

23 Novembre 2022

## LE CHIFFRE A LA UNE

0.75

Le Ministère du Travail a présenté cette semaine les nouvelles règles que le Gouvernement entend appliquer à compter du 1er février 2023 pour l'indemnisation chômage. Parmi les mesures présentées, l'application d'un coefficient de conversion de 0.75. Concrètement, la durée maximale d'indemnisation actuellement de 24 mois (hors situation spécifique) passera ainsi à 18 mois.



## LE CONSEIL DE LA SEMAINE

Un arrêt du 9 novembre 2022 (n°21-15.208) rappelle encore une fois l'importance d'être bien conseillé dans la rédaction d'une lettre de licenciement.

Dans les faits, un salarié avait été licencié pour insuffisance professionnelle. Dans la lettre de licenciement, l'employeur s'était hasardé à reprocher au salarié son absence d'intégration de la valeur "fun and pro" de l'entreprise, c'est à dire l'absence de participation à des séminaires et des pots de fin de semaine.

Sans surprise, la Cour de cassation a considéré que cette critique du comportement du salarié constituait une violation de sa liberté d'expression et d'opinion. Or, même si le licenciement était par ailleurs fondé sur d'autres éléments, la Cour rappelle que le simple fait de motiver en partie un licenciement sur des faits relevant d'une liberté fondamentale du salarié entraîne la nullité de la rupture du contrat.

Notre conseil : Il ne faut jamais rédiger "à la va-vite" une lettre de licenciement. Celle-ci fixera en cas de contentieux les limites du litige et une simple maladresse dans sa rédaction peut engendrer une condamnation importante devant le Conseil de prud'hommes.



## L'ACTU DU CAB'

BFM 12.42 DIRECT BUSINESS

Vous pouvez encore retrouver sur BFM Business le replay du dernier passage de Steven THEALLIER, associé du cabinet.

Je suis en arrêt maladie depuis plus de 10 mois, est-ce que mon employeur a le droit de me licencier ?

BFM BUSINESS AVEC VOUS

STEVEN THEALLIER Associé, cabinet Voxus Avocats

DROIT DU TRAVAIL : VOS QUESTIONS, NOS RÉPONSES

La Banque d'Angleterre annonce de nouvelles mesures de soutien aux marchés.

PERNOD RICARD 175,65 € +3,88 %  
TOTAL 6172 € -1,67 %  
SBF120

22,63 € +1,47 % • MEDIEN 33,68 € -1,00 % • NEXANS 94,80 € +0,53 % • NEXITY -0,26 %

## L'INFO DE LA SEMAINE

La Loi "Marché du Travail" a été adoptée définitivement par le Parlement et doit désormais être validée par le Conseil constitutionnel. Le texte instaure principalement :

- une présomption simple de démission en cas d'abandon de poste. L'employeur devra adresser une lettre de mise en demeure au salarié en LRAR ou MP contre décharge. En l'absence de réponse dans un délai qui sera fixé par décret le salarié sera réputé démissionnaire. En cas de litige, il pourra saisir directement le bureau de jugement du CPH censé statuer dans un délai d'un mois.
- la suppression du bénéfice de l'assurance chômage en cas de refus par un salarié précédemment en CDD ou en intérim de deux CDI dans un délai de 12 mois. Pour être comptabilisés, les refus devront porter sur le même emploi ou un emploi similaire.
- la modulation de certains paramètres d'indemnisation chômage en fonction de la situation du marché de l'emploi en créant un "état vert" dans lequel les droits seront réduits et un "état rouge" avec des mesures plus protectrices.
- la suppression de la durée maximale des missions en CDI Intérimaire jusqu'alors fixée à 36 mois. L'objectif étant de limiter le turn-over des intérimaires dans les entreprises utilisatrices
- La faculté pour les salariés représentant l'employeur et remplissant les conditions pour être électeurs de voter aux élections du CSE avec un effet rétroactif au 31 octobre 2022



## LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

-Lorsqu'une convention collective prévoit qu'une prime sera versée aux salariés présents dans l'entreprise à une date déterminée (ici 31 octobre de chaque année), cette condition de présence doit s'entendre d'une simple présence dans les effectifs. Un salarié en arrêt maladie à cette date est donc éligible au versement de cette prime (*Cass. Soc., 26 oct 2022, n°21-15.963*)

-En cas de contentieux, notamment sur les heures supplémentaires, l'employeur est recevable à produire l'agenda électronique du salarié enregistré sur son ordinateur professionnel dès lors que le salarié n'avait pas identifié ces éléments comme étant personnels (*Cass. Soc 9 nov 2022, n°20-18.922*)

