

- > **La loi Marché du travail** est publiée au *Journal officiel*...
- > ... **après avoir réussi son examen de passage** devant le Conseil constitutionnel
- > **Présomption de démission** : comment les services RH comptent-ils s'en saisir ?
- > **Immigration** : le gouvernement transmet un avant-projet de loi au Conseil d'État
- > **L'Insee prévoit une croissance de 2,5 % en 2022**, après + 6,8 % en 2021

## DROIT DU TRAVAIL

# La loi Marché du travail est publiée au *Journal officiel*...

**Présomption de démission en cas d'abandon de poste, suppression de l'assurance chômage en cas de refus de deux CDI, prise en main temporaire de la définition des règles du régime d'assurance chômage par l'État, sécurisation des conditions d'électorat au CSE, création d'un service public de la validation des acquis de l'expérience... telles sont les principales mesures de la loi Marché du travail, publié au *Journal officiel* du 22 décembre.**

Définitivement adoptée le 17 novembre (v. *L'actualité* n° 18675 du 21 nov. 2022), la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein-emploi est parue au *Journal officiel* du 22 décembre 2022, après sa validation par le Conseil constitutionnel, le 15 décembre dernier (v. *L'article ci-après*). « Première étape » vers l'objectif du plein-emploi, la loi dite « Marché du travail » comporte diverses mesures relatives à l'assurance chômage, les conditions d'électorat au CSE et à la validation des acquis de l'expérience. Cette loi procède également à la ratification de 20 ordonnances prises entre 2020 et 2022 dans le cadre de la crise sanitaire.

## **Présomption de démission en cas d'abandon de poste**

La loi Marché du travail instaure une présomption simple de démission en

cas d'abandon de poste, dont les modalités de mise en œuvre seront fixées par décret. Un **employeur** confronté à l'abandon volontaire de son poste par un salarié pourra, par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge, le **mettre en demeure de justifier son absence** et de reprendre le travail. S'il ne retourne pas au travail dans le délai fixé par son employeur, le **salarié sera présumé démissionnaire**. Il pourra contester la rupture de son contrat de travail auprès du conseil de prud'hommes qui se prononcera sur la nature de la rupture et les conséquences associées, dans un délai d'un mois.

## **Suppression de l'assurance chômage en cas de refus de deux CDI**

Lorsqu'un **salarié** aura reçu, **au cours des 12 mois** précédents, au moins **deux propositions de CDI** à l'issue d'un CDD ou d'un contrat d'intérim pour le même emploi ou un emploi similaire, le bénéfice de **l'assurance chômage** ne pourra lui être **ouvert** que s'il a été employé dans le cadre d'un **CDI au cours de la même période**.

Toutefois, précise le texte, il ne sera pas exclu de l'assurance chômage lorsque la dernière proposition de CDI qui lui a été adressée n'est pas conforme au projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) qu'il a défini avec son conseiller Pôle emploi. Les modalités d'application de cette mesure seront précisées par décret.

## **Autorisation temporaire de détermination des règles de l'assurance chômage par décret...**

Par dérogation aux dispositions du Code du travail, les **dispositions** d'appli-

cation du régime **d'assurance chômage** peuvent être **fixées par décret** en Conseil d'État depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2022, date à laquelle les règles actuelles devaient arriver à échéance, prévoit la loi Marché du travail. Celles-ci seront **applicables** jusqu'à une date qui sera fixée par décret, et au plus tard jusqu'au **31 décembre 2023**. Lors de l'examen parlementaire de la loi, un premier décret n° 2022-1347 a prolongé à l'identique jusqu'au 31 janvier 2023 les règles d'assurance chômage qui expiraient le 1<sup>er</sup> novembre (v. *L'actualité* n° 18664 du 3 nov. 2022). Un second, pris en application cette fois-ci de la loi Marché du travail prendra le relais pour fixer les règles jusqu'à la fin de l'année 2023, en intégrant un dispositif de modulation de la durée d'indemnisation en fonction de la conjoncture (v. *L'actualité* n° 18677 du 23 nov. 2022). Cette possibilité de modulation est directement prévue par la loi. Elle permet également la modulation des conditions d'affiliation pour l'ouverture ou le rechargement des droits, mais cette option n'a pas été retenue par le gouvernement à l'issue de la concertation.

## **... et prolongation des dispositions relatives au bonus-malus**

Entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre dernier (v. *L'actualité* n° 18621 du 1<sup>er</sup> sept. 2022), les mesures d'application du **bonus-malus** sur la contribution patronale d'assurance chômage pourront, quant à elles, être prolongées jusqu'au **31 août 2024** par le décret en Conseil d'État précité. Actuellement, elles sont applicables jusqu'au 31 janvier 2023, suite à la publication du décret n° 2022-1347 du 29 octobre 2022.

Le décret précisera notamment les périodes de mise en œuvre de la modulation et de prise en compte des fins de contrat pour le calcul du taux modulé. Enfin, la loi prévoit la transmission aux employeurs par les organismes de recouvrement, des données personnelles ayant permis le calcul de la modulation.

### **Concertation à venir sur la gouvernance du régime**

Aux termes de la loi, le gouvernement engagera une **concertation** avec les **partenaires sociaux** sur la **gouvernance** de l'assurance chômage, **sui-vie** le cas échéant d'une **négociation**. Cette concertation s'appuiera sur un document d'orientation qui invitera les partenaires sociaux à négocier « notamment sur les conditions de l'équilibre financier du régime et sur l'opportunité de maintenir le document de cadrage ».

### **Sécurisation des conditions d'électorat au CSE**

Afin de mettre le Code du travail en conformité avec la décision n°2021-947 du Conseil constitutionnel du 19 novembre 2021, la loi redéfinit le corps électoral lors des élections du CSE. Cette nouvelle définition permet de **reconnaître la qualité d'électeur aux salariés assimilés à l'employeur** en raison d'une délégation écrite d'autorité ou représentant celui-ci devant les institutions représentatives du personnel qui intègrent ainsi le corps électoral. Par ailleurs, la loi confirme expressément que ces mêmes salariés restent

inéligibles et ne peuvent donc **pas** être **candidats** aux élections du CSE.

### **Création d'un service public de la VAE**

Un **service public de la validation des acquis de l'expérience (VAE)** est **créé** et aura pour mission d'orienter et d'accompagner les candidats justifiant d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée. Cette mesure s'accompagne d'une **réforme en profondeur** de la VAE. Les candidats n'auront notamment plus à justifier d'une durée d'expérience minimum pour être éligibles, ni d'activités de nature spécifique. Ils pourront aussi bénéficier d'un accompagnement avant que leur dossier n'ait été déclaré recevable et la durée du congé de VAE passera de 24 à 48 heures. En outre, la possibilité offerte aux AT Pro (associations de transitions professionnelles), pendant la crise sanitaire liée à la Covid-19, de prendre en charge les frais afférents à une procédure de VAE est pérennisée. Par ailleurs, la loi prévoit d'expérimenter la possibilité d'intégrer des actions visant une VAE aux contrats de professionnalisation.

### **Déplafonnement de la durée des missions en CDI intérimaire**

La loi **supprime** la **durée maximale** des missions d'**intérim** réalisées dans le cadre d'un **CDI** (contrat à durée indéterminée) **intérimaire**. Jusqu'à maintenant, cette durée était limitée à 36 mois, contre 18 mois dans le cadre des missions liées à un contrat de travail temporaire de droit commun.

### **Expérimentation des CDD « multiremplacement »**

L'**expérimentation** des **CDD « multiremplacements »** de la loi Avenir professionnel est ainsi **réactivée**. **Dans des secteurs définis** par décret, les entreprises pourront conclure un seul CDD ou un seul contrat de mission pour remplacer plusieurs salariés absents, soit simultanément soit successivement. Cette expérimentation doit être menée pendant **deux ans** à compter de la parution du décret définissant les secteurs concernés.

### **Remise de rapports en matière d'offre d'emploi**

La loi prévoit la remise de **deux rapports** en matière d'offre d'emploi.

- Le premier portera sur l'**application** des dispositions relatives à l'**offre raisonnable d'emploi** et les évolutions constatées depuis l'entrée en vigueur de la **loi n°2018-771** du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son **avenir professionnel** et devra être remis au Parlement par Pôle emploi dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la loi.

- Le second portera sur le **caractère conforme des offres d'emploi diffusées par Pôle emploi** et devra être remis au Parlement par le gouvernement dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi. ■

L. n°2022-1598, 21 déc. 2022, JO 22 déc.

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## POLITIQUE SOCIALE

# ... après avoir réussi son examen de passage devant le Conseil constitutionnel

**Avant sa parution au Journal officiel (v. l'article précédent), le Conseil constitutionnel avait validé le 15 décembre 2022 les principales dispositions de la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein-emploi : assurance chômage, refus réitérés de CDI, présomption de démission, VAE. Selon les Sages, celles-ci ne méconnaissent aucune exigence constitutionnelle.**

Saisi le 18 novembre dernier par plus de 60 députés (v. l'actualité n° 18676

du 22 nov. 2022), le **Conseil constitutionnel** a tranché le 15 décembre 2022 en fin d'après-midi : les dispositions contestées de la **loi Marché du travail** sont toutes **conformes** à la Constitution. Les Sages n'ont formulé aucune réserve, ouvrant la porte à la publication au *Journal officiel* du texte le 22 décembre 2022 (v. l'article précédent).

### **L'habilitation du gouvernement à fixer les règles d'assurance chômage**

Le **gouvernement** peut être **habilité temporairement** à fixer lui-même les **règles** relatives à l'assurance **chômage** sans être

limité par le législateur sur l'objet ou la portée des dispositions que pourrait contenir le décret, estime le Conseil constitutionnel. En l'espèce, la loi Marché du travail accorde cette compétence au **pouvoir réglementaire** pour la période courant du 1<sup>er</sup> novembre 2022 au 31 décembre 2023.

Les Sages rappellent que le législateur est libre de « renvoyer à un décret, pris après une concertation appropriée, ou confier à la négociation collective le soin de préciser, en matière de détermination collective des conditions de travail, les modalités d'application des

règles qu'il a fixées». La loi Marché du travail prévoyant une **concertation** avec les **organisations** de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel (celle-ci s'est clôturée le 21 novembre dernier, v. *l'actualité* n° 18677 du 23 nov. 2022), une atteinte à l'étendue de la compétence du législateur ou au principe de participation des travailleurs à la définition de leurs conditions de travail est exclue par le Conseil constitutionnel. Ce dernier ne retient pas non plus d'atteinte au principe d'égalité devant la loi, au principe de fraternité ou à toute autre exigence constitutionnelle.

### Les refus réitérés de CDI

En **privant** d'indemnisation du **chômage** les salariés ayant **refusé à deux reprises** une proposition de **CDI** émise à l'issue d'un **CDD** ou d'un contrat d'intérim, le législateur n'a **pas fait peser** sur les demandeurs d'emploi une **contrainte excessive** ou créé une différence de traitement injustifiée entre demandeurs d'emploi. Telle est la conclusion du Conseil constitutionnel, qui s'appuie sur l'objectif d'intérêt général de **lutter contre la précarité** résultant de l'embauche dans le cadre de **CDD** ou de missions d'intérim. À l'appui de leur position, les Sages mentionnent également les différentes conditions et limites posées par la loi Marché du travail à l'application du nouveau dispositif : période de référence de 12 mois, prise en compte des seules propositions de **CDI** pour occuper un même emploi ou un emploi similaire, non-application

aux salariés ayant travaillé en **CDI** pendant la période de référence ou ayant reçu une dernière offre de **CDI** non conforme à leur projet personnalisé d'accès à l'emploi.

### La présomption de démission en cas d'abandon de poste

Les Sages estiment que la **présomption de démission** en cas d'**abandon de poste** ne méconnaît **aucune exigence constitutionnelle** (v. *l'actualité* n° 18661 du 27 oct. 2022 et n° 18675 du 21 nov. 2022), bien qu'elle puisse avoir un impact sur des droits garantis par son préambule, à savoir : le droit d'obtenir un emploi et l'existence d'un régime d'indemnisation des travailleurs privés d'emploi. Pour justifier leur décision, ils s'appuient sur plusieurs des dispositions du nouvel article L. 1237-1-1 du Code du travail. Tout d'abord, la présomption de démission **ne s'applique pas** lorsque l'abandon de poste est justifié par un **motif légitime** (raisons médicales, exercice du droit de grève ou du droit de retrait, etc.). Ensuite, le salarié doit être **mis en demeure** de justifier de son absence et de reprendre son poste dans un délai déterminé. Enfin, la présomption instituée par le législateur **peut être renversée** par le salarié en saisissant le conseil de prud'hommes qui doit statuer dans un délai d'un mois à compter de sa saisine. Le Conseil constitutionnel juge par ailleurs, que la présomption de démission n'institue **aucune différence de traitement**. Ce qui lui permet d'écarter toute atteinte au principe d'égalité devant la loi.

### La réforme de la validation des acquis de l'expérience

En renvoyant à un décret la composition et les modalités de fonctionnement du jury en charge de la **validation des acquis de l'expérience** (VAE), le législateur n'a pas méconnu l'étendue de sa compétence. Selon le Conseil constitutionnel, « en prévoyant que la VAE est prononcée par un **jury**, le législateur a entendu assurer que la délivrance d'un diplôme ou d'un titre dans ce cadre soit soumise à l'appréciation d'une **instance collégiale** composée de **personnes choisies** en raison de leurs qualifications, de leurs aptitudes ou de leurs compétences dans les disciplines, matières ou professions concernées ».

Les sages estiment également que le « **monopole** de l'État pour la **collation des grades et diplômes nationaux** » ne peut être regardé comme un principe à valeur constitutionnelle. Ils rejettent donc les griefs formulés par les requérants sur le fondement de ce principe. Plus globalement, les conditions d'adoption des dispositions relatives à la VAE et à l'expérimentation de la mobilisation de la VAE dans le cadre du contrat de professionnalisation « n'ont pas méconnu les exigences de clarté et de sincérité du débat parlementaire », estime le Conseil constitutionnel. ■

Cons. const., 15 déc. 2022, déc. n° 2022-844 DC, JO 22 déc.

 CONSULTEZ LE DOCUMENT SUR : [www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## RUPTURE DU CONTRAT

# Présomption de démission : comment les services RH comptent-ils s'en saisir ?

**Avec la publication de la loi Marché du travail au Journal officiel du 22 décembre 2022, le législateur consacre une « présomption de démission » afin de lutter contre le phénomène des abandons de poste. Dès la mise en œuvre de cette mesure, comment les entreprises vont-elles réagir face aux salariés abandonnant leur poste ? Vont-ils les présumer démissionnaires ou continuer à les licencier pour faute grave ? Éléments de réponse avec plusieurs spécialistes des ressources humaines et avocats conseillant des entreprises.**

Selon Marc Ferracci, rapporteur du projet de loi Marché du travail à l'Assemblée nationale, « les employeurs et les organisations patronales ont fait valoir le caractère fréquent » des abandons de poste et « la nécessité d'intervenir » (v. *l'actualité* n° 18661 du 27 oct. 2022). Pour remédier au phénomène, la loi Marché du travail du 21 décembre 2022 a créé une « présomption de démission » (v. *l'article page 1*). Comment les entreprises comptent-elles s'en saisir une fois le décret d'application publié au *Journal officiel*? Sont-elles satisfaites de l'intervention du législateur? Pour

répondre à ces interrogations, *Liaisons sociales quotidien* a interrogé différents spécialistes des ressources humaines (RH). Il en ressort une appréciation hétérogène, partagée entre une forte attente et le rejet d'un dispositif jugé insécurisant.

### Forte attente dans certaines TPE-PME

Marion Ledéan-Durel, fondatrice du cabinet d'expertise en ressources humaines DHM, constate une **impatience** de ses **clients, petites et moyennes entreprises**, sur la présomption de démission. « Je pense à plusieurs sec-

teurs d'activité pour lesquels on fait une veille, ils attendent de pied ferme ce texte », nous a-t-elle confié, celui-ci mettant fin aux « menaces d'abandon de poste » des salariés qui souhaitent quitter l'entreprise tout en bénéficiant de l'assurance chômage. Marion Ledéan-Durel se réjouit du **dispositif** inséré dans la **loi Marché du travail**, jugé « beaucoup **plus sécurisant** » que le licenciement pour faute grave utilisé par les employeurs jusqu'ici. « C'est bien d'enfin encadrer l'abandon de poste ! », ajoute-t-elle. La rédaction du texte ne l'inquiète pas, contrairement à plusieurs avocats travaillistes (v. *L'actualité* n° 18675 du 21 nov. 2022), même s'il « manque de précision ». Son application au sein de sa clientèle fait peu de doute, selon elle. Youssou Seye, directeur des ressources humaines de Vivre et devenir, nous le confirme en ne voyant pas pourquoi il continuerait à licencier pour faute grave (v. *ci-après*). « Ce dispositif simplifie en partie la procédure sur l'absence injustifiée », se satisfait-il avant d'ajouter que la présomption de démission ne lui apparaît pas particulièrement risquée juridiquement.

### **Poursuite des licenciements pour faute grave...**

« La présomption de démission ne suscite **pas beaucoup de réactions** de la part de nos clients et nous n'anticipons **pas** qu'il sera **utilisé** régulièrement », nuance César Solis, avocat conseil au sein du cabinet Steering. Selon Loubna Tigroussine, professionnelle des ressources humaines auprès d'un groupe d'éducation, « c'est avant tout un mécanisme qui nous met dans une situation assez délicate ». « Nous allons **poursuivre les licenciements pour absence injustifiée prolongée, en attendant de voir ce que donne le contentieux** sur le sujet », a renchéri Julie\*, juriste au sein d'un groupe de supermarchés. Au sein de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, cette position ne serait pas isolée, selon elle.

« Je pense qu'on va continuer à licencier en s'appuyant sur notre CCN », complète Marie\*, juriste auprès d'une entreprise postale. Elle évoque, avec la **présomption de démission**, « un **nouveau risque de contentieux** dont on peut se passer ». Céline\*, juriste affaires sociales au sein d'une grande entreprise de transports publics pourtant régulièrement confrontée à des abandons de poste, nous confie quant à elle que « la **question se pose en interne** de ne pas appliquer ce dispositif ». Cécile Noël, avocate au sein du cabinet Picard Avocats, anticipe que la pratique trou-

vera des parades pour ne pas avoir à mobiliser le dispositif imaginé par le législateur.

### **... en raison d'un dispositif « pas suffisamment sécurisé »**

Les raisons de cette réticence à utiliser le nouveau dispositif légal ? Tout d'abord, la **crainte** que des **salariés contestent** la « **présomption de démission** » devant les conseils de **prud'hommes** en faisant valoir des manquements de l'employeur, nous explique Julie\*. « Le dispositif n'est pas suffisamment sécurisé à notre sens », estime cette professionnelle des ressources humaines. Avant d'ajouter que « **l'abandon de poste « négocié »** permettrait d'**éviter les coûts liés à la rupture conventionnelle pour l'employeur, et de bénéficier de l'assurance chômage pour les salariés**. Si ces derniers n'ont plus le chômage, ils ne voudront plus quitter l'entreprise, mais resteront démotivés, dans un mauvais esprit ». Selon l'avocat César Solis, la présomption de démission « risque de créer davantage d'incertitudes qu'il ne crée de nouvelle solution pour les entreprises ».

### **Entre crainte de situations conflictuelles...**

Le salarié abandonnant son poste ne pourra plus prétendre à l'assurance chômage s'il est présumé démissionnaire. Plusieurs professionnels des **RH craignent la conflictualisation de situations** jusque-là soldées par un abandon de poste, voire l'utilisation détournée de la procédure d'inaptitude pour obtenir un licenciement. « Afin de trouver des solutions pour éviter de perdre le droit à l'assurance chômage, les **salariés ont tout intérêt à revenir travailler suite à une mise en demeure et alterner les périodes d'absences injustifiées**

et les périodes de **présence** », prédit par exemple Yasmin Tanouyat, avocat conseil d'entreprises. La juriste en affaires sociales Céline\* partage cette inquiétude : « il s'agit d'une fausse bonne idée qui risque d'avoir des effets pervers : que feront les salariés qui utilisaient ce motif pour sortir de l'entreprise sans perdre leurs droits à Pôle emploi ? »

### **... et espoir de trouver des alternatives à l'abandon de poste**

Selon la fondatrice de DHM, des **alternatives** existent pour permettre un départ serein sans avoir à conclure une rupture conventionnelle. « Cela va nous obliger, dans les services RH, à faire plus de **pédagogie sur tous les motifs de rupture** (prise d'acte, résiliation judiciaire) et les **cas de démission légitime** qui existent. Aujourd'hui, les salariés ne les connaissent pas », nous explique-t-elle. Depuis que l'amendement sur l'abandon de poste a été voté à l'Assemblée nationale, son cabinet d'expertise RH multiplie ces efforts d'explication auprès de salariés exprimant une volonté de départ. L'objectif est de **rechercher leurs motivations pour trouver une solution adéquate**. « Dans de nombreux cas, ils ont droit au chômage et il est possible de se quitter sans conflit ou difficulté », se veut-elle rassurante. Loubna Tigroussine, professionnelle des ressources humaines, renchérit : « je pense que l'on peut éviter les abandons de poste en se montrant, **côté RH et direction, communicants et dans le dialogue** ». Yasmin Tanouyat se montre moins optimiste : « cela concerne des cas limitatifs et il existe d'autres possibilités pour « pousser » l'employeur à licencier ». ■

\* Le prénom a été modifié

## // Journée d'actualité

### ► Un an de jurisprudence sociale 2022 – Les arrêts majeurs de l'année !

En présentiel ou connecté à distance en direct

Dans un contexte législatif en constante évolution, les apports de la jurisprudence sociale sont scrutés avec attention. Liaisons sociales vous propose, un décryptage croisé de nos meilleurs experts praticiens du droit du travail, entre les arrêts marquants et les évolutions législatives présentes ou annoncées.

RDV le **jeudi 19 janvier 2023** avec les interventions de Bruno Fieschi, avocat associé (Flichy Grangé Avocats) ; Jean-Emmanuel Ray, professeur à l'université Paris I-Sorbonne et à Sciences Po Paris ; Agnès Viottolo, avocat à la cour (Teitgen & Viottolo) ; Paul-Henri Antonmattei, professeur à l'université Montpellier I ; Stéphane Brotons, président de la 4<sup>e</sup> chambre de la Cour administrative d'appel de Versailles ; Aline Chanu, avocat associé (Cabinet Lepany et associés) ; Arnaud Teissier, avocat associé (Capstan Avocats).

Pour plus d'informations : [www.wk-formation.fr/conferences](http://www.wk-formation.fr/conferences) Tél. : 09 69 32 35 99

# Immigration: le gouvernement transmet un avant-projet de loi au Conseil d'État

**En prévision de sa présentation en Conseil des ministres, prévu en janvier 2023, le gouvernement a transmis, le 19 décembre, au Conseil d'État un avant-projet de loi pour contrôler l'immigration et améliorer l'intégration. Comme annoncé, ce texte contient un volet « travail »: titre de séjour pour les métiers en tension, amende administrative en cas d'emploi de travailleurs en situation irrégulière, accès facilité au marché du travail pour certains demandeurs d'asile, etc.**

Plus de quatre ans après la loi Asile et immigration du 10 septembre 2018 (*v. l'actualité n° 17632 du 17 août 2018 et n° 17773 du 12 mars 2019*), Emmanuel Macron souhaite à nouveau mener une réforme sur ce sujet sensible. La présentation d'un texte en Conseil des ministres étant annoncée pour janvier 2023, le gouvernement a transmis le 19 décembre dernier un avant-projet de loi « pour contrôler l'immigration et améliorer l'intégration ». Porté par Olivier Dussopt et Gérard Darmanin, il contient plusieurs articles relatifs à une « meilleure intégration des étrangers par le travail et la langue ». « Notre volonté [est] de n'avoir recours à l'immigration économique non communautaire que de manière subsidiaire », a précisé le ministre du Travail dans les colonnes du *Figaro* du 21 décembre 2022.

## Créer un titre de séjour « métiers en tension »

Disposition phare du volet « travail » de l'avant-projet de loi Immigration, le **titre de séjour « métiers en tension »** serait accordé **de plein droit**, jusqu'au 31 décembre 2026, à tout **étranger** qui **justifierait**:

- de l'exercice d'une **activité professionnelle salariée figurant** dans la **liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement** (qui devrait être mise à jour) depuis au moins **huit mois sur les 24 derniers mois**;

- d'une période de **résidence ininterrompue** d'au moins **trois années** sur le territoire national.

Ce **titre** serait **valable pour** une durée d'**un an** et vaudrait autorisation de travail. « On pense que cela concernera

quelques milliers de personnes par an », a précisé Olivier Dussopt dans *Le Figaro* du 21 décembre 2022. Selon Olivia Grégoire, interrogé le même jour sur *France Info*, il s'agirait de 7 000 à 10 000 personnes déjà présentes et actives sur le territoire national.

Un salarié étranger titulaire du titre de séjour « métiers en tension » pendant une année continue sous couvert d'un CDI pourrait solliciter une carte de séjour pluriannuelle, précise également l'avant-projet de loi.

Un décret viendrait préciser les modalités d'application de ce nouveau titre de séjour. Par ailleurs, un bilan sur son application serait remis au Parlement par le gouvernement au plus tard le 30 juin 2026.

## Accélérer l'accès au marché du travail de certains demandeurs d'asile

Pour les **demandeurs d'asile** ressortissant de pays bénéficiant d'un **taux de protection internationale élevé**, l'**accès au marché du travail** pourrait être **autorisé dès** l'introduction de leur **demande**. Le délai de droit commun de six mois ne serait donc pas applicable. Sur la base d'un taux minimal de protection internationale accordée en France défini par décret, un arrêté fixerait annuellement la liste des pays concernés par cette dérogation. Elle pourrait être modifiée en cours d'année en cas d'évolution rapide de la situation dans un pays d'origine.

Le demandeur d'asile éligible à cet accès rapide au marché du travail bénéficierait d'une **formation linguistique** et d'actions de **formation professionnelle continue**.

Par exception, ces dispositions favorables à certains demandeurs d'asile ne seraient pas applicables lorsque l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra) statue en procédure accélérée en application du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

## Créer une amende administrative en cas d'emploi d'étranger non autorisé à travailler

En cas d'**emploi d'étranger non autorisé à travailler**, l'autorité administrative pourrait prononcer par décision motivée une **amende administrative** d'un

montant **maximal de 4 000 €, appliquée autant de fois** qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement. En cas de **récidive** dans un délai de deux ans, ce **plafond** serait **doublé**. Pour fixer le montant de l'amende, l'administration prendrait en compte les circonstances de l'infraction, le comportement de l'employeur, notamment sa bonne foi, ainsi que ses ressources et charges. Lorsque l'emploi d'étranger non autorisé à travailler fait également l'objet d'une amende pénale, le cumul avec l'amende administrative ne pourrait dépasser le maximum légal le plus élevé des sanctions encourues.

Le délai de prescription applicable serait de deux années révolues à compter du jour où le manquement a cessé. Par ailleurs, l'**employeur pourrait contester** la décision de l'administration **devant le tribunal administratif**, à l'exclusion de tout recours hiérarchique.

Un décret en Conseil d'État viendrait préciser les modalités d'application de cette nouvelle amende administrative et les conditions de sa mise en œuvre.

## Favoriser la formation à la langue française des travailleurs étrangers

L'avant-projet de loi entend favoriser l'intégration par la maîtrise de la langue française (*v. l'encadré*). Ainsi, les **salariés étrangers allophones**, à savoir des personnes dont la langue maternelle est une langue étrangère dans la communauté où elles se trouvent, et **ayant conclu un contrat d'intégration républicaine** avec l'État pourraient béné-

### LE TITRE DE SÉJOUR PLURIANNUEL CONDITIONNÉ À LA MAÎTRISE DU FRANÇAIS

L'avant-projet de loi conditionne la délivrance de la carte de séjour pluriannuelle au terme d'une première année de séjour régulier en France à l'obtention d'un niveau de maîtrise de la langue française déterminé par décret en Conseil d'État. Par exception, cette condition ne serait pas exigée pour les étrangers dispensés de la signature d'un contrat d'intégration républicaine avec l'État.

ficier d'**autorisations d'absence** pour suivre une formation linguistique visant à atteindre un niveau de français «suffisant» fixé par décret. Ces absences, dans une limite fixée par décret en Conseil d'État, constitueraient du **temps de travail effectif** et donneraient lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

De manière plus générale, serait intégrée au Code du travail la possibilité pour l'**employeur** de proposer des **formations** à ses salariés allophones afin de leur permettre d'acquérir le niveau de français «suffisant» mentionné ci-dessus.

### **Restreindre l'accès des étrangers au statut d'auto-entrepreneur**

En complément des mesures portant sur les salariés, le gouvernement sou-

haite empêcher l'accès des étrangers en situation irrégulière au statut d'auto-entrepreneur. Ainsi, le Code de commerce prévoirait que «le **statut d'entrepreneur individuel** n'est pas accessible aux **étrangers** ressortissants de pays **non-membres** de l'UE (Union européenne) ne disposant pas d'un **titre** de séjour les **autorisant** à exercer une **activité professionnelle**».

### **Réformer les passeports «talent»**

Le gouvernement souhaite faciliter l'implantation sur le sol français de soignants étrangers pour une durée supérieure ou égale à un an. À cette fin, l'avant-projet de loi crée un **nouveau titre de séjour** «talent-professions médicales et de la pharmacie» d'une **durée maximale de 13 mois** (quatre ans dans certaines situations). L'étranger

concerné devrait **justifier** d'une **autorisation d'exercice** dans un **établissement de santé** public ou privé à but non lucratif ainsi que du respect d'un **seuil de rémunération** fixé par décret en Conseil d'État.

Par ailleurs, les dispositions existantes pour l'octroi de titres de séjour liés à la création d'une entreprise ou à un investissement en France seraient reprises *via* une carte de séjour pluriannuelle unique portant la mention «talent-porteur de projet» d'une durée maximale de quatre ans. ■

Avant-projet de loi pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration, transmis au Conseil d'État le 19 déc. 2022

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## ÉCONOMIE ET CONJONCTURE

# L'Insee prévoit une croissance de 2,5 % en 2022, après + 6,8 % en 2021

**Dans sa note de conjoncture publiée le 15 décembre 2022, l'Insee anticipe un recul de 0,2 % de la croissance française à la fin 2022. L'activité se redresserait légèrement début 2023. Sous l'effet du contexte économique, l'emploi ralentirait et le chômage se stabiliserait au cours des prochains trimestres.**

Selon la note de conjoncture de l'Insee, diffusée le 15 décembre 2022, l'**économie française** fléchirait au **quatrième trimestre 2022** (-0,2 %) puis repartirait progressivement à la hausse au cours du premier semestre 2023 (+0,1 % au premier trimestre puis +0,3 % au deuxième). Au total, l'acquis de croissance du PIB à **mi-année 2023** serait positif mais modeste (+0,4 %).

L'emploi total augmenterait de près de 50 000 au premier semestre 2023. Le taux de chômage se stabiliserait, quant à lui, à 7,3 % de la population jusqu'à mi-2023.

### **L'activité en berne dans les principales économies de la zone euro**

Malgré les soutiens budgétaires et les effets résiduels de rattrapage post-crise sanitaire, l'activité pourrait fléchir au cours de l'hiver au sein de la zone euro. Ainsi, au **quatrième trimestre 2022**, l'activité reculerait en **Italie** (-0,3 %) et en

**Allemagne** (-0,1 %). L'**Espagne** serait le seul des principaux pays de la zone euro où l'activité progresserait en fin d'année (+0,2 %), du fait d'une plus faible exposition aux contraintes énergétiques que les autres pays européens et d'un potentiel de rattrapage post-Covid «sans doute plus important».

Au **premier trimestre 2023**, l'activité continuerait de décliner en **Allemagne** (-0,4 %) et en **Italie** (-0,2 %) et de progresser en **Espagne** (+0,2 %).

Hors zone euro, l'**économie britannique** resterait en **récession** (-0,3 % au quatrième trimestre 2022 et au premier trimestre 2023), «sur fond de très forte inflation aggravée par les contraintes d'offre issues du Brexit». L'**activité américaine** ralentirait au quatrième trimestre (+0,4 %, après +0,6 % au troisième trimestre), avant de légèrement fléchir au premier semestre 2023 (0,0 % au premier trimestre 2023 puis -0,2 % au deuxième). Enfin, l'**économie chinoise** rebondirait modérément au cours des prochains trimestres, «sous réserve d'allègement effectif des restrictions sanitaires».

### **L'économie française rebondirait légèrement début 2023**

Sous l'effet d'une production industrielle en recul et d'une activité atone dans les services, le **PIB français** pour-

rait légèrement fléchir au **quatrième trimestre 2022** (-0,2 %, après +0,2 au trimestre précédent). L'activité **rebondirait** néanmoins très légèrement au **premier trimestre** (+0,1 %), à la faveur du rebond attendu dans la cokéfaction-raffinage après les grèves de l'automne, et du redémarrage programmé de plusieurs réacteurs nucléaires actuellement en maintenance. Le rebond serait plus franc au **deuxième trimestre** (+0,3 %) avec une accélération de l'activité dans les services. Au total, la **croissance annuelle** atteindrait +2,5 % en 2022 (après +6,8 % en 2021) et l'acquis de croissance annuelle pour 2023 serait modeste, à hauteur de 0,4 % à mi-année.

Par ailleurs, compte tenu du dynamisme du **revenu disponible brut des ménages (RDB)** au **quatrième trimestre 2022** (+3,1 %), le pouvoir d'achat augmenterait en fin d'année, à un rythme proche du trimestre précédent (+0,8 % après +0,9 %). Sur l'ensemble de l'**année 2022** et compte tenu de sa baisse au premier semestre, le pouvoir d'achat global serait **quasi stable** (-0,1 %) et il diminuerait de l'ordre de 0,6 % par unité de consommation, pénalisé par la forte accélération des prix. Au premier semestre 2023, le pouvoir d'achat par unité de consommation se replierait (-1,2 % au premier trimestre puis -0,5 % au deuxième tri-

mestre), du fait du dynamisme des prix de consommation.

Pour 2023, l'acquis d'évolution du pouvoir d'achat à mi-année serait négatif (-0,6 %, soit -0,9 % par unité de consommation).

### Le chômage se stabiliserait au premier semestre 2023

Compte tenu du scénario envisagé pour l'activité, l'emploi ralentirait

dans tous les secteurs au cours des prochains trimestres (+0,2 % au quatrième trimestre 2022, puis +0,1 % au premier comme au deuxième trimestre 2023). Au final, l'emploi total augmenterait de près de 50 000 au premier semestre 2023, après +186 000 au second semestre 2022 et +236 000 au premier semestre 2022. Mi-2023, le nombre total d'emplois créés depuis l'avant-crise sanitaire attein-

drat environ 1,3 million (soit +4,4 %). Jusqu'à mi-2023, le taux de chômage resterait stable (à 7,3 % de la population active), « car la population active et l'emploi évolueraient au même rythme ». ■

Insee, Note de conjoncture, 15 déc. 2022

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : [www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## // à retenir aussi

### ➤ Législation et réglementation

Le BOSS abroge plusieurs circulaires relatives à la protection sociale complémentaire. Cinq circulaires et une instruction sont abrogées depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022, annonce un communiqué du *Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS)* diffusé le 20 décembre 2022. L'abrogation de ces textes fait suite à l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre dernier de la rubrique « Protection sociale complémentaire » du BOSS consacrée au traitement social des contributions des employeurs au financement de la retraite supplémentaire et de la prévoyance complémentaire collectives et obligatoires, dont les commentaires ont le même objet (v. *l'actualité* n°18645 du 5 oct. 2022). Sont ainsi abrogées les circulaires et instructions suivantes : DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 (assujettissement des contributions patronales au financement de la retraite supplémentaire et prévoyance complémentaire) ; DSS/3C/5B n°2009-199 du 30 juin 2009 (traitement social des contributions patronales versées aux institutions de retraite supplémentaire) ; DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013 (assujettissement des contributions employeurs au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire) ; questions-réponses du 29 décembre 2015 (contributions employeurs au financement des prestations complémentaires de santé) ; DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 (traitement social du financement employeur de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail) ; DSS/5B/2009/31 du 30 janvier 2009 (régime social des contributions employeurs au financement de retraite complémentaire légalement obligatoires) (BOSS, communiqué, 20 déc. 2022).

### ➤ Projets

Des députés proposent la création d'un « chèque-bureau » pour développer le télétravail dans un tiers-lieu. Plusieurs députés Les Républicains (LR) ont déposé le 15 décembre 2022 une proposition de loi visant à créer un « chèque-bureau » pour le développement du télétravail en tiers-lieu. Ce texte ouvrirait dans le Code du travail la possibilité pour l'employeur de financer en tout ou en partie les frais générés par les salariés lors de l'exercice, au sein d'un tiers-lieu comme un espace de co-working, de leur prestation de travail sous forme de télétravail. Les sommes consacrées à cette pratique seraient désocialisées et défiscalisées et l'État pourrait, sur pré-

sentation des chèques bureaux, rembourser à l'employeur tout ou partie de leur valeur libératoire. La proposition de loi a été transmise à la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale et pourrait y être examinée dans les prochaines semaines. Selon les parlementaires, le développement du télétravail en tiers-lieu est un enjeu de santé publique et d'équité territoriale déjà mentionné dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 (v. *le dossier juridique -CT exéc.-* n°69/2021 du 14 avr. 2021) (*Proposition de loi visant à créer un « chèque-bureau » pour le développement du télétravail en tiers-lieu, déposé à l'Assemblée nationale le 15 déc. 2022*).

### ➤ Conventions et accords

Salaires dans les cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes. Un avis paru au *Journal officiel* du 16 novembre 2022 lance la procédure d'extension de l'accord de salaires n°46 du 7 octobre 2022, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Les valeurs de base et hiérarchiques sont fixées à 121,17 € et 74,62 €. Pour les salariés inscrits à l'Ordre des experts-comptables ou à la Compagnie des commissaires aux comptes, à l'indice 40, la rémunération annuelle est fixée à 46 454 €. L'accord sera publié au BOCC n°2022-45.

Télétravail dans les missions locales et PAIO. Un avis paru au *Journal officiel* du 11 novembre 2022 lance la procédure d'extension de l'accord du 7 juillet 2022 visant à encadrer « formellement » le télétravail régulier dans les missions locales et PAIO. Le nombre de jours de télétravail est fixé à minima dans la branche à deux jours fractionnables par mois pouvant aller jusqu'à deux jours par semaine, avec une période d'adaptation de trois mois maximum. Le télétravail pourra être suspendu provisoirement sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires. L'employeur sera tenu de fournir un ordinateur et un téléphone portable « ou à défaut, un système de communication numérique ». Par ailleurs, le montant et les modalités de prise en charge des frais professionnels engendrés par le télétravail seront déterminés par l'employeur dans le cadre d'une charte ou à défaut de gré à gré entre l'employeur et le salarié. L'accord sera publié au BOCC n°2022-45.

## CHIFFRES ET INDICES ÉCO

### INFLATION

#### Les prix à la consommation

augmenteraient de 0,4 % en novembre 2022, après + 1,0 %, selon une estimation provisoire de l'Insee du 30 novembre. Sur un an, ils progresseraient de 6,2 % en novembre 2022, comme le mois précédent. Les prix de l'alimentation (notamment hors produits frais) et des produits manufacturés accéléreraient. Ceux des services augmenteraient à un rythme proche du mois précédent. Malgré la diminution des remises sur les carburants, les prix de l'énergie ralentiraient légèrement notamment du fait du moindre dynamisme des prix des produits pétroliers.

### CONJONCTURE

#### L'activité du secteur privé s'est

repliée en novembre pour la première fois depuis février 2021, selon une première estimation du cabinet S&P Global publiée le 23 novembre. L'indice PMI Flash s'est en effet établi à 48,8, en repli d'1,4 point par rapport à octobre. *Source AFP*

**Le climat des affaires** est resté stable en novembre, l'indice s'étant maintenu à son niveau de septembre et d'octobre (102), selon des données publiées le 24 novembre par l'Insee. La situation conjoncturelle se détériore dans l'industrie, le bâtiment et les services par rapport à octobre, mais s'améliore dans le commerce de gros par rapport à septembre, précise l'Institut. *Source AFP*

**Le moral des ménages** s'est très légèrement amélioré en novembre en France, selon des données publiées le 25 novembre par l'Insee. L'indicateur progresse d'un point par rapport à octobre pour s'établir à 83. *Source AFP*

## NOMINATIONS

### IPSOS

**Sébastien Gimenez** a été nommé DRH de l'institut de sondage Ipsos (environ 17 000 collaborateurs). Il avait été nommé DRH France de la société de conseil opérationnel internationale KLB Group en 2019, avant de voir son périmètre étendu à l'ensemble du groupe en 2021.

## Emploi et chômage

### ► Pôle emploi : vers une prolongation d'un an de la convention tripartite

Un projet d'avenant à la convention tripartite État-Unédic-Pôle emploi 2019-2022 a été soumis aux membres de la Commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) le 19 décembre (*v. l'actualité n° 18019 du 13 mars 2020*). Cet avenant entend reporter l'échéance de la convention à la fin de l'année 2023 afin de repenser les orientations du service public de l'emploi une fois que les chantiers de la mise en place de France Travail et des nouvelles règles d'indemnisation seront achevés. Quelques aménagements seraient cependant apportés à l'actuelle convention. L'absence de mise en œuvre en raison de la crise sanitaire liée à la Covid-19 du « pack de démarrage », qui devait permettre d'accélérer l'accompagnement des demandeurs d'emploi, serait intégré. Celui-ci a en effet été transformé dans le cadre du plan en faveur des demandeurs d'emploi de longue durée en un « pack de remobilisation » qui devrait poursuivre sa mise en œuvre. Le texte intègre en outre les évolutions engendrées en particulier par le déploiement des contrats d'engagement jeunes (100 000 entrées en CEJ sont prévues en 2023) et du plan de mobilisation contre les tensions de recrutement. L'avenant prévoit notamment que la constitution de « vivier de demandeurs d'emploi » disponibles pour répondre aux besoins dans ces métiers en tension se poursuivra en 2023.

### ► Assurance chômage : l'Unédic estime à 16 % la baisse moyenne des allocations avec la précédente réforme

Dans son premier bilan de la précédente réforme de l'assurance chômage, consulté le 21 décembre par l'AFP, l'Unédic observe, au vu de résultats portant sur les données de fin juin 2022, que les allocataires touchés par la réforme ont en moyenne une allocation journalière inférieure de 16 % à ce qu'ils auraient perçu avec les anciennes règles. En parallèle, la durée moyenne potentielle des droits a augmenté, à 18 mois en moyenne (+ 3 mois). L'Unédic note aussi une baisse de 20 % des ouvertures ou rechargements de droits par rapport à 2019, en raison des nouvelles règles et d'effets conjoncturels. La baisse est plus importante chez les moins de 25 ans (- 26 %), les allocataires sortant de CDD (- 30 %) ou de contrat d'intérim (- 37 %). La part des allocataires indemnisés parmi les inscrits à Pôle emploi est

de 36,6 % en juin 2022 (contre 40,4 % en décembre 2021). La réforme instaurerait aussi une dégressivité de 30 % pour les chômeurs de moins de 57 ans ayant perçu une rémunération supérieure à 4 500 € brut. L'Unédic note que cela concernait 31 000 allocataires en juin et potentiellement 52 000 autres les mois suivants. Par ailleurs, un autre document révèle que les effets de la nouvelle réforme dévoilée fin novembre vont engendrer une baisse de 25 % de la durée d'indemnisation pour tous les demandeurs d'emploi ouvrant des droits à partir du 1<sup>er</sup> février. Selon l'organisme, « quelle que soit la durée du droit actuel, au moins la moitié des futurs allocataires est impactée ». *Source AFP*

## Rémunération

### ► L'Afep et le Medef recommandent de verdir la rémunération des patrons

Publiée le 20 décembre, la dernière version du code de gouvernance de l'Afep et du Medef recommande que la rémunération des dirigeants d'entreprises soit calculée « en intégrant plusieurs critères liés à la responsabilité sociale et environnementale (RSE), dont au moins un critère en lien avec les objectifs climatiques de l'entreprise ». Cet indicateur de performance « représente entre 5 et 15 % de la rémunération variable annuelle » des dirigeants, précise l'AMF, et « entre 5 et 50 % » pour la rémunération à long terme. Au final, « il faudrait que 20 % de la rémunération variable des dirigeants puisse être corrélée à des objectifs quantitatifs de lutte contre le réchauffement climatique », a estimé le 21 décembre sur BFM Business la vice-présidente du Medef, Dominique Carlac'h. *Source AFP*

## Entreprises

### ► Grève à Noël : le gouvernement accroît la pression sur la SNCF

Le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, a exigé le 22 décembre de la direction de la SNCF qu'elle résolve « dans les prochaines heures » la grève de contrôleurs. « C'est ça la responsabilité de la direction de la SNCF, elle a le soutien de l'État, elle doit trouver les voies et moyens de sortir de ce conflit », a-t-il ajouté. De son côté, le ministre des Transports, Clément Beaune, juge ce mouvement « incompréhensible et injustifiable » mais a balayé l'idée d'une éventuelle réquisition du personnel de la SNCF. « Il ne faut pas vendre des illusions », les réquisitions étant « encadrées juridiquement et même constitutionnellement ». « Le seul moyen de ne pas pénaliser les Français, c'est le dialogue social »,

a insisté le ministre des Transports, indiquant également que la grève va « coûter sans doute une centaine de millions d'euros » à la SNCF. Enfin, pour le ministre de la Cohésion des territoires, Christophe Béchu, la grève en cette période, « ce n'est pas digne » et « cela abîme le droit de grève ». « C'est une situation perdante-perdante pour tout le monde. On a à la fois des Français qui vont être privés de trains, un mouvement qui n'est pas bon pour l'image de l'entreprise, mais qui n'est aussi pas bon pour les grévistes ni pour les revendications qu'ils portent ». « Mon message et celui de tout le gouvernement, il est très simple, c'est d'appeler les grévistes à la responsabilité [...] et en même temps un appel à la direction de la SNCF pour maintenir et renouer le dialogue », a-t-il martelé. Selon la SNCF, la grève des contrôleurs entraînera samedi 24 et dimanche 25 décembre la suppression de deux TGV sur cinq, ce qui affecterait quelque 200 000 voyageurs. *Source AFP*

#### ► **Go Sport: le dossier réexaminé le 16 janvier par le tribunal de commerce**

Le Tribunal de commerce de Grenoble, qui devait décider du sort de l'entreprise en difficulté Go Sport, a désigné un juge-enquêteur et reporté au 16 janvier l'examen du dossier, a indiqué le 21 décembre le parquet de Grenoble. La mission de ce juge-enquêteur consistera à « faire un état précis de la situation financière » du groupe Go Sport et de sa filiale Go Sport France avec l'aide des cabinets d'audit et des commissaires aux comptes concernés », a-t-il précisé. Hermione People and Brands (HPB), société mère de Go Sport, s'est réjouie de la décision du tribunal de commerce qui « confirme qu'il n'y a aucune urgence dans la situation financière de Go Sport ». La décision du tribunal « doit permettre aux 2 160 collaborateurs de Go Sport, injustement inquiétés par la diffusion d'informations erronées, infondées, dénigrantes ou diffamatoires sur l'entreprise et ses dirigeants, de retrouver la sérénité et la confiance dans leur entreprise et dans le travail déjà réalisé depuis la reprise de GO Sport par Hermione People and Brands, il y a moins d'un an », affirme le groupe. De son côté, le CSEC de Go Sport a indiqué « saluer cette décision raisonnable qui témoigne du doute laissé par les informations communiquées par la Direction de GO Sport et de HPB ». *Source AFP*

## VIENT DE PARAÎTRE

### Le contrat à durée déterminée

Une nouvelle édition de *Liaisons sociales – Les Thématiques* (ex-Numéros juridiques)

Le CDI est « la forme normale et générale de la relation de travail » (*C. trav., art. L. 1221-2*). Le recours au CDD, contrat d'exception, est pourtant une pratique courante dans les entreprises. Afin d'éviter tout contentieux, il est important de bien comprendre les règles applicables. Par ailleurs, dans son rapport rendu public en novembre dernier, la DGT indique que, parmi les priorités de contrôle des inspecteurs du travail pour 2023, figurent les abus aux contrats précaires.

Le Code du travail liste les différents cas de recours possibles au CDD. La loi du 24 décembre 2020 (*L. n°2020-1674, JO 26 déc.*) en ajoute deux, permettant de recruter d'une part un doctorant et d'autre part un chercheur, titulaire d'un doctorat. En outre, la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein-emploi, adoptée définitivement par le Parlement le 17 novembre dernier, relance pour deux ans l'expérimentation permettant de conclure un seul CDD pour remplacer plusieurs salariés.

**Point spécial: le travail saisonnier.** Le recours au CDD est autorisé pour pourvoir des emplois saisonniers dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, selon le rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Le contrat de travail, une convention ou un accord collectif, peut prévoir une reconduction obligatoire du CDD l'année suivante. Le législateur a incité plusieurs branches d'activité employant beaucoup de saisonniers, définies par arrêté, à prévoir les modalités de cette reconduction.

Numéro 104 des Thématiques réservé aux abonnés au pack intégral *Liaisons sociales* quotidien. Pour toute commande d'exemplaire supplémentaire : [www.wkf.fr](http://www.wkf.fr)

#### ► **L'entreprise SAG France placée en liquidation judiciaire**

SAG France, le fabricant de réservoirs en aluminium et en acier pour véhicules industriels basé à L'Horme, a été placé en liquidation judiciaire par le tribunal de commerce de Saint-Étienne, ont indiqué, le 21 décembre, la CGT et la CFTC. Selon les syndicats, « l'absence totale de soutien de la maison mère autrichienne a délibérément placé en difficulté sa filiale française, dont les commissaires aux comptes ont d'ailleurs refusé de valider l'exercice 2021, à cause de créances dues par le groupe ».

#### ► **Espagne: Air Nostrum annule 80 vols à cause d'une grève des pilotes**

La compagnie aérienne espagnole Air Nostrum a annoncé, le 21 décembre, avoir annulé près de 80 vols d'ici au 23 décembre, en raison d'une grève lancée par le syndicat de pilotes Sepla qui réclame des hausses de salaires. Parmi les vols concernés figurent une vingtaine de vols internationaux, dont 13 en provenance ou à destination de la France (Bordeaux, Toulouse et Nice), précise le groupe, qui juge l'action des grévistes « totalement injustifiée ». La grève est prévue jusqu'au 3 janvier. *Source AFP*

## Europe

#### ► **L'Espagne va tester l'effet de la baisse du temps de travail sur la productivité**

Le gouvernement espagnol a lancé le 16 décembre un programme pilote de deux ans destiné à aider les PME du secteur industriel à réduire le temps de travail hebdomadaire de leurs salariés sans baisser leurs salaires. Ce projet sera lancé dans des entreprises souhaitant tester des réformes d'organisation susceptibles de « générer une hausse de productivité qui compense les surcoûts salariaux », a indiqué le ministère de l'Industrie. Les entreprises intéressées devront s'engager à réduire d'au moins 10 % le temps de travail hebdomadaire d'au moins 25 % de leurs salariés. Elles recevront en retour des aides de l'État pour compenser l'impact engendré par la baisse du temps de travail sur leur production, mais aussi les surcoûts créés par la mise en place de cette nouvelle organisation. L'objectif: disposer à terme d'un nombre d'entreprises ayant « une représentativité statistique suffisante » pour analyser l'effet de cette mesure, avant d'éventuellement l'étendre. *Source AFP*

**LAMY** KARNOV GROUP  
**LIAISONS**

Éditeur: Lamy Liaisons, SAS ayant son siège social 7, rue Emmy Noether - 93400 Saint Ouen. Représentant légal: Karnov HoldCo France. Associé unique: Karnov HoldCo France. Directeur de la publication: M. Pontus Bodelsson, en qualité de représentant légal de la société Karnov Group Holding AB, elle-même Présidente de la société Karnov HoldCo France SAS, prise en sa qualité de représentant légal de la société éditrice Lamy Liaisons. Directrice générale: Palmira Andrade. Directrice des éditions: Sylvie Duras. Directrice adjointe des rédactions: Rachel Brunet. Rédactrice en chef: Aude Courmont. Rédactrice en chef adjointe: Sandra Laporte. Rédaction: Vincent Szpyt (chef de rubrique législation et réglementation), Lyes Aba, Solène Besnault, Romain Boutin, Anne Buis, Quentin Chatelier, Audrey Demailly Minart, Natacha Dinant. Secrétaire de rédaction: Audrey Évrard. Dépôt légal: à parution. Prix au numéro: 3,35 € TTC. N° ISSN (version en ligne): 2262-2799. N° ISSN (version imprimée): 1955-5024. Périodicité: quotidien. N° CPPAP: 1126 T 80984. Crédit photos: Getty Images. Imprimeur: Duplprint, 2 rue Descartes, 95330 Domont. Origine du papier: Portugal. Taux de fibres recyclées: 0 %. Certification: FSC-EU Ecolabel. Eutrophisation: Ptot 0.07 kg / tonne. **Pour contacter le service client:** ☎ N° Cristal 09 69 39 58 58 **courriel:** [contact@wkf.fr](mailto:contact@wkf.fr) - **Internet:** [www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr) - [www.lamyline.fr](http://www.lamyline.fr) - [www.lamy-liaisons.fr](http://www.lamy-liaisons.fr) - Ce numéro comporte 12 pages dont 2 pages de publicité.

Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle par quelque procédé que ce soit, du contenu issu de la présente publication, effectuée sans autorisation de l'éditeur, est illicite et constitue une contrefaçon.



Les dossiers que nous vous proposons tout au long de la semaine (dossier juridique, dossier jurisprudence, dossier pratique, dossier écosoc et dossier convention collective) sont organisés selon un plan de classement structuré en thèmes et sous-thèmes.

#### ► En quoi consiste ce plan de classement ?

Ce plan de classement comporte 40 thèmes et 66 sous-thèmes, classés par ordre alphabétique. Ceux-ci correspondent au sujet traité dans chaque dossier.

Par exception, les dossiers jurisprudence hebdo sont classés sous la rubrique spécifique « jurisprudence » car, présentant une sélection d'arrêts de la semaine, ils abordent différents thèmes.

#### ► Pourquoi un plan de classement ?

Ce plan de classement permet aux lecteurs :

– d'organiser de manière rationnelle leur documentation papier *Liaisons sociales quotidien*, grâce aux classeurs et intercalaires vendus à cet effet ;

– et de retrouver facilement des dossiers dans les archives sur le site [www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr) à l'aide du thème et de l'éventuel sous-thème.

#### ► La numérotation des dossiers

La numérotation des dossiers, nécessaire pour renvoyer d'un dossier à l'autre ou pour vous aider à vérifier l'absence de dossiers manquants dans votre documentation, s'effectue selon un principe chronologique simple. Chaque dossier comporte :

– un numéro général en fonction de sa date de parution (le premier dossier de l'année 2022 est numéroté « 01/2022 », le suivant « 02/2022 », etc.) ;

– et un numéro de classement (indiqué sur la première page, sous la mention « À classer sous ») correspondant au thème (ou le cas échéant au sous-thème) auquel il se rapporte. Par exemple, le premier dossier du sous-thème « Élections » du thème « IRP » sera numéroté 01/22, le deuxième 02/22, etc.

### ACTUALITÉ SOCIALE

#### ACCIDENTS DU TRAVAIL

#### BUDGET ET FISCALITÉ

#### CONFLITS COLLECTIFS

#### CONTRAT DE TRAVAIL

- ◆ Clauses
- ◆ Conclusion et essai
- ◆ CDD, intérim et autres contrats
- ◆ Exécution
- ◆ Modification
- ◆ Suspension

#### CONTRÔLE

- ◆ Inspection du travail
- ◆ Main-d'œuvre étrangère
- ◆ Travail illégal

#### CONVENTIONS ET ACCORDS

- ◆ Accords d'entreprise
- ◆ Accords de branche
- ◆ Accords interprofessionnels
- ◆ Droit de la négociation
- ◆ Usages

#### DÉPENDANCE

#### DROIT DISCIPLINAIRE

- ◆ Règlement intérieur
- ◆ Procédure
- ◆ Sanctions

#### DROIT DU TRAVAIL

#### ÉCONOMIE ET CONJONCTURE

#### ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

#### EMPLOI ET CHÔMAGE

- ◆ Aides à l'emploi
- ◆ Chômage

#### FAMILLE

### FORMATION

- ◆ Apprentissage
- ◆ Formation professionnelle

### HANDICAPÉS

- ◆ Emploi
- ◆ Prestations

### IRP

### JURISPRUDENCE

### LIBERTÉS INDIVIDUELLES

### LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- ◆ Accompagnement
- ◆ Indemnités
- ◆ Motif
- ◆ Procédure

### LICENCIEMENT PERSONNEL

- ◆ Indemnités
- ◆ Motif
- ◆ Procédure

### LOGEMENT

### MALADIE

- ◆ Maladie et maternité
- ◆ Invalidité et décès
- ◆ Inaptitude
- ◆ Prévoyance

### MINIMA SOCIAUX

### NON-SALARIÉS

### PATRONAT

### PRÉRETRAITE

### PRUD'HOMMES

- ◆ Aide juridique
- ◆ Élections et organisation
- ◆ Procédure

### RÉMUNÉRATION

- ◆ Salaire
- ◆ Épargne salariale

### RETRAITE

- ◆ Base
- ◆ Complémentaire
- ◆ Supplémentaire

### RSE

### RUPTURE DU CONTRAT

- ◆ Démission
- ◆ Départ et mise à la retraite
- ◆ Formalités
- ◆ Préavis
- ◆ Ruptures atypiques

### SANTÉ AU TRAVAIL

### SÉCURITÉ SOCIALE

- ◆ Assujettissement
- ◆ Contentieux
- ◆ Cotisations
- ◆ Divers
- ◆ Financement
- ◆ Organisation

### STATUTS PARTICULIERS

### SYNDICATS

- ◆ Délégués syndicaux
- ◆ Financement
- ◆ Statut protecteur

### TEMPS DE TRAVAIL

- ◆ Congés divers
- ◆ Congés payés
- ◆ Durée du travail
- ◆ Jours fériés
- ◆ Heures supplémentaires

### TRANSACTION

### TRANSFERT D'ENTREPRISE

MATINÉE D'ACTUALITÉ

# Le passeport prévention en pratique

Mise en œuvre et décryptage du décret d'application

PARIS - **mercredi 8 février 2023, de 9h00 à 12h30** - (Accueil café dès 8h30)  
En présentiel ou connecté en live

Avec l'intervention de :

**Jamila EL BERRY**, docteur en droit privé, avocat  
au barreau de Paris, JEB Avocats

**Ce programme sera mis à jour dès la sortie prochaine  
du décret d'application**

## ■ Un passeport prévention pour quoi faire ?

Renfort de la prévention en santé au travail et esprit  
de la loi du 02 août 2021.

### • Un passeport prévention pour quoi faire ?

- Quels fondements légaux ? Quelle dimension de l'obligation de formation de l'employeur ?
- Un nouveau passeport pour suivre les actions de l'employeur en faveur de la santé et de la sécurité des salariés. Quels sont les autres enjeux pour l'entreprise ?
- Ce nouveau passeport ne va-t-il pas faire doublon avec le passeport d'orientation, de formation et de compétences ? Comment vont ils s'articuler entre eux ?
- **Un nouveau dispositif pour les responsables formation !**
  - Quelles sont les personnes-ressources en charge du contenu ?
  - Un nouveau dispositif entre les mains du service RH et du responsable formation en particulier. Comment le service formation devra-t-il l'intégrer et le piloter en pratique ? Quelle communication auprès des salariés ? Quelles obligations et quels contrôles sur le suivi ?
  - Quel est le contenu précis de ce passeport ? Suivre et accroître les compétences SST des salariés, mais quels types de formation renseigner ? Quels diplômes ? Quid des formations dispensées à l'étranger ?

- Quelle périodicité dans la mise à jour et les recyclages ?
- Quelles responsabilités en cas d'absence de mise en place du passeport de prévention ?
- **Modalités de mise œuvre et risques associés**
  - Quel formalisme et quelle traçabilité ?
  - Quel est le degré de confidentialité des informations contenues dans le passeport ? Quels sont les droits d'accès ?
  - Quid de la protection des données personnelles ?
  - Quelles responsabilités en cas d'absence de mise en place du passeport de prévention ?

### Pré-requis :

*Un bon niveau en droit du travail est requis*

### → Les plus pédagogiques

*Illustrations par des situations concrètes et des retours d'expérience des experts intervenants*

### Public :

- DRH/Responsable RH
- Responsable formation
- Organismes de formation
- Directeur des relations sociales
- Directeur juridique/Juriste d'entreprise
- Représentant du personnel
- Avocat
- IRP

### Objectifs :

- Décrypter le dispositif du passeport santé
- Comprendre sa finalité et sa mise en œuvre
- Découvrir son contenu et identifier les personnes pouvant l'alimenter

CLIQUEZ OU FLASHEZ

Informations complémentaires et inscriptions :

<https://www.wk-formation.fr/conferences>

Tél. 09 69 32 35 99

FR-liaisonsformation@wolterskluwer.com



# Employeurs et représentants du personnel, développez ensemble vos compétences de négociateurs

Bénéficiaire des dispositions légales encourageant la formation conjointe des représentants du personnel et de la direction à la pratique de la négociation

LIAISONS  
SOCIALES  
FORMATION

PROGRAMME / 2 jours

## OBJECTIFS

- Comprendre les enjeux de la négociation sociale en entreprise
- Développer une culture de la négociation collective
- Intégrer les nouvelles données juridiques de la négociation
- Acquérir une méthode de négociation et s'entraîner paritairemment à l'appliquer

## FORMATEUR(S)

**Philippe DARANTIERE**, Président du Cabinet Res-EuroConseil, Philippe Darantière intervient depuis plus de trente ans pour accompagner socialement les transformations des entreprises : élaboration de stratégies sociales et syndicales, préparation d'élections professionnelles, conduites de négociations sensibles, gestion de conflits...

**Anne Laure MICHELOT**, experte en relations juridiques et humaines

## PUBLIC

- DRH, RRH
- Représentants du personnel
- Tout collaborateur amené à participer aux négociations collectives de son entreprise

## JOUR 1 - PROGRAMME - MATIN

### 1 Introduction

- Tour de table : présentation des participants, des besoins, rappels des objectifs et auto positionnement

### 2 Bien situer les enjeux de la négociation sociale en entreprise

- Les impératifs d'une transformation agile : comment sortir des situations de tension économique par la négociation ?
- Quelle méthode pour négocier les mesures à prendre ?
- La place de la négociation dans la gouvernance sociale de l'entreprise
- Le rôle des organisations syndicales et les enjeux de la représentativité

### 3 Identifier les impacts stratégiques et pratiques des évolutions réglementaires

- La négociation collective : un changement de modèle
- La place de l'accord majoritaire pour adapter les règles et la nouvelle hiérarchie des normes
- L'élargissement des possibilités de négocier : avec DS, avec des élus ou des salariés mandatés, avec le CSE, avec le conseil d'entreprise
- La place de l'accord de méthode et de l'accord sur le calendrier social dans la négociation collective
- La spécificité de la ratification d'un accord par référendum
- Exposé interactif et quiz sur les notions essentielles

## APRÈS-MIDI

### 4 Les clés de la négociation collective

- Le calendrier social de l'entreprise : opportunités et contraintes

- Négocier sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée
- Négocier sur l'égalité professionnelle et la Qualité de Vie au Travail (QVT)
- Négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels
- Intégrer au plus tôt l'appropriation des diagnostics au calendrier de négociation
- Clarifier la nature des informations partagées entre les négociateurs
- Exercice en sous-groupe de construction d'un calendrier social

## JOUR 2 - PROGRAMME - MATIN

### 1 Une méthode : la négociation raisonnée

- Sortir du rapport de force et de la négociation par position
- Oser se confronter au réel : sondage, groupe d'expression, panel
- Etablir et partager un diagnostic
- 3 étapes clés : consulter, confronter, contractualiser
- Les enjeux de la co-construction : passer de la logique des concessions réciproques à la co-invention des solutions
- La dynamique de la confiance : vaincre ses peurs, échanger sur ses enjeux, se mettre d'accord sur la règle du jeu
- Jeu de rôle sur l'ouverture d'une négociation

## APRÈS-MIDI

### 2 Conduire la négociation

- Le déroulement des négociations
- Les attitudes et comportements à adopter
- Conclure la négociation
- Jeu de rôle sur la gestion des tensions en négociation

### 3 Conclusion

- Engagements : chaque participant définit ses engagements et son plan d'actions
- Tour de table : évaluation de la formation à chaud, débriefing collectif, auto évaluation de de l'atteinte des objectifs et de sa propre progression

## DEVIS INTRA EN LIGNE

DURÉE	2 jours
<b>SESSIONS 2023</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 19-20 janvier</li><li>▶ 20-21 juin</li><li>▶ 04-05 septembre</li><li>▶ 07-08 décembre</li></ul>
Formation accessible en présentiel et en classe virtuelle (au choix)	
<b>TARIF</b>	1 570 € HT
<b>CODE</b>	BA058

Informations complémentaires et inscriptions :

www.wk-formation.fr - Tél. 09 69 32 35 99 - Email : FR-liaisonsformation@wolterskluwer.com