui peut être organisé après 30 jours d'arrêt et sur le **projet de transition professionnelle**.

**L'INFO**

[En savoir plus](#)

## LA STAT

**LES TRAVAILLEURS « INVISIBLES » MIS EN LUMIERE.** Le 14 mars, la Fondation « Travailler autrement » a présenté les résultats de son étude sur les travailleurs « invisibles » ou « travailleurs du back-office de la société de services » ([ici](#)). Ces **13 millions** de travailleurs, qui représentent **plus de 44% de la population active** (soit la catégorie majoritaire parmi les 3 catégories recensées), dont **54% de femmes**, sont notamment livreurs, aides à domicile, aides-soignants, agents d'entretien, transporteurs, caristes, vigiles, serveurs ou encore caissiers, et concourent tous au bon fonctionnement de la société. Parmi eux, **50% gagnent moins de 1.500 euros bruts par mois**, **20% ont des contrats précaires** et **23% sont à temps partiel** tandis que **61%** estiment n'avoir **aucune perspective de progression professionnelle**.



[En savoir plus](#)



**UN PSE PEUT INTERVENIR POSTERIEUREMENT A UN ACCORD DE RCC.** Après avoir rappelé que le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) a un objet distinct de la rupture conventionnelle collective (RCC), la cour administrative d'appel de Paris a, dans une décision du 14 mars ([ici](#)), considéré **que les dispositions du Code du travail ne font pas obstacle à ce que, postérieurement à la conclusion d'un accord de RCC, l'entreprise établisse et mette en œuvre un PSE « dès lors que ce dernier respecte les stipulations de cet accord qui lui sont applicables »**. En l'espèce, les juges ont relevé qu'il n'y avait aucune incompatibilité entre la RCC et le PSE initié moins de deux mois plus tard, ce dernier excluant tout licenciement avant l'expiration de la période de garantie d'emploi fixée par l'accord de RCC.

**L'ARRÊT**

[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

**UNE REVALORISATION SALARIALE POUR LES CADRES DE LA METALLURGIE.** Les **ingénieurs et cadres de la métallurgie**, représentant environ 330 000 des 1,5 million des salariés du secteur, **verront leurs minima conventionnels revalorisés de 3,1% en 2022** en vertu d'un accord signé le 18 mars ([ici](#)). Cette revalorisation est assortie d'une clause de rendez-vous anticipé à la fin de l'année pour négocier les minima 2023 sur la base d'un bilan économique de l'année 2022 et d'une clause tendant à l'engagement de négociations au 1<sup>er</sup> trimestre 2023 pour une nouvelle grille applicable en 2024.



[En savoir plus](#)

## LES CONDITIONS DE VALIDITE D'UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

**LA TO DO LIST**

- **Objet** : la clause de non-concurrence vise à **limiter la liberté** d'un salarié d'exercer, **après la rupture du contrat de travail**, une activité concurrente à celle de son ancien employeur.
- **Conditions** : pour être valable, la clause doit satisfaire des conditions cumulatives :
  1. être **indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise** : elle doit permettre de préserver une information, un savoir-faire, un fichier client, une stratégie, etc., ce qui s'apprécie au regard de l'activité de l'entreprise et du poste occupé par le salarié ;
  2. être **limitée dans le temps** : elle doit prévoir une durée d'application proportionnée ;
  3. être **limitée dans l'espace** : elle doit prévoir une limitation géographique appréciée en fonction du poste occupé, de la durée d'application et de l'activité de l'entreprise ;
  4. tenir compte des **spécificités de l'emploi du salarié** : le salarié ne doit pas être empêché de retrouver un emploi correspondant à sa formation et à son expérience professionnelle ;
  5. faire l'objet d'une **contrepartie financière non dérisoire** : elle est due quels que soient l'auteur ou les circonstances de la rupture.
- **Sanction de la clause illicite** : seul le salarié peut en demander la **nullité**, laquelle n'est **pas rétroactive** de sorte que le salarié conserve le bénéfice des sommes versées antérieurement ; le juge peut alternativement en **réviser** les termes

Nous contacter : 0185088450 – [fidere@fidereavocats.fr](mailto:fidere@fidereavocats.fr) – [www.fidereavocats.fr](http://www.fidereavocats.fr) – [in](#)