La loi « Marché du travail »

*****

Titre 1 - Les dispositions relatives aux contrats temporaires

1. Les contrats temporaires « multi-remplacement »

Pour rappel, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel avait prévu d'expérimenter l'usage des contrats temporaires "multi-remplacement" entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2020. La présente loi décide de relancer cette expérimentation en donnant la possibilité pour les entreprises de secteurs définis par décret, de conclure un seul contrat à durée déterminée ou un seul contrat de mission pour remplacer plusieurs salariés absents.

Cette expérimentation doit être menée pendant deux ans à compter de la parution du décret définissant les secteurs concernés.

Toutefois, cette nouvelle expérimentation ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

S'agissant de contrats temporaires pour remplacer des salariés absents, ils dérogent au principe posé par l'article 17 de la convention collective nationale des organismes de sécurité sociale. Dès lors, il est possible de conclure ces contrats pour une durée supérieure à 6 mois.

 Les secteurs concernés seront définis par décret.

2. L 'exclusion au droit à l'allocation d'assurance chômage

La loi prévoit la suppression de l'assurance chômage en cas de r**efus de deux contrats à durée indéterminée (CDI)** à la suite d'un CDD ou d'un contrat de mission pour le même emploi.

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

Cas d'exonération :

- Si le demandeur d'emploi a été employé dans le cadre d'un CDI au cours de la même période de 12 mois.
- 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, si ce projet a été élaboré avant la date du dernier refus pris en compte (C. trav., art. L. 5422-1 modifié).

Pour toutes questions relatives à ce sujet, nous vous invitons à vous rapprocher de votre antenne Pôle emploi régionale.

Les modalités d'application nécessaire à l'entrée en vigueur de ces dispositions sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Titre 2 - Les dispositions relatives à l'abandon de poste

La loi crée une **présomption de démission** en cas d'abandon de poste (C. trav., art. L. 1237-1-1 nouveau) dont les modalités de mise en œuvre seront fixées par décret.

Désormais, l'employeur qui aura un salarié qui **abandonne volontairement** son poste pourra le mettre en demeure de justifier son absence et de reprendre le travail, par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge. Si le salarié ne reprend pas son travail dans le **délai fixé** par l'employeur, il sera **présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai**.

A noter, le délai fixé par l'employeur ne pourra pas être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'Etat.

Toutefois, il convient de préciser que la loi Marché du travail instaure ici une présomption simple de démission en cas d'abandon de poste.

Aussi, s'agissant d'une présomption simple, le salarié pourra contester la rupture de son contrat de travail en saisissant le conseil de prud'hommes qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées, dans un délai d'un mois.

- Si le salarié est bien considéré comme démissionnaire, il ne pourra pas bénéficier de l'indemnisation chômage (sauf s'il s'agit d'un cas de démission reconnue légitime par l'assurance chômage).
- Si le salarié n'est pas considéré comme démissionnaire, le juge prud'homal requalifiera probablement la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

 La loi Marché du travail n'envisage pas de procédure particulière pour les salariés protégés. Toutefois, une attention particulière devra être observée par l'employeur. L'employeur doit s'assurer de disposer d'éléments probants justifiant la présomption de démission.

L'entrée en vigueur de cette procédure est subordonnée à la publication d'un décret d'application.

Titre 3 - Les dispositions relatives aux élections professionnelles du comité social et économique (CSE)

A la suite d'une question prioritaire de constitutionnalité soulevée par un syndicat, le Conseil constitutionnel a considéré, dans une décision du 19 novembre 2021 que l'article L. 2314-18 du code du travail portait une atteinte disproportionnée au principe de participation des travailleurs en privant certains salariés de toute possibilité de participer en tant qu'électeur à l'élection du CSE, au seul motif qu'ils étaient assimilés à l'employeur.

Par conséquent, cet article a été déclaré contraire à la Constitution.

Afin de se conformer à la décision du Conseil constitutionnel, la loi redéfinit les règles relatives à l'électorat et à l'éligibilité dans le cadre des élections professionnelle du CSE.

1. L'électorat

La loi prévoit désormais 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 » (C. trav., art. L. 2314-18 modifié).

A présent, les salariés assimilés à l'employeur sont électeurs. Ils ont le droit de vote. Il convient donc de les inscrire sur les listes électorales.

Sont considérés comme salariés assimilés à l'employeur, le Directeur de l'organisme, les agents de direction ou cadres qui, de par leurs fonctions ou par délégation spéciale :

- représentent la direction auprès du personnel ;
- président par délégation la CSSCT ;
- ont présidé à plusieurs reprises le CSE ;
- négocient habituellement pour la direction les protocoles préélectoraux ;
- sont habilités à prendre des décisions en matière d'embauche, de licenciement et de discipline.

Cette disposition est applicable rétroactivement au 31 octobre 2022.

Dès lors, si le premier tour des élections a eu lieu avant le 31 octobre 2022, il n'y a pas lieu d'inscrire les salariés assimilés à l'employeur sur les listes électorales.

Si le premier tour des élections à lieu à partir du 31 octobre 2022, il convient d'inscrire les salariés assimilés à l'employeur sur les listes électorales.

Dans l'hypothèse où les listes électorales ont déjà été établies et que le premier tour des élections n'a pas encore eu lieu, il convient tout de même d'inclure les salariés assimilés à l'employeur dans le corps électoral.

2. L'éligibilité

La loi écarte expressément les salariés assimilés à l'employeur de l'éligibilité (C. trav., art. L. 2314-19 modifié).

Les salariés assimilés à l'employeur ne peuvent pas se porter candidat.

Cette disposition est applicable à compter du 23 décembre 2022.

Titre 4 - Les dispositions relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Auparavant, la validation des acquis de l'expérience (VAE) avait uniquement pour finalité l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Désormais, la VAE permet également d'acquérir **la validation d'un bloc de compétence** d'une certification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (C. trav. art. L 6313-5 modifié).

1. L'accès élargi à la VAE

Auparavant, toute personne engagée dans la vie active pouvait faire valider les acquis de son expérience. Désormais, la loi ouvre l'accès à la VAE aux **personnes inactives** sur le marché du travail (C. trav. art. L 6111-1 modifié).

Par ailleurs, la loi supprime la condition d'un an minimum d'expérience en rapport direct avec la certification visée pour que la demande de validation soit recevable. Le ministère ou l'organisme certificateur qui se prononce sur la recevabilité d'une demande peut prendre en compte les activités en rapport direct avec le contenu de la certification visée, de nature différente, exercées sur une même période, les périodes de stage et les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel ainsi que les périodes de mise en situation en milieu professionnel (C. trav. art. L. 6412-1-1 nouveau).

2. La création d'un service public de la VAE

La loi crée un service public de la VAE ayant pour mission d'orienter et d'accompagner toute personne demandant la validation des acquis de son expérience et justifiant d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée (C. trav. art. L. 6411-1 nouveau).

En pratique, un groupement d'intérêt public (GIP) est chargé de mettre en œuvre, au niveau national, les missions de ce service public. Le GIP doit contribuer, d'une part, à l'information des personnes et à leur orientation dans l'organisation de leur parcours et, d'autre part, à la promotion de la VAE, en tenant compte des besoins en qualifications selon les territoires, ainsi qu'à l'animation et à la cohérence des pratiques sur l'ensemble du territoire. Le groupement doit également assurer le suivi statistique des parcours.

3. Le financement de la VAE

La VAE peut être financée dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) (C. trav. art. L. 6323-6) et de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) pour les certifications professionnelles listées par un accord de branche étendu (C.

trav. art. L. 6324-1)[1]. Elle peut également être prise en charge sur le plan de développement des compétences de l'organisme.

La loi ajoute une nouvelle faculté de prise en charge des dépenses afférentes à la VAE par la commission paritaire interprofessionnelle (Association Transition Pro), sous réserve du caractère réel et sérieux du projet, dans des conditions définies par voie réglementaire à paraître (C. trav. art. L 6313-5 al. 2 modifié).

4. L'allègement du parcours VAE

La loi prévoit que le parcours de VAE comprend un accompagnement et, le cas échéant, des actions de formation ou désormais **des périodes de mise en situation en milieu professionnel** (C. trav. art. L 6313-5 al. 2 modifié).

Par ailleurs, la loi en abrogeant l'article L 6423-1 du code du travail permet au candidat de bénéficier d'un accompagnement à la VAE **avant que son dossier soit déclaré recevable**.

En outre, la loi supprime également le délai d'examen de 2 mois par le jury sur la recevabilité du candidat à la VAE, ce qui permet de réduire les délais d'accès à la certification.

S'agissant du jury, la loi prévoit que sa composition et les modalités de fonctionnement sont fixées par décret (C. trav. art. L 6313-5 al. 2 modifié).

La loi augmente la durée du congé pour VAE. Auparavant, le congé pour VAE ne pouvait excéder une durée de 24 heures de temps de travail, continues ou discontinues, par validation. L'avenant du 11 octobre 2022 au protocole d'accord du 19 décembre 2019 augmentait la durée du congé VAE à 48 heures pour les agents n'ayant pas atteint un niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles (bac) ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

Désormais, la durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder 48 heures par session d'évaluation pour tout candidat à la VAE (C. trav. art. L 6422-2 modifié).

5. L'ouverture d'une expérimentation : la mobilisation de la VAE dans le cadre du contrat de professionnalisation

Dans le but 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

[1]Vous pouvez retrouver la liste des certifications professionnelles de la branche du Régime général de Sécurité sociale ouverte à la Pro-A au sein de la lettre circulaire n° 024-22 Loi "Avenir Professionnel " : Nouvelles mesures introduites par l'avenant du 11 octobre 2022 au Protocole d'accord du 19 décembre 2019 du 15 décembre 2022.

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.

Les conditions de mise en œuvre de cette expérimentation, notamment les qualifications ou blocs de certifications professionnelles pouvant être obtenus par la VAE, doivent être déterminées par décret.

Au plus tard 6 mois avant le terme de l'expérimentation, le Gouvernement doit remettre au Parlement un rapport d'évaluation de celle-ci.

Les décrets d'application ne sont pas encore publiés.

Le tableau ci-dessous reprend les nouvelles règles applicables à la VAE.

	Avant	A compter de la loi « marché du travail »	Sources
Bénéficiaire	Personne en activité et ayant au moins 1 an d'expérience professionnelle en rapport direct avec la certification visée	Toute personne sans condition de durée minimale d'expérience	C. trav. art. L 6111-1 modifié
Objet	Validation d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP	Validation d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP **ou** un bloc de compétences d'une certification enregistrée au RNCP	C. trav. art. L 6313-5 modifié
Activités pouvant être valorisées	- Salariée - Non salariée - Bénévole - Volontariat - Sportif haut niveau - Mandat syndical ou mandat électoral ou fonction élective locale - Formation initiale ou continue (stage, PMSMP, POE, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat aidé) qui devait être moins de la moitié des activités prises en compte	- activité en rapport direct avec le contenu de la certification professionnelle visée ; - Périodes de stage et les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel mentionnées à l'article L. 124-1 du code de l'éducation ainsi que les PMSMP (ne mentionne pas la condition dans la loi que ces périodes doivent être moins de la moitié des activités prises en compte)	C. éduc. art. R. 335-6 C. trav. art. L. 6412-1-1 nouveau

Accompagnement	Accompagnement après la recevabilité de la candidature	Appui dès la préparation de son dossier de candidature (de recevabilité)	C. trav. art. L 6423-1 (abrogé)
Délai examen du dossier	2 mois	Suppression du délai d'examen de 2 mois	C. trav. art. L 6412-2 (abrogé)
Durée du congé	24 heures maximum	48 heures maximum	C. trav. art. L 6422-2 modifié

Pour plus d'information, sur la VAE, vous pouvez consulter le guide salarié qui sera prochainement mis à jour et disponible à l'adresse suivante : https://www.ucanss.fr/files/live/sites/Portail/files/Mediatheque/PUBLIQUE/RESSOURCES%20HUMAINES/formez-vos-equipes/accompagner-les-projets-des-salaries/Guide-formation-salaries et la fiche eGap : https://guidegap.ucanss.fr/ec/co/AC0405_vae.html