

FOCUS

❖ Le SMIC augmentera de 2.65 % au 1^{er} mai 2022

Le ministère du Travail vient d'indiquer que le SMIC va augmenter au 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} octobre 2021 et au 1^{er} janvier 2022.

Ainsi, le SMIC mensuel brut est, au 1^{er} 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 complémentaire2

Saisie des rémunérations : montant de la fraction totalement insaisissable au 1^{er} avril2

La rupture conventionnelle par téléservice s'impose depuis le 1^{er} avril 20222

2- JURISPRUDENCE 3

Faute lourde : l'intention de nuire ne résulte pas de la seule commission d'actes préjudiciables à l'entreprise3

Le salarié qui détourne la clientèle de son employeur commet une faute lourde3

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 contestation3

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-employeur4

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 salarié4

Le salarié peut se baser sur un document mensuel pour « prouver » ses heures supplémentaires4

Un salarié « muté » dans un groupe ne part, ni n'arrive, avec tous ses droits5

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 licencier5

Le RSS n'est pas de droit représentant syndical au CSE5

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 jours5

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 20228



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