

NEWSLETTER

DROIT SOCIAL



À LA UNE

Loi Marché du travail : quelles sont les principales mesures adoptées ?

Le Projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a été adopté par le Parlement le 17 novembre 2022 ([V. dossier législatif](#) et [petite loi](#)).

Parmi les mesures adoptées, le texte comporte notamment des dispositions relatives aux élections professionnelles. Il instaure une présomption de démission en cas d'abandon de poste et l'obligation pour l'employeur d'informer Pôle Emploi du refus d'un CDI par un salarié en CDD ou intérimaire.

- **Les élections professionnelles**

Le texte tire les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel du 19 novembre 2021 (Décision n°2021-947 QPC du 19 novembre 2021) sur l'électorat et l'éligibilité aux élections des représentants des salariés dans les entreprises.

Dans cette décision, le Conseil constitutionnel avait abrogé l'article L. 2314-18 du code du travail selon lequel « *tout salarié âgé 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 relatives à ses droits civiques, peut participer en qualité d'électeur à l'élection du comité social et économique* ». En effet, sur le fondement de ces dispositions, la Cour de cassation retenait que devaient être exclus du corps électoral les salariés qui soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement ce dernier devant les institutions représentatives du personnel.

Le Conseil constitutionnel avait ainsi considéré qu'en privant des salariés de toute possibilité de participer en qualité d'électeur à l'élection du comité social et économique, ces dispositions portaient une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs. Cependant, l'abrogation immédiate des dispositions déclarées inconstitutionnelles aurait eu pour effet de supprimer toute condition pour être électeur aux élections professionnelles. Dès lors, le Conseil constitutionnel avait reporté au 31 octobre 2022 la date de cette abrogation.

La loi Marché du travail prévoit la modification législative (rétablissement de l'article L. 2314-18 en y intégrant les salariés représentant l'employeur et modification de l'article L. 2314-19 pour exclure ces derniers de l'éligibilité) avec effet rétroactif au 31 octobre 2022. Sont ainsi sécurisées les élections ayant eu lieu depuis le 31 octobre 2022 lors desquelles tous les salariés ayant 16 ans, un an d'ancienneté et jouissant de leurs droits civiques (dont les salariés représentant l'employeur) ont été électeurs.

- **La présomption de démission en cas d'abandon de poste**

La loi instaure une présomption de démission en cas d'abandon de poste d'un salarié. Ainsi, 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 texte ajoute que 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. Les modalités d'application de cette mesure seront déterminées par décret en Conseil d'Etat.

En réalité, il est permis de penser que cette mesure est une fausse bonne idée. Le risque pèse en définitive, sur l'entreprise pour une question de droit à l'allocation pôle emploi. En effet, c'est l'entreprise qui devra faire le choix entre licencier le salarié, comme maintenant, ou utiliser cette présomption. Dans cette dernière hypothèse, elle s'expose au risque que le salarié – privé d'allocations chômage – conteste l'abandon de poste-démission en se prévalant de manquements, réels ou supposés de l'employeur.

- **Refus réitéré d'un CDI et exclusion de l'assurance chômage**

Lorsque l'employeur propose que la relation contractuelle de travail se poursuive après l'échéance du terme du CDD ou d'un contrat d'intérim 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 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 chômage ne peut en principe lui être ouvert que s'il a été employé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée au cours de la même période. Un décret en Conseil d'Etat doit fixer les modalités d'application de ces dispositions.

Le Conseil constitutionnel a néanmoins été saisi le 18 novembre 2022 en application de l'article 61, alinéa 2 de la Constitution, par plus de soixante députés ([voir saisine](#)). Si les dispositions relatives aux élections professionnelles ne font pas l'objet de la saisine, **tel est en revanche le cas des dispositions relatives au refus réitéré du salarié ainsi qu'à la démission en cas d'abandon de poste.**

A suivre, donc