

## Nouveautés sociales #5



### Rattrapage pour les retardataires de l'indemnité inflation

Pour rappel, une aide exceptionnelle et individuelle de 100 € avait été mise en place afin de limiter l'impact de la reprise de l'inflation sur le pouvoir d'achat des personnes aux revenus les plus modestes.

Cette aide, nommée **indemnité inflation**, concernait toutes les personnes de plus de 16 ans résidant en France ayant perçu, au titre de la période courant du 1er janvier au 31 octobre 2021, une rémunération, inférieure à 26 000 € bruts sont concernées et devait être versée, au choix, en même temps que les salaires de décembre 2021, janvier ou février 2022.

Toutefois, une plateforme a été récemment créée pour ceux n'ayant pas perçu l'indemnité sur la période concernée.

Vous pouvez donc inviter vos salariés qui ne remplissent pas les conditions d'attribution au sein de votre entreprise, **mais qui peuvent y prétendre à titre individuel**, à se connecter sur le site [mesdroitssociaux.fr](https://mesdroitssociaux.fr)



### Sanction basée sur une publication LinkedIn

La cour d'appel de Paris a récemment considéré dans une décision du 23 février 2022 que La publication par un salarié d'images sur un réseau social provenant de documents de l'entreprise peut justifier son licenciement disciplinaire (CA Paris, 23 fév. 2022, n°19/07192).

Cette solution avait déjà été retenue pour un salarié qui avait fait l'objet d'un licenciement disciplinaire après avoir publié la photographie du défilé de la nouvelle collection sur son compte privé Facebook comptant plus de 200 « amis » professionnels alors qu'il était soumis contractuellement à une clause de confidentialité

Pour en savoir plus

## Rappel sur le CDD saisonnier

Si votre activité vit au rythme des saisons, le recours au contrat à durée déterminée saisonnier vous est possible.

La loi définit les emplois saisonniers comme étant des emplois dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année **selon une périodicité à peu près fixe**, en fonction du **rythme des saisons** (récolte, cueillette...) **ou des modes de vie collectifs** (tourisme...).

Le caractère saisonnier de l'activité doit être indépendant de votre volonté, à ce titre, vous ne pouvez avoir recours à ce dispositif pour des promotions dont **vous êtes à l'initiative** d'année en année à période fixe.

Par ailleurs, sauf convention ou accord collectif contraire, l'indemnité de fin de contrat (ou « indemnité de précarité ») versée en principe à la fin du CDD **n'est pas due dans le cadre des contrats saisonniers.**

Pour en savoir plus



## Renforcement de la protection des lanceurs d'alerte

La loi n°2022-401 du 21 mars 2022 est venu renforcer la protection des lanceurs d'alerte en harmonisant les textes applicables.

Un lanceur d'alerte est un salarié qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un risque grave pour la santé publique ou l'environnement dans l'entreprise.

En résumé cette loi insiste sur les points suivants :

- Le règlement intérieur doit rappeler le dispositif de protection du lanceur d'alerte
- Une liste plus complète des représailles interdites à l'encontre du lanceur d'alerte
- Des mesures protectrices du lanceur d'alerte en cas de contentieux
- Des sanctions renforcées contre les représailles

Cette loi entrera en vigueur le **1er septembre 2022.**

Pour en savoir plus

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (dite « loi santé au travail ») est entrée en vigueur le 31 mars 2022. Parmi [les différentes nouveautés apportées](#), deux nous ont semblé particulièrement intéressante à vous présenter :

**Alignement de la définition du harcèlement**

**Visite médicale : Les nouvelles règles à**

## sexuel au travail sur celle connue utilisée en droit pénal

L'article L. 1153-1 du Ctrav évoque désormais la notion de « comportements ou propos sexistes » là où avant les seuls propos ou comportements sexuels étaient sanctionnés.

S'ajoutent ensuite trois nouveaux paragraphes qui permettent désormais de mieux appréhender et matérialiser le harcèlement sexuel.

Vous devrez donc impérativement penser à mettre à jour votre règlement intérieur ainsi que votre affichage obligatoire.

Nous pouvons naturellement vous accompagner dans ces démarches d'actualisation ou de mise en place.

Pour en savoir plus : [Article L. 1153-1 du code du travail](#)

Pour les arrêts de travail qui débuteront à compter du 1er avril 2022, la visite médicale de reprise s'imposera seulement après une absence d'au moins 60 jours.

En revanche, un rendez-vous de liaison entre employeur et salarié, associant le service de prévention et de santé au travail, pourra être organisé pour tout arrêt de travail de plus de 30 jours, et ce quelle qu'en soit la cause.

Sont également instaurées une visite de mi carrière durant l'année du 45ème anniversaire et une visite post-exposition pour les salariés qui partent à la retraite et qui, au cours de leur vie professionnelle, ont occupé un poste à risque impliquant un suivi médical renforcé.

Cabinet Interacto  
12 rue Fleury  
76120 LE GRAND QUEVILLY  
social@interacto.fr



Cet e-mail a été envoyé à {{ contact.EMAIL }}  
Vous avez reçu cet email car vous vous êtes inscrit sur INTERACTO.

[Se désinscrire](#)



© 2022 INTERACTO