

L'actualité d'avril 2023

SMIC



Au 01/05/2023, le SMIC devrait être revalorisé automatiquement, du fait de la hausse de l'indice national des prix à la consommation.

11.52€/h brut

ABANDON DE POSTE

Les dispositions relatives à la présomption de démission suite à un abandon de poste sont applicables.

Décret du 17/04/2023 :

Une présomption simple de démission est instaurée en cas d'abandon de poste volontaire du salarié et de mise en demeure de l'employeur de reprendre le travail restée infructueuse, privant ainsi le salarié d'indemnisation chômage.

Attention : certains motifs font obstacles à la démission, comme des raisons médicales, le droit de retrait, le droit de grève, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à la réglementation, la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Bon à savoir :

L'employeur devra attendre l'expiration d'un délai de 15 jours calendaires minimum, à compter de la présentation de lettre de mise en demeure pour présumer la démission.

Publication d'un Questions/Réponses du ministère du travail le 18/04/2023

Le Q/R prévoit que :

- Le préavis de démission et les règles afférentes en cas de dispense s'appliquent
- L'attestation Pôle Emploi doit contenir la mention "démission"
- L'employeur n'a plus "vocation à engager une procédure de licenciement pour faute"
- => la question de savoir si l'employeur peut encore recourir à un licenciement reste entière...

Un Q/R ministériel n'a aucune valeur juridique : ce sont les Tribunaux qui interpréteront, au gré des litiges à venir, les dispositions de la loi et du décret, selon les circonstances de fait.

Plusieurs questions devront donc être tranchées:

- ces dispositions sont-elles d'ordre public ? Dans ce cas, elles interdisent à l'employeur de recourir à toute autre procédure en cas d'abandon de poste.
- L'employeur qui recourrait à un licenciement pour faute pourrait-il se voir opposer le nullité du licenciement sur le fondement de la fraude ?

Un conseil : une grande prudence s'impose dans le recours à ce type de procédure.



BARÈME KILOMÉTRIQUE

La barème kilométrique (voiture et deux-roues) de 2023 a été publié !

www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14686

Pour rappel, ce barème permet notamment à l'employeur d'indemniser son salarié qui effectue des déplacements professionnels avec son véhicule personnel en 2023.

A noter : il sert également au salarié pour calculer ses frais réels dans sa déclaration en 2023 des revenus de 2022.



JO 2024



Une loi relative à l'organisation des Jeux Olympiques de Paris 2024 a été votée.

Cette loi comporte notamment un article prévoyant la possibilité pour **les établissements de vente au détail** mettant à disposition des biens ou des services dans les communes d'implantation de sites de compétition des JO ainsi que dans les communes limitrophes ou à proximité, **de déroger au repos du dimanche sous conditions et notamment du volontariat du salarié.**



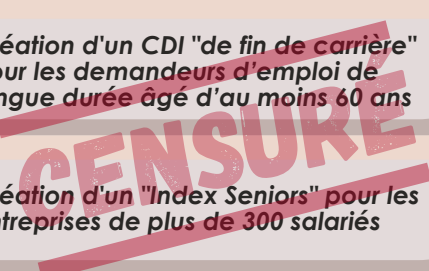
Le Conseil constitutionnel a été saisi le 17 avril 2023. La loi n'est donc pas encore publiée à ce jour.

RÉFORME DES RETRAITES



Parmi les mesures prévues par la loi de réforme des retraites, certaines ont été censurées par le Conseil constitutionnel le 14 avril dernier :

- 01. Contribution patronale sur les indemnités de rupture conventionnelle de 30% (en lieu et place du forfait social à 20%) à partir du 01/09/2023.
- 02. Baisse de la contribution patronale spécifique applicable aux indemnités de mise à la retraite de 50% à 30% à compter du 01/09/2023.
- 03. Création d'un CDI "de fin de carrière" pour les demandeurs d'emploi de longue durée âgé d'au moins 60 ans
- 04. Création d'un "Index Seniors" pour les entreprises de plus de 300 salariés



Les mesures relatives à l'âge légal de départ en retraite et au nombre de trimestres de cotisations obligatoires ont quant à elles été validées dans leur intégralité.

CDD MULTI-REEMPLACEMENT

DISPOSITIF EXPÉRIMENTAL DU 13 AVRIL 2023 AU 13 AVRIL 2025

Dans certains secteurs, il est désormais possible, temporairement, de conclure un seul CDD pour remplacer plusieurs salariés absents simultanément ou successivement.

par exemple :

+ de 60 secteurs concernés

- transports routiers
- service à la personne et medico-social
- boulangerie/alimentaire

notamment :

1 contrat écrit particulier

- durée maximale conventionnelle ou à défaut 18 mois
- des mentions écrites obligatoires, par exemple :
 - identification des salariés remplacés dans le contrat ainsi que de leur qualification professionnelle
 - motif du contrat
 - temps de travail et horaires

LES JOURS FÉRIÉS :

Ils peuvent être :

OBLIGATOIREMENT CHÔMÉS

OU TRAVILLÉS

Connaissez-vous vraiment les règles applicables ?



LE SAVIEZ-VOUS ?

CONSULTEZ NOTRE FLASH INFOS SUR NOTRE SITE INTERNET :

Jours fériés, pont, journée de solidarité, faites le point !



Comprendre les décisions des Tribunaux pour éviter les contentieux.



Une salariée assistante coordinatrice d'équipe pluridisciplinaire est déclarée inapte à son poste.



L'avis précise qu'elle pourrait occuper un poste administratif sans déplacement et à temps partiel en télétravail avec aménagement de son poste.



La salariée est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.



Pour rappel, l'employeur doit justifier de l'impossibilité de reclasser le salarié (à défaut de mention contraire sur l'avis) dans les conditions imposées par le médecin.

Il appartient à l'employeur de proposer au salarié loyalement, en tenant compte des préconisations du médecin du travail, un autre emploi approprié aux capacités du salarié.

L'employeur n'a pas loyalement exécuté son obligation de reclassement ; le motif que le télétravail n'est pas en place dans l'entreprise est inopérant.



La synthèse par @com

Attention : lors de la recherche de reclassement, il convient de vérifier si certains postes peuvent être exécutés en télétravail, et le cas échéant justifier pourquoi ils ne le peuvent pas.

Vous devez justifier avoir sérieusement tenté de mettre en place du télétravail et prouver les obstacles techniques ou fonctionnels qui vous empêchent de vous conformer aux consignes du médecin du travail. L'absence d'une mise en place collective du télétravail ne suffit pas.

SANTÉ DES FEMMES

Une proposition de loi a été déposée au Sénat le 18 avril 2023 prévoyant plusieurs mesures :

ARRÊT MALADIE

Création d'un arrêt maladie pour dysménorrhée (règles douloureuses) ou endométriose (maladie gynécologique) de 2 jours par mois sur 3 mois, indemnisé dès le 1er jour.

TÉLÉTRAVAIL

Recours au télétravail pour les femmes, qui le peuvent, et souffrant de règles douloureuses et invalidantes.

CONGÉ RÉMUNÉRÉ

Création d'un congé payé légal de 5 jours pour les femmes affectées par une interruption spontanée de grossesse, dont le conjoint/concubin/partenaire de PACS pourrait bénéficier.

UNE QUESTION ? UNE PRÉCISION ?

NOTRE SERVICE SOCIAL RESTE À VOTRE DISPOSITION



Retrouvez toute notre actualité sur www.acomaudit.com sur

