

PRESENTATION DE LA LOI « MARCHE DU TRAVAIL » DU 21 DECEMBRE 2022

Dans sa décision du 15 décembre 2022, le Conseil Constitutionnel a validé la totalité des dispositions de la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein-emploi. La loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a donc été publiée le 22 décembre.

MESURES RELATIVES A L'ASSURANCE CHOMAGE

La saisine du Conseil constitutionnel portait essentiellement sur ces mesures. Suite à la décision de conformité du Conseil, le régime de l'assurance chômage s'en trouvera fortement modifié après la publication de décrets d'application pour certaines des dispositions.

A savoir : un projet de décret concernant l'assurance chômage a été transmis aux partenaires sociaux dans l'optique d'un examen en sous-commission emploi, orientation et formation professionnelles le 10 janvier prochain.

Une indemnisation modulée en fonction de la conjoncture

Changement majeur prévu par la loi, le code du travail se voit modifié avec un nouvel article L. 5422-2-2 prévoyant que « les conditions d'activité antérieure pour l'ouverture ou le rechargement des droits et la durée des droits à l'allocation d'assurance peuvent être modulées en tant compte d'indicateurs conjoncturel sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail ».

La loi ne donnant pas plus de précisions, il faut se référer au projet de décret d'application présenté aux partenaires sociaux fin décembre, projet qui reprend les déclarations du ministre du travail le 21 novembre à l'issue des concertations.

Ainsi, la modulation se ferait sur la durée d'indemnisation uniquement et distinguerait deux situations :

- Application d'un coefficient réducteur de 0,75 à compter des fins de contrat intervenant à partir du 1er février 2023 -> baisse de 25 % de la durée potentielle d'indemnisation des demandeurs d'emploi.
- Bénéfice d'un complément de fin de droits qui allonge de droit dans la limite de la durée avant application du coefficient sous condition : augmentation de 0,8 point ou plus du taux chômage France (hors Mayotte) au sens du Bureau international du travail sur un trimestre ou l'atteinte, pour ce même taux, d'un niveau égal ou excédant 9,0 %.

Un droit à l'assurance chômage supprimé en cas de refus de deux CDI à l'issue d'un contrat court

Le bénéfice de l'allocation d'assurance chômage ne sera plus ouvert au demandeur d'emploi qui refuse, à l'issue d'un CDD ou d'un contrat d'intérim, deux propositions de CDI au cours des 12 mois précédents.

Cette proposition de CDI devra être notifiée au salarié par écrit par l'employeur ou l'entreprise utilisatrice.

Précision : le CDI doit concerner :

- Dans le cas d'un CDD : un même emploi ou emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement de lieu de travail (nouvel article L.1243-11-1)
- Dans le cas d'un contrat d'intérim : le même emploi ou un emploi similaire sans changement de lieu de travail (nouvel article L.1251-33-1)

L'employeur ou l'entreprise utilisatrice devra informer Pôle emploi du refus et justifier du caractère similaire de l'emploi proposé au salarié.

Deux exceptions : la règle ne s'appliquera pas si :

- Le demandeur d'emploi a été employé dans le cadre d'un CDI au cours des 12 mois précédents
- La dernière proposition adressée n'est pas conforme aux critères prévus par le projet personnalisé d'accès à l'emploi, et ce projet a été élaboré avant la date du dernier refus pris en compte.

Le décret d'application nécessaire pour la mise en œuvre de cette disposition ne sera a priori pas publié dans l'immédiat.

Une démission présumée en cas d'abandon de poste

Le salarié pourra ne plus bénéficier de l'assurance chômage en cas d'abandon de poste (salarié qui quitte son poste sans autorisation ou lorsqu'il ne se rend plus à son travail sans justification). En effet, une présomption de démission s'appliquera dans le cas d'un salarié qui à l'issue d'une mise en demeure par l'employeur ne reprend pas son poste après un certain délai et ne justifie pas de son absence (nouvel article L.1237-1-1). Ce délai fixé par l'employeur ne pourra pas être inférieur à un minimum fixé par décret à paraître.

A la lecture des débats parlementaires, la présomption ne s'appliquerait pas aux salariés ayant quitté leur poste pour des raisons de santé ou de sécurité ou encore pour faire grève.

Le Conseil Constitutionnel a validé cette disposition estimant que la présomption de démission est une présomption simple pouvant être renversée par le salarié qui souhaite contester la rupture de son contrat. L'affaire sera portée devant le bureau de jugement qui se prononcera sur la nature de la rupture et les conséquences associées dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Le bonus-malus sur la contribution d'assurance chômage prolongé

A l'origine applicables jusqu'au 31 janvier 2023, les mesures de mise en œuvre du bonus-malus pourront être prolongées jusqu'au 31 août 2024 par décret. Le décret précisera « les périodes de mise en œuvre de la modulation du taux de contribution des employeurs concernés ainsi que 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 ».

Les données nécessaires à la détermination du nombre de fins de contrat de travail et de contrat de mise à disposition, 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 seront communiquées à l'employeur par l'URSSAF dans des conditions prévues par décret.

Cette mesure sera applicable aux taux notifiés aux employeurs pour les périodes courant à compter du 1^{er} septembre 2022.

Le projet de décret soumis aux partenaires sociaux fin décembre prévoit une prolongation jusqu'au 31 août 2023 de la première modulation qui a débuté le 1^{er} septembre 2022. La seconde période, fondée sur une période d'observation des fins de contrat de travail, ira du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024.

Seraient intégrées dans cette seconde période les entreprises les plus touchées par la crise sanitaire, exclues de l'application de la première modulation.

Des règles de l'assurance chômage fixées par décret

Les règles actuelles de l'assurance chômage qui devaient arriver à échéance le 31 octobre 2022 ont déjà été prolongées jusqu'au 31 janvier 2023.

La loi prévoit que les mesures d'application des dispositions législatives relatives à l'assurance chômage seront fixées par un décret en Conseil d'Etat pris après concertation avec les partenaires sociaux. Elles seront applicables à partir du 1^{er} février 2023 et jusqu'à une date fixée par décret, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023.

Une future concertation sur la gouvernance de l'assurance chômage

Le gouvernement engagera, dans les conditions prévues à l'article L.1 du code du travail, une concertation avec les partenaires sociaux sur la gouvernance de l'assurance chômage, suivie le cas échéant d'une négociation.

La concertation s'appuiera sur un document d'orientation qui invitera les organisations syndicales de salariés et d'employeurs à négocier « notamment sur les conditions de l'équilibre financier du régime et sur l'opportunité de maintenir le document de cadrage prévu à l'article L.5422-20-1 du même code ». Pour rappel, ce document de cadrage précise les objectifs de la négociation en ce qui concerne la trajectoire financière, le délai dans lequel la négociation doit aboutir et le cas échéant les objectifs d'évolution des règles de l'assurance chômage. Toutefois, le recours à un tel document ne s'est pas avéré concluant.

REACTIVATION DU CONTRAT MULTI REMPLACEMENT

La loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018 avait permis pour certains secteurs d'activité la conclusion d'un seul et même CDD ou contrat de mission afin de remplacer plusieurs salariés absents successivement ou concomitamment. Il s'agissait d'une dérogation, à titre expérimental, des articles L.1242-2 et L.1251-6.

L'application du dispositif n'ayant été permis en réalité qu'un an en raison de la crise sanitaire, la loi « marché du travail » renouvelle l'expérimentation pour deux ans.

L'entrée en vigueur de cette disposition est conditionnée à la publication d'un décret devant fixer le champ d'application de la mesure (liste des secteurs concernés).

La loi fixe des limites à l'expérimentation qui :

- Ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;
- N'est ouverte que dans des secteurs définis par décret (il est raisonnable de penser que les 11 secteurs concernés par l'ancien dispositif continueront à pouvoir conclure de tels contrats).

Afin d'étudier les conditions d'une possible généralisation du dispositif, la loi impose du gouvernement la remise au parlement d'un rapport au plus tard trois mois avant le terme de l'expérimentation. Ce rapport devra évaluer, dans les secteurs listés, les effets de l'expérimentation sur :

- La fréquence de la conclusion de tels contrats ;
- L'allongement de leur durée ;
- Les conséquences des négociations de branche portant sur les thèmes mentionnés au 7° de l'article L.2253-1 du code du travail.

SUPPRESSION DE LA DUREE MAXIMALE DES MISSIONS EN CDI INTERIMAIRE

La loi modifie l'article L.1251-58-6 du code du travail en supprimant la durée maximale des missions d'intérim réalisées dans le cadre d'un CDI intérimaire (fixée actuellement à 36 mois). L'objectif de cette modification est de permettre de sécuriser les parcours professionnels des intérimaires et limiter les contrats courts.

Ainsi un salarié engagé par CDI intérimaire pourra désormais effectuer une mission, dans une entreprise utilisatrice, sans que celle-ci soit soumise à une limitation de durée.

VAE

La loi entend faciliter l'accès à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Ainsi, elle crée un service public de la VAE qui sera accompagner de la mise en place d'un guichet unique et numérique pour les démarches des candidats et ouvre le dispositif à toute personne qui justifie d'une activité en rapport avec le contenu de la certification visée (article L.6411-1 et suivants). Afin d'en élargir l'accès, la loi prévoit également la possibilité de certification par bloc de compétences (article L.6313-5) et non plus uniquement l'acquisition d'une certification complète.

La loi vient également pérenniser l'expérimentation menée depuis avril 2020 quant à la possibilité pour les Associations TransitionsPro de prendre en charge les frais afférents à une procédure de VAE.

Par ailleurs, afin de permettre au candidat de préparer son épreuve de validation, la loi prévoit le doublement de la durée maximale du congé de VAE (article L.6422-2). Il est donc porté de 24 à 48 heures.

Enfin, pour favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement, à titre expérimental pour trois ans à compter d'une date fixée par décret à venir, possibilité pour les contrats de professionnalisation d'intégrer des actions en vue de la VAE.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

La loi « marché du travail » a réécrit l'article L.2314-18 du code du travail, abrogé au 31 octobre 2022, afin de satisfaire l'exigence du Conseil Constitutionnel qui avait censuré cet article fixant les règles d'électorat pour les élections professionnelles en novembre 2021. La loi a par ailleurs complété l'article L.2314-19 relatif à l'éligibilité.

Ainsi à compter du 31 octobre 2022, les salariés assimilés à l'employeur, aussi appelés cadres dirigeants, sont électeurs mais restent exclus de l'éligibilité.

REMISE DE RAPPORTS EN MATIERE D'OFFRE D'EMPLOI

La loi « marché du travail » prévoit en matière d'offre d'emploi la remise de deux rapports.

- L'un sur l'application des dispositions relatives à l'offre raisonnable d'emploi et les évolutions constatées depuis l'entrée en vigueur de la loi « avenir professionnel ».

Le rapport devra être remis au Parlement par Pôle emploi dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la loi.

- L'autre sur le caractère conforme des offres d'emploi diffusées par Pôle emploi

Le rapport devra être remis au Parlement par le gouvernement dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi.

RATIFICATION DE 20 ORDONNANCES

La loi « marché du travail » procède également à la ratification de 20 ordonnances prises entre 2020 et 2022 dans le cadre de la crise sanitaire.