

## Actualité

- Le syndicat FO a déposé un recours devant le Conseil d'Etat le 3 mai 2023, contre 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.

Le syndicat FO entend également contester le « questions-réponses » du ministère du travail qui selon lui, ferme la porte au licenciement pour abandon de poste.

- Dépôt le 18 avril 2023 d'un projet de loi au Sénat relatif à la santé et au bien-être des femmes au travail :
  - Arrêt maladie pour douleurs menstruelles sans jour de carence ;
  - Favorisation du télétravail pour les femmes souffrant de règles douloureuses ;
  - Congé rémunéré pour les femmes ayant subi une fausse couche et leur conjoint.
- L'accord Syntec sur l'interruption spontanée de grossesse est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai pour les collaboratrices et collaborateurs de la branche.
- La version modernisée de la convention collective de la branche des Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des

**4,6%**

L'indice du salaire mensuel de base (SMB) dans le secteur privé a augmenté de 1,8% au premier trimestre 2023 en comparaison du premier trimestre 2022. Cette hausse représente une augmentation de 4,6% sur l'année (Ministère du travail).

**30 %**

Une contribution patronale unique de **30%** remplacera la contribution patronale spécifique de 50% applicables aux indemnités de mise à la retraite et le forfait social de 20% applicables sur les indemnités de rupture conventionnelle pour les salariés pouvant bénéficier d'une pension de retraite à compter 1<sup>er</sup> septembre 2023.

## Le juge a dit que ...

- ✦ [Cass. soc., 8 mars 2023, n°21-17.802](#) : les extraits de la vidéosurveillance dont le salarié n'avait pas au préalable été informé, constituent un moyen de preuve illicite. Néanmoins, avant de déclarer la preuve irrecevable, le juge doit vérifier si ce moyen de preuve est indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur. En l'espèce, ce dernier disposait d'un autre moyen de preuve qui n'était pas versé au débat, ce qui rend les extraits de vidéosurveillance irrecevables.
- ✦ [CE, 13 avril 2023, n°459213](#) : lorsqu'une demande d'autorisation de rupture conventionnelle pour un salarié protégé est effectuée auprès de l'inspecteur du travail, si ce dernier doit vérifier les conditions de validité de droit commun de la rupture conventionnelle, il doit également s'assurer « qu'aucune circonstance, en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par le salarié ou à son appartenance syndicale, n'a été de nature à vicier son consentement ».
- ✦ [Soc. 19 avr. 2023, FS-B, n° 21-23.483 et suivants](#) : la chambre sociale apporte des solutions pragmatiques dans le respect de la liberté syndicale en matière de désignation d'un délégué syndical ou d'un représentant de la section syndicale :
  - La renonciation par l' élu ou le candidat ayant recueilli au moins 10 % des suffrages au droit d'être désigné délégué syndical est réversible (n° 21-23.348) ;
  - Un élu sur une liste présentée par syndicat peut être désigné délégué syndical par un autre syndicat représentatif (n° 21-17.916) ;
  - La renonciation écrite du seul candidat encore présent dans l'entreprise, remplissant la condition de score électoral, mais qui n'a pas réglé ses cotisations syndicales, n'est pas nécessaire pour désigner un simple adhérent (n° 20-60.127) ;
  - L'interdiction posée à l'article L. 2142-1-1 du code du travail est opposable à tous les syndicats non représentatifs (n° 21-23.483).



## A noter : le recours au cdd multi-remplacement est possible jusqu'au 13 avril 2025

Le décret fixant la liste des secteurs d'activité pour lesquels il est possible, à titre expérimental pour deux ans, de conclure un CDD ou un contrat de mission pour assurer le remplacement de plusieurs salariés est paru au Journal officiel. En complément, le ministère du travail a publié, sur son site internet, un questions-réponses sur le sujet ([Décret 2023-263 du 12-4-2023 : JO 13 ; QR min. trav. du 13-4-2023](#)).

La loi « Marché du travail » du 21 décembre 2022 a relancé l'expérimentation du CDD multi-remplacement. Le ministère du travail donne ses recommandations le 13 avril 2023 via son « questions-réponses », en voici des extraits :

- Les noms des salariés absents doivent figurer sur le contrat de travail du salarié remplaçant ;
- Les textes ne prévoient pas de limites au nombre de personnes susceptibles d'être remplacées dans le cadre d'un CDD multi-remplacements ;
- La durée maximale de 18 mois, renouvellements inclus, s'applique ;
- En cas de rupture de la période d'essai, le CDD multi-remplacements prend fin pour l'ensemble des remplacements ;
- L'indemnité de fin de contrat doit être versée au terme du contrat, c'est-à-dire lorsque le dernier remplacement inscrit au contrat prend fin. C'est également le cas pour les documents de fin de contrat.