



Publication de la loi « Marché du travail »

[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 été publiée au JO du 22 décembre 2022 après que le [Conseil constitutionnel a jugé le 15 décembre dernier](#) que l'ensemble des dispositions dont il avait été saisi le 18 novembre dernier étaient bien constitutionnelles.

Il faut désormais **attendre la parution des décrets d'application**.

Les principales mesures de la loi « Marché du travail » sont les suivantes :

- la création d'une **présomption de démission en cas d'abandon de poste** (modalités à préciser par décret),
- en cas de proposition ou de **refus d'un CDI à l'issue d'un CDD pour le même emploi ou un emploi similaire**, de **nouvelles formalités à la charge des employeurs**, avec en cas de refus réitéré, la privation des allocations chômage (modalités à préciser par décret),
- en matière d'**assurance chômage**, les bases nécessaires à la mise en place par décret d'un **mécanisme de « contracyclicité »**, c'est-à-dire rendre les conditions d'accès à l'assurance chômage plus strictes quand la situation de l'emploi est bonne (pour inciter à la reprise d'emploi) et, au contraire, plus souples quand la conjoncture est moins favorable,
- la prolongation jusqu'au 31 août 2024 du dispositif du **bonus-malus sur la cotisation patronale d'assurance chômage**, applicable depuis le 1^{er} septembre 2022 aux employeurs de 11 salariés et plus de certains secteurs d'activité,
- le **droit de vote aux élections du CSE accordé aux salariés assimilés à l'employeur à partir du 31 octobre 2022** (alors qu'ils étaient jusqu'à présent exclus du corps électoral), afin de tirer les conséquences d'une décision QPC du Conseil constitutionnel,
- la réforme et la simplification du dispositif de **validation des acquis de l'expérience (VAE)** (modalités à préciser par décret),
- l'assouplissement du régime du **CDI intérimaire** et, en matière de **CDD et d'intérim**, la relance de l'expérimentation du **contrat multi-remplacement** (secteurs à préciser par décret).

Focus sur la création d'une présomption de démission en cas d'abandon de poste (article 4)

L'abandon de poste désigne le fait, pour un salarié, de **quitter son poste de travail sans autorisation, mais aussi, de ne plus se rendre au travail sans justifier de son absence.**

Il peut s'agir d'une **absence pour des raisons légitimes**, mais l'abandon de poste concernera plus souvent un **salarié qui, sans donner sa démission, veut pousser l'employeur à le licencier afin de percevoir les allocations chômage**. On observe également que des abandons de poste surviennent après qu'un salarié ait refusé de signer une rupture conventionnelle proposée par l'employeur.

De telles situations se sont multipliées durant la crise sanitaire et ont laissé beaucoup d'employeurs de TPE dans un profond désarroi. En effet, cette situation peut causer des problèmes d'organisation dans les entreprises, en particulier les plus petites, et **conduire l'employeur à engager une procédure de licenciement en craignant un retour de bâton devant les prud'hommes.**

Pour sécuriser l'employeur et limiter le recours des salariés à la pratique de l'abandon de poste, la loi Marché du travail institue une **présomption de démission en cas d'abandon de poste.**

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.

À l'**expiration de ce délai**, le salarié sera **présumé avoir démissionné** s'il ne reprend pas son poste.

La présomption de démission en cas d'abandon de poste n'est qu'une **présomption simple que le salarié peut renverser en agissant en justice** et en établissant que son absence n'est pas un abandon volontaire de poste et qu'elle est justifiée.

En toute logique, si le salarié parvient à renverser la présomption de démission, le **juge devra requalifier la rupture du contrat en licenciement, lequel, faute de motif, serait sans cause réelle et sérieuse.**

Attention : certaines situations d'absence légitimes ne peuvent pas être qualifiées d'abandon de poste. C'est notamment le cas de l'exercice du droit de retrait, du droit de grève ou encore du fait pour un salarié de quitter son poste sans autorisation en raison de son état de santé.

Si le salarié est **reconnu démissionnaire**, parce qu'il n'a pas repris son poste à l'issue du délai fixé par l'employeur et qu'il n'agit pas en justice, ou parce qu'il échoue à renverser la présomption de démission, **il n'aura pas droit aux allocations chômage.**

Focus sur la proposition de CDI après un CDD pour le même emploi (article 2)

Dans un **contexte de fortes tensions sur le marché du travail**, les sénateurs avaient adopté un amendement visant à priver d'indemnisation chômage les salariés en CDD ou en mission d'intérim qui refusent un CDI à l'échéance de leur contrat.

Malgré les réticences du gouvernement, cette mesure a été validée, et fait **peser une nouvelle charge administrative sur l'employeur.**

Elle implique côté **employeur** de suivre quelques **formalités vis-à-vis des salariés et de Pôle emploi.**

La loi prévoit que l'employeur qui propose à un salarié en CDD que la relation se poursuive à l'issue de son contrat 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, notifie cette proposition par écrit au salarié.

En cas de refus du CDI de la part du salarié en CDD, l'employeur en informe Pôle emploi en **justifiant du caractère similaire** de l'emploi proposé.

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions seront précisées par un décret en Conseil d'Etat.

S'il est constaté qu'un **demandeur d'emploi a refusé à 2 reprises, au cours des 12 mois précédents, un CDI** tel que proposé dans les conditions précitées, **celui-ci perd le droit au bénéfice de l'allocation chômage.**

Autrement dit, un salarié en CDD qui, au cours des 12 mois précédents, aurait refusé par 2 fois une proposition de CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, n'aurait pas droit à l'allocation chômage.

Il est précisé que cette **exclusion de l'indemnisation chômage ne s'applique pas si le salarié a été employé en CDI au cours de cette même période et qu'il en a été involontairement privé** (ex. : licenciement).

Il est également précisé que **ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque la dernière proposition adressée au demandeur d'emploi n'est pas conforme aux critères prévus par le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)** si celui-ci a été élaboré antérieurement à la date du dernier refus pris en compte.

Rappel : le PPAE permet au demandeur d'emploi de définir les critères de l'emploi qu'il recherche. Ces critères constituent « l'offre raisonnable d'emploi », sachant qu'en cas de 2 refus d'offres raisonnables d'emploi sans motif légitime, le demandeur d'emploi peut être privé d'allocation chômage.

Ainsi, face à un refus de CDI après un CDD, Pôle emploi devra vérifier que la proposition de CDI correspond aux critères fixés dans le PPAE du demandeur d'emploi pour, le cas échéant, refuser l'indemnisation chômage.