

LOI MARCHÉ DU TRAVAIL : DU NEUF DANS LES CDD

Solutions
EMPLOYEUR



LOI MARCHÉ DU TRAVAIL : DU NEUF DANS LES CDD

Les fins d'année apportent souvent leurs lots de nouveautés en matière sociale. L'année 2022 n'a pas échappé à la règle avec 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.

Au sein de cette loi, deux dispositions relatives aux contrats précaires (contrats à durée déterminée et contrats de travail temporaire) retiennent l'attention.

Contrat multi remplacement : l'expérimentation est de retour ⁽³⁾

La fin des allocations chômage après deux refus de CDI ⁽⁵⁾

CONTRAT MULTI REEMPLACEMENT : L'EXPÉRIMENTATION EST DE RETOUR

Le principe est connu : un CDD ou un contrat de mission ne peut être conclu que pour remplacer un seul salarié... En cas de non-respect de cette règle, la sanction est immédiate : la requalification du CDD en CDI (Cass soc. 28 juin 2006, pourvoi n° 04-40455).

On imagine toutefois les difficultés d'application de ce principe (par exemple pour le remplacement de salariés pendant les congés d'été) surtout pour les TPE, où le formalisme constitue une charge.

Du déjà vu...

En ce sens, on se souvient que l'article 53 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel avait introduit, à titre expérimental entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2020, la possibilité pour les entreprises de conclure un seul contrat court (contrat à durée déterminée ou contrat de mission) pour remplacer plusieurs salariés absents, soit simultanément soit successivement. L'expérimentation avait concerné onze secteurs définis par le décret n° 2018-771 du 18 décembre 2019, parmi lesquels le secteur sanitaire, social et médico-social, les services à la personne, la propreté et le nettoyage, le transport routier ou encore les industries alimentaires. **L'objectif consistait à créer de la souplesse, à permettre l'allongement de la durée des contrats pour les salariés, et à tempérer les effets du bonus-malus dans les secteurs à forte intensité de main d'œuvre pour les employeurs.**

Il est toutefois ressorti du bilan de cette expérimentation que les branches et entreprises éligibles au dispositif ne s'étaient pas pleinement saisies, ou très tardivement, notamment en raison de la parution tardive du décret et du contexte de crise sanitaire.

CONTRAT MULTI REPLACEMENT : L'EXPÉRIMENTATION EST DE RETOUR

L'expérimentation va reprendre ...

Dans le cadre du projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi un amendement a été déposé à l'Assemblée Nationale, permettant de reprendre cette expérimentation.

Pratiquement, l'article 6 de la loi n° 2022-1598 va permettre de reprendre l'expérience (un contrat précaire pour le remplacement de plusieurs salariés absents) dans les conditions suivantes :

- Les secteurs seront définis par décret (il y a fort à parier que ceux-ci seront identiques à ceux prévus par le décret n° 2018-771 du 18 décembre 2019),
- L'expérience durera pendant 2 ans à compter de la publication du décret définissant les secteurs concernés,
- **L'expérimentation ne pourra avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.** Cela étant, le texte ne fait que répéter un principe général énoncé par l'article L 1242-1 (pour les CDD) et L 1251-5 du Code du travail (pour les contrats de mission) et prévoyant justement que ces contrats ne peuvent « avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise »,
- Le Gouvernement remettra au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation au plus tard trois mois avant le terme de l'expérimentation, évaluant en particulier, dans les secteurs prévus, les effets de l'expérimentation sur la fréquence de la conclusion des contrats à durée déterminée et des contrats de mission ainsi que sur l'allongement de leur durée.

Finalement, on se demande si la montagne n'accouche pas d'une souris... Car, dans un souci de simplification, le contrat multi remplacement devrait être la règle alors qu'il ne nous est proposé ici qu'une expérimentation dans quelques secteurs d'activité...

LA FIN DES ALLOCATIONS CHÔMAGE APRÈS DEUX REFUS DE CDI

L'idée est dans l'air depuis des années : supprimer le bénéfice de l'assurance chômage aux salariés sous contrats précaire refusant un CDI. Le gouvernement y était initialement opposé. Toutefois l'initiative est ici venue du Sénat dans le cadre d'un amendement. On notera toutefois que la mise en œuvre de ce dispositif est complexe (article 2 de la loi).

1. S'agissant du contrat à durée déterminée, lorsque l'employeur propose que la relation contractuelle se poursuive après l'échéance du terme dudit contrat, 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 (C. trav. art. L 1243-11-1).

On relèvera ici les conditions cumulatives rendant (à notre avis) ces dispositions difficilement applicables (obligations tenant à la qualité de l'emploi, au montant de la rémunération, à la durée de travail, à la classification, au lieu de travail, incertitudes tenant aux conditions d'information à Pôle Emploi...).

Dans le même sens, lorsqu'à l'issue d'une mission, l'entreprise utilisatrice propose au salarié 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. Et, en cas de refus, elle en informe Pôle emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé (on notera ici que le texte ne prévoit pas, que l'emploi proposé doit être assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente ni relever de la même classification : C. trav. art. L 1251-33-1).

LA FIN DES ALLOCATIONS CHÔMAGE APRÈS DEUX REFUS DE CDI

2. Ces refus peuvent entraîner des conséquences sur les droits à assurance chômage du salarié. En effet, la loi prévoit que le bénéfice de l'allocation d'assurance chômage ne pourra pas être ouvert au titre d'une privation involontaire d'emploi s'il est constaté qu'un demandeur d'emploi a refusé à deux reprises, au cours des 12 mois précédents, une proposition de CDI à l'échéance du terme d'un CDD (ou d'un CTT) dans les conditions prévues ci-dessus (C. trav. art. L 5422-1, I).

Dans cette hypothèse, le demandeur d'emploi pourra bénéficier d'une ouverture de droits à chômage seulement :

- S'il a été employé dans le cadre d'un CDI au cours de la même période de 12 mois,
- 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 mentionné à l'article L 5411-6-1, à condition que ce projet ait été élaboré avant la date du dernier refus pris en compte.

3. La date d'entrée en vigueur de ces dispositions est subordonnée à la parution d'un décret d'application. Certes, ces dispositions vont dans le sens de la pénalisation du demandeur d'emploi qui refuse une offre raisonnable d'emploi (V. en ce sens : C trav art L. 5411-6-2 sur la notion d'offre raisonnable d'emploi et R. 5412-5 sur les modalités de cette pénalisation). **Cependant gageons que ce nouveau dispositif sera peu mis en œuvre, tant son application sera compliquée.**

**Mieux vous informer,
nous rapprocher de vous
& encore mieux
vous conseiller.
Nos équipes
restent à votre écoute.**

