

Loi « Marché du travail » : tour d'horizon des mesures RH

[Loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022](#) & [Décision n° 2022-844 DC du Conseil Constitutionnel du 15 décembre 2022](#)

Nous vous proposons de prendre connaissances des principales mesures contenues dans la loi « Marché du travail » ci-dessous :

1 Elections professionnelles

La **nouvelle définition des salariés électeurs** est adoptée. Pour rappel, ainsi que nous vous en faisons part dans [notre Top 3 du mois d'octobre dernier](#), les salariés électeurs doivent désormais répondre aux conditions suivantes :

- Être salarié de l'entreprise,
- Être âgé d'au moins 16 ans,
- Travailler dans l'entreprise depuis au moins 3 mois,
- N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Ne sont plus privés de la qualité d'électeur les salariés disposant d'une délégation particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ni les salariés représentant effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel (Directeurs d'établissement, DRH...).

Ces dispositions sont rétroactivement applicables au 31 octobre 2022.

2 Chômage

➤ Le gouvernement est autorisé à fixer par décret les règles d'assurance chômage à compter du 1^{er} novembre 2022 et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023, ainsi qu'à **prolonger l'application du dispositif de bonus-malus**.

Pour rappel, le bonus-malus est le dispositif qui permet la variation (à la hausse ou à la baisse) du taux de la cotisation patronale d'assurance chômage en fonction :

- D'une part, du nombre de fins de contrat (« taux de séparation ») déterminé dans le secteur d'activité d'appartenance de l'entreprise (liste fixée tous les 3 ans) ;
- D'autre part, le nombre de fins de contrat (« taux de séparation ») déterminé dans l'entreprise.

Le dispositif du bonus-malus, qui devait prendre fin en 2023, est prolongé jusqu'au mois d'août 2024.

Un décret est attendu pour connaître les modalités d'application exactes de ces dispositions.

Dans le top 3 ce mois-ci

Loi

Loi marché du travail : tour d'horizon des mesures RH

Jurisprudence

Altercation entre salariés : quid de l'obligation de sécurité de l'employeur ?

Le conseil

Que faire en cas de délestage ?

Pensez-y !

- A noter dans l'agenda

- Nos prochains événements



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes

➤ Les salariés en fin de CDD ou de mission intérim qui refusent un CDI à deux reprises pourraient être privés de leurs droits au chômage (la proposition de CDI doit répondre à certaines conditions, être notifiée par écrit au salarié et transmise à Pôle Emploi).

Un décret est attendu pour connaître les modalités d'application de ces dispositions.

➤ 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, sera présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai (pour plus de précisions, voir la brève du 22/12/2022).

Un décret est attendu pour connaître les modalités pratiques de cette mesure.

3 CDD multi-remplacements

D'après la loi, un CDD ou un contrat de travail temporaire peuvent être conclus pour le remplacement d'un salarié, en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail. La jurisprudence (constante) de la Cour de cassation a précisé qu'il n'était pas possible qu'un salarié remplace plusieurs salariés absents. La règle est donc 1 CDD = 1 salarié remplacé.

En 2018, la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel avait introduit, à titre expérimental, la possibilité pour les employeurs de certains secteurs définis par décret, de recruter un salarié en CDD pour remplacer plusieurs salariés absents. L'expérimentation permettait ainsi :

- De conclure un seul CDD pour pouvoir remplacer plusieurs salariés successivement absents ;
- De conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés simultanément absents.

Le recours au CDD multi-remplacement avait toutefois pris fin le 30 décembre 2020.

La loi « Marché du travail » permet le retour de cette expérimentation et autorise, sous réserve de la parution d'un nouveau décret précisant les secteurs concernés, la conclusion d'un seul CDD ou d'un seul contrat de mission pour remplacer plusieurs salariés absents. Il est rappelé que le CDD multi-remplacement ne peut pas avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

L'expérimentation durera 2 ans, à compter de la parution du décret.

La loi « Marché du travail » entre en vigueur le 23 décembre 2022 (mais certaines mesures restent conditionnées à la parution d'un décret - nous ne manquerons pas de revenir vers vous dès que nous en saurons davantage).

Jurisprudence

Altercation entre salariés : quid de l'obligation de sécurité de l'employeur ? Cass. Soc.
30 novembre 2022, 21-17.184

Fondement juridique

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité à l'égard des salariés, lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale, ainsi que des mesures de prévention visant notamment à éviter les risques (c. trav. art. L. 4121-1 et L. 4121-2).

Les faits

En l'espèce, une altercation avait eu lieu entre deux collègues Madame M. et Madame K. sur leur lieu de travail.

L'employeur avait été informé par téléphone et avait alors demandé à une vendeuse d'une boutique voisine, Madame D., de venir remplacer Madame M. qui, invoquant une migraine, lui avait indiqué que son ami venait la chercher.

Or, Madame M. n'avait plus souhaité partir et avait exigé que ce soit Madame K. qui quitte la boutique. Madame M. avait alors proféré d'autres insultes envers sa collègue, qui a répliqué violemment et physiquement.

Madame M. a ensuite été licenciée pour faute grave. Cette dernière a saisi le Conseil de Prud'hommes pour contester la rupture de son contrat.

Les griefs reprochés à l'employeur

Elle estimait que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité au motif qu'il n'avait pas pris toutes les mesures pour prévenir les violences physiques ou morales sur le lieu de travail.

Elle lui reprochait également qu'il n'ait pas pris les mesures pour faire cesser les violences commises à son encontre sur le lieu de travail, faute d'être intervenu personnellement et immédiatement pour mettre un terme à l'altercation dès qu'il en avait été informé.

La décision de la Cour d'appel

Selon la Cour, **l'employeur avait pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir une nouvelle altercation avant leur mise en échec par le seul comportement de Madame M.** En l'espèce, l'employeur avait répondu par téléphone aux sollicitations des deux salariées, fait appel à une autre vendeuse pour remplacer Madame M. sur le lieu de travail et seules les dernières insultes de Madame M. (après les mesures de l'employeur) avaient entraîné la violente réplique physique de Madame K.

La cour d'appel soulignait également que l'employeur n'était pas informé d'une particulière inimitié préexistante entre les deux salariées.

La Cour de cassation a confirmé cette décision.

👁️ Ce qu'il faut retenir

L'employeur qui ignore l'inimitié préexistante entre deux salariées et qui intervient dès qu'il a connaissance d'une altercation assortie de violences physiques pour séparer les salariées, et permettre à l'une d'elles de rentrer chez elle, remplit son obligation de sécurité à leur égard.

LE CONSEIL du Cabinet

Que faire en cas de délestage ?

En cas de pénuries énergétiques durant l'hiver 2022/2023 et en dernier recours, des délestages, c'est-à-dire des coupures d'électricité localisées et temporaires, pourront avoir lieu.

Votre entreprise pourrait être concernée par de telles mesures. Que faire pour anticiper l'impact sur votre activité ?

Dispositif de récupération des heures perdues

Ce dispositif permet de compenser des heures perdues du fait de circonstances exceptionnelles par l'exécution d'heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail.

Concrètement, une entreprise, travaillant habituellement 35h/semaine, subit un délestage lui faisant perdre 7 heures de travail au cours d'une semaine (35h-7h = 28h). Ces 7 heures non travaillées ne seront pas perdues mais récupérées, par exemple avec une semaine à 38h et une semaine à 39h.

Ces heures récupérées ne sont pas des heures supplémentaires mais des heures déplacées. En conséquence, elles n'ouvrent droit ni à paiement majoré ni à contrepartie obligatoire en repos et elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Trois conditions sont nécessaires au recours à la récupération des heures perdues :

- Les interruptions de travail sont collectives ;
- Les interruptions de travail correspondent à des heures perdues en-dessous de la durée légale du travail ;
- Les interruptions de travail sont justifiées en raison d'une cause accidentelle, d'intempéries ou de **force majeure (selon nous, le délestage pourrait relever de la force majeure)**, en cas d'inventaire ou en raison du chômage d'un ou deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédent les congés annuels.

Dès lors que ces conditions sont remplies, vous êtes libres, en tant qu'employeur, de décider ou non la récupération des heures perdues. Par conséquent, les salariés ne peuvent refuser d'effectuer des heures de récupération, sauf raisons personnelles ou faute de l'employeur.

👉 Si vous mobilisez le dispositif des heures perdues, une procédure préalable doit être respectée (consultation du CSE, information de l'Inspection du travail, période pour les heures de récupération, ...).

Activité partielle de longue durée (APLD)

Si votre entreprise a conclu un accord d'APLD initial avant le 31 décembre 2022, vous pourrez signer un avenant autorisant la mise en œuvre de l'APLD dans les cas de délestage, pour la durée du délestage et la durée nécessaire à la remise en marche des unités de production.

En effet, vous pouvez adapter les termes de votre accord pour tenir compte de l'évolution de la situation économique de l'entreprise.

👉 Pour rappel, le dispositif d'APLD est un motif exceptionnel, qui prend fin à compter du 31 décembre 2022. En conséquence, les accords instaurant, pour la première fois, l'APLD dans une entreprise doivent être transmis à l'autorité administrative avant le 31 décembre 2022 au plus tard. Après cette date, vous ne pourrez plus transmettre un accord initial mettant en œuvre l'APLD.

Activité partielle de droit commun

Dans tous les cas, si votre entreprise est directement affectée par le délestage et que vous n'êtes pas en mesure d'aménager le temps de travail de vos salariés, vous pourrez mobiliser le dispositif d'activité partielle de droit commun.

Ce dispositif pourra être sollicité pendant la durée du délestage et, le cas échéant, pendant la durée nécessaire à la remise en marche des unités de production.

👉 Le motif à solliciter est « toutes autres circonstances exceptionnelles », sous-motif « délestage ».

Aménagement du temps de travail et délai de prévenance

Si votre entreprise a conclu un accord d'aménagement du temps de travail prévoyant un délai de prévenance en cas de modification des horaires et dès lors qu'aucune clause dans l'accord n'envisage de circonstances exceptionnelles ou toute formulation permettant d'inclure le délestage, vous pourrez conclure avec vos partenaires sociaux un nouvel accord, à durée déterminée, prévoyant, spécifiquement pour le délestage, un délai de prévenance plus court (par exemple jusqu'à la veille 19h).

Petit plus motivation : l'accord d'intéressement

Si vous souhaitez motiver vos salariés à faire des économies d'énergie au sein de l'entreprise, vous pouvez inclure dans votre accord d'intéressement des objectifs de réduction de la consommation énergétique dans votre entreprise.

PENSEZ-Y !

A noter dans l'agenda

01/01/2023 : le SMIC devrait augmenter de 1,8% (portant le taux horaire brut à 11,27€) – un arrêté est attendu pour confirmer ce point

BELLES FÊTES DE FIN D'ANNEE 🎅

Nos prochains événements

26 janvier 2023 - Café actualité de 9h à 10h30 | [Inscriptions gratuites](#)

Retrouvez dès maintenant notre catalogue de formation en ligne et contactez-nous si un thème vous intéresse | [Informations/s'inscrire](#)



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes



02 99 68 95 96



www.carabin-stierlen-avocats.fr



Suivez-nous !

