



# Veille juridique du 27 janvier au 2 février 2023

## TEXTES

### 1. Arrêts dérogatoires

Au début de la pandémie de covid-19 a été mis en place un système d'arrêts de travail dérogatoires, pour les personnes testées positives ou susceptibles de l'être (cas contact).

Ce système permettait par la suite, aux salariés testés positifs au covid-19 et se trouvant dans l'impossibilité de télétravailler, de s'isoler tout en bénéficiant des indemnités journalières de la sécurité sociale et du complément employeur sans jours de carence ou vérification du respect des conditions d'ouverture de leurs droits.

Le décret du 27 janvier 2023 publié le 28 janvier 2023 au Journal Officiel **a mis fin à la délivrance d'arrêts dérogatoires (et donc à l'isolement systématique) à partir du 1<sup>er</sup> février 2023**. Depuis cette date, les arrêts de travail liés au covid-19 relèvent des règles de droit commun.

*Décret n°2023-37 du 27 janvier 2023 relatif aux arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes contaminées par le Covid-19*

### 2. Activité partielle et salariés vulnérables

Les salariés qui se trouvaient dans l'impossibilité de travailler en raison du risque qu'ils présentaient de développer une forme grave de l'infection au virus Covid-19 et qui étaient dans l'impossibilité de télétravailler, bénéficiaient depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020 du dispositif de l'activité partielle (loi n°2020-473 du 25 avril 2020).

La loi du 16 août 2022 a mis fin au dispositif d'activité partielle pour les personnes vulnérables à compter du 31 janvier 2023.

***Le ministère de la santé et de la prévention a indiqué que le dispositif allait être prolongé, a minima pour un mois. Le dispositif continuerait donc de s'appliquer pour le moment, même si aucun texte législatif ou réglementaire ne le prévoit.***

*LOI n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022*

### 3. Assurance chômage : réduction de la durée d'indemnisation

Les salariés privés d'emploi **depuis le 1<sup>er</sup> février 2023**, à l'exception de ceux dont la date d'engagement de la procédure de licenciement est antérieure à cette date, **se verront appliquer une réduction de 25% de leur durée d'indemnisation au chômage** (calculée en fonction du nombre de jours travaillés sur la période d'affiliation).

Les demandeurs d'emploi bénéficieront dans certains cas d'un allongement de la durée d'indemnisation (dans la limite des droits acquis avant l'application de la réduction de 25%) :

- Si la situation sur le marché du travail se dégrade (à compter du premier jour du mois suivant la publication d'un arrêté au JO) ;
- Si le demandeur d'emploi suit une formation qualifiante d'une durée d'au moins six mois (inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi).

Décret n°2023-33 du 26 janvier 2023 relatif au régime d'assurance chômage

#### 4. Peine plus importante pour les outrages sexistes aggravés

« L'outrage sexiste est le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui :

- Soit porte atteinte à sa dignité, en raison de son caractère dégradant ou humiliant
- Soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

Cette hypothèse est rencontrée dans le cadre du travail ou non.

Infraction	Peine
Outrage sexiste aggravé <u>avant</u> la loi du 24 janvier 2023	=> <b>contravention</b> 1500 euros
Outrage sexiste aggravé <u>après</u> la loi du 24 janvier 2023	=> <b>délit</b> (à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2023) 3750 euros + 300 euros

L. n°2023-22, 24 janv.2023 : JO 25 janv.

#### 5. Jeux olympiques de 2024 : dérogation exceptionnelle au repos dominical

L'article L. 3132-3 du Code du travail pose le principe selon lequel un salarié ne peut pas travailler plus de 6 jours par semaine et doit avoir un jour de repos, en principe, le dimanche, sauf dérogations.

Le projet de loi adopté en 1<sup>ère</sup> lecture le 31 janvier 2023 vient bouleverser le principe du repos dominical des salariés.

**Pourquoi ?** Le repos dominical n'est plus obligatoire.

**Comment ?** Dans le cas d'un accord du préfet au moment des JO de 2024.

**Quand ?** Du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre 2024.

**Pour qui ?** Les salariés des établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens ou des services.

Projet de loi adopté en 1<sup>ère</sup> lecture par le Sénat le 31 janvier 2023

#### 6. C'est jugé : validité du licenciement économique d'un salarié d'une entreprise en liquidation judiciaire à la suite de la faute de son employeur

Entreprise + Faute de l'employeur = liquidation judiciaire de l'entreprise => Licenciement économique des salariés

Deux hypothèses :

- Si la faute de l'employeur est à « l'origine » de la cessation d'activité qui a mené à la liquidation judiciaire alors les **licenciements économiques** réalisés pendant cette liquidation judiciaire sont privés de « **cause réel et sérieuse** » => Licenciement non valable
- Si la faute de l'employeur est bien présente mais qu'elle n'est pas à « l'origine » de la cessation d'activité qui a mené à la liquidation judiciaire alors les **licenciements économiques** réalisés pendant cette liquidation judiciaire gardent une « **cause réel et sérieuse** » => Licenciement valable

Cass. Soc. 18 janvier 2023, n°21-21495 D