

## Nouveautés sociales #12



### Présomption de démission pour abandon de poste : le décret d'application est paru

Depuis la parution du décret du 17 avril 2023, lorsqu'un salarié quitte son poste sans autorisation et sans justifier son absence dans le délai fixé par l'employeur, il sera alors présumé démissionnaire à l'expiration de ce délai.

*Pour rappel lorsqu'un salarié démissionne, il ne perçoit pas d'allocations chômage sauf en cas de démission légitime.*

Cependant le législateur a encadré cette mesure en invoquant des cas où cette présomption ne peut s'appliquer ; par exemple lorsque le salarié utilise son droit de retrait ou de grève. Vous pouvez retrouver d'autres cas dans la loi « marché du travail ».

Attention la procédure d'abandon de poste est toujours subordonnée à l'envoi d'une mise en demeure par l'employeur au salarié pour qu'il justifie son absence ou reprenne son poste. Cette mise en demeure devra se faire par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié ne peut être considéré comme démissionnaire qu'après un délai de 15 jours suivant la réception de la mise en demeure.

Le salarié présumé démissionnaire pourra contester la rupture de son contrat de travail en saisissant directement le bureau de jugement du conseil des prud'hommes qui se prononcera dans un délai d'un mois.

Décret du 17 avril 2023

### La DDADUE : de quoi s'agit-il et quels changements ?

Le 09 mars dernier a été promulgué la loi portant Diverses Dispositions d'Adaptation au Droit de l'Union Européenne (DDADUE). Cette loi apporte des modifications dans différents domaines, dont celui du travail :

Tout d'abord, concernant le congé de paternité et d'accueil d'enfant, il est désormais assimilé à une période de présence et de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

De plus, lorsqu'un salarié réduit son temps de travail dans le cadre d'un congé parental, la durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif pour détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Ensuite, les salariés en CDD ou en intérim ayant une ancienneté continue d'au moins 6 mois doivent être informés individuellement des postes à pourvoir en CDI au sein de l'entreprise. *Pour rappel, une obligation d'information pour les salariés en CDD ou en intérim concernant les postes à pourvoir existait déjà mais elle était collective et ne supposait pas une ancienneté.*

Enfin, la DDADUE met fin à la dérogation permettant aux accords de branche conclus avant le 26 juin 2008 de prévoir des durées de période d'essai plus longues que celles fixées par la loi. Les branches peuvent tout de même conserver des durées de période d'essai allant jusqu'à 8 mois pour les cadres.

### Loi DDADUE



### Versement de la taxe d'apprentissage : du changement en perspective :

Le solde de la taxe d'apprentissage due par les entreprises sera collecté directement par l'URSSAF qui à son tour transférera ce solde à la Caisse des Dépôts. La suite de ce versement se passe via la plateforme SOLTéA.

A partir de maintenant, l'employeur choisit par le biais de cette plateforme l'établissement et la formation habilité à percevoir le solde qu'il souhaite soutenir. Une fois ce choix effectué, la Caisse des Dépôts effectue le versement. Ce changement permet une amélioration du dispositif. La plateforme ouvre pour les employeurs vers la fin mai.

*Pour en savoir plus, des informations complémentaires arriveront dans un numéro spécial dédié.*

### Pouvoir d'achat : la revalorisation du SMIC

Entre novembre 2022 et mars 2023, l'indice des prix à la consommation a grimpé plus rapidement que prévu.

De ce fait, la revalorisation du SMIC qui était prévue pour juin se fera finalement au 1er mai 2023, le taux horaire augmentera de 2,19%.

Sur la base d'un emploi à temps plein, de 35 heures par semaine, le taux horaire brut du SMIC passe de 11,27€ à 11,52€, Le salaire mensuel sera de 1 747,24€ brut.

*Bon à savoir : un employeur payant son salarié en dessous du SMIC horaire peut être condamné à une amende de 1 500 € et à verser des dommages et intérêts.*



### Auteur d'outrage sexiste et sexuel : gare aux sanctions !

Une nouveauté effective depuis le 1er avril 2023 : l'outrage sexiste et sexuel est considéré comme un délit et non plus comme une contravention. En cas d'outrage sexiste et sexuel aggravé, l'auteur s'expose à une amende de 3 750 €.

Par ailleurs, en cas d'outrage sexiste et sexuel non aggravé, la contravention passe de la 4ème classe à la 5ème classe. L'auteur de ces faits s'expose à une amende forfaitaire minorée de 150 €. Il peut également être condamné à

des peines complémentaires.

Cette infraction peut être caractérisée tant dans l'espace public que l'espace privé comme sur le lieu de travail.

Pour en savoir plus :

- [Décret n° 2023-227 du 30 mars 2023 relatif à la contravention d'outrage sexiste et sexuel, Jo du 31](#)
- [Loi n° 2023-22 du 24 janvier 2023 d'orientation et de programmation du ministère de l'Intérieur, Jo du 25 janvier, art. 14](#)
- [Article 222-33-1-1 du code pénal](#)
- [Article 222-48-5 du code pénal](#)

Cabinet Interacto  
12 rue Fleury  
76120 LE GRAND QUEVILLY  
social@interacto.fr



Vous avez reçu cet email car vous vous êtes inscrit sur INTERACTO.

[Se désinscrire](#)



© 2020 INTERACTO