

# W Social Webinaire

26 mai 2023

Bienvenue au 6<sup>ème</sup>  
Webinaire

Intervenantes : Marjolaine AUZANNEAU, Vitaline COLLIN & Maud CURIE





1  
Salaires  
–  
INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS (GRAND-EST)

# NOUVEAUX MONTANTS DES IPD EN GRAND-EST

## Rappel du contexte



## Barème applicable

ZONES		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
ZONE 1	(0/10 km)	2,40 €	3,00 €	13,00 €
ZONE 2	(10/20 km)	4,15 €	6,35 €	
ZONE 3	(20/30 km)	5,75 €	8,95 €	
ZONE 4	(30/40 km)	7,35 €	11,85 €	
ZONE 5	(40/50 km)	9,75 €	14,40 €	

Pour les régions Alsace, Lorraine et Champagne-Ardenne

! Pour la région Alsace uniquement

ZONE	TRAJET	TRANSPORT	REPAS
ZONE 6	(>50 KM)	11,00 €	16,95 €



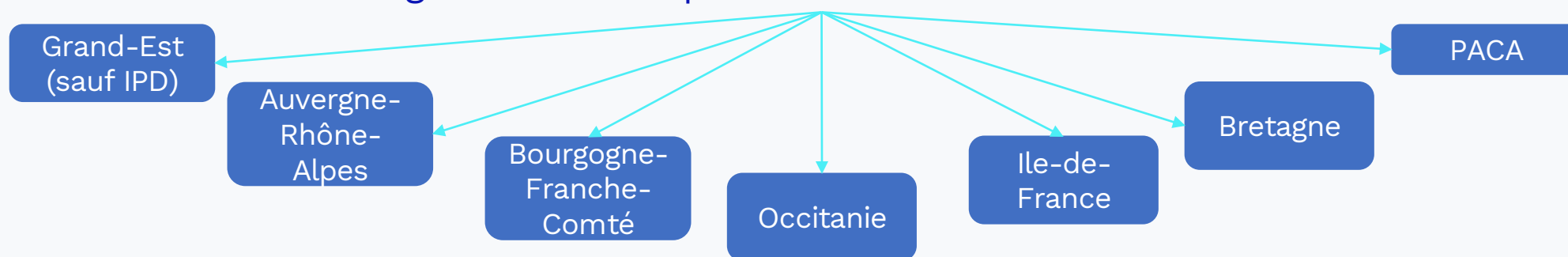
1  
Salaires  
—  
POINT EXTENSIONS  
ACCORDS RÉGIONAUX

# EXTENSION DES ACCORDS RÉGIONAUX

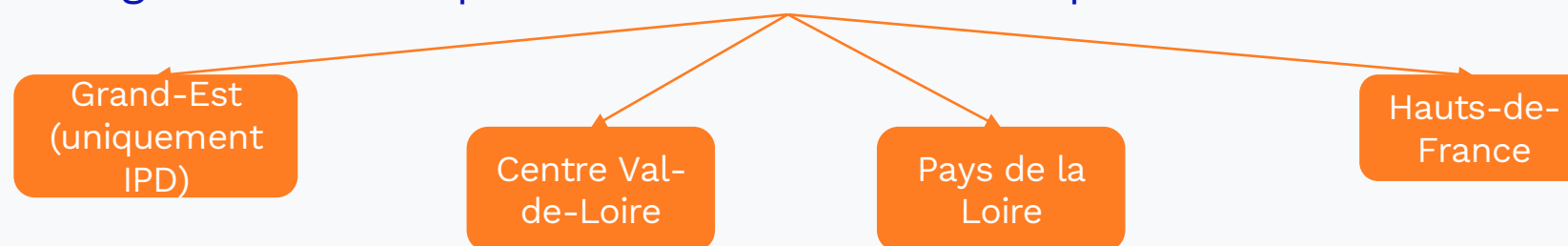
## Effets de l'extension

Rend obligatoire les dispositions des accords collectifs à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial

### Régions dans lesquelles les accords sont étendus



### Régions dans lesquelles les accords ne sont pas encore étendus







## REVALORISATION DU SMIC

- Au 1<sup>er</sup> mai 2023, le SMIC a été revalorisé de +2,22 %. Le taux horaire minimum est de 11,52 € au lieu de 11,27 €.
- Les premiers niveaux des salaires minima des Ouvriers (NI P1), des ETAM (A) et des Cadres (A1) restent supérieurs au SMIC annuel revalorisé au 1<sup>er</sup> mai 2023.
- La branche des TP n'est donc pas, à ce jour, concernée par l'obligation de rouvrir des négociations de branche pour revaloriser les salaires minima applicables en 2023.
- Tableaux comparant les écarts entre le SMH et le SMIC recalculé sur l'année 2023 :

### Ouvriers

REGIONS	NI P1 coeff.100 2023	ÉCART SMIC
ALSACE	21 678 €	4,15%
CHAMPAGNE-ARDENNE	21 678 €	4,15%
LORRAINE	21 678 €	4,15%
AQUITAINE	21 651 €	4,02%
LIMOUSIN	21 651 €	4,02%
POITOU-CHARENTES	21 651 €	4,02%
AUVERGNE	22 176 €	6,54%
RHÔNE-ALPES	22 176 €	6,54%
BOURGOGNE	22 076 €	6,06%
FRANCHE-COMTÉ	22 076 €	6,06%
BRETAGNE	22 338 €	7,32%
CENTRE-VAL DE LOIRE	21 180 €	1,75%
ÎLE-DE-FRANCE	22 193 €	6,62%
LANGUEDOC-ROUSSILLON	21 513 €	3,35%
MIDI-PYRENEES	21 513 €	3,35%
NORD-PAS DE CALAIS	21 793 €	4,70%
PICARDIE	21 793 €	4,70%
NORMANDIE	21 834 €	4,90%
PAYS DE LA LOIRE	22 053 €	5,95%
PACA	21 856 €	5,00%

### Recalcul du SMIC :

SMIC mensuel jusqu'au 30 avril : 1 709,28 €

SMIC mensuel depuis le 1<sup>er</sup> mai : 1 747,20 €

SMIC annuel proratisé :  $(1\ 709,28 \times 4) + (1\ 747,20 \times 8) = 20\ 814,72 \text{ €}$

### ETAM

REGIONS	A	ÉCART SMIC
ALSACE	21 721 €	4,35%
CHAMPAGNE-ARDENNE	21 721 €	4,35%
LORRAINE	21 721 €	4,35%
AQUITAINE	21 525 €	3,41%
LIMOUSIN	21 525 €	3,41%
POITOU-CHARENTES	21 525 €	3,41%
AUVERGNE	22 276 €	7,02%
RHÔNE-ALPES	22 276 €	7,02%
BOURGOGNE	22 076 €	6,06%
FRANCHE-COMTÉ	22 076 €	6,06%
BRETAGNE	22 411 €	7,67%
CENTRE-VAL DE LOIRE	21 475 €	3,17%
ÎLE-DE-FRANCE	22 062 €	5,99%
LANGUEDOC-ROUSSILLON	21 479 €	3,19%
MIDI-PYRENEES	21 479 €	3,19%
NORD-PAS DE CALAIS	21 759 €	4,54%
PICARDIE	21 759 €	4,54%
NORMANDIE	21 909 €	5,26%
PAYS DE LA LOIRE	22 051 €	5,94%
PACA	21 848 €	4,96%





2  
Actualités législatives et  
réglementaires  
–  
RÉFORME DES RETRAITES

## CALENDRIER LEGISLATIF : RAPPELS

septembre-  
décembre 2022

Cycle de concertations entre l'exécutif et les partenaires sociaux

20 mars 2023

Adoption de la LFSS rectificative après rejet de 2 motions de censure

20 mars 2023

Dépôt d'une PPL dans le cadre d'un RIP

21-23 mars 2023

Saisines du Conseil constitutionnel (par la Première Ministre, plusieurs députés et sénateurs)

13 avril 2023

Dépôt d'une PPL dans le cadre d'un 2<sup>ème</sup> RIP

14 avril 2023

Décision du Conseil constit. validant la majorité de la réforme

14 avril 2023

Décision du Conseil constit. rejetant le 1<sup>er</sup> RIP

15 avril 2023

Publication LFSS rectificative au JORF

3 mai 2023

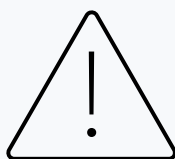
Décision du Conseil constit. Rejetant le 2<sup>ème</sup> RIP

8 juin 2023

Examen devant l'AN d'une PPL visant à abroger la LFSS rectificative

1<sup>er</sup> septembre 2023

Entrée en vigueur des principales mesures de réforme

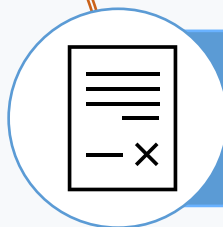


La PPL visant à abroger la réforme des retraites pourrait être rejetée sur le fondement de l'article 40 de la Constitution (aurait pour conséquence une diminution des ressources publiques ou la création ou l'aggravation d'une charge publique).

## FOCUS SUR LES PRINCIPALES MESURES CENSURÉES



Index seniors



CDI de fin de carrière



Annulation du transfert du recouvrement des cotisations Agirc-Arrco à l'Urssaf



Institution d'une visite médicale obligatoire entre le 60<sup>ème</sup> et le 61<sup>ème</sup> anniversaire du salarié exposé à certains facteurs de risques professionnels

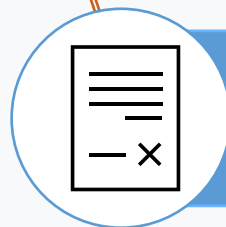


Ces mesures pourraient ressurgir via de nouveaux véhicules législatifs (LFSS pour 2024 ?) + l'emploi des seniors, la gestion des fins de carrière et l'usure professionnelle à l'agenda des partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel en vue d'un projet de loi « Travail » début 2024

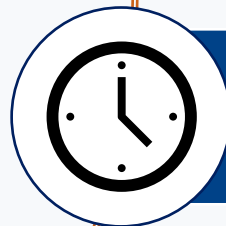
## FOCUS SUR LES PRINCIPALES MESURES ADOPTÉES



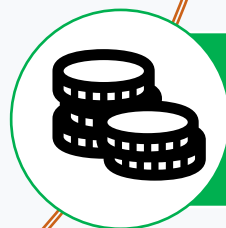
Harmonisation du régime social des indemnités de rupture conventionnelle individuelle avec celui des indemnités de mise à la retraite (*substitution d'une contribution CNAV de 30% au forfait social de 20% pour toutes les RCI intervenant à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2023*)



Le cumul emploi retraite devient générateur de nouveaux droits à retraite, sous conditions.



Modification de la réglementation relative à la durée du travail des salariés âgés (objectif : faciliter l'entrée dans le dispositif de retraite progressive)



Encadrement du versement des indemnités de rupture : chaque salarié ne peut bénéficier que d'une seule indemnité de départ ou de mise à la retraite

Retrouvez l'analyse complète de ces nouvelles dispositions dans le support du Webinaire n°5 !



Des décrets d'application sont attendus pour la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions.

décret calendrier Mise à jour  
publication prospectif expertise normalisatio  
arrêté administration utilisation décret  
compétence administrative convention impact normalisatio  
actualité administration modalité  
contribution règle service droit  
décryptage assistance citation droit  
instruction calendrier appui  
réglementation aménagement citation droit  
recommandation  
dispositif article aide  
jurisprudence prévention

## 2

Actualités législatives et  
réglementaires

—

PRÉSUMPTION DE DÉMISSION :  
PUBLICATION DU DÉCRET

## CALENDRIER LEGISLATIF : RAPPELS

Retrouvez l'analyse  
complète de la  
nouvelle  
présomption de  
démission dans notre  
article dédié :



9 novembre 2022

Adoption de la loi  
« marché du  
travail » par le  
Parlement

18 novembre 2022

Saisine du Conseil  
constitutionnel

15 décembre 2022

Décision du Conseil  
constitutionnel  
validant la loi  
« marché du  
travail »

22 décembre 2022

Publication de la loi  
« marché du  
travail » au Journal  
Officiel

18 avril 2023

Publication du  
décret relatif à la  
présomption de  
démission en cas  
d'abandon de poste  
au Journal Officiel

## TEXTES APPLICABLES



### Article L. 1237-1-1 du Code du travail

« Le salarié qui a **abandonné volontairement son poste** et ne reprend pas le travail après avoir été **mis en demeure** de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, **dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.**

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.**

Le délai prévu au premier alinéa ne peut être inférieur à un minimum fixé par **décret en Conseil d'État**. Ce décret détermine les modalités d'application du présent article. »

### Article R. 1237-13 du Code du travail

« 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. »



## QU'EST CE QU'UN ABANDON DE POSTE ?

### Selon le Code du travail

- Aucune définition dans le Code du travail qui vise simplement un abandon volontaire du poste.

### Selon la jurisprudence

- Le fait pour un salarié de **quitter soudainement son poste de travail sans autorisation préalable de son employeur ni motif légitime**, ce qui entraîne une désorganisation de l'entreprise (*v. par ex. Cass. soc., 30 janv. 1985, n° 82-40.346*)
- **L'abandon de poste** présente un **caractère instantané** (*Cass. soc., 29 janv. 2003, n° 01-40.036*) VS **l'absence injustifiée**, qui constitue un comportement fautif qui **se prolonge dans le temps** (*Cass. soc., 13 janv. 2004, n° 01-46.592*).

### Selon le ministère du Travail

- **L'absence du salarié, non justifiée par un motif légitime.**



## QU'EST CE QU'UNE DÉMISSION ?

### Selon le Code du travail

- Un mode de rupture à l'initiative du salarié en CDI.

### Selon la jurisprudence

- La démission se caractérise par la manifestation d'une **volonté claire et non équivoque** de rompre le contrat de travail (*Cass. soc., 5 nov. 1987 ; Cass. soc., 9 mai 2007, n° 05-40.315*)
- L'abandon de poste sans explications ni justifications **ne caractérisait pas la volonté claire et non équivoque** du salarié de démissionner (*Cass. Soc., 17 novembre 2009, n° 98-42.072*).



Désormais, la démission peut être présumée lorsque le salarié abandonne volontairement son poste

## MISE EN ŒUVRE DE LA PRÉSUMPTION DE DÉMISSION

Etape 1 : Le salarié abandonne  
volontairement son poste

Le salarié est considéré comme ayant abandonné son poste s'il est **absent de son poste de travail** et s'il ne justifie pas d'un **motif légitime**.

Sont **notamment** considérés comme des motifs légitimes faisant échec à la présomption de démission :

- Exercice du **droit de retrait** en cas de danger grave et imminent (C. trav., art. L. 4131-1) ;
- Absence justifiée par **l'état de santé** (ex : le salarié s'absente pour consulter un médecin qui lui prescrit un arrêt de travail pour le jour même – *FAQ Ministérielle*) ;
- Exercice du **droit de grève** (C. trav., art. L. 2511-1) ;
- Refus du salarié d'exécuter une **instruction contraire à une réglementation** ;
- **Modification du contrat de travail** à l'initiative de l'employeur, refusée par le salarié...



**La liste des motifs légitimes n'est qu'indicative.** Il appartiendra à la jurisprudence, le cas échéant, de la compléter...

## MISE EN ŒUVRE DE LA PRÉSUMPTION DE DÉMISSION

Etape 2 : L'employeur met en demeure le salarié de justifier son absence et de reprendre son poste

### Quand envoyer la mise en demeure ?

- Aucune précision dans le Code du travail, ni dans la FAQ Ministérielle : la mise en demeure peut en théorie être envoyée sans délai, le jour même où l'abandon de poste est constaté.
- Conseil : en pratique, le salarié dispose d'un délai de 48h pour justifier son absence. Il est donc conseillé d'attendre l'expiration de ce délai avant d'envoyer la mise en demeure.

### Quel formalisme respecter ?

- La mise en demeure doit être envoyée par LRAR ou « remise en main propre »

### Que doit contenir la mise en demeure?

- Le délai au terme duquel le salarié sera présumé avoir démissionné (au moins égal à 15 jours - *cf slide suivante*)
- Le délai dans lequel le salarié doit reprendre son poste et « le jour ultime pour la reprise du travail » (*FAQ ministérielle*)
- L'employeur doit « demander la raison de l'absence du salarié » (*FAQ ministérielle*)

### Que peut contenir la mise en demeure selon la FAQ ministérielle?

- L'employeur peut préciser les conséquences du refus du salarié de reprendre son poste dans le délai fixé : étant considéré démissionnaire le salarié **n'aura pas droit aux allocations chômage**
- Il peut aussi préciser que le salarié est redevable d'un **préavis** et qu'il prévoit l'exécution de celui-ci (*cf slides suivantes*)

## MISE EN ŒUVRE DE LA PRÉSUMPTION DE DÉMISSION

Etape 3 : Délai de réponse et/ou de reprise du travail du salarié

Le délai fixé par l'employeur, à l'expiration duquel le salarié pourra être présumé démissionnaire ne peut être inférieur à 15 jours.

L'employeur a la possibilité de fixer un **délai plus long**

Le délai fixé commence à courir à compter :

- De la **première présentation** de la LRAR
- Ou de la **remise en main propre** de la mise en demeure

Le délai fixé est décompté en **jours calendaires** (WE et jours fériés compris)

Exemple indicatif selon une lecture littérale du Code du Travail et de la FAQ ministérielle :

- Le salarié abandonne son poste le 25 mai 2023.
- La mise en demeure est présentée au domicile du salarié le **29 mai 2023** (point de départ du délai). L'employeur y fixe un délai de 15 jours pour reprendre le travail.
- Le salarié sera présumé démissionnaire, à défaut de justificatif et de reprise du travail le **12 juin 2023** (23h59).

## MISE EN ŒUVRE DE LA PRÉSUMPTION DE DÉMISSION

Etape 4 : Issue de la procédure

### Option 1 : Le salarié répond à la mise en demeure et invoque un « motif légitime »

En cas de motif légitime, la présomption de démission ne peut être mise en œuvre.  
Le salarié reprend son poste à l'issue de son absence.

- *Quid si le salarié ne reprend finalement pas son poste à l'issue de son absence couverte par un motif légitime ? Faut-il envoyer une **seconde mise en demeure** ? (Conseil : envoyer une seconde mise en demeure pour la période non couverte par le « motif légitime » invoqué)*
- *Quid si le salarié invoque un **motif non listé dans le Code du travail ou dans la FAQ ministérielle** ? Comment l'employeur pourra-t-il apprécier s'il s'agit d'un motif légitime ?*
- *Quid si le salarié invoque un motif légitime mais n'apporte **aucun justificatif** ?*
- *Qu'en est-il si le salarié justifie d'un motif légitime **après l'expiration du délai** ?*



## MISE EN ŒUVRE DE LA PRÉSUMPTION DE DÉMISSION

Etape 4 : Issue de la procédure

Option 2 : Le salarié répond à la mise en demeure, n'invoque pas de motif légitime et indique qu'il ne reprendra pas son poste

Le salarié est présumé démissionnaire « à la date ultime de reprise du travail fixée par l'employeur » (*FAQ ministérielle*)

→ Peu importe que le salarié ait répondu à la mise en demeure

## MISE EN ŒUVRE DE LA PRÉSOMPTION DE DÉMISSION

Etape 4 : Issue de la procédure

Option 3 : Le salarié ne répond pas à la mise en demeure et ne reprend pas son poste avant l'expiration du délai fixé par l'employeur

Le salarié est présumé démissionnaire.

Sa démission est constatée « à la date ultime de reprise du travail fixée par l'employeur » (*FAQ ministérielle*)

## MISE EN ŒUVRE DE LA PRÉSUMPTION DE DÉMISSION

Etape 4 : Issue de la procédure

Option 4 : Le salarié ne répond pas à la mise en demeure et reprend le travail avant l'expiration du délai

Dans ce cas, le salarié ne peut pas être présumé démissionnaire.



- *L'employeur pourra-t-il toujours **sanctionner** le salarié ? (voir slides suivantes)*
- *Quid en cas de comportements similaires répétés du salarié ?*



## MISE EN ŒUVRE DE LA PRÉSUMPTION DE DÉMISSION

Etape 5 (le cas échéant) : Préavis de démission

Lorsque le salarié est présumé démissionnaire, il est tenu de respecter les règles de droit commun en matière de préavis de démission (*FAQ ministérielle*).

→ Ainsi, le salarié qui a abandonné son poste et qui est présumé démissionnaire **est tenu d'exécuter un préavis de démission**. Il est donc censé travailler jusqu'à l'expiration de son préavis !



Pour connaître les **durées de préavis de démission applicables dans les Travaux Publics**, consultez notre [article](#) et notre [infographie](#) !

## MISE EN ŒUVRE DE LA PRÉSUMPTION DE DÉMISSION

### Etape 5 (le cas échéant) : Préavis de démission

#### Point de départ du préavis

- Le préavis commence à courir **à compter du jour ultime** fixé par l'employeur pour la reprise du travail de son salarié en abandon de poste. Pour rappel, ce jour est fixé dans la mise en demeure adressée par l'employeur à son salarié (*FAQ ministérielle*).

#### Quelles sont les modalités d'exécution du préavis ?

- En principe, le salarié est tenu d'exécuter son préavis : s'il ne se présente pas, l'employeur n'est pas tenu de le rémunérer. L'employeur peut même lui demander une indemnité compensatrice (contentieux devant le CPH). Dans ce cas, **le salarié reste dans l'effectif de l'entreprise jusqu'à l'expiration du préavis**.
- L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son préavis : dans ce cas, il est tenu de verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis correspondant aux salaires que le salarié aurait perçus au cours dudit préavis. Dans ce cas, **le salarié reste également dans l'effectif de l'entreprise jusqu'à l'expiration du préavis**.
- L'employeur et le salarié peuvent convenir d'une non-exécution du préavis : dans cette situation, l'employeur n'est pas tenu de verser une indemnité compensatrice de préavis. Par ailleurs, le contrat de travail est définitivement rompu à la date fixée par les parties (**le salarié peut donc sortir de l'effectif de manière anticipée**).

## MISE EN ŒUVRE DE LA PRÉSUMPTION DE DÉMISSION

Etape 6 (le cas échéant) : Fin de contrat

### Remise des documents de fin de contrat

- L'employeur remet au salarié les **documents de fin de contrat**, comme pour n'importe quelle démission (certificat de travail, reçu pour solde de tout compte, attestation d'assurance chômage). L'employeur y mentionne que le motif de la rupture du contrat de travail est une démission.
- **Attention** : pour rappel, ces documents sont **quérables** par le salarié. L'employeur n'a aucune obligation de les lui envoyer (le ministère du Travail recommande toutefois d'envoyer un double des documents de fin de contrat dans l'hypothèse de la présomption de démission)

### DSN

- L'employeur signale en DSN un évènement « fin de contrat » et indique comme type de rupture « **démission** ».

## MISE EN ŒUVRE DE LA PRÉSUMPTION DE DÉMISSION

Etape 7 (le cas échéant) : Conséquences de la présomption de démission pour le salarié

### Assurance chômage

- Le salarié étant considéré comme démissionnaire, il ne peut, en principe, prétendre à l'indemnisation chômage (*FAQ ministérielle*).
- **Attention** : des exceptions existent pour les démissions considérées comme légitimes (ex : mobilité géographique pour suivre un conjoint muté). **Le caractère légitime de la démission est apprécié par Pôle Emploi.**

### Portabilité des droits à prévoyance

- Pour bénéficier de la portabilité des droits à prévoyance (frais de santé et prévoyance lourde), le salarié doit justifier d'une **prise en charge par l'Assurance chômage**. En principe, le salarié présumé démissionnaire ne pourra pas bénéficier de la portabilité de ses droits.

## MISE EN ŒUVRE DE LA PRÉSUMPTION DE DÉMISSION

Etape 8 (le cas échéant) : Recours du salarié

Le salarié conserve la possibilité de contester la rupture de son contrat de travail sur le fondement de la présomption de démission.

*En l'absence de précision, il convient de retenir le délai de prescription de droit commun concernant la rupture du contrat de travail, soit 12 mois (C. trav., art. L. 1471-1)*

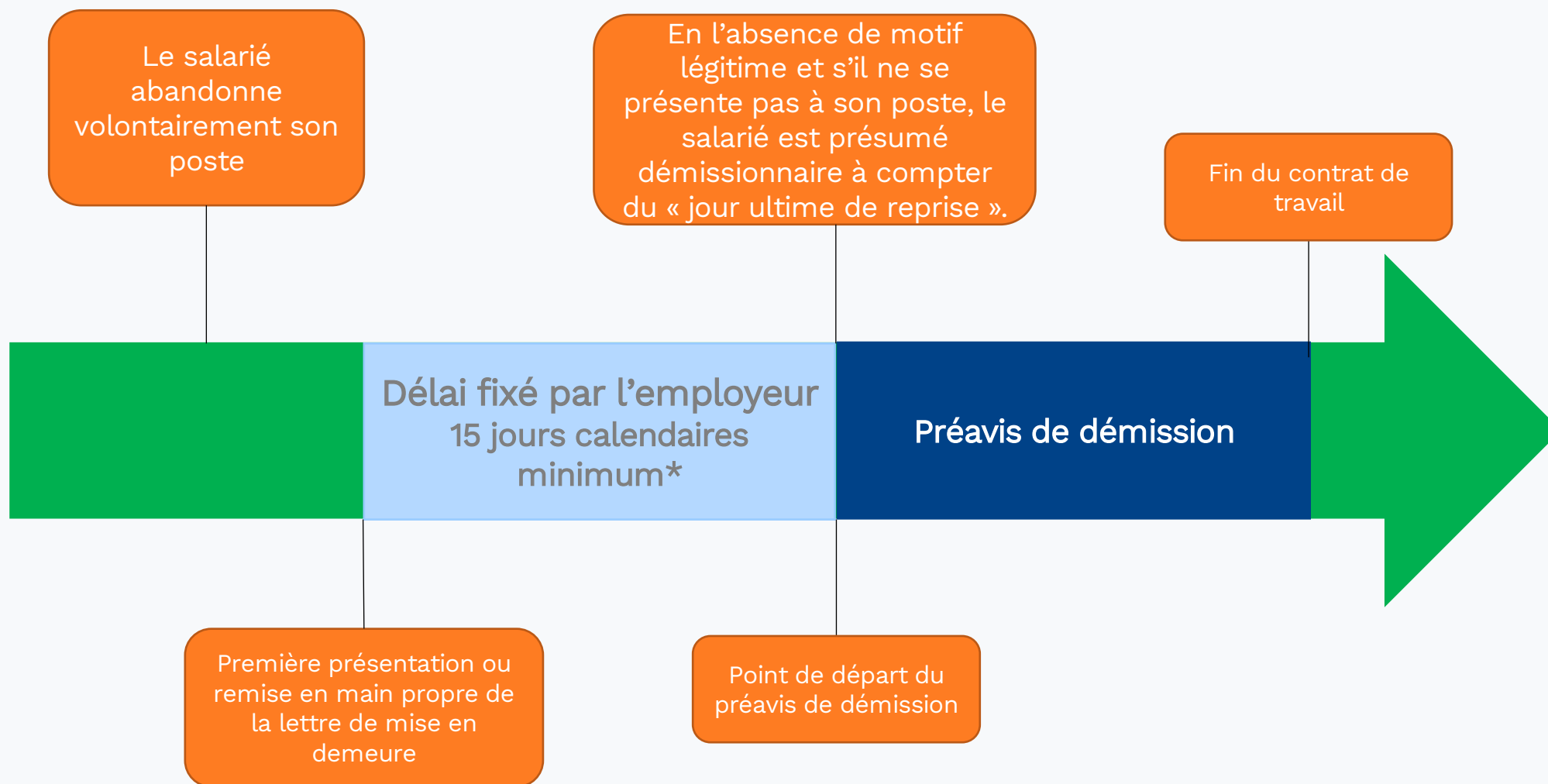


Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes.

L'affaire est portée **directement devant le bureau de jugement** (pas de bureau de conciliation préalable) et le CPH a **1 mois pour statuer** « sur la nature et les conséquences associées » de la rupture.

*N.B. : Le salarié peut faire appel à une organisation représentative de salariés ou à un avocat pour obtenir conseils et assistance.*

## SCHÉMA RÉCAPITULATIF



*\*à compter de la première présentation de la LRAR ou de la remise en main propre*

## LES POINTS NON ABORDÉS PAR LE CODE DU TRAVAIL OU LA FAQ MINISTÉRIELLE ...

### Quid des abandons de poste antérieurs à l'entrée en vigueur du décret ?

- La présomption de démission peut-elle être mise en œuvre pour les abandons de poste ayant débuté avant le 19 avril 2023 ? ***Pas de précisions sur ce point dans le décret, ni dans la FAQ ministérielle. Il n'est pas prévu que le décret s'applique aux situations en cours ...***

### Quid des salariés en CDD ?

- La présomption de démission est-elle applicable aux salariés en CDD qui abandonnent leur poste ? ***En toute logique non, car la démission n'est pas un mode de rupture possible dans le cadre d'un CDD (quid d'une inégalité de traitement entre salariés en CDD et salariés en CDI ?)***

### Quid des salariés protégés ?

- L'employeur peut-il mettre en œuvre la présomption de démission vis-à-vis d'un salarié protégé ? ***A priori, oui car ni la loi ni le décret n'excluent cette possibilité.***
- L'employeur doit-il demander l'autorisation à l'inspection du travail pour mettre en œuvre la présomption de démission ? ***Réponse très incertaine... En principe, pas d'autorisation à demander lorsque le salarié démissionne, mais risque de contentieux sur ce sujet.***

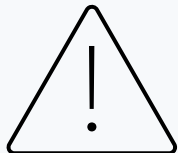
## QUELLES MARGES DE MANŒUVRE POUR L'EMPLOYEUR ?

L'employeur est-il obligé de mettre en œuvre la présomption de démission ?

- **NON.** L'employeur peut choisir de ne rien faire et de conserver le salarié dans ses effectifs. Ce dernier ne se présentant plus à son poste, aucune rémunération ne lui est due (contrat suspendu).

L'employeur peut-il toujours licencier un salarié ayant abandonné son poste ?

- **NON (selon la FAQ ministérielle) :** « si l'employeur désire mettre fin à la relation de travail avec le salarié qui a abandonné son poste, il doit mettre en œuvre la procédure de mise en demeure et de présomption de démission. **Il n'a plus vocation à engager une procédure de licenciement pour faute.** »



Aucune disposition du Code du travail n'interdit à l'employeur de licencier un salarié en abandon de poste. La FAQ ministérielle n'a pas de valeur contraignante en droit !



## INCERTITUDES AUTOUR DU DÉCRET ET DE LA FAQ MINISTÉRIELLE ...

2 recours en excès de pouvoir ont été formés contre la FAQ ministérielle (particulièrement concernant la phrase selon laquelle l'employeur n'aurait plus la possibilité de licencier un salarié en abandon de poste)

Le décret permettant la mise en œuvre de la présomption de démission a quant à lui fait l'objet d'un recours en annulation devant le Conseil d'Etat.



**Risques accrus pour les employeurs en cas d'annulation du décret : les procédures diligentées seront rétroactivement annulées !**

# W Social Webinaire

décret calendrier Mise à jour  
publication prospectif expertise normalisation  
arrêté administration utilisation décret impact  
compétence administration utilisation convention modalité  
actualité administration règle service droit  
contribution assistance citation droit  
décryptage calendrier appui  
instruction aménagement réglementation  
recommandation  
dispositif article aide  
jurisprudence prévention

2

Actualités législatives et  
réglementaires

—

LOI ADAPTATION AU DROIT  
DE L'UE

## CALENDRIER LEGISLATIF & OBJET DE LA LOI DADUE



**Objet de la loi :** elle transpose plusieurs directives et met en cohérence le droit français avec des règlements européens dans divers domaines : congés des salariés parents, information des salariés, période d'essai ...

Pour en savoir plus,  
notamment sur le cadre législatif européen :  
[BI FNTF](#)

## LOI ADAPTATION AU DROIT DE L'UE : NOUVEAUTÉS CONGÉ PATERNITÉ & ACCUEIL DE L'ENFANT

### Assimilation du congé à une période de travail effectif

- Par parallélisme avec ce que prévoit le Code du travail pour les salariés en congé de maternité ou d'adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est, désormais, **assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté** (indemnité légale de licenciement, allocation de reclassement, etc.).
- Cette modification est applicable depuis le 11 mars 2023.

### Assimilation du congé à une période de présence pour la participation

- Par parallélisme avec ce qui est prévu en matière d'intéressement (*loi pouvoir d'achat du 16 août 2022*), le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilé à une période de présence pour le calcul de la participation, quel que soit le critère de répartition retenu par l'accord.
- Cette modification est applicable depuis le 11 mars 2023.

## LOI ADAPTATION AU DROIT DE L'UE : NOUVEAUTÉS RELATIVES AU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION (1/2)

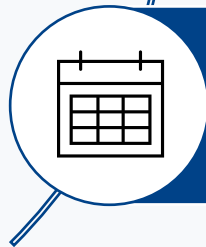
### Modification des conditions d'éligibilité au congé parental d'éducation (CPE)



La condition d'ancienneté d'un an requise pour bénéficier de ce congé s'apprécie, désormais, au jour de la demande de congé et non plus à la date de la naissance ou arrivé au foyer de l'enfant adopté.



Permet d'ouvrir le CPE à tous les salariés dès que ces derniers disposent d'un an d'ancienneté chez leur employeur, et non plus aux seuls parents qui disposaient d'un an d'ancienneté à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant.



Applicable depuis le 11 mars 2023. Elle s'applique donc à toutes les nouvelles demandes de congé parental d'éducation présentées à compter de cette date.



Pour des exemples concrets d'application

## LOI ADAPTATION AU DROIT DE L'UE : NOUVEAUTÉS CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION (2/2)

### Rappel

- Le congé parental d'éducation (CPE) permet au salarié :
  - soit de cesser de travailler (CPE « à temps plein ») ;
  - soit de travailler à temps partiel pendant une période déterminée (CPE « à temps partiel »).

### CPE à temps partiel : assimilation à une période de travail effectif



En cas de CPE à temps partiel, la durée du congé est désormais assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

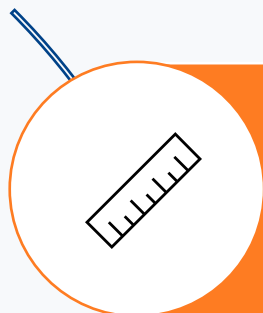


Applicable depuis le 11 mars 2023

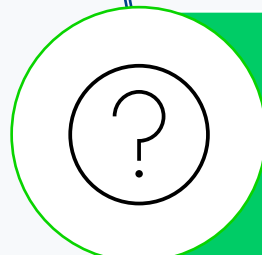
**Attention !** Aucun changement pour le CPE à temps plein = prise en compte pour moitié du congé pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

## LOI ADAPTATION AU DROIT DE L'UE : NOUVEAUTÉS RELATIVES AU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE (CPP)

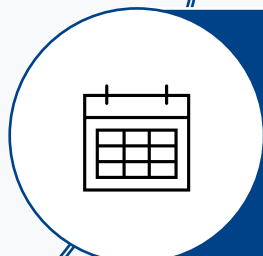
### Conservation des droits acquis avant le départ en congé



Par parallélisme avec ce qui est prévu en matière de congé maternité ou d'adoption, le salarié en CPP conserve désormais le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé. *N.B. : La conservation des droits acquis avant le départ en congé est également prévue pour le congé parental d'éducation et le congé paternité et d'accueil de l'enfant.*



Visé à garantir le maintien des congés payés acquis des salariés en CPP (≠ avant, le Code du travail ne permettait pas le report si la période de congés s'achevait pendant ledit congé)



Applicable depuis le 11 mars 2023.

Pas encore applicable : en attente d'un décret

# LOI ADAPTATION AU DROIT DE L'UE : NOUVELLES OBLIGATIONS D'INFORMATION DES SALARIÉS

## Informations par l'employeur sur la relation de travail



L'employeur doit remettre un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail (*liste fixée par décret, non paru à ce jour*).



Concerne tous les salariés, embauchés en CDI ou CDD, à temps plein ou partiel.



Moment de la remise de l'information : (en attente d'un décret) : ne pourra pas excéder 7 jours ou 1 mois à compter du 1<sup>er</sup> jour de travail, selon l'information concernée.



En cas de défaillance, le salarié devra mettre en demeure l'employeur de lui fournir ou compléter les documents. A défaut, il pourra saisir le juge.

Salariés concernés	Entrée en vigueur & modalités d'exécution
Embauchés à compter du 10 mars 2023	Informations à remettre d'office dès la publication du décret
Contrat en cours d'exécution le 10 mars 2023	Informations à remettre sur demande du salarié (attente décret)

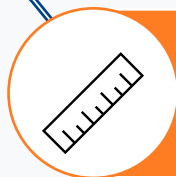


Pas encore applicable : en attente d'un décret

## LOI ADAPTATION AU DROIT DE L'UE : INFORMATIONS SUR LES POSTES À POURVOIR EN CDI

Antérieurement, le Code du travail imposait aux entreprises de porter à la connaissance des salariés intérimaires ou en CDD, sans condition d'ancienneté, la liste des postes à pourvoir en CDI uniquement lorsqu'un tel dispositif d'information existait déjà pour les salariés bénéficiant d'un CDI. La mise en œuvre de cette obligation d'information n'était subordonnée à aucune demande particulière des salariés : elle devait être mise en œuvre spontanément par l'employeur.

### Nouvelles modalités d'information à la charge de l'employeur



L'employeur doit porter, sur demande expresse, à la connaissance de certains salariés, en CDD ou CTT, les postes à pourvoir en CDI.



Concerne tous les salariés, en CDD ayant une ancienneté continue d'au moins 6 mois + intérimaires ayant également une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'EU (= obligation de l'EU et non de l'ETT).



En attente d'un décret. Cette nouvelle obligation n'est donc pas encore applicable.

Pour en savoir plus sur la période d'essai dans les TP : [infographie](#) + [article](#)

## LOI ADAPTATION AU DROIT DE L'UE : PÉRIODE D'ESSAI DES SALARIÉS

### Fin de la dérogation aux durées maximales fixes par accord de branche

- Le Code du travail fixe les durées maximales de période d'essai des salariés en CDI, renouvellement compris, pouvant être fixées par accord de branche étendu à :
  - 4 mois pour les ouvriers et employés ;
  - 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
  - 8 mois pour les cadres.
- Dans les Travaux Publics, les durées maximales de période d'essai sont les suivantes:
  - 2 mois non renouvelables pour les ouvriers ;
  - 2 mois renouvelables une fois (soit 4 mois) pour les employés de A à D ;
  - 3 mois renouvelables une fois (soit 6 mois) pour les techniciens et agents de maîtrise de E à H ;
  - 3 mois renouvelables une fois (soit 6 mois) pour les cadres.
- Des durées plus longues pouvaient être fixées par accord de branche conclu avant la loi du 25 juin 2008 (art. 1221-22, al.2 CT).

Supprimé par la loi DADUE

### Impact de la mesure dans les Travaux Publics ?

- **Aucun** car les CCN prévoient des durées de période d'essai inférieures ou égales à celles précitées.



## CHARTRE DU COTISANT CONTRÔLÉ : CONTENU

### Qu'est-ce que la charte du cotisant contrôlé ?

- Présente de façon synthétique les modalités de déroulement d'un contrôle URSSAF et les droits & garanties dont bénéficie le cotisant.
- [Modèle](#) (en vigueur depuis le 01.01.22) fixé par un décret du 8 juillet 2016 et modifié par l'arrêté du 31 mars 2022 afin de prendre en compte notamment :
  - la réduction à un mois du délai dont disposent les organismes de recouvrement pour effectuer un remboursement en cas de notification de crédit faisant suite au contrôle ;
  - l'aménagement des délais d'émission des actes de recouvrement et de prescription pris dans le cadre de la crise sanitaire ;
  - les nouvelles règles en matière de contrôle sur support dématérialisé qui prévoient que lorsque les documents et les données nécessaires à l'agent chargé du contrôle sont dématérialisés, les opérations de contrôle peuvent être réalisées par la mise en œuvre de traitements automatisés sur le matériel professionnel de l'agent URSSAF.

**Annulation par le Conseil d'Etat ([CE, 17 février 2023](#))**

## CHARTRE DU COTISANT CONTRÔLÉ : DÉCISION DU CONSEIL D'ÉTAT

Dispositions de la charte jugées incompatibles avec celles de l'article R.243-59-1 CSS

Investigations sur support dématérialisé		
Texte	Charte du cotisant contrôlé	Article R.243-59-1 du Code de la sécurité sociale (version applicable jusqu'au 13 avril 2023 inclus)
Règle applicable	Matériel professionnel de <u>l'agent URSSAF</u>	Matériel informatique de la <u>personne contrôlée</u>

## CHARTRE DU COTISANT CONTRÔLÉ : NOUVEAUTÉS INTRODUITES PAR LE DÉCRET DU 12 AVRIL 2023

### Réécriture de l'article R.243-59-1 du CSS

- Lorsque les documents et les données nécessaires à l'agent de contrôle sont disponibles sous formes dématérialisées, le contrôle peut être réalisé sur le matériel professionnel de l'agent.
- Nécessite l'**information de la personne contrôlée**.
- En cas de refus écrit dans le délai de 15 jours ou d'impossibilité technique avérée de mise en œuvre d'un traitement automatisé sur le matériel de l'agent, la personne contrôlée est tenue :
  - soit de réaliser elle-même les traitements sur son propre matériel et de produire les résultats au format et dans les délais indiqués par l'agent chargé du contrôle ;
  - soit d'autoriser l'agent chargé du contrôle à procéder lui-même ou par l'intermédiaire d'un utilisateur habilité par la personne contrôlée, sur le matériel de la personne contrôlée, aux opérations de contrôle, par la mise en place de traitements automatisés.

**Infractions de travail dissimulé** : possibilité de le faire sur le matériel de l'agent de contrôle, sans information préalable

# W Social Webinaire

décret  
 calendrier  
 Mise à jour  
 publication  
 prospectif  
 expertise  
 arrêtés  
 administration  
 utilisation  
 décret  
 impact  
 compétence  
 administration  
 utilisation  
 convention  
 normalisation  
 actualité  
 modalité  
 contribution  
 règle  
 service  
 décryptage  
 assistance  
 calendrier  
 appui  
 instruction  
 aménagement  
 réglementation  
 recommandation  
 dispositifs  
 article  
 aide  
 jurisprudence  
 prévention



## 3 Focus sur les mesures « paie » — MONÉTISATION DES JOURS DE REPOS



## MONÉTISATION DES JOURS DE REPOS : RAPPELS (1/2)

### Rappel du dispositif

- Permet au salarié, à sa demande et en accord avec l'employeur, de renoncer à tout ou partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire.

### Rappel du régime social et fiscal

- Les rémunérations versées dans le cadre de ce dispositif bénéficient du même régime social et fiscal de faveur que les heures supplémentaires :

#### POUR LES SALARIÉS

- Exonération d'impôt sur le revenu dans la limite de 7 500 €.
- Réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse quel que soit l'effectif de l'entreprise.
- Inclusion des rémunérations exonérées d'impôt sur le revenu dans le montant du revenu fiscal de référence.

#### POUR LES EMPLOYEURS

- Déduction forfaitaire des cotisations patronales de 1,50 € dont bénéficient les entreprises de moins de 20 salariés.
- Déduction forfaitaire des cotisations patronales de 0,50 € dont bénéficient les entreprises d'au moins 20 à 249 salariés pour les journées de RTT acquises entre le 01/01/22 et le 31/12/2025 et monétisées depuis le 25 décembre 2022.



## MONÉTISATION DES JOURS DE REPOS : PRÉCISIONS APPORTÉES (2/2)

### Précisions apportées dans la [fiche DSN n°2604](#)

- Dans certaines situations, le montant de cotisations salariales dues n'est **pas suffisant** pour imputer la totalité de la réduction de cotisations salariales.

*Ex. : lorsque l'employeur rachète un nombre de jours de RTT conséquent et que le salarié effectue en plus des heures supplémentaires structurelles et/ou des heures supplémentaires ponctuelles, le montant de la réduction peut être supérieur au montant des cotisations salariales d'assurance vieillesse de base dues sur le mois.*

- Dans ce cas, le **report de l'éventuel reliquat** de la réduction est autorisé sur le mois suivant celui du rachat des JRTT, dans la limite des cotisations salariales éligibles.



## BULLETINS D'INFORMATIONS

- Publications en accès libre sur l'espace « Infodoc - Travail & protection sociale » du site [FNTP.fr](http://FNTP.fr)
  - *Bulletins d'informations*
    - [Loi d'adaptation au droit de l'UE : évolution du régime de certains congés familiaux & nouvelles obligations d'information à la charge de l'employeur \(27 avril 2023\)](#)
    - [Loi "Rixain" : nouvelles règles de représentation Femmes/Hommes parmi les cadres dirigeant\(e\)s et les membres des instances dirigeantes des entreprises d'au moins 1.000 salariés \(mise à jour du 17 mai 2023\)](#)
    - [Prime de partage de la valeur \(PPV\) \(mise à jour du 17 mai 2023\)](#)

## ARTICLES

- Publications en accès libre sur l'espace « Infodoc - Travail & protection sociale » du site **FNTP.fr**
  - *Articles*
    - [Les autorisations d'absence pour évènements familiaux dans les TP](#) (mise à jour du 6 avril 2023)
    - [Charte du cotisant contrôlé : traitement des documents dématérialisés](#) (mise à jour du 17 avril 2023)
    - [Présomption de démission en cas d'abandon volontaire de poste : les modalités de mise en œuvre sont précisées](#) (19 avril 2023)
    - [Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés \(DOETH\) : modification du calendrier et précisions sur les conséquences d'un défaut de déclaration](#) (25 avril 2023)
    - [SMIC au 1<sup>er</sup> mai 2023](#) (2 mai 2023)
    - [Le montant net social : précisions du Ministère du travail](#) (mise à jour du 15 mai 2023)

## DERNIÈRES PARUTIONS SUR LE KIT SOCIAL

- **Publications réservées aux adhérents sur le Kit social ([Lien d'accès](#))**
  - *Actualisation du support relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD), afin de tenir compte des impacts de l'augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> mai 2023 (mise à jour du 11 mai 2023)*
  - *Actualisation de la FAQ relative aux indemnités de petits déplacements afin de tenir compte de la revalorisation du barème d'exonération des indemnités de transports (mise à jour du 9 mai 2023)*
  - *Publication de la foire aux questions sur les indemnités de grands déplacements (mise à jour du 13 avril 2023)*
  - *Publication du support de présentation du Webinaire du social n° 5 du 31 mars 2023 (mise à jour du 31 mars 2023)*

## FOCUS - FAQ INDEMNITÉS DE GRANDS DÉPLACEMENTS

- Disponible sur le [kit social](#)
- **49 questions/réponses** relatives aux règles conventionnelles et à leur mise en pratique du départ en grand déplacement jusqu'à l'issue de ce dernier.

➔ **5. Mon ouvrier est-il automatiquement en grand déplacement au-delà de 50 km ?**

**NON.** Dans les Travaux Publics, c'est le **critère du découchage** qui est conventionnellement retenu pour déterminer si mon ouvrier est en grand déplacement ; **sans référence à une distance kilométrique**. La limite de 50 kilomètres (ou de la dernière zone prévue par le [barème](#) régional que j'applique), n'est donc pas un critère de distinction. Au-delà de cette limite, mon ouvrier non sédentaire est soit en petit déplacement, soit en grand déplacement selon qu'il y ait ou non « découchage »<sup>9</sup>.

➔ **21. Dois-je indemniser le temps de voyage de mon ouvrier lorsqu'il se rend en grand déplacement (1<sup>er</sup> trajet) ? Et lorsqu'il en revient (dernier trajet) ?**

**OUI.** Je dois lui verser une indemnité compensant le temps qu'il a passé sur la route ou dans les transports pour se rendre en grand déplacement (1<sup>er</sup> trajet) et pour en revenir (dernier trajet)<sup>55</sup>.

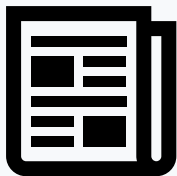
L'indemnité diffère selon que mon salarié effectue son trajet pendant ses heures de travail ou non.

## PUBLICATIONS À VENIR



### Modèle

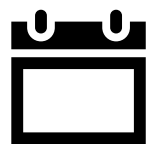
- ✎ Mise en demeure dans le cadre de la présomption de démission
- ✎ Courrier d'avertissement
- ✎ Courrier de mise à pied disciplinaire



### Bulletin d'informations

- ✎ Réforme des retraites

## ÉDITION SPÉCIALE – WEBINAIRE SUR LES INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS



Le 16 juin de 10h à 11h30



En visio sur Teams



Présentation des règles conventionnelles et du régime social  
Mise en pratique grâce à des exemples concrets  
Session de questions/réponses





MERCI DE VOTRE ATTENTION

Le prochain Webinaire aura lieu le **29 septembre 2023**