Synthèse de la loi sur le marché du travail

(Décembre 2022)

Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, Jo du 22

Décembre 2022

bre 2022 © Éditions Tissot • www.editions-tissot.fr

Sommaire

1/ Présomption de démission en cas d'abandon de poste 3

2/ CDD de remplacement unique pour plusieurs salariés 4

3/ Elections du CSE : de nouvelles règles applicables rétroactivement à compter du 31 octobre 5

4/ Restriction des droits au chômage en cas de refus répétés de CDI 5

5/ Régime d'Assurance chômage et dispositif du bonus-malus prorogés 6

6/ Fin de la durée maximale de mission pour les CDI intérimaires 7

7/ Réforme de la validation des acquis de l'expérience 8

Décembre 2022 © Éditions Tissot • www.editions-tissot.fr

1/ Présomption de démission en cas d'abandon de poste

Abandon de poste : création d'une présomption de démission

On parle d'abandon de poste lorsqu'un salarié ne vient plus travailler sans justifier son absence.

Jusqu'à présent, dans une telle situation vous ne pouviez pas considérer que le salarié a démissionné, la démission ne se présumant pas.

Vous pouvez en revanche envisager une sanction disciplinaire allant jusqu'au licenciement pour faute grave. Après bien sûr avoir tenté de prendre contact avec le salarié et d'en savoir plus sur les raisons de son absence.

Si vous optez pour le licenciement pour faute grave, le salarié n'a pas le droit à une indemnité de licenciement ni à une indemnité compensatrice de préavis mais peut prétendre au chômage contrairement au salarié démissionnaire (sauf démission légitime).

Le fait qu'un salarié qui procède à un abandon de poste ait accès à des conditions d'indemnisation plus favorables qu'un salarié qui démissionne a provoqué un débat sur l'abandon de poste. Et il a été décidé d'en modifier les règles dans le cadre de la loi sur le marché du travail.

Après de nombreux débats, la loi sur le marché du travail crée finalement une présomption de démission. Elle s'applique lorsque le salarié abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après que vous l'ayez mis en demeure.

Cette mise en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste doit se faire par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai que vous fixez. Un décret va venir déterminer un délai minimum à respecter. Le salarié sera présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

Le salarié pourra contester cette présomption en saisissant le conseil de prud'hommes (par exemple s'il a quitté son poste pour des raisons de santé ou sécurité). Le bureau de jugement statue dans un délai d'un mois.

Important :
Il n'est pas précisé les conséquences du renversement de cette présomption mais seulement que le conseil de prud'hommes se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. On peut imaginer que les juges considèrent, à l'image de la prise d'acte, qu'il y aurait alors licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ce qui fait peser un vrai risque pour l'employeur qui utilise cette présomption de démission…

Il est également intéressant de souligner qu'avec cette rédaction de la loi, il ne sera pas possible de considérer le salarié démissionnaire s'il reprend le travail après un abandon de poste dans les délais requis ; y compris s'il le fait à plusieurs reprises.

Mais rien n'interdit de recourir alors au licenciement pour faute grave.

Vous pouvez d'ailleurs dans tous les cas parfaitement préférer utiliser la procédure disciplinaire plutôt que la nouvelle présomption de démission créée…

Abandon de poste et démission présumée : quand s'appliquera la mesure ?

La loi a été publiée au *Journal officiel* du 22 décembre rendant la mesure définitive.

Mais en pratique elle ne sera pas applicable tant que le décret d'application fixant le délai minimum pour reprendre le travail ne sera pas publié.

Ce décret pourrait également préciser une date d'entrée en vigueur autre.

A suivre !

2/ CDD de remplacement unique pour plusieurs salariés

Un seul contrat pour remplacer plusieurs salariés : une première expérience qui a tourné court…

Jusqu'à présent un CDD ne peut permettre de remplacer qu'un seul salarié absent. Vous ne pouvez donc pas signer un CDD pour remplacer plusieurs salariés. Si plusieurs salariés sont absents, il faut conclure un CDD par salarié remplacé, même en cas d'absence simultanée de salariés à temps partiel. A défaut, le contrat sera requalifié en contrat à durée indéterminée (CDI).

Si vous souhaitez remplacer plusieurs salariés absents sur des périodes différentes, vous pouvez garder le même salarié mais il faut alors rédiger plusieurs contrats de travail distincts.

Il y a quelques années les pouvoirs publics avaient tenté d'autoriser l'utilisation d'un seul CDD pour plusieurs remplacements dans le cadre de la loi avenir professionnel. Mais l'expérimentation n'avait pas pu être menée comme prévu en raison d'une publication tardive du décret d'application et de la crise sanitaire.

Il a donc été décidé de renouveler l'expérience dans le cadre de la loi sur le marché du travail.

Nouvelle expérimentation de 2 ans pour un CDD de remplacement unique

La loi sur le marché du travail permet ainsi de conclure un seul CDD pour remplacer plusieurs salariés. Le contrat d'intérim est également concerné. Un seul contrat de mission pourra ainsi permettre de remplacer plusieurs salariés.

Important :
Le texte prend le soin de rappeler que cette expérimentation ne pourra avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il ne s'agit toutefois que d'une expérimentation, qui sera testée pendant 2 ans, et uniquement dans certains secteurs qui seront définis par décret. Afin d'éviter cette fois-ci que l'expérimentation s'achève de nouveau avant d'avoir pu se déployer pleinement, le délai de 2 ans ne commencera à courir qu'à compter de la publication du décret.

Notez que lors de la première expérimentation le décret avait autorisé 11 secteurs d'activité concernant 51 conventions collectives à participer parmi lesquels on peut citer le transport routier et la restauration collective. Pour le moment, il n'a pas été précisé si les secteurs concernés seront les mêmes.

La mesure pourrait ensuite être généralisée. Un rapport d'évaluation doit être élaboré par le Gouvernement 3 mois avant son terme pour regarder notamment les effets sur la fréquence des CDD et l'allongement de leur durée en vue de cette éventuelle généralisation.

3/ Elections du CSE : de nouvelles règles applicables rétroactivement à compter du 31 octobre

Une abrogation des anciennes conditions d'électorat au 31 octobre 2022

Dans une décision du 19 novembre 2021, le Conseil constitutionnel a censuré l'article L. 2314-18 du Code du travail relatif aux conditions d'électorat au CSE. En effet, son interprétation par la Cour de cassation prive les salariés assimilés à l'employeur de la qualité d'électeur aux élections professionnelles. Cela concerne notamment les salariés qui détiennent une délégation particulière d'autorité écrite ou qui représentent l'employeur devant le CSE. Ces salariés se retrouvant privés de toute représentation au CSE, le Conseil constitutionnel a jugé ces dispositions portaient une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs. L'article L. 2314-18 a été déclaré inconstitutionnel.

Le Conseil Constitutionnel a décidé de porter l'abrogation des dispositions de cet article au 31 octobre 2022 le temps d'adopter une nouvelle version. C'est la loi sur le marché du travail qui s'est chargée de cette tâche.

Les nouvelles conditions requises pour être électeur

La nouvelle rédaction adoptée est que l'ensemble des salariés âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques sont électeurs.

La loi prévoit une application rétroactive au 31 octobre 2022.

Il est également prévu expressément que les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique ne sont pas éligibles. Les salariés détenant une délégation particulière d'autorité sont donc électeurs mais pas éligibles.

4/ Restriction des droits au chômage en cas de refus répétés de CDI

Proposer un emploi similaire en CDI

Jusqu'à présent, sous certaines conditions, un salarié en contrat à durée déterminée qui refusait au terme de son contrat une offre d'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI), avait droit à l'allocation chômage.

Avec la loi sur le marché du travail, ce refus peut priver le salarié d'allocation. Mais cela ne concerne pas n'importe quelle offre d'emploi.

Ainsi, l'offre qui est proposée par l'employeur doit être écrite. Le contrat proposé est un CDI qui remplit les conditions suivantes :

- occuper le même emploi ou un emploi similaire ;
- une rémunération au moins équivalente ;
- une durée de travail équivalente ;
- la même classification ;
- sans changement du lieu de travail.

Décembre 2022 © Éditions Tissot • www.editions-tissot.fr

Refus répétés de proposition d'embauche

Si le salarié refuse l'offre, l'employeur devra informer Pôle emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé. Les modalités seront fixées par décret.

Pour ne pas créer une nouvelle obligation administrative à la charge des entreprises, le Sénat envisage une transmission de cette information via l'attestation Pôle emploi.

Notez-le :
Cette mesure s'applique également aux travailleurs intérimaires lorsque l'entreprise utilisatrice leur propose une offre de CDI remplissant les mêmes conditions que pour un salarié en CDD.

Ensuite, si Pôle emploi constate qu'un demandeur d'emploi a refusé à 2 reprises, au cours des 12 mois précédents, une proposition de CDI, le bénéfice de l'allocation chômage ne peut lui être ouvert que s'il a été employé dans le cadre d'un CDI au cours de la même période.

5/ Régime d'Assurance chômage et dispositif du bonus-malus prorogés

Le régime de l'Assurance chômage

Les mesures d'application du régime d'Assurance chômage seront provisoirement confiées au Gouvernement. Les dispositions seront prises par décret en Conseil d'Etat après concertation avec les partenaires sociaux. Les mesures prises seront applicables jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023.

L'objectif est de prendre le temps de la concertation avec les partenaires afin de fixer de nouvelles règles d'indemnisations et un nouveau cadre de gouvernance du régime d'Assurance chômage.

Ainsi à compter de la publication de la loi, le Gouvernement devra engager une concertation avec les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel sur la gouvernance de l'Assurance chômage, suivie le cas échéant d'une négociation notamment sur les conditions de l'équilibre financier du régime et sur l'opportunité de maintenir le document de cadrage (préalable à la négociation des accords relatifs à l'Assurance chômage).

La loi sur le marché du travail introduit également le principe de contracyclicité de l'indemnisation de l'Assurance chômage. Ce mécanisme permet de moduler les règles d'indemnisation en tenant compte d'indicateurs conjoncturels sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail. L'objectif de ce mécanisme serait, en période de croissance et de tension sur le marché du travail, d'inciter au retour à l'emploi. Les paramètres de cette modulation devraient être fixés dans la convention d'Assurance chômage.

Prorogation du dispositif « bonus-malus »

La loi sur le marché du travail proroge également le dispositif « bonus-malus ».
Pour rappel, la modulation de la contribution patronale d'Assurance chômage devait prendre fin le 31 octobre 2022. Mais le dispositif n'a pu s'appliquer que très tardivement. Il est entré en application au mois de septembre.
La loi sur le marché du travail prolonge le dispositif jusqu'au 31 août 2024. Un décret précisera :

- les périodes de mise en œuvre de la modulation du taux de contribution des employeurs concernés ;
- les périodes au cours desquelles est constaté le nombre de fins de contrat de travail et de contrat de mise à disposition pris en compte pour le calcul du taux modulé.

La loi précise que les données nécessaires à la détermination du nombre de fin de contrat, y compris celles relatives aux personnes concernées par les fins de contrat prises en compte qui sont inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi, pourront être communiquées à l'employeur par l'URSSAF. Les conditions seront fixées par décret.

Notez-le :
En raison du retard pris dans l'avancement des travaux parlementaires, un décret, publié le 30 octobre dernier, a prolongé les règles du régime d'indemnisation du chômage et du dispositif du « bonus-malus » jusqu'au 31 janvier 2023.

6/ Fin de la durée maximale de mission pour les CDI intérimaires

CDI intérimaire : définition

Le contrat à durée indéterminée intérimaire (CDII) permet au salarié intérimaire de signer un CDI avec une entreprise de travail temporaire (ETT) pour la réalisation de missions successives. Il est salarié de l'ETT.

Le CDII comporte :
- des périodes d'exécution de missions ;
- des périodes d'intermission où le salarié ne travaille pas. Elles sont toutefois assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés (CP), des droits liés à l'ancienneté et pour la durée de travail fixée au contrat de travail.

L'intérimaire en CDI est tenu d'accepter les missions qui lui sont proposées dès lors :
- qu'elles sont compatibles avec les emplois définis dans son contrat ;
- que la rémunération n'est pas inférieure à 70 % du taux horaire de sa dernière mission.

Le CDI intérimaire bénéficie d'une rémunération minimale mensuelle qui est appliquée même pendant les périodes d'intermission. Elle ne peut pas être inférieure au montant du SMIC pour un temps plein (151,67 heures).

CDI intérimaire : déplafonnement de la durée de mission d'intérim

Pour chaque mission, l'ETT signe un contrat de mise à disposition avec l'entreprise utilisatrice et établit une lettre de mission (contrat de mission pour les intérimaires qui ne sont pas en CDII).

Attention :
Les missions d'intérim ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

Jusqu'à présent la durée maximale d'une mission d'intérim pouvant être réalisée par un salarié en CDII ne pouvait pas excéder 36 mois.

La loi sur le marché du travail veut favoriser le développement du CDI intérimaire qui serait plus protecteur que les contrats d'intérim classiques. Pour cela, elle supprime le plafond de 36 mois.

7/ Réforme de la validation des acquis de l'expérience

La loi sur le marché du travail pose les premiers jalons de la réforme de la valorisation des acquis de l'expérience. La volonté du Gouvernement est de rendre plus attractif le dispositif et de sécuriser le parcours des candidats.

Simplifier le parcours de la validation des acquis de l'expérience

La loi sur le marché du travail ne distingue plus les différents profils pouvant demander une validation des acquis. Jusqu'à présent le Code de l'enseignement énumérait une liste de personnes justifiant d'une activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat, inscrite sur la liste des sportifs de haut niveau ou ayant exercé des responsabilités syndicales, un mandat électoral.

Avec la loi sur le marché du travail, le principe est que toute personne est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, justifiant d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée. La condition d'ancienneté minimale d'un an est supprimée.

Les actions donnant la possibilité de faire valider les acquis permettent l'acquisition d'une certification professionnelle, voire dorénavant d'un seul bloc de compétence d'une certification. La loi veut faciliter l'accès à une VAE partielle et ainsi que le parcours ne soit pas plus vécu comme une sanction mais comme une réussite en cas de reconnaissance partielle du parcours du candidat.

Dans la démarche de simplification du parcours de VAE, la loi supprime les dispositions relatives à la procédure de recevabilité des dossiers qui prévoit que le certificateur doit se prononcer dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande.

La validation des acquis sera prononcée par un jury dont la composition et les modalités de fonctionnement seront fixées par décret. La volonté de mesure est d'adapter les règles sur la composition des jurys afin de réduire la durée globale des parcours VAE.

La commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) (nommée également association « Transitions Pro »), sous certaines conditions, pourra financer les dépenses liées à la VAE. Les conditions seront fixées par décret. La loi pérennise une mesure mise en place pendant la crise sanitaire.

La durée du congé VAE qui, aujourd'hui, ne peut pas excéder 24 heures par session d'évaluation est doublée et passe à 48 heures. Un accord collectif peut toujours augmenter cette durée.

Un décret devrait préciser les nouvelles modalités d'une procédure qui doit être simplifiée notamment en supprimant la durée minimale d'expérience, les délais de validation du dossier.

Identification d'un service public de la VAE

Ce service public de la VAE est chargé de la promotion de la VAE. Il a pour mission d'orienter et d'accompagner les candidats demandant la validation des acquis de son expérience.

Ses missions seront mises en œuvre par un groupement d'intérêt public auquel participent notamment l'Etat, les régions, Pôle emploi, les OPCO et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales.

Décembre 2022 © Éditions Tissot • www.editions-tissot.fr

Expérimentation associant contrat de professionnalisation et VAE

Afin de favoriser l'accès à la certification et l'insertion professionnelle dans les secteurs rencontrant des difficultés de recrutement, la loi sur le marché du travail met en place une expérimentation qui permet aux employeurs qui ont conclu des contrats de professionnalisation de comporter des actions en vue de la validation des acquis de l'expérience.

Les conditions de mise en œuvre de cette expérimentation, seront déterminées par décret notamment les qualifications ou blocs de certifications professionnelles pouvant être obtenus par la VAE.

Cette expérience sera d'une durée de 3 ans à compter d'une date fixée par décret et au plus tard le 1er mars 2023.