



LOI PORTANT MESURES D'URGENCE RELATIVES AU FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN VUE DU PLEIN EMPLOI

La Loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a été publiée au Journal Officiel le 21 Décembre 2022.

Les principales mesures de ce texte sont les suivantes :

I. MESURES EN RAPPORT AVEC L'ASSURANCE-CHOMAGE :

- **Exclusion des droits aux allocations chômage pour les salariés en CDD ou intérim refusant à deux reprises un CDI ;**

Lorsque l'employeur proposera la poursuite des relations contractuelles après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée **sous la forme d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement du lieu de travail**, il notifie cette proposition par écrit au salarié.

En cas de refus du salarié, l'employeur en informera Pôle emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

Lorsque, à l'issue d'une mission, l'entreprise utilisatrice proposera au salarié de conclure **un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, sans changement du lieu de travail**, elle notifie cette proposition par écrit au salarié.

En cas de refus du salarié, l'entreprise utilisatrice en informe Pôle emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

Un décret en Conseil d'Etat fixera les modalités d'application de ces dispositions et, notamment, les modalités d'information de Pôle Emploi par l'employeur.

Le demandeur d'emploi ne pourra pas bénéficier de l'allocation chômage au titre de la privation involontaire d'emploi s'il est constaté que celui-ci a refusé à deux



reprises, au cours des douze mois précédents, une proposition de CDI respectant les conditions précitées, à moins que :

- le salarié ait été employé en contrat à durée indéterminée au cours de cette même période,
 - la dernière proposition ne soit pas conforme au projet personnalisé d'accès à l'emploi élaboré conjointement entre le demandeur d'emploi et Pôle emploi avant la date du dernier refus pris en compte.
- **Système de "contracyclicité" (modulation de l'assurance-chômage en fonction de la conjoncture économique) :**

Les conditions d'activité antérieure prises en compte pour l'ouverture ou le rechargement des droits et la durée des droits à l'allocation d'assurance chômage **pourront être modulées pour tenir compte d'indicateurs conjoncturels sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail.**

Le montant de l'allocation chômage, quant à lui, ne devrait pas être affecté par la variation de ces indicateurs.

Lors d'une réunion de concertation avec les partenaires sociaux en Novembre 2022, le Ministre du travail a annoncé qu'un futur décret pourrait prévoir une **réduction de 25 % de la durée d'indemnisation chômage, quel que soit l'âge du demandeur d'emploi, si le taux de chômage était inférieur à 9 %.** Selon les dernières annonces du Gouvernement, une réduction de 40 % serait applicable si le taux de chômage venait à passer en-dessous de la barre de 6 %.

Ces règles auront vocation à s'appliquer **du 1^{er} Février au 31 Décembre 2023.** A titre informatif, le taux de chômage étant actuellement de 7,3 %, la réduction de 25 % serait susceptible de s'appliquer dès le 1^{er} Février 2023.

Un doute subsiste encore sur les demandeurs d'emploi concernés par ces variations. S'agit-il de tous les demandeurs d'emploi ou de ceux inscrits à Pôle Emploi à compter la parution du décret d'application ?

En tout état de cause, de nouvelles négociations s'engageront fin 2023 pour envisager l'éventuelle prolongation du dispositif au-delà du 31 Décembre 2023.



- [Prolongation du bonus-malus sur la cotisation patronale d'assurance chômage :](#)

Le dispositif bonus-malus consiste à moduler le taux de la contribution d'assurance chômage à la hausse (malus) ou à la baisse (bonus), en fonction du taux de séparation des entreprises concernées.

Ce taux de séparation correspond au nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim donnant lieu à inscription à Pôle emploi de l'ancien salarié ou intérimaire et imputables à l'entreprise (hors démissions et autres exceptions prévues par la réglementation), rapporté à l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

A NOTER : Ce bonus-malus ne s'applique **qu'aux seuls employeurs de 11 salariés et plus relevant de secteurs bien précis :**

- fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- hébergement et restauration ;
- transports et entreposage ;
- fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ;
- travail du bois, industries du papier et imprimerie.

En fonction du taux de séparation de l'entreprise, le taux d'assurance-chômage sera fixé **entre 3 % et 5,05 %**, contre un taux de base de 4,05 %.

La loi prolonge le dispositif du bonus-malus jusqu'au 31 Août 2024.

II. MESURES AUTRES :

- [Droit de vote des cadres dirigeants aux élections du CSE :](#)

La loi précitée vient clarifier le cas de l'éligibilité et de la participation à l'électorat des salariés détenant une délégation de pouvoirs en matière de gestion du personnel ou celui des salariés représentant l'employeur lors des réunions du Comité Social et Economique (Directeurs de site, DRH, RRH, ...).

Dans une décision du 19 Novembre 2021, le Conseil constitutionnel avait déclaré contraires à la Constitution l'interprétation de la Cour de cassation des dispositions de l'article L.2314-18 du Code du travail qui conduisait à exclure de l'électorat les salariés assimilés à l'employeur pour les élections professionnelles.



La loi précise désormais à l'article L. 2314-18 que « *sont électeurs 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.* » **Les salariés détenant une délégation de pouvoir ou représentant l'employeur lors des réunions du Comité Social et Economique pourront voter lors des élections des représentants du personnel.**

En matière d'éligibilité, l'article L.2314-19 du Code du travail prévoit dorénavant que **ne sont pas éligibles « 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 ».**

Cette nouvelle rédaction confirme une jurisprudence constante de la Cour de Cassation sur le sujet.

Ces dispositions s'appliquent rétroactivement à la date du 31 Octobre 2022.

- **Présomption de démission en cas d'abandon de poste :**

En cas d'absence injustifiée prolongée, l'employeur avait jusqu'à présent la possibilité d'entamer une procédure de licenciement pour faute à l'encontre du salarié absent (en général pour faute grave). Dans ce cas, le salarié licencié avait droit à l'indemnisation de l'assurance chômage.

Le législateur crée dorénavant **une présomption de démission en cas d'abandon de poste.**

Selon les termes du nouvel article L. 1237-1-1 du Code du travail, **le salarié qui abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'issue de ce délai.**

Un décret en Conseil d'Etat fixera prochainement la durée minimale du délai.

Dans ce cas, le salarié considéré comme démissionnaire ne pourra bénéficier de l'indemnisation par Pôle Emploi.

A NOTER : La procédure de licenciement pour faute reste toujours envisageable en cas d'absence prolongée injustifiée.

La loi prévoit cependant la **possibilité pour le salarié de contester la rupture de son contrat de travail sur le fondement de la présomption de démission** en saisissant le



Conseil de prud'hommes. L'affaire sera alors portée directement devant le bureau de jugement sans passer par l'étape de la conciliation.

Les juges devront alors statuer sur la nature de la rupture et ses conséquences **dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.**

- **Suppression de la durée maximale d'une mission du CDI intérimaire ;**

Jusqu'à présent, la durée totale de la mission du salarié lié par un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire ne pouvait excéder 36 mois.

La loi supprime cette durée maximale de 36 mois pour une mission.

- **CDD « multi-remplacement » pour remplacer plusieurs salariés absents simultanément ou successivement :**

Un contrat à durée déterminée ne peut en principe avoir pour objet de remplacer plusieurs personnes. L'employeur devait donc conclure autant de contrats que de salariés remplacés, sous peine de risquer une requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée en cas d'action prud'homale.

Toutefois, à titre expérimental, il a été décidé que **dans certains secteurs déterminés par décret, il serait possible de conclure un seul contrat de mission ou un seul CDD pour remplacer plusieurs salariés absents.** Il s'agit en réalité d'une réactivation d'une mesure expérimentale déjà mise en œuvre de 2019 à fin 2020.

La durée de cette expérimentation est fixée à deux ans à compter de la publication du décret d'application qui déterminera les secteurs d'activité concernés par la mesure (pour mémoire, les secteurs concernés en 2019 et 2020 étaient les suivants : le sanitaire, social et médico-social / la propreté et le nettoyage / l'économie sociale et solidaire / le tourisme en zone de montagne / le commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire / la plasturgie / la restauration collective / le sport et les équipements de loisirs / le transport routier et les activités auxiliaires / l'industrie alimentaire / les services à la personne).

- **Réforme de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) :**

Pour rappel, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un dispositif relevant de la formation professionnelle permettant d'obtenir une certification grâce à une expérience.



La VAE est désormais ouverte **à toute personne qui justifie d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée.**

En outre, **la VAE n'est plus réservée aux seules personnes engagées dans la vie active** : les personnes inactives sur le marché du travail peuvent désormais engager une démarche de validation de leurs expériences acquises dans le cadre d'anciennes activités professionnelles, syndicales, bénévoles ou encore exercées dans le cadre familial (par exemple, proches aidants et aidants familiaux).

A NOTER : **L'exigence d'une durée d'expérience minimale d'un an actuellement requise pour engager une démarche de VAE est supprimée.**

D'autre part, afin de favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement, la loi prévoit, à titre expérimental, pour une durée de 3 ans à compter d'une date fixée par décret, et au plus tard le 1^{er} Mars 2023, que **les contrats de professionnalisation conclus par les employeurs de droit privé peuvent comporter des actions en vue de la VAE.**

Le parcours de validation est constitué d'actions d'accompagnement et/ou de formations. Peuvent désormais s'y ajouter des périodes de mise en situation en milieu professionnel.

Enfin, la loi prévoit la **création d'un service public de la VAE** ayant pour mission d'orienter et d'accompagner une personne demandant la validation des acquis de son expérience.