



DECRYPTAGE : la loi "Marché du travail" adoptée par le Parlement !

Le texte du projet de loi « portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi » a été **définitivement adopté** par le Parlement le **17 novembre dernier**. Nous décryptons deux nouvelles mesures :

- **Le refus de CDI pourra priver le salarié de son droit à l'assurance chômage** : lorsqu'un salarié (y compris un intérimaire) refusera un CDI pour le même poste qu'il occupait auparavant en CDD (avec une rémunération et une durée de travail au moins équivalente, et sans changement de classification ni de lieu de travail), l'employeur devra informer Pôle emploi de ce refus en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé. Le salarié ayant refusé deux CDI en l'espace de 12 mois, sera privé de ses droits aux allocations de chômage.
- **Déplafonnement de la durée des missions d'intérim réalisées dans le cadre d'un CDI intérimaire** : le texte supprime la durée maximale applicable aux missions d'intérim réalisées dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée intérimaire.

LES DECISIONS DU MOIS



Temps de trajet domicile / client et salarié itinérant

La Cour de cassation s'est alignée sur la position de la CJUE : le **temps de déplacement** d'un salarié itinérant entre **son domicile et les sites des premier et dernier clients** peut, sous conditions, être reconnu comme du **temps de travail effectif**.

En conséquence, il peut entrer dans le **décompte des heures supplémentaires**.

Cass. soc., 23 novembre 2022, n°20-21.924

Point de départ du délai de prescription et action en requalification d'un CDD

Le **délai de prescription** d'une action en requalification d'un **contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée**, fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, **court à compter de la conclusion de ce contrat**.

Cass. soc., 23 novembre 2022, n°21-13.059

Liberté d'expression et participation aux "apéros" de l'entreprise

Un salarié a été licencié pour **insuffisance professionnelle** en raison de son refus d'adhérer à la **politique « fun and pro »** en vigueur dans l'entreprise.

La Cour de cassation relève en l'espèce que le licenciement du salarié était en partie fondé sur le **comportement critique du salarié** et son **refus d'accepter la politique de l'entreprise**, qui participent pourtant de **sa liberté d'expression et d'opinion**. Le licenciement du salarié a donc été annulé.

Cass. soc., 9 novembre 2022, n°21-15.208

Forfait-jours et notion de suivi effectif et régulier

La Cour de cassation rappelle que dans toute **convention de forfait en jours** doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la **garantie** du respect de **durées raisonnables de travail** ainsi que des **repos, journaliers et hebdomadaires**.

Cass. soc., 21 septembre 2022, n°21-15.114

Inaptitude physique et étendue du périmètre de reclassement

La Cour de cassation rappelle que **l'obligation de reclassement** qui pèse sur l'employeur préalablement à un **licenciement pour inaptitude physique** ne s'étend pas à **d'autres entreprises qui ne relèvent pas d'un même groupe**.

Cass. soc. 16 novembre 2022, n°21-12.809

Interdiction d'une coupe de cheveux et discrimination fondée sur le sexe

L'**interdiction** faite au steward d'une compagnie aérienne de porter des cheveux longs coiffés en tresses africaines nouées en chignon aux **hommes** mais de l'autoriser pour les **femmes**, caractérise une **discrimination directement fondée sur l'apparence physique en lien avec le sexe**.

Cass. soc., 23 novembre 2022, n°21-14.060



BON A SAVOIR

Réforme de l'assurance chômage

A compter du **1er février 2023**, le gouvernement pourra moduler la **durée de l'indemnisation** des **demandeurs d'emploi** en fonction de la **situation du marché** :

- **Zone verte** : taux de chômage en dessous de 9 % = baisse de 25 % de la durée d'indemnisation ;
- **Zone rouge** : taux de chômage au-dessus de 9 % = durée rétablie à son niveau actuel.

NOUVEAUTE DU MOIS

Partage de valeur : négociations en cours avec les partenaires sociaux

La **négociation interprofessionnelle** sur le partage de la valeur, par les partenaires sociaux, a débuté le **8 novembre dernier** et devrait se clore le **31 janvier 2023**.

L'objectif est de réfléchir à **des mesures** permettant de promouvoir **l'intéressement et la participation**, afin de soutenir **le pouvoir d'achat des salariés**. Si un accord est trouvé, il pourrait être repris dans le **budget 2023**.

A NOTER

Revalorisation des frais de repas

L'article 1er de l'arrêté du 24 octobre 2022 fixe à **4 % la revalorisation des plafonds de remboursement de frais professionnels** versés par les employeurs à leurs salariés au titre des dépenses supplémentaires de nourriture qu'ils supportent lors de l'accomplissement de leurs missions et ce, jusqu'au **31 décembre 2022**.

