

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

14 juin 2022



**UN PAS DE PLUS VERS UN SMIC EUROPEEN.** Dans la nuit du 6 au 7 juin 2022, le **Parlement et le Conseil de l'UE** ont conclu un accord politique provisoire sur « *des règles européennes visant à fixer des salaires*

**L'INFO**

*minimaux adéquats* » dans l'UE ([ici](#)). L'accord s'appliquera à tous les travailleurs européens qui ont un contrat ou une relation de travail. Il a notamment pour objectifs d'assurer un salaire « *suffisant pour un niveau de vie décent* », de garantir un droit de recours aux travailleurs dont les droits ont été violés et de renforcer la négociation collective sectorielle et interprofessionnelle. L'accord doit désormais être approuvé par le Parlement et le Conseil.

[En savoir plus](#)

**LA STAT**

**PAS D'EVOLUTION POSITIVE EN MATIERE D'INCLUSION DES PERSONNES LGBT+ AU TRAVAIL.** A l'occasion du Mois des Fiertés, les résultats du 3<sup>e</sup> baromètre LGBT+ de l'Autre Cercle, faisant un



[En savoir plus](#)

état des lieux de l'inclusion au travail des personnes LGBT+, sont parus et montrent l'ampleur du chemin à parcourir ([ici](#)). Ils mettent en exergue une **aggravation du climat « LGBTphobe »** : **55 % des LGBT+ ont déjà entendu des expressions « LGBTphobes » au travail** (contre 34% des non-LGBT+) et **3 LGBT+ sur 10 ont déjà été victimes d'une agression « LGBTphobe »** (+4 points par rapport à 2020). Enfin, la visibilité des LGBT+ dans les organisations ne progresse pas : **60 % sont invisibles auprès de la totalité ou d'une partie de leurs supérieurs hiérarchiques directs.**



**INAPTITUDE : LA DISPENSE DE RECLASSEMENT EXCLUT LA CONSULTATION DU CSE.** Par un arrêt du 8 juin dernier ([ici](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation tranche un débat ayant animé quelques

**L'ARRÊT**

cours d'appel en jugeant que **lorsque le médecin mentionne expressément dans son avis un cas légal de dispense de recherches de reclassement, l'employeur n'a pas l'obligation de consulter les représentants du personnel.**

[En savoir plus](#)

L'arrêt ayant condamné l'employeur pour ne pas avoir consulté les délégués du personnel dans une telle hypothèse doit donc être cassé. Cette position semble parfaitement transposable au CSE, les textes étant identiques.

**LE TEXTE**

**INSTRUCTION DE LA DGT SUR LES VAGUES DE CHALEUR.** Alors qu'une vague de chaleur s'annonce en France ([ici](#)), le Directeur général du travail a rappelé aux agents de l'administration du travail,



[En savoir plus](#)

dans une instruction du 31 mai 2022, **les consignes pour favoriser la prévention en entreprise à l'égard des risques liés aux vagues de chaleur** ([ici](#)). Cette instruction, **valable pour la période de veille saisonnière**, qui s'étend du 1<sup>er</sup> juin au 15 septembre, vient compléter l'instruction interministérielle du 7 mai 2021 ([ici](#)) et le guide Orsec ([ici](#)). Il appartient notamment aux agents de rappeler aux employeurs leur obligation d'**évaluer et prévenir les risques liés aux ambiances thermiques** et les intégrer au **DUERP** ainsi que de les inviter à **adapter l'organisation du travail en prévision de fortes chaleurs** (horaires décalés, télétravail, fréquence des pauses). L'instruction rappelle également les **consignes en cas de vigilance rouge** et les **moyens d'action** mobilisables par les agents.



**CONGES PAYES – PARTIE III : L'INDEMNISATION**

*Dernier volet de notre série consacrée aux congés payés*

**LA TO DO LIST**

➤ **Calcul de l'indemnité :**

La méthode la **plus avantageuse** entre les deux modes de calcul suivants doit être retenue : 1° **la règle du dixième** (1/10<sup>e</sup> de la rémunération brute perçue au cours de la période de référence) ; 2° **la règle du maintien de salaire** (rémunération perçue si le salarié avait travaillé durant la période de congés)

**NB :** Retenir la méthode la moins avantageuse est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5<sup>e</sup> classe.

➤ **Assiette de l'indemnité :**

Tous les éléments de la rémunération brute n'entrent pas dans le calcul de l'indemnité de congés payés. Sont notamment pris en compte le  **salaire de base**, les **compléments de salaire** et les **majorations de salaire**. En sont notamment exclus les **frais professionnels** et **certaines primes** (intéressement, primes couvrant les périodes de congés...)

➤ **Bulletin de paie :**

L'employeur mentionne sur le bulletin de paie les dates de congés payés et le montant de l'indemnité.

➤ **Nature de l'indemnité :**

L'indemnité a le caractère d'un salaire et ne peut se cumuler avec celui-ci. Elle est soumise au même régime social et fiscal.

➤ **Indemnité compensatrice de congés payés :**

Quel qu'en soit le motif, lorsque le contrat est rompu avant que le salarié ait pu prendre tous ses congés acquis, une indemnité compensatrice est versée dans le cadre du solde de tout compte au titre des congés acquis non pris.

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