



ACTUALITES LEGALES ET  
REGLEMENTAIRES

Exécution du contrat

Lanceur d'alerte

Une loi sur les lanceurs d'alerte **élargit le champ des bénéficiaires** de la **protection, assouplit la procédure de signalement renforce le régime** protecteur, et les **condamnations** en cas de rupture du contrat de travail (abondement CPF 8.000 €, amende civile pouvant aller jusqu'à 60.000 €).

Le **règlement intérieur** d'une entreprise de 50 salariés et + devra intégrer l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte.

Les personnes **dénonçant le harcèlement** bénéficieront elles-aussi d'une **protection**.

De même, les travailleurs et représentants du personnel de bonne foi pourront bénéficier d'une protection en cas d'alerte en matière **d'environnement ou de santé publique**.

Ces dispositions seront **applicables** à compter du **1<sup>er</sup> septembre 2022** (*lois n°2022-400 et 2022-401 du 22 mars 2022*).

Sécurité et Prévention

DUERP

Un décret précise les règles d'élaboration, de mise à jour et de conservation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Le DUERP, et les actions de prévention (ou le programme annuel de prévention) doivent être **mis à jour chaque année au minimum** dans les **entreprises d'au moins 11 salariés**, ou lorsqu'une information concernant les risques est portée à la connaissance de l'employeur.

Le DUERP et ses versions antérieures doivent être **conservés pendant 40 ans**, et mis à la disposition des intéressés.

Ces dispositions **s'appliquent** aux DUERP et aux nouvelles versions à compter du **31 mars 2022** (*Décret n°2022-935 du 18 mars 2022*).

Arrêts de travail

Visite de pré-reprise

Les travailleurs en **arrêts de travail** de plus de **30 jours** (3 mois auparavant) peuvent bénéficier d'une **visite de pré-reprise**, pendant leur arrêt.

Le Médecin du travail peut maintenant être à l'origine de cette visite.

De même, son **organisation** n'est plus systématique, mais devient **facultative pour le travailleur** (*Décret n°2022-732 du 16 mars 2022*).

Visite de reprise

Pour les arrêts de travail **d'origine non professionnelle**, la visite de reprise devant la Médecine du travail n'est **obligatoire** que si la durée de l'absence est d'au moins **60 jours** (contre 30 jours auparavant).

Cette disposition est **applicable** pour les arrêts de travail débutant après le **31 mars 2022** (*Décret n°2022-732 du 16 mars 2022*).

Rendez-vous de liaison

Un décret précise que la faculté pour le salarié de bénéficier d'un rendez-vous de liaison avec l'employeur est **ouverte pour les arrêt de travail d'au moins 30 jours** (*Décret n°2022-733 du 16 mars 2022*).

Essai encadré

Un décret a défini les **modalités du dispositif de l'essai encadré** du salarié sur un poste de travail, lors de son arrêt de travail, ainsi que sa **durée maximale** (14 jours ouvrables renouvelable 1 fois) (*Décret n°2022-733 du 16 mars 2022*).

Visite médicale post-exposition

Un décret prévoit la possibilité pour les salariés bénéficiant d'un **suivi médical renforcé**, du fait de leurs conditions de travail, de **bénéficier d'une visite médicale « post-exposition »** dans les meilleurs délais après la cessation d'exposition aux risques (et avant leur départ en retraite).

Auparavant, cette visite n'était possible qu'avant le départ en retraite du salarié.

L'employeur doit informer le service de santé au travail de la fin de l'exposition aux risques, et/ou du départ à la retraite du salarié exposés aux risques (*Décret n°2022-732 du 16 mars 2022*).



CHAIX AVOCAT

L'expertise accessible en droit du travail

MARS 2022

FLASH'ACTU N°7

Actualité Sociale Mensuelle

## ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

### Exécution du contrat

#### Transfert du contrat de travail

La **convention tripartite** de mobilité intragroupe d'un salarié **entre filiales**, organisant ainsi la poursuite du contrat de travail **n'emporte pas la transmission** au nouvel employeur de l'ensemble **des obligations qui incombent à l'ancien employeur**, sauf stipulations expresses en ce sens (Cass. Soc., 23 mars 2022, n°20-21.518).

#### Renouvellement du prestataire – CCN entreprises de sécurité

Le **périmètre** sortant auquel s'applique l'obligation de reprise du personnel pesant sur l'entreprise entrante est celui du **marché transféré donnant lieu au renouvellement** de prestataire.

**L'obligation de reprise** des contrats de travail ne **s'impose pas** au nouveau prestataire lorsque le **renouvellement ne porte pas sur le marché** auquel les **salariés étaient affectés** (Cass. Soc., 23 mars 2022, n°20-18.681).

### Arrêt de travail

#### Inaptitude

Pour constituer la notification faisant courir le délai de recours de 15 jours à l'encontre d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, la **remise en main propre de cet avis** doit être faite **contre émargement ou récépissé**.

**A défaut, le délai de prescription ne s'écoule pas** (Cass. Soc., 2 mars 2022, n°20-21.715).

### Rupture du contrat

#### Résiliation judiciaire

Le **paiement** par l'employeur des **heures supplémentaires** réclamées par un salarié au cours de la procédure prud'homale, mais **après son licenciement** pour faute grave, **ne permet pas d'écarter la demande de résiliation judiciaire**. (Cass. Soc., 2 mars 2022, n°20-14.099).

### Représentant du personnel

#### Désignation Délégué Syndical

Seul un **membre suppléant du CSE disposant d'un crédit d'heures** de délégation **peut être désigné délégué syndical**, dans les **entreprises de moins de 50 salariés** (Cass. Soc., 23 mars 2022, n°20-16.333).

#### Désignation d'un Représentant Syndical au CSE

La désignation d'un représentant syndical au CSE est une prérogative que la loi réserve aux syndicats qui sont reconnus représentatifs dans l'entreprise. Le **représentant de section syndicale n'est pas de droit représentant syndical au CSE** (Cass. Soc., 23 mars 2022, n°20-20.397).

#### Exception d'illégalité d'un Accord collectif

Le **CSE** ou une **organisation syndicale représentative** peuvent **soulever l'exception d'illégalité d'un accord collectif** qui n'avait pourtant pas été contesté dans le délai

### Durée du travail

#### Congés payés

La règle de respect du **déla** de **prévenance** d'1 mois pour modifier l'ordre et la date des départs en **congés s'applique** aussi pour la **5ème semaine** de congés payés, et les **congés d'origine conventionnelle**, sauf disposition conventionnelle contraire (Cass. Soc., 2 mars 2022, n°20-22.261).

#### Forfait heures

La **fixation** par le contrat de travail d'une **rémunération mensuelle** fixe forfaitaire pour un **nombre d'heures précis** et supérieur à 151,67h **caractérise une convention de forfait** de rémunération incluant un nombre déterminé d'heures supplémentaires (Cass. Soc., 30 mars 2022, n°20-18.651).

#### Suivi du temps de travail

L'employeur doit impérativement **justifier** avoir pris les **dispositions nécessaires** de nature à garantir que **l'amplitude et la charge de travail** du salarié restent **raisonnables** et assurent une bonne répartition dans le temps du travail, et donc a **assuré la protection de la sécurité et de la santé** du salarié.

**A défaut**, l'employeur est considéré comme ayant manqué à son obligation de sécurité à l'égard de son salarié, qui a droit à **l'indemnité de son préjudice** (Cass. Soc., 2 mars 2022, n°20-16.333).

Cabinet expert en Droit du Travail et de la Protection Sociale



3 rue des suifon - 69003 LYON



06 24 75 54 65



[www.chaixavocat.com](http://www.chaixavocat.com)



[tristan.chaix@chaixavocat.com](mailto:tristan.chaix@chaixavocat.com)

Avocat au Barreau de Lyon

Toque n°326

RCS Lyon : 827 766 874 00024



CHAIX AVOCAT

L'expertise **accessible** en droit du travail

MARS 2022

**FLASH'ACTU N°7**

Actualité Sociale Mensuelle

de 2 mois, lorsqu'il s'agit pour eux de **défendre un droit qui leur est propre** (*Cass. Soc., 2 mars 2022, n°20-16.002 et 20-18.442*).

La reconnaissance de l'illégalité d'une clause d'une convention ou d'un accord collectif la **rend inopposable** à celui qui a soulevé l'exception (*Cass. Soc., 2 mars 2022, n°20-20.077*).



CHAIX AVOCAT



3 rue des suiphon - 69003 LYON



06 24 75 54 65

**Cabinet expert en Droit du Travail et de la Protection Sociale**



[www.chaixavocat.com](http://www.chaixavocat.com)



[tristan.chaix@chaixavocat.com](mailto:tristan.chaix@chaixavocat.com)

Avocat au Barreau de Lyon

Toque n°326

RCS Lyon : 827 766 874 00024