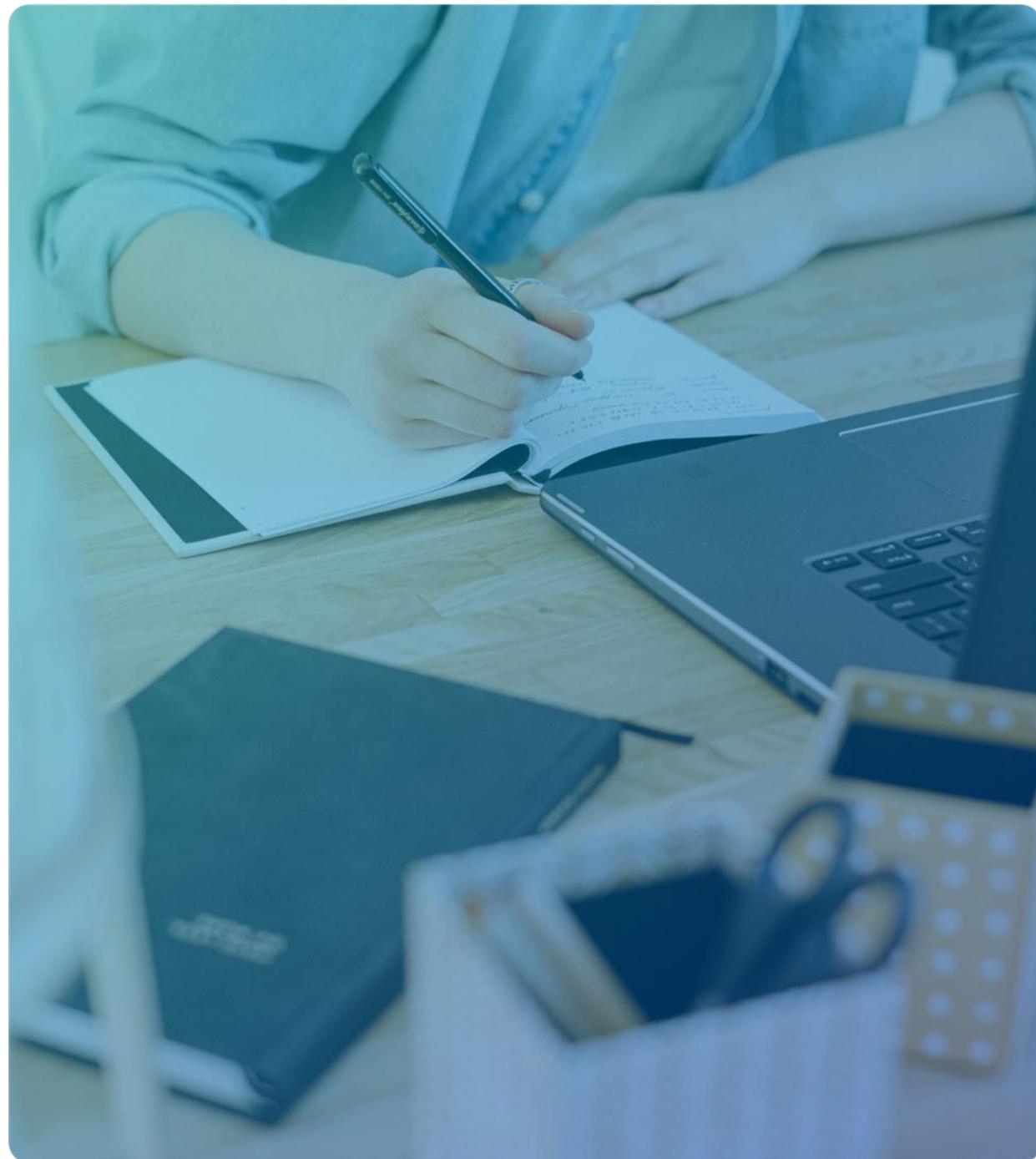


Actualité sociale

Dominique Le Roux

Directeur de la rédaction sociale Lefebvre Dalloz

11 octobre 2022



Les objectifs du webinar

- La loi portant mesures d'urgence sur le marché du travail
- La réforme de l'assurance chômage
- Le PLFSS pour 2023
- La réforme des retraites



La loi portant mesures d'urgence sur le marché du travail

Adoptée le 17 novembre 2022

Saisine du Conseil constitutionnel en cours

Abandon de poste

- Le salarié qui abandonne volontairement son poste sera présumé démissionnaire
- Pour que cette présomption de démission s'applique il faut :
 1. Que l'employeur mette le salarié en demeure de justifier son absence et reprendre son poste (par LR ou lettre remise en main propre → Pas par mail)
 2. Que l'employeur laisse au salarié un délai (le décret fixera un délai minimal)
 3. Que le départ du salarié soit volontaire.

→ Si le salarié parvient à prouver que ce départ résulte d'une faute de l'employeur ou d'une situation de harcèlement par exemple, la présomption de démission tombe ; la rupture sera alors analysée comme un licenciement injustifié

- Le salarié qui conteste sa démission pourra saisir le conseil de prud'hommes
- L'affaire sera directement portée devant le bureau de jugement, lequel statuera dans le délai d'un mois

Assurance chômage

- Maintien des dispositions actuelles jusqu'à fin 2023 pour l'indemnisation et jusqu'au 31 août 2024 pour le bonus malus
 - *Pour le bonus malus, nouvel arrêté du 17 novembre 2022 fixant les taux de séparation médians dans les entreprises d'au moins 11 salariés pour les 7 secteurs d'activité visés*
- La loi autorise le gouvernement à fixer par décret les règles de l'assurance chômage, après concertation avec les partenaires sociaux
- Dès la publication de la loi, le gouvernement doit engager une concertation avec les partenaires sociaux sur la gouvernance de l'assurance chômage
- Inscription dans la loi du principe de la contracyclicité : pouvoir moduler les règles de l'assurance chômage en fonction de la situation du marché du travail

La contracyclicité ou la modulation des durées indemnisées

- La loi prévoit la possibilité de moduler les règles de l'assurance chômage en fonction de la situation du marché du travail
- La contracyclicité sera définie par décret et doit entrer en vigueur le 1^{er} février 2023
- La modulation ne porterait que sur la durée d'indemnisation

L'ouverture des droits et le montant des allocations ne seraient pas concernés

- Le décret distinguera 2 états : période verte (durée d'indemnisation moindre en raison de la bonne conjoncture) et période rouge (durée d'indemnisation plus importante si le taux de chômage augmente)
- Le critère retenu est le taux de chômage au sens du BIT : 9 % avec une évolution trimestrielle de 0,8 point
 - ⇒ Dès lors que le taux de chômage ou l'évolution trimestrielle dépassent les seuils ci-dessus, l'état passe au « rouge »
 - ⇒ Dans l'autre sens, il faudra que les deux grandeurs soient inférieures au seuil trois trimestres de suite, pour que l'état repasse au vert

La contracyclicité ou la modulation des durées indemnisées

- Le principe de la contracyclicité est :
 - l'application d'un coefficient de conversion de 0,75 à toutes les durées d'indemnisation en ouverture de droits avec maintien d'un plancher à 6 mois pour la durée minimale d'indemnisation
 - La création d'un complément de fin de droits pour tous les demandeurs d'emploi arrivant en fin de droits en « période rouge »
 - Son exclus : l'Outre-Mer, les intermittents du spectacles, les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, les marins-pêcheurs, dockers et expatriés

Refus d'un CDI à la fin de CDD ou de missions d'intérim

- A la fin d'un CDD ou d'une mission d'intérim, l'employeur doit informer Pole Emploi du refus par le salarié d'un poste en CDI
 - ➡ Pour les CDD: il doit s'agir du « 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 »;
 - ➡ Pour les missions d'intérim, ce doit être « le même emploi ou un emploi similaire sans changement du lieu de travail »
- Deux nouvelles obligations pour les entreprises :
 - L'employeur (ou l'entreprise utilisatrice) doit notifier cette proposition de CDI par écrit
 - En cas de refus du salarié, l'employeur « informe Pôle emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé ».
- Le salarié qui refuse 2 CDI au cours des 12 mois précédents pourra se voir refuser l'accès à l'assurance chômage

Succession de CDD

- La loi du 5 septembre 2018 avait introduit, à titre expérimental, entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2020, la possibilité pour les entreprises de conclure un seul CDD (ou contrat de mission) pour remplacer plusieurs salariés absents, soit simultanément, soit successivement.
- L'expérimentation concernait 11 secteurs ; elle n'a pas été prolongée.
- La loi réactive l'expérimentation pendant 2 ans à compter de la publication du décret d'application.

CDI intérimaire

- Le CDI intérimaire est jusqu'à présent assorti d'une durée maximale de 36 mois par mission
- La loi écarte cette durée maximale
- La mesure entre en vigueur dès le lendemain de la publication de la loi au JO

Réforme de la VAE

- Objectif : 100 000 parcours de VAE (contre 30 000 aujourd'hui)
- La loi prévoit la création d'un service public de la VAE pour orienter et accompagner les personnes souhaitant recourir à la VAE

Pour ce faire un GIP sera constitué

- L'accès à la VAE est ouvert à « 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. »

La loi prévoit que seront prises en compte les période de stage, de formation initiale ou continue, les périodes de mise en situation en milieu professionnel

- La durée d'expérience de 1 an pour prétendre à la VAE est abrogée
- La durée du congé pour VAE est doublée (48 h au lieu de 24 h)
- La VAE peut être réalisée à titre expérimental pendant 3 ans dans le cadre d'un contrat de professionnalisation

Cette mesure vise les secteurs qui rencontrent des difficultés particulières de recrutement

Elections professionnelles

- En novembre 2021, le Conseil constitutionnel a censuré les dispositions du code du travail définissant le corps électoral estimant que les salariés disposant d'une délégation ou d'un pouvoir de représentation de l'employeur ne pouvaient pas être privés de toute possibilité de participer en tant qu'électeur à l'élection du CSE.

- Ces personnes sont désormais électeurs.

« 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. » (article L2314-18)

- En revanche elles ne sont toujours pas éligibles

« les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le CSE ». (article L.2314-19)

- Ces dispositions s'appliquent depuis le 31 octobre 2022.

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2023

Sous-titre de partie

Contrôle Urssaf

- L'agent de contrôle pourra utiliser les informations obtenues lors du contrôle d'une autre société du même groupe

Il devra informer l'entreprise contrôlée de la teneur et de l'origine des documents ou informations obtenus. Sur sa demande, il communique une copie des documents à la personne contrôlée.

- Le projet pérennise la limitation à 3 mois de la durée des contrôles Urssaf pour les entreprises de moins de 20 salariés. Cette limite ne vaut pas :
 - en cas de travail dissimulé,
 - d'obstacle à contrôle,
 - d'abus de droit,
 - de comptabilité insuffisante ou de documentation inexploitable.
- Le projet de loi ajoute deux nouveaux cas :
 - une documentation transmise par le cotisant plus de 15 jours après la réception de la demande de l'agent de contrôle,
 - une demande de report d'une visite de l'agent de contrôle à la demande de la personne contrôlée.

Subrogation des IJ maternité et paternité

- Le projet veut systématiser la subrogation par l'employeur des IJ maternité, adoption et paternité
- Dès le premier cycle de paie suivant l'absence du salarié, l'employeur verse une somme au moins égale au montant des indemnités journalières :
 - Si l'employeur est subrogé au salarié dans le versement de ces indemnités journalières (le salarié ne peut pas s'y opposer), la CPAM lui verse le montant des indemnités journalières dues, dans un délai fixé par décret (Ce devrait être 7 jours).
 - Si l'employeur n'est pas subrogé, il est fondé à recouvrer auprès de l'assuré la somme correspondant aux indemnités journalières après que celui-ci a été indemnisé par l'assurance maladie
- Un décret précisera les salariés concernés et le calendrier mis en œuvre selon la taille de l'entreprise
- Ces dispositions entreront en vigueur de façon échelonnée d'ici à 2025

Prescription des arrêts de travail par téléconsultation

- Le projet veut limiter la prise en charge des arrêts de travail prescrits par téléconsultation
 - Il faudra qu'ils soient prescrits par le médecin traitant habituel ou un médecin déjà consulté par le salarié l'année précédente
 - Cela vaudrait également pour les arrêts prescrits à la suite d'un AT MP
- **Ces dispositions entrent en vigueur à partir du 1^{er} juin 2023**

Réforme des retraites

Sous-titre de partie

Réforme des retraites : le calendrier

- Une concertation avec les organisations professionnelles a démarré sur :
 - l'emploi des seniors à compter du **10 octobre 2022** ;
 - l'équité et la justice sociale à compter du **7 novembre 2022** (petites pensions, minimas, dispositifs de solidarité, égalité hommes/femmes, régimes spéciaux et sur le régime des fonctionnaires) ;
 - l'équilibre du système des retraites à compter du **28 novembre 2022**
- Chaque cycle comprend 11 réunions bilatérales avec les organisations syndicales et patronales
- Une réunion multilatérale doit clore l'ensemble des concertations vers mi-décembre 2022.
- Le projet de loi sera concrétisé « à la fin de l'hiver 2022/2023 »

Réforme des retraites : les pistes sur l'emploi des seniors

- Mobiliser davantage le dispositif de retraite progressive
- Favoriser le cumul emploi-retraite
- Créer un compte-épargne temps universel (CETU) : une négociation sera proposée aux partenaires sociaux à l'issue de la mission actuellement menée par l'IGF et l'Igas
- Renforcer les incitations financières à l'emploi des seniors
- Prévenir l'usure professionnelle
- Adapter les dispositifs de départs anticipés à la retraite
- Lutter contre les discriminations et les stéréotypes liés à l'âge : un index seniors est envisagé
- Relancer la négociation collective sur l'emploi des seniors
- Renforcer le retour en activité des demandeurs d'emploi seniors.
- Améliorer l'accès des seniors à la formation et mieux préparer les secondes parties de carrière

Réforme des retraites : les amendements du Sénat

- Dans le cadre du PLFSS pour 2023, le Sénat a adopté un report de l'âge légal de départ à la retraite à :
 - 62 ans et 3 mois pour les personnes nées entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 1963
 - 62 ans et 6 mois pour les personnes nées en 1964
 - 62 ans et 9 mois pour les personnes nées en 1965
 - 63 ans pour les personnes nées en 1966
 - 64 ans pour la génération née en 1967
- Le Sénat a augmenté le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une pension au taux plein passant à 172 trimestres dès la génération 1967 (contre 173 aujourd'hui)
- Ces amendements du Sénat n'ont pas été repris dans le texte adopté en CMP

Année de naissance	Nombre de trimestres requis aujourd'hui	Nombre de trimestres envisagé par le Sénat dans le PLFSS
Entre 1958 et 1960	167	167
1961	168	168
1962	168	169
1963	168	169
1964	169	170
1965	169	170
1966	169	171
1967	170	172
1968	170	172
1969	170	172
1970	171	172
1971	171	172
1972	171	172
1973	172	172

Merci de votre attention !

Avez-vous des questions ?

