


## **Nouveauté**

**Assurance maladie : modification du décret relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité.**

Le décret n° 2022-1326 du 14 octobre 2022 prévoit le décalage de l'entrée en vigueur – 1<sup>er</sup> juin 2024 au lieu du 1<sup>er</sup> octobre 2022 des dispositions relatives au calcul des indemnités maladie et maternité lorsque la période de référence est incomplète.

## **Quelques décisions...**


 **Le renforcement de la protection du salarié dénonçant des faits de harcèlement, même non établis :**

Un salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut pas être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi. La Haute juridiction est venue préciser que celle-ci ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

Par principe, c'est à l'employeur :

- d'alléguer la mauvaise foi du salarié ;
- mais aussi de la prouver.

Ainsi, sans preuve irréfutable de la mauvaise foi du salarié, l'employeur ne peut pas licencier le salarié pour faute en invoquant la dénonciation de harcèlement.  
(Cass. soc. 19 octobre 2022, n° 21-19449 D)

 **L'autorité de la chose jugée au pénal et ses conséquences sur le contentieux prud'homal :**

Lorsque la cause d'un licenciement repose sur des faits préalablement portés devant les juridictions répressives, le principe de l'autorité de la chose jugée s'oppose à ce que l'illicéité du mode de preuve, considéré comme valable devant les juridictions répressives, soit employé pour contester la validité du licenciement. Ainsi, la cause réelle et sérieuse du licenciement peut donc être fondée sur cette preuve néanmoins, elle n'empêche pas les juges de rechercher si la faute grave est caractérisée.  
(Cass. soc. 21 septembre 2022, n° 20-16.841, FS- B).

## **À noter**

Afin d'organiser les élections professionnelles, les employeurs ainsi que les prestataires de solution de vote électronique sont amenés à collecter et utiliser les données personnelles des électeurs.

La CNIL rappelle quelques principes sur son site :  
<https://www.cnil.fr/fr/elections-professionnelles-et-donnees-personnelles-questions-reponses>

## **3,1 %**

L'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) publiée le 23 septembre dernier (Dares) indique que l'indice du salaire mensuel de base (SMB) s'est inscrit en progression de 3,1 % pour l'ensemble des salariés.

## **Le saviez-vous**

Le licenciement économique peut toucher une entreprise qui n'a pas encore de difficultés.

La nécessité de sauvegarder la compétitivité d'une entreprise peut motiver un licenciement économique sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement.

Cela étant, en cas de contentieux, l'employeur doit être en mesure d'établir l'existence d'une menace pesant sur la compétitivité (Cass. soc. 28 septembre 2022, n° 21-13452 FD).

## **Work in progress**

### **Projet de loi « Marché du travail » : (suite)**

Après l'Assemblée nationale, le Sénat a adopté le projet de loi, le 25 octobre dernier.

Les sénateurs ont notamment ajouté au projet :

- L'exclusion du bénéfice de l'allocation chômage les salariés précaires (salariés en CDD et les intérimaires) qui refusent un CDI à l'échéance de leur contrat ;
- La suppression de la durée maximale de 36 mois aux missions d'intérim réalisées dans le cadre d'un CDI intérimaire.

S'agissant de la présomption de démission suite à un abandon de poste, les sénateurs ont précisé que suite à la mise en demeure de l'employeur du salarié de justifier son absence et de reprendre son poste, c'est seulement à l'expiration d'un délai fixé par l'employeur (qui ne pourra être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'État) que le salarié sera présumé démissionnaire.

Une commission mixte paritaire se réunira le mercredi 9 novembre 2022 pour trouver un compromis entre députés et sénateurs afin de proposer un texte commun aux deux chambres.