

**Edition spéciale**  
**Loi « Marché du travail »**  
**& Loi de financement de la sécurité sociale pour 2023**

**1. Mesures sociales issues de la loi « Marché du travail »**

Références et sources :

[LOI n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi](#)

JORF n°0296 du 22 décembre 2022

[Décision n° 2022-844 DC du 15 décembre 2022](#)

JORF n°0296 du 22 décembre 2022

**1. Présomption de démission : la nécessaire évolution de l'abandon de poste**

Nombreuses sont les situations où les employeurs se retrouvent face à une telle situation.

Au sens juridique, l'abandon de poste se caractérise par le fait pour un salarié de quitter soudainement son poste de travail avant la fin de son service et/ou par le fait pour un salarié de ne plus se présenter à son poste de travail et dans les deux cas, sans raison apparente ou légitime et sans en informer l'employeur.

L'abandon de poste peut vite devenir très problématique parce qu'il désorganise l'entreprise. Selon la situation, l'employeur est invité à agir sans délai :

- ➔ Un salarié qui quitte son poste en plein service n'est pas acceptable : il faut donc agir, prendre toutes les décisions qui s'imposent compte-tenu des circonstances ;
- ➔ Un salarié qui ne se présente plus est une situation anormale voire inquiétante : il faut agir pour connaître la raison de l'absence : un salarié peut être malade, avoir eu un accident, être dans l'impossibilité de prévenir l'employeur. Aucune conclusion hâtive n'est permise mais au contraire, une attitude préventive s'impose.

Avant l'entrée en vigueur de la loi « Marché du travail », l'employeur avait finalement assez peu de marge de manœuvre et surtout, il endossait des risques contentieux importants et ce, en dépit de l'attitude fautive du salarié.

La prudence incitait à prendre tout d'abord toutes les mesures pour contacter le salarié : appels, sms, courriels...tout en tenant compte du fait que le salarié - qui doit en principe informer l'employeur de toute absence sans délai - dispose légalement de 48h pour fournir un justificatif d'absence.

La recommandation donnée à l'employeur était d'adresser un ou plusieurs courrier(s) de mise en demeure de justifier l'absence et sommation de réintégrer le poste. Cela avait pour effet de mieux cerner les intentions du salarié car l'abandon de poste suppose un acte volontaire. Ainsi, selon que le salarié recevait bien les courriers mais n'y donnait pas suite ou que le salarié ne recevait pas les courriers (ne les réceptionnait pas, avait déménagé...) des précautions devaient être prises.

Ce n'était alors qu'à défaut de réponse du salarié malgré toutes ces démarches que l'employeur devait se résoudre à engager une procédure de licenciement, le choix de la qualification de la faute restant à son appréciation, en fonction de la situation (fonctions occupées, degré de difficulté pour remplacer la personne - plus il est difficile de remplacer, plus la désorganisation de l'entreprise est importante - ancienneté du salarié...).

L'employeur privilégiait généralement la voie du licenciement pour faute grave (privative des indemnités de licenciement et de préavis, moins coûteuse) mais il faut rappeler qu'un abandon de poste, s'il constitue bien une faute professionnelle, ne constitue pas automatiquement une faute grave.

Cette pratique a pu être empruntée par des salariés qui souhaitaient pouvoir quitter l'entreprise tout s'assurant d'être indemnisés par l'assurance chômage, ce que la démission exclut par nature. Cette voie a aussi pu être proposée par certains employeurs qui concédaient une rupture offrant la garantie Pôle Emploi mais sans que le départ entraîne de coûts trop importants. En abandonnant leur poste, les salariés accèdent à un licenciement et donc de l'assurance chômage...En partant sur la faute grave, le coût de la rupture était réduit.

NDLR - Ces situations ont toujours créé le débat et ont régulièrement été dénoncées comme étant des pratiques coûteuses pour l'assurance chômage. [Une étude de la DARES](#) (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail) a été diffusée le 22 février 2023 sur le nombre d'abandons de postes recensés au 1er semestre 2022, sur le sort des salariés dans les 3 mois suivant la rupture du contrat de travail et surtout sur l'impact en matière d'assurance chômage. Les statistiques démontrent finalement que seuls 43 % des individus abandonnant leur CDI ouvrent des droits à l'assurance chômage dans les trois mois.

### **Quels changements avec la loi « Marché du travail » ?**

**La loi « Marché du travail » introduit une présomption de démission en cas d'abandon de poste et crée l'article L. 1237-1-1 dans le Code du travail** (compte-tenu de l'emplacement de l'article, il est exclu que cette procédure puisse s'adresser aux salariés engagés en CDD).

En cas d'abandon de poste, l'employeur doit envoyer une mise en demeure de justifier l'absence ou de réintégrer le poste au salarié, lequel disposera d'un certain délai pour y

répondre. La loi renvoie à un décret d'application le soin de fixer un délai minimal obligatoire à respecter.

Une fois ce délai expiré, le salarié est alors considéré comme démissionnaire.

Il bénéficiera toujours de la possibilité de contester la présomption de démission en saisissant le Conseil de Prud'hommes compétent. L'affaire sera directement portée devant le Bureau de Jugement qui statuera dans un délai d'un mois sur la nature de la rupture et ses conséquences :

- ➔ Soit les absences du salarié sont injustifiées et involontaires : la démission est confirmée,
- ➔ Soit les absences du salarié sont justifiées et ne résultent pas d'un abandon volontaire de sa part : la rupture du contrat de travail doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

*NDLR - Selon **un projet de décret dévoilé le 23 février dernier**, le délai minimum pour reprendre son poste ou pour justifier l'absence serait **de 15 jours calendaires** et commencerait à courir à compter de la date de première présentation du courrier de mise en demeure (d'où la nécessité de son envoi par lettre recommandée avec avis de réception OU par remise en main propre contre décharge, ce qui peut paraître difficilement envisageable dans l'hypothèse où le salarié ne se manifeste plus).*

**A l'heure où nous rédigeons cette information, le décret définitif n'a pas été publié et il n'est donc pas encore possible de mettre en œuvre ce dispositif de présomption de démission.**

## 2. Proposition de CDI après un CDD : un refus qui peut coûter cher

Avec la présomption de démission, c'est l'un des sujets phares de la loi « Marché du travail ». Visant le plein emploi, la loi crée un mécanisme qui tend à responsabiliser le salarié, lequel va devoir assumer les conséquences du refus d'un CDI quand ils engagés en CDD. En effet, sous certaines conditions, le salarié est susceptible de perdre son indemnisation chômage...

### **Quelles formalités respecter ?**

L'employeur devra tout d'abord notifier au salarié la proposition de CDI par écrit.

C'est une condition majeure et une nouvelle habitude à prendre quand on sait que la plupart des propositions de CDI se font oralement.

La proposition devra concerner **un même poste ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et n'entraînant pas de changement du lieu de travail.**

En cas de refus de la proposition de CDI de la part du salarié, l'employeur en informera Pôle Emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

Dès lors que le salarié en CDD refusera 2 fois une proposition de CDI pour occuper un même emploi ou un emploi similaire à celui occupé au cours des 12 derniers mois, **ce dernier sera privé d'indemnisation chômage, exceptions faites** des cas où le salarié a été embauché en CDI pendant la période de 12 mois et qu'il en a été privé involontairement (par ex. licenciement).

### **Et pour les Groupements d'Employeurs ?**

Pour les Groupements d'Employeurs (GE), des interrogations subsistent à ce jour. La relation tripartite pose la question de l'origine de la proposition de CDI. **De qui doit-elle émaner : du GE ou de l'entreprise utilisatrice ?**

S'agissant de l'intérim, les textes sont formels : la proposition de CDI n'est envisagée que sous le prisme de l'entreprise utilisatrice. C'est donc après 2 refus de CDI proposés par l'entreprise utilisatrice à un intérimaire en contrat de mission que le salarié pourrait perdre ses droits au chômage. Les textes renvoient à un décret d'application le soin de fixer les modalités précises.

Cet unique angle de vue peut étonner. Il serait pleinement justifié si le CDI intérimaire n'existait pas. Or, il a bien été créé. Pour autant, les Entreprises de Travail Temporaire ne sont pas directement visées par cette mesure, a fortiori pas incitées à proposer de CDI à leurs salariés. Quand bien même elles le feraient, les salariés qui les refuseraient n'en seraient donc pas inquiétés ?

En l'absence de dispositions spécifiques pour les GE, **il semble qu'ils soient régis par les dispositions de droit commun** : la proposition devrait a priori émaner du GE, employeur juridique. Cela nous paraît qui plus est tout à fait conforme à l'objectif et la finalité poursuivie par les GE qui tendent notamment à stabiliser les parcours professionnels à travers la proposition de CDI à temps partagé.

Toutefois, compte-tenu de l'assimilation faite entre GE et ETT, nous souhaiterions que les pouvoirs publics se positionnent clairement et qu'ils nous confirment que les dispositions de droit commun prévues à l'art. L. 1243-11-1 du code du travail s'appliquent bien aux GE et ce, indépendamment des modalités qui seront prochainement fixées par décrets afin de permettre la mise en œuvre de cette réforme.

*NDLR - Le CRGE a interpellé le Ministère du Travail sur cette question. Nous vous tiendrons naturellement informés de la réponse qui sera apportée.*

### 3. Allocations chômage : le mécanisme de contracyclicité

La loi « Marché du travail » a introduit un mécanisme de modulation de la durée d'indemnisation de l'assurance chômage en fonction de la situation du marché du travail. Ce principe s'appelle la contracyclicité.

#### **Quels salariés concernés ?**

Tous les salariés éligibles aux allocations chômage à l'exception :

- ⇒ Des départements d'outre-mer
- ⇒ De certaines professions (marins-pêcheurs, intermittents du spectacle, expatriés, ouvriers dockers occasionnels)

#### **Comment cela fonctionne-t-il ?**

En période « verte » où la conjoncture est favorable : durcissement des règles d'indemnisation de l'assurance chômage.

Cette situation favorable s'appréciera selon une double condition :

- Le taux de chômage est inférieur à 9%
- Le taux de chômage ne progresse pas de plus de 0.8 point sur un trimestre.

Conséquence du mécanisme : la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi est réduite de 25%.

En période « rouge » où la situation du marché du travail est dégradée : assouplissement des règles d'indemnisation de l'assurance chômage.

Les critères d'appréciation seront alors inversés :

- Le taux de chômage est supérieur à 9%
- Le taux de chômage progresse de plus de 0.8 points en un trimestre

Conséquence du mécanisme : la durée d'indemnisation est rallongée.

Au terme de la durée d'indemnisation, si le demandeur est en période verte, ses droits prennent fin. Si au contraire le demandeur se trouve en période rouge, il bénéficiera alors d'un complément de fin de droits.

*NDLR - La mesure est entrée en vigueur et s'applique aux demandeurs d'emploi ouvrant des droits depuis le 1<sup>er</sup> février 2023.*

#### 4. Droit de vote rétabli pour les salariés assimilés à l'employeur lors des élections professionnelles du CSE

Avant l'entrée en vigueur de la loi Marché du Travail, en ne visant que les « salariés » de l'entreprise, l'article L.2314-18 du Code du travail excluait de l'électorat les cadres dirigeants assimilés à l'employeur. Cela conduisait à les priver de vote, au-delà de leur inéligibilité qui ne faisait pas débat.

Pour rappel, il s'agit des salariés disposant d'une délégation particulière d'autorité écrite, ainsi que des salariés autorisés à représenter l'employeur devant le Comité Social et Economique (CSE).

Cette restriction de vote avait donné lieu à une censure du Conseil Constitutionnel en 2021 puisqu'elle portait « une atteinte disproportionnée au principe de participation des travailleurs ».

Abrogé au 31 octobre 2022 suite à cette censure, un nouvel article L 2314-18 du Code du travail a été introduit par la Loi Marché du travail, lequel vise désormais « l'ensemble des salariés ». Dans le même sens, l'article suivant a été clarifié et pose le principe d'inéligibilité pour 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 comité social et économique ».

NDLR - Ces règles sont applicables avec un effet rétroactif au 31 octobre 2022.

#### 5. Du nouveau pour le CDI intérimaire et pour le CDD multi-remplacements

##### **CDI Intérimaire (CDII)**

Les entreprises de travail temporaire ont la possibilité d'embaucher des intérimaires sous contrat à durée indéterminée. Ce CDII plafonnait toutefois la durée de la mise à disposition au sein d'une même entreprise utilisatrice à 36 mois.

La loi marché du travail est venue supprimer ce plafond de 36 mois. Désormais, le salarié intérimaire engagé en CDII pourra travailler au sein de la même entreprise utilisatrice sans limitation de durée (nouvel article L 1251-58-6 du Code du travail).

##### **Pour le CDD multi-remplacements**

Une expérimentation menée du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2020 avait permis à certaines entreprises relevant de secteurs définis par décret, à travers la conclusion d'un CDD unique ou

d'un seul contrat d'intérim, de procéder au remplacement de plusieurs salariés absents simultanément ou successivement.

Rappelons que la loi impose en principe la conclusion d'un contrat de travail distinct pour chaque remplacement et qu'il ne peut donc s'agir que d'une dérogation.

La loi « Marché du travail » a réactivé cette mesure pour une durée de 2 ans.

*NDLR : ce dispositif nécessite la publication d'un décret pour déterminer le champ d'application de la mesure (secteurs concernés), les modalités ainsi que les dates de prise d'effet. Un projet de décret dévoilé le 23 février dernier ajouterait 9 branches<sup>1</sup> aux 11 visées initialement par [décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019](#)*

### **Et pour les Groupements d'Employeurs ?**

La mesure pourra s'appliquer aux GE relevant des secteurs visés. Toutefois, contrairement à l'intérim, **le motif de recours au CDD s'appréciant au niveau du GE lui-même et non au niveau de l'adhérent**, cette dérogation ne pourrait viser que la situation où le GE doit procéder à plusieurs remplacements simultanés ou successifs de ses propres salariés (permanents ou mis à disposition).

### **6. Bonus-malus : prolongation du dispositif**

Dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage, le décret du 26 juillet 2019 modifié a instauré une modulation du taux de contribution d'assurance chômage à la charge des employeurs, appelée « bonus-malus », afin de lutter contre la précarité de l'emploi.

L'objectif du bonus-malus est d'inciter les entreprises à allonger la durée des contrats de travail et à éviter un recours excessif aux contrats courts.

### **Que vient modifier la loi « Marché du travail » ?**

Bien que ce mécanisme ait été conçu pour s'inscrire dans la durée, en l'état des textes, il n'était juridiquement prévu que jusqu'au 31 janvier 2023. La loi « Marché du travail » en avait posé le principe, un décret vient de confirmer la prolongation du dispositif :

- Le premier cycle d'application de modulation (bonus-malus) de la cotisation patronale d'assurance chômage est prolongé jusqu'à la fin août 2023,

<sup>1</sup> Nouvelles branches : mutualité (IDCC 2128), Commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505), Commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517), Maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 0675) et grands magasins et magasins populaires (IDCC 2156), Commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468), Commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (IDCC 500), Industries de fabrication mécanique du verre (IDCC 0669), Production et transformation des papiers et cartons (IDCC 3238).

- Le second cycle couvrira la période allant du 1<sup>er</sup> septembre 2023 au 31 août 2024.

### **Et pour les Groupements d'Employeurs ?**

Une [note juridique](#) dédiée au bonus-malus actualisé est en ligne sur l'espace intranet du CRGE. N'hésitez pas à la consulter.

## **2. Mesures issues de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2023**

Références et sources

[LOI n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023](#)

[JORF n°0298 du 24 décembre 2022](#)

[Décision n° 2022-845 DC du 20 décembre 2022](#)

[JORF n°0298 du 24 décembre 2022](#)

### **1. Les mesures liées aux arrêts Covid-19 et au congé de présence parentale**

#### **Les conditions dérogatoires des arrêts Covid-19, c'est terminé !**

A compter du 1<sup>er</sup> février 2023, les arrêts Covid-19 seront traités selon les règles de droit commun.

Un décret a mis fin aux conditions dérogatoires octroyées aux arrêts Covid-19. Celles-ci avaient été prolongées par la Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) début 2023, jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023, selon un cadre plus restrictif.

Dès à présent, les arrêts en lien avec une contamination à la Covid-19 sont de nouveau soumis aux :

- Conditions d'ouverture des droits ;
- Délais de carence (carence de 3 jours pour le versement des IJSS en maladie, 7 jours pour le complément employeur) ;
- Conditions d'ancienneté (1 an pour le complément employeur) ;
- Règles d'imputation IJSS versées sur le nombre maximal d'IJSS (360 jours sur 3 ans) ou de la période maximale de versement pour les ALD (3 ans) ;
- Fin de la neutralisation des arrêts dérogatoires du calcul de la durée totale d'indemnisation au cours des 12 mois (les périodes seront désormais prises en compte).

Ces règles s'appliquent aussi bien à l'indemnisation journalière de la sécurité sociale, qu'au complément « employeur ».

Aussi, selon la Direction Générale de la Santé (DGS), l'isolement systématique n'est plus une obligation. Les gestes barrières restent quant à eux fortement recommandés en cas de contamination.

Pour finir, le téléservice « Contact Covid » de l'Assurance Maladie est désormais inactif.

*NDLR – Cette information a été communiquée dans la Newsletter Paye de janvier 2023, diffusée le 16 février dernier.*

### **Le congé de présence parentale : des assouplissements à prévoir**

Le congé de présence parentale permet au salarié dont l'enfant à charge (enfant de moins de 16 ans) est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident grave, de bénéficier d'un congé spécifique l'autorisant à s'absenter pendant 310 jours ouvrés maximum au cours de la période prévisible de traitement et pour une durée maximale de 3 ans.

Ces jours d'absence en entreprise sont compensés par le versement d'allocations journalières de présence parentale (AJPP) de la part de la Caisse des Allocations Familiales. Ainsi, le préjudice financier subi par le salarié contraint de s'arrêter dans ces circonstances est atténué.

Un mécanisme de renouvellement exceptionnel est mis en place dès lors que le salarié a utilisé l'intégralité des 310 jours avant la période de 3 ans. Il peut alors exceptionnellement solliciter un renouvellement de son congé en fournissant un nouveau certificat médical du médecin attestant le caractère indispensable de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue.

La LFSS proposait d'assouplir la procédure notamment en supprimant l'intervention du service du contrôle médical dans cette procédure de demande de renouvellement.

Par une décision du 20 décembre 2022, le Conseil Constitutionnel a censuré cette disposition au motif qu'elle n'avait pas sa place dans la LFSS. [Une proposition de loi](#) reprenant ces éléments a été adoptée par la Commission des affaires sociales et transmise à l'Assemblée nationale le 15 février 2023.

## **2. Les mesures relatives aux exonérations et aux cotisations**

### **L'exonération de la part patronale des tickets restaurants est augmentée**

Au 1er janvier 2023, la part contributive de l'employeur est exonérée des cotisations dans la limite de 6,50 € par titre-restaurant, sous réserve que cette participation soit comprise entre 50 % et 60 % de la valeur libératoire du titre.

**Prolongation des exonérations « TO-DE »** : les exonérations sont prolongées jusqu'à 2025 inclus.

*NDLR - Pour plus d'informations sur ce dispositif, n'hésitez pas à consulter la [note juridique](#) dédiée*

### **Pérennisation de la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires pour les entreprises de 20 à 250 salariés dans le Code de la sécurité sociale**

Pour rappel, la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a étendu la déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires (initialement réservée aux entreprises de moins de 20 salariés) aux structures de 20 à moins de 250 salariés.

Pour ces employeurs, la déduction s'élève à 0,50 € par heure supplémentaire effectuée à compter du 1er octobre 2022 (3,50 € par jour supplémentaire travaillé au-delà de 218 jours par an dans les conditions prévues par le code du travail).

Jusqu'à présent, cette nouvelle déduction n'était prévue que par une disposition autonome de la loi du 16 août 2022. La mesure étant pérenne, la LFSS l'a introduite dans le code de la sécurité sociale, dans un nouvel article L. 241-18-1 dédié. Un décret est attendu pour fixer le montant de la déduction directement dans le code.

**Compte personnel de formation : la LFSS crée un « reste à charge » en matière de formations éligibles au CPF.** À l'avenir, le titulaire du CPF devra participer au financement de sa formation :

- soit de manière proportionnelle au coût de la formation, dans la limite d'un plafond ;
- soit de manière forfaitaire.

Un décret devra fixer les modalités d'application de cette mesure.

### **3. Les mesures relatives aux déclarations sociales**

**Fiabilisation et correction des données issues de la DSN par les organismes de la Sécurité sociale.** La LFSS de 2023 prévoit qu'à partir du 1er janvier 2023, les organismes de Sécurité sociale corrigeront la DSN qui n'a pas été corrigée par l'employeur. Ces organismes prendront également en compte les demandes de corrections des autres organismes ou administrations qui sont destinataires de la DSN. En cas d'inaction du cotisant : les URSSAF et la MSA établiront une DSN de substitution.

**Déclaration par les employeurs des revenus de remplacement ou prestations sociales via la DSN.** A compter du 1er janvier 2024, les employeurs devront déclarer par la DSN tous les revenus de remplacement imposables ou soumis à contributions/cotisations qu'ils ont versés à leurs salariés ou anciens salariés.

#### 4. Les mesures liées aux contrôles URSSAF/MSA et à la lutte contre la fraude

##### **Contrôles URSSAF - Limitation de la durée du contrôle étendue**

La loi étend aux entreprises de moins de 20 salariés les dispositions réservées aux entreprises de moins de 10 salariés :

- ⇒ Le contrôle ne peut porter que sur les 3 mois compris entre le début effectif du contrôle et la date d'envoi de la lettre d'observation ;
- ⇒ Cette durée peut être prolongée de 6 mois ;

##### **Contrôles MSA**

Lors d'un contrôle de la MSA il sera possible de demander une prolongation de la période contradictoire dans les mêmes modalités que le régime général.

- ⇒ Délai initial de 30 jours pour apporter des réponses aux observations formulées par l'agent de contrôle ;
- ⇒ Possibilité de demander un délai supplémentaire de 30 jours.

*NDLR - Attention cette demande ne peut pas être accordée en cas de mise en œuvre de la procédure pour abus de droit ou pour constat de travail illégal.*