

Nouveauté

Assurance chômage : publication du décret n° 2022-1374 du 29 octobre 2022 prorogeant temporairement les règles du régime d'assurance chômage.

En synthèse, sont prolongées jusqu'au 31 janvier 2023 les règles issues du décret en date du 26 juillet 2019 relatives notamment au dispositif de bonus-malus sur la contribution d'assurance chômage à la charge des employeurs ou encore portant sur l'indemnisation chômage.

1,7 %

C'est la progression du nombre de déclarations d'embauches en septembre.

Communiqué de l'URSSAF du 20 octobre 2022

Le saviez-vous

Le Ministère du travail a apporté des précisions sur le rachat des jours de repos prévu par la loi de finance rectificative du 16 août 2022, au sein d'un QR publié le 27 octobre 2022.

En substance, le ministère apporte des réponses sur les jours de repos concernés par le dispositif (et ceux qui en sont exclus), le formalisme à adopter ou encore le régime social et fiscal applicable. Le lien du QR : [Questions-Réponses | Rachat de jours de repos - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

Work in progress

Projet de loi « Immigration » :

Dans un entretien accordé au journal « Le Monde », les ministres de l'intérieur et du travail ont dévoilé les grandes lignes de la future loi sur l'asile et l'immigration, laquelle comprendrait différentes mesures en matière de droit du travail, principalement :

- ⇒ Création d'un titre de séjour spécifique pour les « métiers en tension » tel que le bâtiment ;
- ⇒ Durcissement des sanctions en matière de travail illégal ;
- ⇒ Fin du délai de carence qui empêche les demandeurs d'asile de travailler pendant leurs six premiers mois en France ;
- ⇒ Possibilité pour un travailleur en situation irrégulière de demander lui-même sa régularisation sans passer par son employeur.

Le texte devrait être débattu dès le début de l'année 2023.

Quelques décisions...

 **Astreinte particulièrement contraignante : requalification en temps de travail effectif** (*Cass. soc., 26 oct. 2022, n° 21-14.178*) : En l'espèce, un salarié dépanneur autoroutier était, durant ses périodes d'astreinte, tenu de rester à proximité des locaux de l'entreprise et disposait d'un téléphone afin de réceptionner les appels d'urgence. Il ne disposait en outre que d'un court délai pour se rendre sur les lieux d'intervention après les appels des usagers. Selon la Cour de cassation, les juges du fond ne sauraient écarter la demande de requalification en temps de travail effectif, sans vérifier si le salarié avait été soumis, au cours des périodes d'astreinte, à des contraintes d'une intensité telle qu'elles avaient affecté, objectivement et très significativement, sa faculté de gérer librement, au cours de cette période, le temps pendant lequel ses services professionnels n'étaient pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles.

 **Licenciement économique et salarié en arrêt maladie** (*Cass. soc., 26 oct. 2022, n° 20-17.501*) : La chambre sociale a eu à connaître d'un salarié en arrêt de travail pour maladie, qui avait formé une demande en reconnaissance de maladie professionnelle. Dans le même temps, son employeur avait engagé une procédure de licenciement pour motif économique (cessation totale d'activité de l'entreprise). Le salarié est finalement licencié pour le motif évoqué et sollicite la nullité de la rupture, estimant que celle-ci est intervenue en raison de son état de santé. La cour d'appel fait droit à la demande du salarié, en reconnaissant d'un licenciement discriminatoire. Mais la Cour de cassation infirme la décision des juges du fond, considérant que ceux-ci doivent rechercher, en cas de licenciement pour motif économique, la véritable cause, déterminante du licenciement. En l'espèce, la cause du licenciement était bien la cessation d'activité.