

En partenariat avec



**AG2R LA MONDIALE**



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPOSE



## ACTUS LEGISLATIVES

### Abandon de poste et présomption de démission : la procédure est fixée par décret

Un décret du 17 avril 2023 apporte des précisions sur la nouvelle mesure de présomption de démission en cas d'abandon de poste en créant notamment un nouvel article dans le code du travail : R.1237-13 qui précise que « L'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste et entend faire valoir la présomption de démission prévue à l'article L. 1237-1-1 le met en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste. Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, tel que, notamment, des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait prévu à l'article L. 4131-1, l'exercice du droit de grève prévu à l'article L. 2511-1, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié indique le motif qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure précitée. Le délai mentionné au premier alinéa de l'article L. 1237-1-1 ne peut être inférieur à quinze jours. Ce délai commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure prévue au premier alinéa. »

[Décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié]

### Le SMIC horaire augmente de 2,19 % et a été porté à 11,52 € au 1<sup>er</sup> mai 2023

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2023, le taux horaire brut du SMIC est passé de 11,27 € à 11,52 € ; ce qui porte le SMIC mensuel à 1 747,20 € bruts par mois, soit 1 383,08 € nets pour 35 heures hebdomadaires. Le minimum garanti passe quant à lui de 4,01 € à 4,10 €.

[Arrêté du 26 avril 2023 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance]

### CDD multi remplacements : un décret fixe la liste des secteurs concernés par l'expérimentation

Le dispositif du CDD de multi remplacements a été relancé par la loi du 21 décembre 2022. Son article 6 précise qu'à titre expérimental et pour une durée de deux ans à compter de la publication du décret d'application listant les secteurs éligibles à l'expérimentation, un employeur pourra conclure un seul contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou un seul contrat de travail temporaire (CTT) pour remplacer plusieurs salariés absents.

Le décret n°2023-263 du 12 avril 2023 fixe la liste des secteurs autorisés à mettre en œuvre l'expérimentation. Cette dernière a considérablement augmenté en comparaison avec la dernière expérimentation.

[Décret n° 2023-263 du 12 avril 2023]

### Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) va être prorogé jusqu'à fin 2023

Par un communiqué de presse du 30 mars 2023, l'Unedic indique que le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle est prolongé jusqu'au 31 décembre 2023 et ne prendra donc pas fin le 31 mars 2023. Cette prorogation est prévue par deux avenants signés le 15 mars 2023.

Ces avenants précisent par ailleurs que la durée d'indemnisation des bénéficiaires du CSP est maintenue dans les conditions antérieures au 1<sup>er</sup> février 2023, les bénéficiaires du CSP n'étant pas impactés par le dispositif de modulation prévue par l'assurance chômage.

En partenariat avec



**AG2R LA MONDIALE**



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPOSE



## BRANCHE

### Salaires

Des accords salaires ont été signés dans les branches suivantes. Cliquez sur le lien pour accéder à l'accord signé :

- **Bricolage** : [Accord du 11 avril 2023](#)
- **Transformation des œufs** : [Accord du 12 avril 2023](#)
- **Boulangerie industrielle** : [Avenant n°35 du 12 avril 2023](#)
- **Succursalistes de la chaussure** : [Accord du 21 mars 2023](#)

### Formation professionnelle

Dans la branche des **Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes**, un accord relatif à la formation professionnelle a été conclu afin de renforcer l'information des salariés sur les différents outils mis à leur disposition pour se former.

[Accord du 15 mars 2023]

Un accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie a été signé dans la branche de l'**Import-Export du commerce international** afin de permettre aux tuteurs de bénéficier, sous certaines conditions, d'une prime de tutorat.

[Accord du 30 mars 2023]

### Temps de travail

Un avenant a été signé dans le **Notariat** afin d'apporter des modifications à la trame relative à l'avenant temporaire de complément d'heures au contrat de travail à temps partiel. La partie relative à la rémunération a notamment été supprimée.

[Avenant du 16 mars 2023]

En partenariat avec



**AG2R LA MONDIALE**



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPONSE



## JURISPRUDENCE

### Inaptitude: le reclassement en télétravail préconisé par le médecin du travail s'impose à l'employeur

La Cour de cassation considère que l'employeur, qui ne procède pas à l'aménagement du poste de travail d'un salarié déclaré inapte comme préconisé par le médecin du travail, n'exécute pas loyalement son obligation de reclassement.

[Cass. soc. 29 mars 2023, n° n°21-15.472]

### Priorité d'emploi des salariés à temps partiel : c'est à l'employeur de prouver qu'il n'a pas de poste disponible

Un salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps complet dans la même catégorie professionnelle ou pour un emploi équivalent.

En cas de litige, il revient à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a satisfait à son obligation en établissant soit qu'il a porté à la connaissance du salarié la liste des postes disponibles de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, soit en justifiant de l'absence de tels postes.

[Cass. soc., 13 avr. 2023, n° 21-19.742]

### Salariés à temps partiel et droit aux tickets restaurant

Tout salarié travaillant une demi-journée peut bénéficier d'un titre restaurant si son horaire de travail recoupe la pause déjeuner dans la plage horaire fixée par l'employeur même s'il n'a pas pris de pause déjeuner pendant cette période de travail.

[Cass. soc., 13 avr. 2023, n° 21-11.322]

### Désignation du DS : nouvelles précisions sur la renonciation des candidats ayant plus de 10% à ce mandat

L'article L.2143-3 du code du travail précise qu'un syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical parmi les candidats ayant eu au moins 10% en son nom propre des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections. S'il n'y a plus de candidats remplissant cette condition ou si ceux restant renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, alors l'organisation syndicale peut désigner comme délégué syndical une personne parmi les autres candidats ou à défaut un de ses adhérents.

En l'espèce, il reste un candidat pouvant être désigné délégué syndical et qui n'avait pas renoncé par écrit à être délégué syndical. Néanmoins, le syndicat a préféré désigner un adhérent à sa place. La Cour de cassation précise qu'en ne cotisant plus depuis plusieurs années auprès du syndicat le candidat restant avait ainsi renoncé à l'activité syndicale ; la désignation d'un adhérent en lieu et place de cette personne était donc possible.

Cette solution pourrait être retenue pour les personnes candidates sur les listes CFTC qui changeraient de syndicat par la suite.

[Cass. soc. 19-4-2023 n° 21-60.127 F-B]

En partenariat avec



**AG2R LA MONDIALE**



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPONSE



## QUESTION-REPONSE

### Un salarié qui abandonne son poste est-il toujours considéré comme démissionnaire ?

Le Code du travail prévoit désormais qu'un salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de le faire peut être présumé démissionnaire et se voir privé des allocations chômage. Cette présomption de démission ne s'applique pas de façon systématique à tout abandon de poste. En effet, pour déterminer si un abandon de poste vaut présomption de démission, on vérifiera si la procédure prévue légalement est bien respectée.

En premier lieu, il est à noter que l'employeur n'a pas l'obligation d'enclencher cette procédure et de mettre en demeure le salarié concerné. Il peut laisser la situation en l'état et continuer de simplement garder le salarié dans les effectifs qui ne sera donc pas rémunéré pour cette période.

S'il souhaite faire valoir cette présomption de démission, il doit impérativement respecter la procédure suivante :

Mettre en demeure par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai minimal de 15 jours calendaires à compter de la présentation de la lettre (on décompte donc tous les jours, y compris les fériés et week-end). Elle doit également rappeler que passé ce délai, faute pour le salarié d'avoir repris son poste, ce dernier sera présumé démissionnaire à la date de reprise fixée et n'aura pas droit aux allocations de l'assurance chômage. De même, il sera considéré démissionnaire s'il répond à son employeur qu'il ne reprendra pas son poste sans pour autant apporter de justification. Le préavis de démission devra en principe être effectué y compris en cas d'abandon de poste.

Qu'en est-il si le salarié s'absente quelques jours et reprend son poste ?

Un salarié n'est présumé démissionnaire qu'à l'expiration du délai mentionné dans la lettre de mise en demeure. Cela signifie que si un salarié s'absente mais est de retour avant l'expiration du délai dans lequel il doit reprendre son poste, alors son employeur ne peut pas finaliser cette procédure : le salarié sera réintégré.

Le salarié peut-il faire échec à cette présomption ?

Comme évoqué ci-dessus, si le salarié reprend son poste avant la date indiquée, il ne sera pas considéré comme démissionnaire. De même, la loi prévoit que le salarié peut se prévaloir auprès de son employeur d'un motif légitime qui serait de nature à faire obstacle à cette présomption. La loi évoque notamment :

- o les raisons médicales
- o l'exercice du droit de retrait
- o l'exercice du droit de grève
- o refus du salarié d'une modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Dès lors que le salarié justifie son absence dans le délai imparti, notamment par l'un des motifs évoqués ci-dessus, la présomption ne s'appliquera pas.

Le salarié peut-il contester la rupture de son contrat liée à cette présomption de démission ?

Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.