

Nouveautés

Le projet de loi de finances pour 2023 est définitivement adopté

La loi a été définitivement adoptée le 17 décembre 2022 en application de l'article 49.3 de la Constitution. En synthèse, les apports du texte sont les suivants : création d'un reste à charge pour les titulaires du CPF, hausse de la valeur faciale des tickets-restaurants, pérennisation de certaines mesures d'activité partielle, aménagement du prélèvement à la source ou encore prolongation de l'exonération de forfait social sur les abondements pour l'acquisition d'actions d'entreprise.

1,0 %

C'est la progression des salaires au troisième trimestre 2022.

Etude n° 61 de la Dares, 9 décembre 2022



Le saviez-vous

La constitutionnalité de la loi « Marché au travail » confirmée

Par une décision du 15 décembre 2022 (*déc. n° 2022-844 DC*), le Conseil constitutionnel a validé les dispositions de la loi Marché au travail, adoptée définitivement le 17 novembre dernier.

Ainsi, sont conformes à la Constitution les mesures instaurant la présomption de démission en cas d'abandon de poste, l'habilitation du gouvernement à fixer les règles de l'assurance chômage ou encore la privation d'assurance chômage en cas de refus réitérés de CDI par le demandeur d'emploi.



Quelques décisions...

- ✦ **Signature numérisée de l'employeur dans un CDD, motif de requalification ?** : Pour rappel, le CDD est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée. En l'espèce, un salarié engagé dans le cadre d'un CDD saisonnier prend acte de la rupture de son contrat de travail au motif que la signature de l'employeur figurant sur le contrat n'était pas manuscrite. La Cour de cassation confirme la position des juges du fond ayant rejeté la demande de requalification, soulignant que l'apposition de la signature manuscrite numérisée du gérant de la société ne valait pas absence de signature (*Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-19.841*)
- ✦ **Volonté d'être licencié et recherche de reclassement** : Dans le cadre d'un licenciement économique, une salariée a indiqué à son employeur avoir obtenu une proposition d'embauche et donc vouloir être licenciée rapidement sans bénéficier des mesures d'accompagnement à la recherche d'emploi. Selon la Cour de cassation, l'employeur ne peut limiter ses recherches de reclassement et ses offres en fonction de la volonté du salarié, exprimée par avance, en dehors de toute proposition concrète. Ainsi, l'employeur, en ne proposant pas tous les postes disponibles à la salariée ayant fait part de sa volonté d'être licenciée, n'a pas satisfait de façon sérieuse et loyale à son obligation de reclassement préalable au licenciement (*Cass. soc., 7 déc. 2022, n° 21-16.000*).

Work in progress

Réforme des retraites : des précisions apportées par le ministre du travail

Dans une conférence de presse du 15 décembre 2022, le ministre Olivier Dussopt a détaillé les différentes propositions qui figureront dans le projet de loi de réforme des retraites. Dans les grandes lignes, le texte visera à :

- ⇒ Relever progressivement l'âge de la retraite ;
- ⇒ Améliorer le taux d'emploi des seniors ;
- ⇒ Fermer les régimes spéciaux pour les nouveaux entrants ;
- ⇒ Revaloriser les minima de pensions ;
- ⇒ Prendre en compte les carrières « très longues » afin de partir 4 ans avant l'âge légal
- ⇒ Mieux prévenir l'usure professionnelle.

Le projet de loi devrait être présenté le 10 janvier 2023.