



**Loi de fonctionnement du marché du travail : la loi est  
publiée**

Par une décision rendue le 15 décembre 2022 (n° 2022-844 DC), le Conseil constitutionnel a jugé que l'intégralité du projet de loi était conforme à la Constitution.

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 a été publiée au Journal Officiel du 22 décembre 2022, mais plusieurs décrets d'application seront nécessaires pour permettre l'application de la plupart de ses dispositions.

### ➤ **Fixation des règles d'assurance chômage**

Aux termes des dispositions du Code du travail, les mesures d'application du régime d'assurance chômage font en principe l'objet d'accords conclus entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, agréés par le Premier ministre.

A défaut d'accord ou d'agrément de celui-ci, ces mesures sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Par dérogation à ce qui précède, la loi autorise le gouvernement à déterminer, par un décret en Conseil d'État pris après concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, les mesures d'application des dispositions législatives relatives à l'assurance chômage à compter du 1er novembre 2022 et jusqu'à une date fixée par décret, au plus tard le 31 décembre 2023, à l'exception du taux de contribution des employeurs qui pourra être ainsi fixé jusqu'au 31 août 2024.

Il convient de noter à cet égard qu'avant même l'adoption de cette loi, un décret n° 2022-1374 du 29 octobre 2022 a prolongé jusqu'au 31 janvier 2023 le régime actuel d'assurance chômage.

Enfin, le texte prévoit que le gouvernement engagera, dès la publication de la présente loi, une concertation avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel sur la gouvernance de l'assurance chômage, suivie le cas échéant d'une négociation.

### ➤ **Modulation des règles d'assurance chômage**

La loi inscrit dans le Code du travail le principe selon lequel 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 peuvent être modulées pour tenir compte d'indicateurs conjoncturels sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail.

En revanche le montant de l'allocation chômage ne devrait pas être affecté par la variation de ces indicateurs.

Ainsi que l'a indiqué le Ministre du travail lors d'une réunion de concertation avec les partenaires sociaux qui a eu lieu le 21 novembre 2022, le futur décret pourrait prévoir une réduction de 25 % de la durée d'indemnisation chômage, quel que soit l'âge du demandeur d'emploi.

Ces règles auraient vocation à s'appliquer du 1er février au 31 décembre 2023.

➤ **Sanction du refus d'un CDI à l'issue d'un CDD ou d'une mission d'intérim**

Lorsque l'employeur propose que la relation contractuelle de travail se poursuive 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 informe Pôle emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

Lorsque, à l'issue d'une mission, l'entreprise utilisatrice propose 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 fixe les modalités d'application de ces dispositions.

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 CDI 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.

➤ **Abandon de poste : présomption de démission**

Aux termes d'un 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 fixe la durée minimale du délai.

Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de la présomption de démission peut saisir le conseil de prud'hommes.

L'affaire est alors portée directement devant le bureau de jugement qui statue sur la nature de la rupture et ses conséquences dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Pour retenir la conformité de cette disposition à la Constitution, le Conseil constitutionnel a notamment rappelé la jurisprudence selon laquelle l'abandon de poste ne peut pas revêtir un caractère volontaire s'il est justifié par un motif légitime, tel que des raisons médicales, l'exercice du droit de grève, l'exercice du droit de retrait, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à la réglementation ou encore son refus d'une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail.

Il a ainsi jugé que cette présomption était entourée de garanties suffisantes et conforme à la Constitution.

#### ➤ **Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés**

Selon une jurisprudence constante, un CDD ne peut avoir pour objet de remplacer plusieurs personnes. Dans le cas contraire, la Cour de cassation conclut à la requalification du CDD en CDI.

A titre expérimental, la loi prévoit que dans certains secteurs déterminés par décret, il sera possible de conclure un seul contrat de mission ou un seul CDD pour remplacer plusieurs salariés.

La durée de cette expérimentation est fixée à deux ans à compter de la publication du décret d'application.

#### ➤ **Durée du contrat de mission des travailleurs temporaires**

Les durées maximales prévues pour les contrats de mission conclus avec un intérimaire ne sont plus applicables lorsque l'intérimaire est lié à l'entreprise de travail temporaire par un contrat à durée indéterminée.

➤ **Conditions liées à l'électorat et à l'éligibilité pour les élections professionnelles**

Tirant les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel qui a 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 (décision n° 2021-947 QPC du 19 novembre 2021), 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. »

En revanche, la loi inscrit formellement à l'article L.2314-19 du Code du travail les critères d'exclusion en matière d'éligibilité, qui faisaient l'objet d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation.

Il est ainsi désormais précisé 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 ».

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

➤ **Réforme de la validation des acquis de l'expérience (VAE)**

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.

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 pourraient 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).

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

Enfin, 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 1er 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.

Le texte ratifie également 20 ordonnances prises pendant la période de la crise sanitaire et portant diverses mesures relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle selon communiqué du Ministère du travail.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/adoption-definitive-du-projet-de-loi-portant-sur-les-mesures-d-urgence>