Web FRA

actuel RH

www.actuel-rh.fr

Famille du média : **Médias professionnels**
Audience : **5655**
Sujet du média : **Social-Société**

23 Novembre 2022
Journalistes : **Christine Hillig-Poudevigne**
Nombre de mots : **966**

Visualiser l'article

Chronique Contrat de travail Vers une définition plus sévère de la privation involontaire d'emploi pour les salariés 24/11/2022 A- A+ Christine Hillig-Poudevigne et Marion Peringuey, YARDS

Christine Hillig-Poudevigne et Marion Peringuey, YARDS

Dans cette chronique, Christine Hillig-Poudevigne et Marion Peringuey, respectivement avocate associée et avocate au sein du cabinet YARDS, reviennent sur les dispositions adoptées dans le cadre du projet de loi sur le marché du travail qui modifient les conséquences sur l'indemnisation chômage d'un abandon de poste ou d'un refus d'un CDI à deux reprises à la suite d'un CDD ou d'un contrat de mission.

Les règles actuelles de l'assurance-chômage issues de la réforme de 2019 (décret du 26 juillet 2019) ont pris fin le 1er novembre 2022. Toutefois, le Parlement vient d'adopter, le 17 novembre, le projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi qui permet de prolonger le régime actuel jusqu'au 31 décembre 2023 et ce, pour laisser le temps au Gouvernement et aux partenaires sociaux de négocier et d'édicter une nouvelle réforme de l'assurance chômage.

De plus, de nouvelles règles ont été adoptées par le Parlement, supprimant le bénéfice de l'allocation de retour à l'emploi

Tous droits de reproduction et de représentation réservés au titulaire de droits de propriété intellectuelle
L'accès aux articles et le partage sont strictement limités aux utilisateurs autorisés.

(ARE) dans les situations suivantes : en cas de refus répétés d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) au terme d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat de mission et en cas d'abandon de poste par un salarié en CDI.

Application de la notion de "privation involontaire d'emploi"

Pour rappel, aux termes de l'article L.5422-1 du code de la sécurité sociale, ont droit à l'allocation d'assurance chômage les travailleurs aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure et dont, notamment, la privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire.

Au sens du règlement d'assurance chômage, les salariés dont la perte d'emploi résulte d'une fin de CDD ou de contrat de mission sont réputés remplir la condition de privation involontaire d'emploi.

Ainsi, actuellement, lorsque, au terme d'un CDD ou d'un contrat de mission, le salarié refuse la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente, la prime de précarité ne lui est pas due par l'employeur. En revanche, ce salarié pourra s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi et bénéficier de l'ARE.

Il en va de même pour un salarié en CDI qui est licencié pour abandon de poste.

En effet, défini comme l'absence non autorisée du salarié à son poste de travail sans justification, l'abandon de poste n'est pas analysé comme une démission par la jurisprudence qui considère, de façon constante, que "l'absence de la salariée de son lieu de travail ne peut suffire, à elle seule, à caractériser sa volonté réelle et non équivoque de démissionner" (arrêt du 24 mars 1998).

En revanche, l'abandon de poste constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement et l'employeur pourra même, dans certaines conditions, licencier le salarié pour faute grave.

Le salarié pourra alors s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi et demander le bénéfice de l'ARE.

Actuellement donc, le salarié en CDD ou en mission d'intérim qui refuse un emploi permanent au terme de son contrat, tout comme le salarié en CDI qui est licencié à la suite d'un abandon de poste sont considérés comme privés involontairement d'emploi et peuvent donc percevoir des allocations d'assurance chômage.

Une notion qui évolue

Conscients du caractère désincitatif de l'assurance chômage et dans un contexte de fortes tensions sur le marché du travail, les parlementaires ont proposé puis adopté la suppression du bénéfice des allocations chômage pour les salariés qui se trouvent dans l'une ou l'autre de ces situations.

Ainsi, un salarié en fin de CDD ou de contrat d'intérim qui refusera un CDI deux fois en l'espace d'un an, sur un même emploi, le même lieu de travail et avec un salaire au moins équivalent, sera privé de son droit à indemnisation chômage. L'employeur devra informer Pôle emploi des refus de CDI. Les modalités concrètes de cette transmission restent à définir mais elle pourrait être réalisée de manière dématérialisée via l'attestation de fin de contrat. Pôle emploi devra vérifier la compatibilité des refus avec les offres d'emploi, l'objectif étant de pouvoir établir le refus caractérisé du salarié de s'engager dans un emploi stable.

Tous droits de reproduction et de représentation réservés au titulaire de droits de propriété intellectuelle
L'accès aux articles et le partage sont strictement limités aux utilisateurs autorisés.

La loi prévoit également l'instauration d'une présomption simple de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié. Ainsi, en cas d'abandon de poste sans justification, l'employeur devra d'abord mettre le salarié en demeure de reprendre son travail ou de justifier de son absence dans des conditions qui seront fixées par décret. Cette mise en demeure devra être adressée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. A défaut de réponse dans le délai fixé par décret, l'employeur n'aura plus besoin de licencier le salarié qui sera considéré comme démissionnaire. Le salarié qui souhaite contester la rupture de son contrat décidée sur ce fondement pourra saisir le Conseil de prud'hommes. L'affaire sera portée directement devant le Bureau de jugement qui disposera d'un délai d'un mois pour statuer sur la nature de la rupture et ses conséquences.

Les conditions de bénéfice de l'ARE seront donc restreintes aux seules hypothèses où l'employeur est à l'initiative de la rupture du contrat de travail (sauf cas de démission légitime).

Tous droits de reproduction et de représentation réservés au titulaire de droits de propriété intellectuelle
L'accès aux articles et le partage sont strictement limités aux utilisateurs autorisés.