

## Info RH 2022 N° 33 : Loi Marché du Travail 21/12/2022

Le Conseil Constitutionnel (saisi par 60 députés de la NUPES) vient de valider sans réserve l'entière validité de l'attendue « Loi Marché du Travail » (adoptée par le Parlement le 17 novembre dernier). Celle-ci devrait donc être publiée au Journal Officiel dans les prochains jours, rapidement suivie de ses décrets d'application. Dans sa décision n° 2022-844 du 15 décembre 2022, relative à la « Loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi », le Conseil Constitutionnel considère en effet toutes les dispositions légales conformes à la Constitution.

Les mesures suivantes (que nous détaillerons éventuellement dans d'autres INFORH à suivre, en fonction de l'intérêt des décrets d'application) vont donc entrer en application :

- **Contracyclicité de l'assurance chômage, bonus-malus, et ouverture d'une négociation interprofessionnelle**

Entre 2009 et 2019, l'assurance-chômage a accusé systématiquement un déficit de près de 3 milliards d'euros lié en partie à la prolifération des contrats courts.

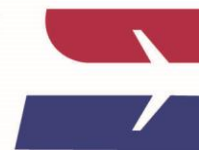
La réforme de 2019 a créé de nouveaux droits pour les indépendants et les salariés qui démissionnent pour se reconvertir, en rétablissant le principe socle que nul ne puisse gagner davantage au chômage qu'en travaillant. Elle a aussi mis en place du bonus-malus dans 7 secteurs d'activité très utilisateurs de contrats courts (qui n'ont pas pleinement déployé tous leurs effets en raison de la crise sanitaire, puis de la crise énergétique).

La Loi Marché du Travail prévoit dorénavant que l'ouverture ou le rechargement des droits et la durée des droits à l'allocation d'assurance pourront être modulées en tenant compte d'indicateurs conjoncturels sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail. En période de forte baisse du chômage l'allocation perçue par les bénéficiaires sera moins favorable qu'en période de chômage élevé.

Une façon de s'adapter aux variations du marché du travail, caractérisé actuellement par d'importantes pénuries de main-d'œuvre dans le secteur sanitaire, de l'industrie ou des transports où les infirmiers, les techniciens et les conducteurs manquent notamment très massivement.

Dès la publication de la loi, une concertation avec les syndicats représentatifs au plan national sera ouverte dans les conditions prévues à l'article L.1 du code du travail.

Enfin, le dispositif de bonus-malus visant à moduler la contribution patronale d'assurance chômage en fonction du turn-over observé dans la branche d'activité est prolongé jusqu'au 31 août 2024.



- **Requalification de l'abandon de poste intentionnel**

Le nouvel article L.1237-1-1 du code du travail indiquera que le salarié “ qui a abandonné volontairement son poste et ne le reprend pas après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur (un décret fixera le délai minimum à respecter), est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai ”.

Rappelons que le salarié désirant quitter l'entreprise tout en percevant son allocation chômage pourra toujours forcer l'employeur à le licencier en alternant simplement « présence/absence non justifiée/présence/absence non justifiée/etc »... situation qui ne correspond pas à un « abandon de poste »...

- **Allocation chômage en cas de refus de CDI**

Le refus à 2 reprises d'une proposition de CDI dans les 12 derniers mois, fera perdre le bénéfice de son allocation chômage à un salarié en CDD.

L'offre de CDI doit cependant être similaire au CDD (même emploi ou un emploi similaire, à rémunération équivalente, pour une durée de travail identique, de même classification, au même lieu de travail).

- **Réactivation de l'expérimentation relative aux CDD successifs**

La Loi Avenir Professionnel avait introduit pour 2019 et 2020, la possibilité de conclure un seul CDD afin de remplacer plusieurs salariés absents (jusqu'à lors il fallait 1 contrat par salarié remplacé).

Cette expérimentation sera reconduite durant 2 années à compter de la publication du décret d'application.

- **Durée maximale du contrat de mission pour le CDI**

La durée maximale de 36 mois n'est pas applicable pour un contrat de mission d'un salarié par ailleurs en CDI avec son agence d'intérim (contrat à durée indéterminée de travail temporaire).

- **Régularisation du régime des élections professionnelles pour les salariés cadres dirigeants**

La Loi tire les conséquences d'une précédente décision de 2021 du Conseil constitutionnel, en clarifiant les dispositions relatives à l'électorat et à l'éligibilité aux élections professionnelles des CSE. S'agissant de l'électorat, l'ensemble des salariés (donc y compris dorénavant les salariés cadres dirigeants) voient leur participation confirmée sous réserve de répondre aux conditions d'âge et d'ancienneté d'ores et déjà prévues par le code du travail.



S'agissant de l'éligibilité, à l'inverse, les salariés disposant d'une délégation écrite les conduisant à être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent devant le CSE sont ajoutés à la liste des conditions d'exclusion, conformément à une jurisprudence constante de la Cour de cassation non remise en cause par le Conseil constitutionnel.

- **Dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

Pour accompagner les reconversions professionnelles des salariés et résorber le chômage de longue durée dans les métiers en tension., la VAE jusqu'à lors très sous-utilisée (seulement 30 000 dossiers en 2021) devient accessible à tous types d'activité (salariée, non salariée, bénévoles) et à tous les publics (professionnel, sportif, aidant...), et non plus aux seuls salariés.

Avec la création d'un service public de la VAE, les demandeurs disposeront d'un accompagnement pour la constitution de leur dossier.

Les périodes de « mise en situation en milieu professionnel » seront comptabilisées « au titre de la durée minimale d'expérience requise ».

Est créée la « VAE partielle », qui permet dans un second temps d'être orienté vers une validation totale.

La durée du congé de VAE passe de 24h à 48 h.

