

## Nouveautés

**4 accords de branche ont été conclus par les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques le 13 décembre 2022. Ces accords portent sur différents thèmes présentés comme « socialement et socialement innovants » selon la Fédération Syntec (communiqué site internet) :**

- Un accord porte sur l'organisation du travail hybride : cet accord comporte de nombreuses dispositions relatives au télétravail, les conditions de recours et les garanties offertes aux salariés.
- Un accord porte sur la durée du travail et le droit à la déconnexion : cet accord modifie l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail et prévoit désormais que sont éligibles au dispositif du forfait en jours sur l'année les salariés relevant au minimum de la position 2.3 (contre la position 3 aujourd'hui) ; par ailleurs l'accord redéfinit le droit à la déconnexion, présenté également comme une obligation et institue la désignation d'un référent à la déconnexion dans les entreprises de plus de 250 salariés.
- Un accord porte sur l'interruption spontanée de grossesse et prévoit une absence autorisée de deux jours sans réduction de salaire.
- Un accord porte sur le travail le dimanche et les jours fériés et prévoit une majoration de salaire de 100% pour les salariés en forfait jours sur l'année en cas de travail exceptionnel du dimanche ou un jour férié.

Ces accords prendront effet après publication d'un arrêté d'extension.

**11,27 € bruts**

C'est le montant du SMIC horaire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, portant ainsi le montant du SMIC mensuel à 1.709,28 € bruts.

**8 jours ...**

Un salarié en forfait jours sur l'année (218 jours) bénéficiera en 2023 de 8 jours de repos supplémentaires. Un avenant doit être conclu pour racheter ces jours.

**6000 €**

C'est le nouveau montant de l'aide à l'embauche d'alternants (harmonisation des montants prévus antérieurement)

## Quelques décisions...

- ✦ **Cass. soc., 14 décembre 2022, n°21-18.633** : la Cour de cassation a rappelé le principe selon lequel « la clause de mobilité par laquelle le salarié lié par un contrat de travail à une société s'est engagé à accepter toute mutation dans une autre société » du même groupe est nulle. La clause ne peut être « cantonnée » aux seuls établissements de la société employeur. En conséquence, l'employeur ne peut valablement licencier un salarié refusant la mise en œuvre d'une telle clause.
- ✦ **Barème « Macron »** : le comité européen des droits sociaux (CEDS) a de nouveau considéré que le plafonnement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse prévu par l'article L. 1235-3 du Code du travail n'était pas conforme à l'article 24 de la Charte sociale européenne (CEDS, pub. 30 novembre 2022, n°175/2019). Toutefois, les décisions du CEDS ne s'imposent pas au juge français. Par ailleurs, depuis les arrêts rendus par la Cour de cassation le 11 mai 2022, une seule cour d'appel a écarté le plafond de l'article L. 1235-3 du Code du travail.

## Comment ça marche ?

La loi « Marché du travail » du 21 décembre 2022 a été validée par le Conseil constitutionnel et promulguée. Au nombre de ses mesures phares figure la « présomption de démission » autant approuvée que décriée.

- ⇒ Le nouvel article L. 1237-1-1 du Code du travail dispose que « 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 du délai ».
- ⇒ L'abandon volontaire de poste, après mise en demeure infructueuse dans un certain délai est présumé être une démission. Le salarié pourra toutefois saisir le conseil de prud'hommes et apporter la preuve contraire.
- ⇒ L'application effective du dispositif est subordonnée à l'adoption d'un décret d'application : pas de précipitation !
- ⇒ Ce dispositif risque d'engendrer des difficultés d'application pour les employeurs et la prudence dans sa mise en œuvre s'imposera : n'hésitez pas à nous contacter pour procéder à une analyse des situations au cas par cas.