

## FOCUS

### ❖ Le SMIC augmentera de 2.65 % au 1<sup>er</sup> mai 2022

Le ministère du Travail vient d'indiquer que le SMIC va augmenter au 1<sup>er</sup> mai 2022 suite à l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Il passera ainsi **de 10.57 € à 10.85 € de l'heure.**

En principe, et sauf « coup de pouce » en cours d'année, le SMIC est revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année (*c. trav. art. L. 3231-6*).

Toutefois, une revalorisation doit intervenir en cours d'année lorsque l'indice des prix de référence a augmenté d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de la dernière revalorisation du SMIC. La hausse prend effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement (*c. trav. art. L. 3231-5*). C'est le cas puisque l'évolution de l'indice des prix des ménages du 1<sup>er</sup> quintile de distribution des niveaux de vie entre novembre 2021 et mars 2022 a augmenté de 2.6370 %.

En conséquence, après arrondi, le taux horaire du SMIC brut va passer **de 10.57 € à 10.85 € au 1<sup>er</sup> mai 2022, soit une hausse de 2.65 %.**

Le gouvernement met en avant que sur un an, de mai 2021 à mai 2022, le SMIC aura donc augmenté de **5.9 %** compte tenu des revalorisations déjà intervenues au 1<sup>er</sup> octobre 2021 et au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Ainsi, le SMIC mensuel brut est, au 1<sup>er</sup> mai 2022, de **1 645.58 €** pour un salarié mensualisé soumis à une durée du travail de 35 h.

## A LIRE AUSSI

### 1- TEXTES ..... 2

Le BOSS s'enrichit d'une rubrique dédiée à la protection sociale complémentaire .....2

Saisie des rémunérations : montant de la fraction totalement insaisissable au 1<sup>er</sup> avril .....2

La rupture conventionnelle par téléservice s'impose depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022 .....2

### 2- JURISPRUDENCE ..... 3

Faute lourde : l'intention de nuire ne résulte pas de la seule commission d'actes préjudiciables à l'entreprise .....3

Le salarié qui détourne la clientèle de son employeur commet une faute lourde .....3

Quand notifier son licenciement à un salarié qui a été reçu à deux entretiens préalables ? ..... 3

Ne pas notifier le licenciement neutralise l'écoulement de la prescription de contestation .....3

Rupture irrégulière d'un contrat d'apprentissage : l'employeur est redevable des salaires et des congés payés afférents.....3

Communiquer certaines informations sur LinkedIn peut justifier un licenciement pour faute.....4

Le profil LinkedIn, un élément d'information pour l'ex-employeur .....4

En cas de liquidation judiciaire, pas de portabilité de la prévoyance si le contrat d'assurance a été résilié.....4

Les jours de RTT peuvent être réduits en cas d'absence maladie du salarié .....4

Le salarié peut se baser sur un document mensuel pour « prouver » ses heures supplémentaires .....4

Un salarié « muté » dans un groupe ne part, ni n'arrive, avec tous ses droits .....5

Une clause de « non-démarchage » au cours de la relation de travail n'est pas une clause de non-concurrence.....5

Dans une association, c'est le Président qui a le pouvoir de licencier .....5

Le RSS n'est pas de droit représentant syndical au CSE .....5

Qui peut être délégué syndical dans une entreprise de moins 50 salariés ? .....5

Vote électronique : l'éligibilité s'apprécie au premier jour du scrutin s'il se déroule sur plusieurs jours .....5

En cas d'urgence, l'employeur peut prendre une décision unilatérale sur un sujet en cours de négociation obligatoire.....5

### 3- CONVENTIONS COLLECTIVES ..... 6

CHIFFRES CLÉS 2022 .....8



7, place de l'Hôtel de Ville  
42000 Saint-Etienne  
Tél : 04 77 33 12 06  
Mail : avocats@lex-part.fr



3, cours Charlemagne  
69002 Lyon  
Tél : 04 27 46 90 60  
Mail : avocats@lex-part.fr



20, rue de la Gazelle  
43000 Le Puy-en-Velay  
Tél : 04 77 33 12 06  
Mail : avocats@lex-part.fr