



Les actus sociales de mai 2023

- Augmentation du SMIC
- Présomption de démission en cas d'abandon de poste
- Recours aux CDD "multi-remplacements"
- Journée de solidarité

Augmentation du SMIC

A compter du **1er mai 2023**, le taux horaire du SMIC sera porté de 11,27 € à **11,52 €**, soit un relèvement de 2,19 % dû au niveau de l'inflation.

Pour un temps plein, le SMIC brut s'établit à **1 747,20 €** par mois, contre 1 709,28 € depuis janvier 2023.



Présomption de démission en cas d'abandon de poste

Un décret du 17 avril dernier est venu préciser la procédure devant être respectée par l'employeur désirant avoir recours au mécanisme de la présomption de démission en cas d'abandon de poste par un salarié.

Désormais, le salarié qui a **abandonné son poste** et qui ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, dans un délai fixé par l'employeur (*au minimum de 15 jours*) est **présumé avoir démissionné** à l'expiration de ce délai. Le salarié sera alors redevable d'un préavis d'émission qui commencera à courir à compter du jour ultime fixé par l'employeur pour la reprise du travail. A l'émission de ce préavis, l'employeur tiendra à la disposition du salarié ses documents de fin de contrat.



Toutefois, en cas de **motif légitime d'absence** (*état de santé, situation de danger, grève...*), la procédure doit s'arrêter. A noter également que le salarié dispose de la possibilité de saisir le conseil de prud'hommes pour contester l'application de cette présomption de diffusion.

Ce texte est entré en vigueur le 19 avril 2023, et s'applique uniquement aux salariés en contrat à durée indéterminée.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter les questions-réponses établies par le ministre du travail, accessibles [ici](#).

Recours aux CDD "multi-remplacements"

La loi "marché du travail" a réintroduit l'expérimentation des CDD "multi-remplacements".

Dans **certains secteurs d'activités**, les entreprises peuvent à titre expérimental, demander à **un même CDD le remplacement de plusieurs salariés, de manière simultanée ou consécutive**.

Sont notamment concernés les conventions collectives suivantes :

- CCN du sport
- CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
- CCN du commerce de détail alimentaire non spécialisé
- CCN des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé
- CCN des commerces de détail non alimentaires
- CCN de la boulangerie-pâtisserie
- CCN de la pâtisserie
- CCN du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire
- CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport



La liste intégrale des conventions collectives concernées est disponible [ici](#).

Le recours à ce CDD "multi-remplacements" **ne peut toutefois avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente** de l'entreprise.

Cette expérimentation s'applique à compter du 14 avril 2023 et pour une durée de **2 ans**.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter les questions-réponses établies par le ministère du travail, accessibles [ici](#).

Journée de solidarité

Comme chaque année, les entreprises et salariés ont l'obligation d'effectuer une journée de solidarité afin d'assurer le financement des actions en faveur des personnes âgées ou handicapées en perte d'autonomie.

Cette mesure :

- doit se traduire chaque année, pour les salariés, par une **journée supplémentaire de travail** (*dans la limite de 7 heures pour un temps plein*), sans que ce jour de travail ne fasse l'objet d'une rémunération supplémentaire ;
- donne lieu, pour l'employeur, au versement d'une **contribution patronale de 0,30 %** calculée sur les salaires dé plafonnés, payée mensuellement à l'URSSAF.

Les modalités d'exécution de la journée de solidarité peuvent être mises en place :



- soit par accord collectif (*accord d'entreprise ou à défaut accord de branche*);
- soit, en l'absence d'accord collectif, par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité social et économique le cas échéant.

Cette journée de solidarité peut être effectuée selon l'une des modalités suivantes :

- soit le **travail d'un jour férié** précédemment chômé, autre que le 1^{er} mai;
- soit le **travail d'un jour de repos** accordé au titre d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail;
- soit toute **autre modalité** : la journée de solidarité pourrait être ainsi fixée un samedi (*le dimanche étant exclu*), un jour de congé conventionnel, jour de RTT, ou encore être fractionnée.

Le travail accompli durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération pour les salariés mensualisés. Au-delà, les heures effectuées sont rémunérées, le cas échéant comme heures supplémentaires.

Si l'employeur l'accepte, un salarié peut poser un jour de congé (congé payé légal, congé conventionnel, d'ancienneté ou de RTT) pour le jour fixé pour la journée de solidarité.

Groupe Gestion 4

56 Boulevard Gustave Flaubert 63000 Clermont Ferrand

Tél. : 04 73 42 48 00 - <https://www.gestion4.fr/>