

---

---

La newsletter mensuelle d'actualité RH de RHunning

### DANS CE NUMÉRO

- Les actus à ne pas manquer
- Les chiffres RH du mois
- Le focus juridique du mois
- L'actu de RHunning



## Les actus à ne pas manquer

**Pour accéder à la documentation, activez les liens dans les titres des actualités.**

**Bulletin de salaire :** à compter du 1er juillet 2023, une nouvelle rubrique « *Montant net social* » devra figurer sur les bulletins de salaire. Le Ministère du travail publie une Foire aux questions sur la mise en œuvre de cette nouvelle obligation.

**Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés :** un décret reporte l'échéance déclarative à la DSN du mois de mai (sur la période d'emploi d'avril), et majore les pénalités dues en cas d'absence de déclaration.

**Passeport de prévention :** à compter du mois de mai 2023, ce nouveau dispositif est ouvert aux salariés. Via le CPF, le passeport de prévention répertorie les attestations de formation, certificats et diplômes obtenus par le salarié en matière de santé/sécurité au travail. Les employeurs pourront prochainement y déclarer des données en la matière.

**Transition écologique et dialogue social :** un accord national interprofessionnel, non contraignant, fait des préconisations pour impliquer les employeurs dans la transition écologique. L'ANI fait de nombreuses propositions pratiques pour que les entreprises mettent en œuvre une stratégie interne de développement durable et intègrent ce sujet au dialogue social.

**Attribution de titres-restaurant :** la Cour de cassation juge que le salarié à temps partiel a droit aux titres-restaurant dès lors que ses horaires de travail recourent la pause déjeuner, peu important qu'il ait pris ou non cette pause.

**Priorité d'accès à un emploi à temps plein :** l'employeur doit communiquer la liste des emplois disponibles aux salariés à temps partiel ou justifier de l'absence d'emplois disponibles dans son entreprise. En cas de contentieux, la Cour de cassation juge que ce sera à l'employeur de prouver qu'il a respecté ses obligations en la matière.

**Convention collective :** le Ministère du travail met à disposition sur son portail « [Le code du travail numérique](#) » un simulateur permettant de rechercher la convention collective applicable dans l'entreprise, en renseignant le nom de l'entreprise ou son numéro Siret.

## Les chiffres RH du mois

**11,52 €**

C'est le nouveau montant du SMIC horaire brut depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (soit 1.747,24 € pour 35 H hebdomadaires), en augmentation de 2,2 %. Le minimum garanti est revalorisé à 4,10 €.

**1.500 €**

C'est le nouveau montant de la contravention due en cas d'outrage sexiste et sexuel, que l'outrage soit aggravé (à l'encontre d'une personne fragile notamment) ou non.

## Le focus juridique du mois

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

Selon une étude récente de la DARES, les abandons de poste représentaient 71% des licenciements pour faute grave ou lourde, 14% des fins involontaires de CDI et 5% des fins de CDI au 1<sup>er</sup> semestre 2022.

Afin de ne plus permettre à des salariés licenciés pour abandon de poste de bénéficier de l'indemnisation chômage, la loi d'urgence relative au marché du travail du 21 décembre 2022 a instauré une présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié. Un décret du 17 avril 2023, complété par une circulaire questions-réponses du Ministère du travail du 18 avril, précisent les modalités d'application de cette nouvelle procédure.

Ainsi, en cas d'abandon de poste d'un salarié, l'employeur doit adresser une mise en demeure au salarié en LRAR ou remise en mains propres et lui laisser un délai d'au moins 15 jours calendaires pour y répondre. La mise en demeure doit comporter un certain nombre de mentions, et notamment préciser au salarié les conséquences d'une absence de reprise de poste dans le délai imparti. Dans ce délai de 15 jours, 3 hypothèses peuvent se présenter :

- Le salarié répond expressément qu'il ne reprendra pas son poste : il y a alors présomption de démission ;
- Le salarié justifie d'un motif légitime d'absence (raisons médicales, droit de retrait, droit de grève, refus d'une modification de contrat...) : l'employeur ne pourra plus utiliser la présomption de démission ;
- Ou le salarié ne justifie pas d'un motif légitime d'absence : il y a alors présomption de démission.

Dans les situations où la présomption de démission peut être reconnue, l'employeur peut considérer que le salarié est démissionnaire, le préavis de démission courant à compter du jour ultime fixé par l'employeur dans la mise en demeure pour la reprise du travail du salarié. Attention toutefois, la démission peut par la suite être contestée par le salarié devant le Conseil de prud'hommes, qui aura 1 mois pour qualifier la rupture de démission ou de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**La mise en œuvre de cette nouvelle procédure n'est pas sans soulever de nombreuses questions pratiques, et doit être menée avec la plus grande attention.** Par ailleurs, le contenu de la FAQ du Ministère du Travail est sujet à caution sur certains sujets. Notamment, elle précise que l'employeur n'a plus vocation à engager une procédure de licenciement en cas d'abandon de poste, ce que ne précisaient ni la loi ni le décret d'application.

**L'engagement de cette procédure n'est pas sans risque, d'autant plus que plusieurs recours ont été introduits devant le Conseil d'État pour faire annuler le décret d'application, mais également le "questions-réponses" du Ministère du Travail...**

**Vous souhaitez sécuriser vos pratiques ? Parlons-en !**

# L'actu de RHunning

## Outils RH

Des outils pour vous sécuriser et vous faire gagner du temps...

Actualisation 2023 de nos [check-lists de conformité RH](#)

- Obligations sociales
- Gestion RH

## Social'360

Réalisation en partenariat avec l'association MyFides d'un outil dématérialisé de diagnostic de conformité sociale pour les cabinets comptables.

[Présentation de l'outil et test gratuit.](#)

## Formations

Nos prochaines formations qui pourraient vous intéresser ...

- 25/05 : « **Santé / sécurité au travail : nouvelles obligations et sources de contentieux** » Sup'expertise Paris
- 13/06 : « **Recruter et intégrer un nouveau salarié : règles et enjeux en matière de gestion RH** » ; « **Mener une mission d'audit des contrats de travail : les points clés** » Club social Tours
- 15/06 : « **Appliquer la nouvelle CCN Métallurgie : quels changements ?** » Format Lille
- 15/06 : « **Comment gérer les inaptitudes au travail ?** » Sup'expertise Paris
- 20/06 : « **Appliquer la nouvelle CCN Métallurgie : quels changements ?** » Formega Montpellier



<https://rhunning.fr>



ng@rhunning.fr



07.50.66.45.91

Nous sommes à votre écoute pour tout besoin de mise en conformité, conseil RH, formation.