



LETTRE D'INFORMATION #4

VOUS TENIR INFORME DES DERNIERES EVOLUTIONS SOCIALES

Dans cette nouvelle lettre d'information, un concentré des récentes modifications législatives.

Au programme :

- Hausse du SMIC
- Rappel sur le report des congés payés
- Focus sur l'abandon de poste d'un salarié

Bonne lecture !

ACTUALITES SOCIALES MAI 2023

I - SMIC AU 01/05/2023

Au 1^{er} mai 2023, le Smic connaît une nouvelle évolution. En effet, celui-ci est désormais de :

1747.24 € pour 35 h soit 11.52 € par heure.
1996.79 € pour 39 h soit 11.52 € par heure + 4 h à 25 %.

II - CONGÉS PAYÉS

Dans le cas où votre entreprise ne pratique pas le report des congés payés, nous vous rappelons que vos salariés doivent solder leurs congés acquis en 2022 avant le 31 mai 2023.

Il est du devoir de l'employeur, au minimum un mois avant la fin de cette période, d'informer les salariés qu'ils doivent solder leurs congés.

Dans ce cas, l'employeur n'est pas obligé d'accepter le report du solde de congés restants si les salariés ne les ont pas pris.

En revanche, **si l'employeur n'a pas informé ses salariés et/ou s'il a refusé les dates de congés demandées par ses salariés, les congés restants au 31 mai sont alors obligatoirement reportés.**

III - ABANDON DE POSTE

Le 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 est paru au Journal officiel le mardi 18 avril 2023.

La réforme sur l'abandon de poste stipule que désormais **tout salarié absent plus de 15 jours sera présumé démissionnaire après avoir été mis en demeure** (formalisation écrite) par son employeur de reprendre son emploi.

La procédure de mise en demeure mise en œuvre par l'employeur et les conditions dans lesquelles le salarié peut se prévaloir d'un motif légitime de nature à faire obstacle à la présomption de démission sont désormais énoncées à l'article R. 1237-13 du Code du travail.

Plus exactement, le décret d'application prévoit que :

- **L'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste** et entend faire valoir la présomption de démission **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 ;

- **Si 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, l'exercice du droit de grève, 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 doit indiquer le motif qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure ;**
- **Le délai de mise en demeure de justification de l'absence et de reprise du poste, fixé par l'employeur, ne peut être inférieur à 15 jours ;** sachant que ce délai commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure.

Retrouvez cette lettre d'information ainsi que les précédentes sur le site du cabinet ou via le lien suivant : <https://www.lmeec.biz/general-5>

Contactez-nous

LM EXPERTISE ET CONSEIL -35, Route de la Croix Blanche - 19460 NAVES
05.44.41.30.29 - laurence.mazurie@gmail.com - <https://www.lmeec.biz/>