

Les principales mesures de la Loi « Marché du travail » en France

Janvier 2023

Auteurs: [Valérie Ménard](#), [Dany Luu](#)

La nouvelle loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, dite loi « Marché du travail », publiée au Journal Officiel le 22 décembre 2022, prévoit notamment les principales mesures suivantes :

1. Création d'une présomption de démission en cas d'abandon de poste

Lorsqu'un salarié abandonne son poste de travail sans justification, l'employeur procède habituellement à un **licenciement pour faute grave**. Dans cette hypothèse, le salarié bénéficie en principe des **allocations de l'assurance chômage**.

La nouvelle loi crée désormais une **présomption de démission** en cas d'abandon volontaire de poste par le salarié après avoir été **mis en demeure (i)** de **justifier** son absence et **(ii)** de **reprendre son poste** (par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge) à l'expiration d'un **délaï fixé par l'employeur**. Le salarié « démissionnaire » est ainsi privé des allocations de l'assurance chômage. Cette présomption de démission ne s'applique pas en cas d'absence justifiée ou légitime (ex : santé ou sécurité, grève, modification unilatérale du contrat de travail par l'employeur, etc.).

En cas de contestation de la rupture du contrat de travail sur le fondement de cette présomption de démission, le **conseil de prud'hommes** doit en principe statuer dans un délai d'**un mois** sur (i) la **nature de la rupture** du contrat de travail (*i.e.*, confirmer qu'il s'agit d'une démission ou requalifier la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul) et (ii) ses **conséquences** (ex : possibilité ou non de bénéficier des allocations chômage, indemnités de rupture, etc.).

Un **décret** doit déterminer les **modalités d'application** de ce nouveau dispositif.

2. Modification des règles applicables aux offres d'emploi faites à la suite de contrats temporaires

Un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peut être conclu avec l'**employeur** à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou avec une **entreprise utilisatrice** à l'issue d'une mission d'intérim. La loi prévoit désormais que les offres de CDI doivent être **formalisées par écrit** lorsqu'il s'agit d'occuper des fonctions similaires, et impose également une **nouvelle obligation d'information de Pôle emploi** à la charge de l'employeur ou de l'entreprise utilisatrice lorsque les travailleurs temporaires refusent une telle offre. L'objectif de cette réforme est d'inciter le retour à l'emploi et le demandeur d'emploi refusant à **deux reprises** une proposition de CDI pourrait perdre le bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

Les **modalités d'application** de ces nouvelles règles doivent être déterminées par **décret**.

3. Possibilité de recourir temporairement à un CDD multi-remplacement pour remplacer plusieurs salariés absents

En France, le recours au CDD est limité et strictement encadré par la loi (ex : accroissement temporaire de l'activité, remplacement d'un salarié absent et emploi saisonnier). En principe, un CDD de remplacement ne peut être conclu que pour remplacer **un seul salarié** (*i.e.*, nécessité de conclure autant de CDD de remplacement qu'il y a de salariés absents à remplacer).

A titre temporaire, la loi renouvelle une expérimentation, permettant la conclusion d'un seul CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, uniquement dans des **secteurs d'activité** à déterminer par **décret** pendant une durée de **deux ans**.

4. Codification des conditions jurisprudentielles d'électorat et d'éligibilité aux élections professionnelles du Comité Social et Economique (CSE)

La loi confirme les règles jurisprudentielles applicables en matière d'électorat et d'éligibilité des salariés **assimilables à l'employeur** (*i.e.*, les salariés qui disposent d'une **délégation de pouvoirs** leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou ceux qui **le représentent** effectivement devant les institutions représentatives du personnel).

Les salariés assimilables à l'employeur sont **électeurs** lors des élections professionnelles (ils peuvent donc valablement **voter** pour un candidat s'ils remplissent les critères légaux), mais **ne sont pas éligibles**, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent pas se présenter comme candidats ni être élus aux élections du CSE.

White & Case LLP
19 place Vendôme
75001 Paris France
T +33 1 55 04 15 15

In this publication, White & Case means the international legal practice comprising White & Case LLP, a New York State registered limited liability partnership, White & Case LLP, a limited liability partnership incorporated under English law and all other affiliated partnerships, companies and entities.

This publication is prepared for the general information of our clients and other interested persons. It is not, and does not attempt to be, comprehensive in Nature. Due to the general nature of its content, it should not be regarded as legal advice.