

PROJET DE LOI

MESURES D'URGENCE RELATIVES AU FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN VUE DU PLEIN EMPLOI

Première lecture



En dérogeant au cadre posé par la réforme de 2018, le projet de loi donne de larges marges de manœuvre au Gouvernement pour définir les règles de l'assurance chômage. La commission a entendu affirmer son attachement au paritarisme en rendant le plus tôt possible l'initiative aux partenaires sociaux. Elle a également inscrit dans la loi la possibilité d'une indemnisation contracyclique et corrigé certains défauts de conception du « bonus-malus ».



1. ASSURANCE CHOMAGE : REDONNER LA MAIN AUX PARTENAIRES SOCIAUX ET CORRIGER LES DÉFAUTS DU « BONUS-MALUS »

A. LIMITER LA DURÉE DES MESURES PRISES PAR DÉCRET POUR REDONNER LA MAIN AUX PARTENAIRES SOCIAUX ET REDEFINIR LA GOUVERNANCE DE L'ASSURANCE CHOMAGE

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a rénové la gouvernance de l'assurance chômage. Si **cette loi a conservé le principe d'une gestion paritaire du régime d'assurance chômage**, elle a **renforcé le rôle de l'État** dans la détermination de ces règles en lui confiant la mission d'élaborer un document destiné à encadrer la négociation, en particulier en matière financière. Ainsi, préalablement à la négociation des partenaires sociaux en vue d'un accord relatif à l'assurance chômage, le Premier ministre leur transmet un **document de cadrage**, après concertation avec les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Ce document précise les objectifs de la négociation en ce qui concerne la trajectoire financière, le délai dans lequel cette négociation doit aboutir et, le cas échéant, les objectifs d'évolution des règles du régime d'assurance chômage.

A titre transitoire, l'article 57 de la loi du 5 septembre 2018 avait prévu qu'à compter de la publication de la loi et après concertation avec les partenaires sociaux, le Gouvernement leur transmette un document de cadrage afin qu'ils négocient un accord sur l'assurance chômage dans un délai de quatre mois. Cet accord devait ensuite être agréé par le Premier ministre.

Sur le fondement de cet article 57, le Premier ministre a transmis un document de cadrage aux partenaires sociaux le 25 septembre 2018. En raison de l'échec des négociations, le décret du 26 juillet 2019 a fixé les règles relatives au régime d'assurance chômage jusqu'au 1^{er} novembre 2022. Alors que **les règles d'indemnisation du chômage fixées par ce décret de carence cesseront d'être applicables après le 1^{er} novembre 2022**, aucun processus de négociation, assorti d'une lettre de cadrage, n'a été engagé pour définir de nouvelles règles.

Afin de donner une base légale et réglementaire à l'indemnisation des demandeurs d'emploi à compter du 1^{er} novembre 2022, **l'article 1^{er} autorise le Gouvernement à prendre par décret en Conseil d'État les mesures d'application du régime d'assurance chômage à compter de cette date et jusqu'au 31 décembre 2023 ainsi qu'à prolonger l'application du « bonus-malus » sur les contributions d'assurance chômage jusqu'au 31 août 2024.**

Ces dispositions sont justifiées par la nécessité de fixer, à très court terme, les règles d'indemnisation du chômage pour sécuriser le versement des allocations des demandeurs d'emploi. Attachés à la gestion paritaire de l'assurance chômage, les rapporteurs considèrent toutefois que **ces mesures dérogatoires ne doivent être applicables que pour une durée proportionnée à la nécessité de l'urgence**. Il n'est pas souhaitable que le Gouvernement s'écarte pour une durée excessive de la gouvernance prévue aujourd'hui par le code du travail, sans que le législateur se prononce sur d'éventuelles évolutions du rôle des partenaires sociaux et de l'État dans la gestion du régime, après avoir engagé une concertation avec les organisations représentant les salariés et les employeurs.

Attachés à la gestion paritaire de l'assurance chômage, les rapporteurs considèrent que ces mesures dérogatoires ne doivent être applicables que pour une durée proportionnée à la nécessité de l'urgence

En conséquence, sur proposition des rapporteurs, **la commission a avancé au 31 août 2023 la date limite d'application des mesures qui pourront être prises par décret en Conseil d'État, y compris pour l'application du « bonus-malus ».**

La période d'application de ce décret devra être utilisée pour engager des concertations destinées à faire évoluer la gouvernance de l'assurance chômage. En effet, les rapporteurs relèvent que **les partenaires sociaux considèrent que le cadre posé par la loi du 5 septembre 2018 ne permet pas d'assurer une gouvernance satisfaisante du régime**. Il convient de **tirer les leçons de l'échec de la réforme de la gouvernance d'assurance chômage de 2018** et d'engager une révision des modalités de détermination des règles d'indemnisation des chômeurs.

A cette fin, **la commission a abrogé les dispositions du code du travail prévoyant la procédure de négociation d'un accord sur la base d'une lettre de cadrage.**

Elle a fixé **un cadre transitoire** destiné, d'une part, à engager **une concertation sur la gouvernance**, qui devra déboucher sur une modification de la loi, et, d'autre part, à la **conclusion d'un accord sur l'assurance chômage** négocié par les partenaires sociaux selon une procédure inspirée de l'article L. 1 du code du travail, faisant intervenir le Gouvernement par le biais d'un **document d'orientation**.

La commission a abrogé la procédure de négociation d'un accord sur la base d'une lettre de cadrage et a fixé un cadre transitoire destiné à engager une concertation sur la gouvernance et à conclure un accord sur l'assurance chômage, sur la base d'un document d'orientation du Gouvernement

B. RENFORCER LE CADRE LEGISLATIF DES REGLES D'INDEMNISATION DU CHOMAGE

Dans un contexte de fortes tensions sur le marché du travail, qui ont atteint en 2021 leur plus haut niveau depuis 2011, il paraît difficilement acceptable qu'un salarié ayant refusé une offre de contrat à durée indéterminée (CDI) à l'issue d'un contrat à durée déterminée (CDD) sur le même poste et avec la même rémunération puisse percevoir des allocations chômage. Afin de limiter le caractère désincitatif de l'assurance chômage tout en prenant en compte la diversité et la complexité des situations individuelles, **l'article 1^{er} bis AA, introduit par la commission, prévoit que le droit à l'allocation d'assurance ne soit pas ouvert à un demandeur d'emploi ayant refusé trois propositions de CDI à l'issue de CDD au cours des douze derniers mois.** Cette exclusion ne s'appliquerait pas s'il s'avère que le demandeur d'emploi a été employé en CDI au cours de la même période.

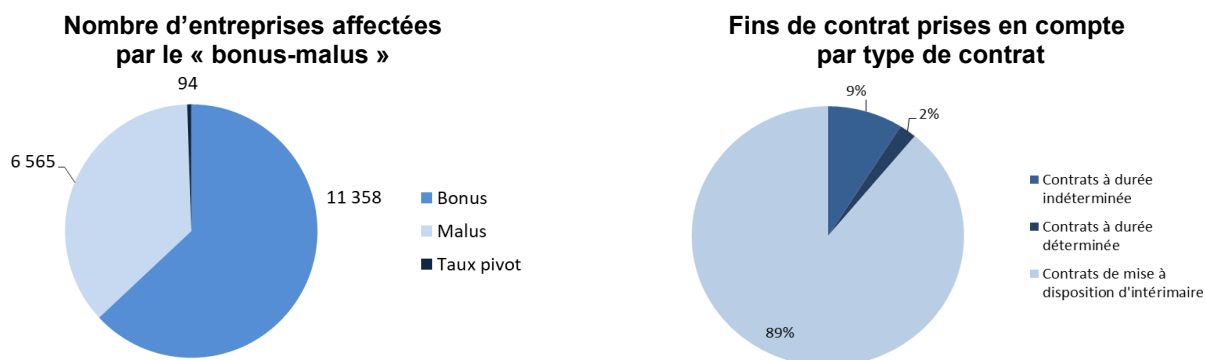
En outre, les rapporteurs considèrent qu'une évolution législative est nécessaire pour mettre en œuvre le **principe de contracyclicité de l'indemnisation du chômage** que le Gouvernement envisage d'instaurer par décret, auxquels ils sont favorables. L'article 1^{er} bis AA prévoit ainsi que les conditions d'activité antérieure et la durée des droits à l'allocation d'assurance chômage pourront être modulées en tenant compte d'indicateurs conjoncturels sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail. Il reviendra à la convention d'assurance chômage, conclue entre les partenaires sociaux, de fixer les paramètres de cette modulation.

La commission a par ailleurs introduit, à l'initiative de Philippe Bas, un **article 1^{er} bis AB** visant à garantir un examen équitable des **demandes d'indemnisation du chômage d'anciens agents territoriaux, notamment démissionnaires**, qu'il est demandé à la collectivité territoriale de prendre en charge. Dans les cas particuliers relevant de la compétence de l'instance paritaire régionale de Pôle emploi, où elles ne sont pas représentées, les collectivités concernées pourraient saisir le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale, qui statuerait dans un délai de trois mois après avis de la commission administrative paritaire compétente.

C. DONNER DU SENS AU « BONUS-MALUS » ET ATTENUER SES EFFETS

Afin de lutter contre le recours excessif aux contrats courts, un **mécanisme de « bonus-malus » sur les contributions d'assurance chômage, calculé en fonction du nombre de fins de contrat de travail occasionnant une inscription du salarié à Pôle emploi**, a été introduit par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Le Sénat s'était opposé à ce dispositif, considérant que le critère des fins de contrats pourrait s'avérer pénalisant pour des activités caractérisées par une forte saisonnalité et que le mécanisme ne ciblait pas efficacement le phénomène de « permittance ».

Après plusieurs reports, le bonus-malus s'applique depuis le 1^{er} septembre 2022 dans sept secteurs d'activité ayant un taux de séparation moyen d'au moins 150 %, dans lesquels les entreprises voient leur contribution modulée sur la base des fins de contrats enregistrées entre le 1^{er} juillet 2021 et le 30 juin 2022. Pour cette première période, les entreprises les plus touchées par la crise sanitaire ont cependant été temporairement exclues du dispositif. Au total, **18 017 entreprises employant 1,3 million de salariés** sont donc concernées par le bonus-malus entre le 1^{er} septembre 2022 et le 31 août 2023.



Source : commission des affaires sociales (données : ministère du travail)

L'article 2 vise à apporter un aménagement ponctuel au dispositif en permettant la transmission aux employeurs de la liste des anciens salariés pris en compte pour le calcul du bonus-malus. Bien que sa portée soit limitée, cette mesure, qui semble de nature à améliorer la transparence du dispositif, est bienvenue.

La commission a cependant adopté un amendement visant à **modifier plus substantiellement les paramètres du bonus-malus**. En effet, tel qu'il a été conçu, le dispositif ne cible pas réellement les contrats courts, les CDD ne représentant que 2 % des fins de contrat prises en compte. Les données remontées par les Urssaf suggèrent que le bonus-malus ne s'applique pas aux secteurs qui ont le plus recours aux CDD courts, mais plutôt à ceux qui font fréquemment appel à l'intérim. Le dispositif est par ailleurs difficilement lisible par les entreprises et celles qui sont pénalisées financièrement ne sont pas réellement incitées à modifier leurs pratiques car elles ne disposent pas d'alternatives convaincantes.

Tel qu'il a été conçu, le bonus-malus ne cible pas réellement les contrats courts, les CDD ne représentant que 2 % des fins de contrat prises en compte

Afin de recentrer le bonus-malus sur sa vocation première de lutte contre la « permittance », la commission a donc **limité les fins de contrat prises en compte aux CDD d'une durée inférieure ou égale à un mois, hors remplacement de salariés absents**. Seraient donc exclues du dispositif les fins de CDI, quelle qu'en soit la cause, et les fins de mission d'intérim.

En outre, la majoration des contributions patronales a pour effet d'alourdir la masse salariale des entreprises concernées et de rendre plus coûteux leurs recrutements. Afin d'atténuer les effets de la modulation pour les entreprises concernées, la commission a **plafonné la modulation** des contributions d'assurance chômage à **plus ou moins 0,5 point** (soit dans une fourchette comprise entre 3,55 % et 4,55 %, contre 3 % à 5,05 % actuellement).

Ces évolutions du bonus-malus s'appliqueraient à partir de la deuxième période de modulation des contributions d'assurance chômage, soit à compter du **1^{er} septembre 2023**. Elles devraient donc être prises en compte pour la période de comptabilisation des fins de contrat qui a débuté le 1^{er} juillet dernier.

Pour les rapporteurs, il serait par ailleurs souhaitable que la lutte contre les contrats précaires puisse également concerner le secteur public, qui en fait un usage immodéré.

2. DES DISPOSITIFS DESTINES A SECURISER LES RELATIONS DE TRAVAIL ET OFFRIR DES ALTERNATIVES AUX CONTRATS COURTS

A. UNE PRESOMPTION DE DEMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE

L'article 1^{er} *bis* A prévoit que **le salarié qui a abandonné volontairement son poste de travail** après avoir été mis en demeure à cette fin, par lettre recommandée ou par mise en demeure en main propre contre décharge, **est présumé démissionnaire**. Il précise que le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail prononcée sur ce fondement pourra saisir le conseil de prud'hommes qui devra statuer dans un délai d'un mois.

L'abandon de poste, qui n'est pas défini par le code du travail, correspond à **une absence non autorisée du salarié à son poste de travail**, qui peut être prolongée ou réitérée sans justification. **Il n'est pas considéré comme une démission mais il constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement** du salarié du fait de l'inexécution fautive du contrat de travail. Sous certaines conditions, le licenciement peut être prononcé pour faute grave du salarié. Toutefois, certaines situations, considérées comme des motifs d'absence justifiée ou légitime, ne peuvent être qualifiées d'abandon de poste. C'est notamment le cas de l'exercice du droit de retrait, du droit de grève ou encore du fait pour un salarié de quitter son poste sans autorisation en raison de son état de santé.

Les abandons de poste ont des conséquences néfastes pour les employeurs et l'ensemble des salariés de l'entreprise. Sauf cas exceptionnels et légitimes, ces situations ne sont pas acceptables

Les rapporteurs soutiennent la mesure proposée qui vise à limiter les perturbations engendrées par les abandons de poste dans les entreprises et à ce que puissent être appliquées à ces salariés les règles d'indemnisation du chômage prévues en cas de démission. **Il n'est pas souhaitable qu'un salarié licencié à l'issue d'un abandon de poste dispose d'une situation plus favorable en matière d'assurance chômage qu'un salarié qui démissionne et qui n'est pas indemnisé.**

La commission a adopté cet article en précisant la procédure applicable afin de sécuriser un régime qui n'existe pas aujourd'hui dans le code du travail. Elle a ainsi prévu que la mise en demeure demandera au salarié de reprendre son poste ou de justifier son absence dans un délai fixé par l'employeur qui ne pourra être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'État. Le salarié sera présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai à défaut de régularisation de sa situation. Cette dernière disposition permet de préciser la date à laquelle la démission pourra être considérée comme effective, emportant ainsi la rupture du contrat de travail.

B. L'EXPERIMENTATION DU CDD « MULTI-REPLACEMENTS »

L'article 2 bis, inséré en séance publique à l'Assemblée nationale, prévoit la réactivation de l'expérimentation des CDD « multi-remplacements », déjà mise en place entre 2019 et 2020 par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel mais trop tardivement appliquée. Dans ce cadre, dans des secteurs définis par décret, les entreprises pourront **recourir à un même CDD pour le remplacement de plusieurs salariés**, de manière simultanée ou consécutive, ce que le code du travail ne permet pas.

Les rapporteurs considèrent que ce dispositif peut aider les entreprises à rendre plus vertueuses et efficaces leurs politiques de recrutement. Toutefois, pour éviter que l'expérimentation s'achève de nouveau avant d'avoir pu se déployer pleinement, **la commission a souhaité garantir qu'elle dure effectivement deux ans**, ce qui semble être un minimum pour être en mesure d'en apprécier les effets. Au lieu de fixer le terme de l'expérimentation au 31 décembre 2024, elle a donc veillé à faire débiter cette durée à la date de publication du décret d'application.

Par ailleurs, une expérimentation n'a de sens que si elle est évaluée dans la perspective d'une éventuelle généralisation. La commission a donc prévu que le rapport d'évaluation sera remis au plus tard trois mois avant le terme de l'expérimentation, et non six mois après celui-ci.

C. LE DEPLAFONNEMENT DE LA DUREE DES MISSIONS REALISEES DANS LE CADRE D'UN CDI INTERIMAIRE

Sur la proposition des rapporteurs, la commission a inséré un **article 2 ter** qui **supprime la durée maximale de trente-six mois applicable aux missions d'intérim réalisées dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée intérimaire.**

Ce type de contrat peut être conclu entre le salarié et une entreprise de travail temporaire pour la réalisation de missions d'intérim successives. La réalisation des missions dans l'entreprise utilisatrice est soumise aux mêmes conditions que le contrat d'intérim : remplacement d'un salarié, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, emplois saisonniers, etc. Alors que les contrats d'intérim sont limités à 18 mois, **la durée des missions réalisées dans le cadre d'un CDI intérimaire est limitée à 36 mois.**

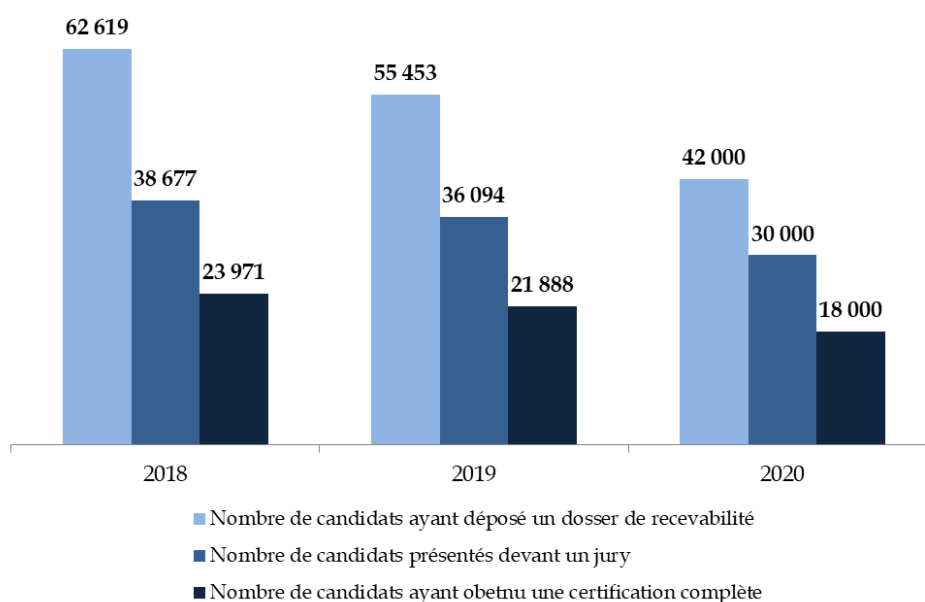
Le déplafonnement de la durée des missions proposée par la commission limitera le « turnover » d'intérimaires au sein de l'entreprise utilisatrice et évitera la nécessité pour l'entreprise de former régulièrement de nouveaux intérimaires. Elle répond en outre aux besoins de main d'œuvre aujourd'hui constatés sur le marché du travail et **contribuera à sécuriser les parcours professionnels des intérimaires et à limiter le recours aux contrats courts.**

3. FACILITER L'ACCES A LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

La **validation des acquis de l'expérience (VAE)** constitue l'une des voies d'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification professionnelle, aux côtés de la formation initiale et de la formation continue. Elle s'est progressivement ouverte à un large ensemble d'activité pouvant être prises en compte pour la validation des acquis : activité salariée, non salariée, bénévole, mandat syndical ou électif local, etc. La durée minimale d'activité requise est d'un an, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non. La validation est prononcée par un jury, sous la responsabilité de l'organisme certificateur. Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury. Le parcours de VAE peut être financé par plusieurs acteurs : les régions, Pôle emploi, l'Agefiph, l'employeur, l'actif lui-même, par l'intermédiaire de son CPF.

Le nombre de personnes s'engageant dans une démarche de validation des acquis de l'expérience diminue depuis plusieurs années. Les parcours de VAE se caractérisent par **une forte diminution du nombre de candidats à chaque étape** : entre le dépôt du dossier et son examen par un jury puis entre le passage devant le jury et l'obtention de la certification. Le taux d'obtention d'une certification complète des candidats ayant déposé un dossier s'est ainsi élevé à 39 % en 2019 puis à 43 % en 2020. Ce faible recours au dispositif, qui diminue même ces dernières années, s'explique par **la complexité du parcours de VAE**. En outre, **la VAE est insuffisamment connue des employeurs et des salariés et, plus généralement, du grand public** et elle **bénéficie très largement à des personnes en emploi**.

Nombre de candidats à l'obtention d'un diplôme ou titre de l'État par la VAE



Source : commission des affaires sociales (données : ministère du travail et étude d'impact)

Dans sa version initiale, **l'article 4** proposait de rendre éligibles à la VAE les compétences acquises par les proches aidants et aidants familiaux, de pouvoir comptabiliser, au titre de la durée minimale d'expérience requise pour la VAE, les périodes de mise en situation en milieu professionnel, de renforcer l'accompagnement des candidats dès la constitution du dossier de recevabilité et de donner la possibilité aux associations de transition professionnelle de financer les dépenses afférentes à la VAE. Lors de la discussion à l'Assemblée nationale, cet article a été complété afin d'instituer **un service public de la VAE**, dont la mission est d'orienter et d'accompagner toute personne demandant la validation des acquis de son expérience. Il crée un **groupement d'intérêt public (GIP) chargé de mettre en œuvre au niveau national les missions du service public de la VAE**. Ce GIP doit contribuer à l'information des personnes et à leur orientation dans l'organisation de leur parcours, à la promotion de la VAE ainsi qu'à l'animation et à la cohérence des pratiques sur le territoire.

L'État, les régions, Pôle emploi, l'agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), les opérateurs de compétences et les associations de transition professionnelle seront membres de droit du GIP. Ces dispositions doivent permettre d'instituer **un guichet unique et numérique pour les démarches des candidats à la VAE**.

Les rapporteurs considèrent que la VAE permet valoriser les expériences acquises en milieu professionnel, à l'occasion d'activités bénévoles ou encore dans la sphère familiale ou privée. La reconnaissance de cette expérience est un puissant levier pour renforcer l'employabilité des personnes concernées, favoriser la progression et la diversification des carrières et répondre aux besoins du marché du travail.

Les rapporteurs soutiennent donc les mesures proposées même si elles ne suffiront pas à assurer un réel développement de la VAE. Il appartiendra aux ministères certificateurs de déployer les moyens nécessaires au recrutement et à la mobilisation des jurys. L'objectif du Gouvernement d'atteindre 100 000 parcours de VAE par an est atteignable à condition que les acteurs de l'accompagnement soient soutenus, y compris financièrement.

Sur proposition des rapporteurs, la commission a souhaité poser le principe selon **lequel la VAE est ouverte à toute personne qui justifie d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée**, considérant qu'il convenait de s'exonérer d'une approche catégorielle qui risque d'exclure certaines personnes du dispositif alors que leur expérience leur permettrait d'obtenir une certification professionnelle.

Sur proposition des rapporteurs, **la commission a adopté cet article en précisant les missions et la gouvernance du GIP** : celui-ci devra tenir compte des besoins en qualifications selon les territoires. Il sera présidé par un président de conseil régional et comprendra, outre les membres de droit déjà prévus, France compétences et l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph).

4. DIVERSES MESURES DE SECURISATION JURIDIQUE

A. LA DEFINITION DE L'ELECTORAT ET DE L'ELIGIBILITE AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Sur le fondement des articles L. 2314-18 et L. 2314-19 du code du travail, la Cour de cassation juge de manière constante que ne peuvent ni exercer un mandat de représentation du personnel ni être électeurs à l'élection des représentants du personnel au comité social et économique (CSE) les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel.

Saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), **le Conseil constitutionnel a jugé, le 19 novembre 2021**, que l'article L. 2314-18 du code du travail, dans sa rédaction actuelle telle qu'interprétée par la Cour de cassation, portait une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs. Il a donc déclaré cet article **contraire à la Constitution et l'a abrogé avec effet au 31 octobre 2022**.

Pour sécuriser juridiquement l'organisation des élections professionnelles prévues après cette date, **l'article 3 rétablit l'article L. 2314-18 du code du travail à compter du 1^{er} novembre**. Afin d'en garantir une interprétation conforme à la Constitution par la Cour de cassation, **il complète l'article L. 2314-19 relatif aux conditions d'éligibilité en excluant explicitement** les salariés déjà considérés comme non éligibles par la jurisprudence. Une distinction est ainsi introduite, s'agissant de ces salariés, entre les conditions pour être électeur et celles pour être éligible.

La commission a adopté cet article sous réserve d'avancer la date de son entrée en vigueur au 31 octobre 2022, date d'effet de la décision du Conseil constitutionnel.

B. LA RATIFICATION DE DIVERSES ORDONNANCES

L'article 5 propose la ratification, sans modification, de vingt ordonnances portant mesures d'urgence en matière de droit du travail et d'emploi pour faire face à la crise sanitaire et à ses conséquences, ainsi que d'une ordonnance relative au recouvrement des contributions à la formation professionnelle.

La pratique de la ratification des ordonnances a enregistré un recul significatif au cours du quinquennat précédent : **seules 20,3 % des ordonnances publiées lors du quinquennat 2017-2022 ont jusqu'à présent été ratifiées**. A titre de comparaison, le taux de ratification des ordonnances publiées avait atteint, respectivement, 79,6 % et 61,3 % au cours des quinquennats 2007-2012 et 2012-2017. Dans le même temps, 78,4 habilitations à légiférer par ordonnance ont été accordées chaque année entre 2017 et 2022, contre une moyenne annuelle de 36 entre 2007 et 2012. La démarche engagée par cet article est donc suffisamment rare pour être soulignée.

Toutefois, les rapporteurs s'interrogent sur la portée juridique de la ratification d'ordonnances ayant pour la plupart cessé de produire leurs effets et sur l'utilité de cet exercice qui aura essentiellement pour résultat de gonfler artificiellement des statistiques peu flatteuses. En effet, sur les 21 ordonnances qu'il est proposé de ratifier, 14 ne sont plus en vigueur et une quinzième - l'ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de covid-19 - a vu ses **dispositions annulées par le Conseil d'État**, qui a considéré qu'elles méconnaissaient le champ de l'habilitation donnée au Gouvernement par l'article 11 de la loi d'urgence du 23 mars 2020.

Les rapporteurs s'interrogent sur l'utilité de cet exercice qui aura essentiellement pour résultat de gonfler artificiellement des statistiques peu flatteuses

La commission a donc **limité la liste de ratifications proposée à six ordonnances dont les dispositions restent en vigueur**.

Réunie le mercredi 19 octobre 2022 sous la présidence de Catherine Deroche, la commission des affaires sociales a examiné le rapport de Frédérique Puissat et Olivier Henno sur le projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi. **La commission a adopté le projet de loi modifié par 15 amendements.**



Lors de la discussion en séance publique, le Sénat a précisé, à l'**article 1^{er}**, que le document d'orientation élaboré par le Gouvernement en vue de la négociation d'un accord sur l'assurance chômage présenterait les options possibles pour garantir l'équilibre financier du régime.

Il a adopté un amendement à l'**article 1^{er} bis AA** visant à ce que les propositions de CDI à l'issue de CDD comptabilisées pour l'ouverture des droits à l'aide au retour à l'emploi offrent une rémunération équivalente pour une durée de travail équivalente.

Le Sénat a inséré un article additionnel (**article 1^{er} bis ABA**) prévoyant d'exclure du bénéfice de l'allocation chômage les intérimaires refusant un CDI proposé par l'entreprise utilisatrice à l'issue de leur mission.

Il a réduit à deux mois les délais de saisine et de réponse du centre de gestion se prononçant sur l'indemnisation chômage d'un ancien agent public territorial (**article 1^{er} bis AB**).

Un article additionnel (**article 3 bis**) a été inséré afin de préciser les règles de détermination de la représentativité des organisations syndicales dans les branches de l'enseignement privé à but non lucratif.

Le Sénat a également introduit à l'initiative du Gouvernement un dispositif expérimental visant à combiner, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, une formation en alternance et un parcours de validation des acquis de l'expérience (**article 4 bis**).

Le Sénat a adopté le projet de loi ainsi modifié.



Catherine Deroche
Présidente
Sénatrice de Maine-et-Loire
(Les Républicains)



Frédérique Puissat
Rapporteur
Sénateur de l'Isère
(Les Républicains)



Olivier Henno
Rapporteur
Sénateur du Nord
(Union Centriste)

Consulter le dossier législatif
<http://www.senat.fr/dossier-legislatif/pjl22-044.html>

