



Loi du 21 décembre 2022 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, n'ayant pas été censurée par le Conseil constitutionnel, a été publiée au Journal Officiel du 22 décembre 2022.

Nous vous précisons que certaines mesures – comme la « présomption de démission » en cas d'abandon de poste – seront évoquées lors de la formation du 9 mars 2023 afin d'en mesurer les conséquences pratiques.

Vous trouverez ci-après les informations utiles relatives aux principales mesures sociales étant précisé que de nombreux textes d'application sont attendus.

1) « Présomption de démission » en cas d'abandon de poste

Dans la partie du Code du travail relative à la démission, il est intégré un article prévoyant que :

« Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail 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, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Le délai prévu au premier alinéa ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'Etat. Ce décret détermine les modalités d'application du présent article. »

**Cette « présomption de démission » n'est toujours pas applicable puisqu'un décret en Conseil d'Etat doit déterminer les modalités d'application du dispositif. Dans l'attente, les licenciements pour abandon de poste restent possibles.
Nous reviendrons vers vous lorsque le décret aura été publié.**

2) Obligation d'informer POLE EMPLOI en cas de refus de CDI de la part d'un CDD ou d'un intérimaire

Lorsque l'employeur propose que la relation contractuelle de travail se poursuive après l'échéance du terme du CDD ou du contrat de mission sous la forme d'un CDI 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 doit notifier cette proposition par écrit au salarié.

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

Un décret en Conseil d'Etat étant attendu pour fixer les modalités d'application du dispositif, vous pouvez d'ores et déjà, dans l'attente de l'entrée en vigueur du dispositif, prendre l'habitude de formaliser par écrit les propositions de CDI aux salariés en CDD ou les intérimaires (si vous ne le faisiez pas jusqu'à maintenant).

Nous vous rappelons que cette mesure vise, sous conditions, à supprimer le droit aux allocations pour perte d'emploi aux salariés qui refuseraient au moins deux CDI sur une période de 12 mois.

3) CDD multi-remplacements

Certains secteurs vont pouvoir recourir à un seul CDD ou un seul contrat de mission pour remplacer plusieurs salariés.

Comme cela avait déjà été le cas, il convient d'attendre le décret fixant la liste des secteurs concernés pour pouvoir user de cette dérogation.

4) Electorat et éligibilité

Les articles du Code du travail relatifs à l'électorat et à l'éligibilité sont réécrits notamment pour permettre aux salariés représentant l'employeur de pouvoir voter même s'ils ne peuvent toujours pas être élus.

Ces dispositions sont déjà applicables (avec effet rétroactif au 31/10/2022). Il conviendra donc d'en tenir compte dans le cadre de vos prochaines élections professionnelles.

5) VAE

Le dispositif de VAE est revu sur de nombreux points :

- Dispositif ouvert à tous
- Possibilité d'acquisition d'un bloc de compétences d'une certification (et pas seulement d'une certification)

- Parcours pouvant comprendre des actions de formation ou des périodes de mise en situation en milieu professionnel
- Lors de l'étude de la recevabilité d'une VAE, possibilité de prendre aussi en compte les périodes de stage, les périodes de formation et de mise en situation en milieu professionnel
- Congé de VAE qui passe de 24 à 48 heures (pouvant être augmenté par accord collectif)
- Création d'un service public de la VAE pour accompagner les candidats

Des textes d'application sont également attendus en la matière. Nous vous laissons le soin de revenir vers nous pour toute interrogation en la matière.

6) Contrats de professionnalisation

A titre expérimental et afin de favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans des secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement, les contrats de professionnalisation conclus par les employeurs de droit privé pourront comporter des actions en vue de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

La date d'entrée en vigueur de cette expérimentation et ses modalités de mise en œuvre doivent être fixées par décret.