



ACTUALITES JURIDIQUES

PROJET DE LOI « PORTANT MESURES D'URGENCE RELATIVES AU FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN VUE DU PLEIN-EMPLOI » : LES PRINCIPALES MESURES DE CE TEXTE

Après l'Assemblée nationale ce mardi 15 novembre, le Sénat vient d'adopter définitivement le projet de loi « portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein-emploi ».

FO-Cadres vous présente les principales mesures de ce texte.

Assurance chômage

- Prolongation des règles actuelles de l'assurance chômage jusqu'au 31 décembre 2023.
- Prolonger jusqu'au 31 août 2024 du « bonus-malus » sur la contribution d'assurance chômage.
- Inscription du principe de contracyclicité du régime d'indemnisation chômage : « 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 tenant compte d'indicateurs conjoncturels sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail ».

Abandon de poste et perte de l'assurance chômage

- Un nouvel article L.1237-1-1 ajouté au code du travail : « 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 [un décret fixera le délai minimum à respecter], est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai ».
- Le salarié peut contester la rupture de son contrat de travail en saisissant le conseil de prud'hommes, l'affaire sera portée devant le bureau de jugement, qui se prononcera dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.
- Suppression de l'accès aux allocations de chômage.

Refus de CDI et perte de l'assurance chômage

- Art. L. 1243-11-1. « 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. »

- Art. L. 1251-33-1. « 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'employeur en informe Pôle emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé. »
- « S'il est constaté qu'un demandeur d'emploi a refusé à deux reprises, au cours des douze mois précédents, une proposition de contrat de travail à durée indéterminée (...), le bénéfice de l'allocation d'assurance ne peut lui être ouvert (...) »
- Ces règles ne trouvent pas à s'appliquer : 1°) si le salarié a été employé dans le cadre d'un CDI au cours de la même période ; 2°) ou si la dernière proposition adressée au demandeur d'emploi n'est pas conforme aux critères prévus par le projet personnalisé d'accès à l'emploi.
- Dans les deux cas, l'employeur devra notifier la proposition d'un CDI par écrit au salarié et, en cas de refus du salarié, en informer Pôle emploi.

Loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018 : contrats courts multi-remplacements

- Les parlementaires ont décidé de réactiver pour deux ans et ce à titre expérimental, dans les secteurs définis par décret, un seul contrat à durée déterminée ou un seul contrat de mission peut être conclu pour remplacer plusieurs salariés.
- L'expérimentation ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Élections professionnelles

- Le texte de loi modifie les critères d'éligibilité pour y inclure les salariés disposant 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. Ils ne pourront cependant pas prétendre à se porter candidats.
- Ces dispositions seront rétroactivement applicables à compter du 31 octobre 2022.

Plusieurs mesures visant à étendre la VAE

- Le texte rend la VAE plus accessible et renforce l'accompagnement des candidats.
- Un service public de la VAE est créé. Sa mission : « Orienter et accompagner toute personne demandant la validation des acquis de l'expérience et justifiant d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée ».
- Afin de favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement, à titre expérimental, pour une durée de trois ans à compter d'une date fixée par décret, et au plus tard le 1er mars 2023, les contrats de professionnalisation conclus par les employeurs de droit privé peuvent comporter des actions en vue de la validation des acquis de l'expérience.

Cette loi n'est pas encore en vigueur. En effet, nous nous dirigeons vers une probable saisine du Conseil constitutionnel avec la possibilité d'une censure de plusieurs articles. Suite à cela, il faudra attendre la publication au Journal Officiel. Enfin, de nombreuses mesures nécessitent des décrets d'application.