



Veille juridique du 14 au 19 avril 2023

1. JO 2024 : dérogation au repos dominical

Le préfet pourra autoriser les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens ou des services situés aux alentours des sites de compétition des Jeux à déroger au repos dominical entre le 15 juin et le 30 septembre 2024.

Cette dérogation au repos dominical sera mise en œuvre **dans le respect du volontariat du salarié, constaté par écrit. Cet accord donné sera réversible**, à tout moment, à condition d'observer un délai de prévenance de 10 jours francs.

Les salariés acceptant de travailler le dimanche dans le cadre de cette dérogation préfectorale, bénéficieront d'un repos hebdomadaire attribué par roulement et d'une contrepartie sous la forme :

- **d'une rémunération au moins égale au double de la rémunération** normalement perçue pour une durée de travail équivalente ;
- ou **d'un repos compensateur** équivalent en temps.

Ce dispositif a vocation à être utilisé à défaut ou en complément de toute autre dérogation dont bénéficierait déjà l'employeur. Ainsi, un commerce de détail alimentaire autorisé à ouvrir le dimanche jusqu'à 13h pourra demander à ouvrir également le dimanche après-midi.

La loi sera publiée au Journal Officiel dans les prochains jours sous réserve d'une saisine du Conseil constitutionnel.

Loi relative aux Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024

2. Transition écologique : un projet d'accord national interprofessionnel « ANI »

Les partenaires sociaux ont finalisé le 11 avril 2023 un nouveau projet d'ANI relatif à la transition écologique et au dialogue social. Ce texte a déjà recueilli l'avis favorable de FO.

L'objectif est de mettre en lumière « les défis économiques et sociaux liés aux enjeux de la transition écologique », de présenter les outils juridiques existants et d'accompagner ceux-ci de recommandations pratiques.

Le texte propose de s'appuyer sur **les compétences environnementales du CSE et de les étendre par accord majoritaire pour les CSE de moins de 50 salariés** (informations/consultations sur ces questions). Il présente également **les informations environnementales que l'employeur est invité à transmettre** pour que le CSE puisse rendre un avis éclairé.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, il serait possible de mettre en place **des commissions supplémentaires (à celles déjà prévues pour le CSE) dédiées aux questions environnementales et dotées d'un**

budget propre.

Enfin, le projet suggère d'engager « dans le cadre de chaque négociation, une réflexion systématique sur la possibilité de prendre en compte les enjeux environnementaux » (notamment dans le cadre de la GPEC), que cette négociation ait lieu au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Projet d'ANI relatif à la transition écologique et au dialogue social du 11 avril 2023

3. L'augmentation du SMIC au 1^{er} mai 2023

Le taux horaire du SMIC brut passera de 11.27€ à **11.52€ au 1^{er} mai 2023**, soit une hausse de 2.19%. En conséquence, le SMIC mensuel brut d'un salarié passera à **1747.20€ brut par mois pour un contrat de travail de 35 heures**.

La revalorisation du SMIC oblige les employeurs à adapter les salaires, qui pourraient du fait de cette augmentation se retrouver en dessous du seuil minimum « SMIC ». Toutefois, il n'est pas obligé d'augmenter les salaires qui sont au-dessus de ce seuil.

Indice des prix Insee mars 2023, résultats définitifs publiés le 14 avril 2023.

4. Les conditions d'obtention d'un titre restaurant pour une demi-journée de travail

Les titres-restaurant ne peuvent être attribués qu'aux salariés qui justifient d'un repas compris dans leur horaire de travail journalier (Code du travail article R.3262-7).

« Si les horaires de travail recoupent nécessairement la pause déjeuner, dans la plage horaire fixée par l'employeur », même s'il n'y a « pas d'interruption de la demi-journée de travail pour déjeuner », le salarié doit bénéficier du titre restaurant pour cette demi-journée de travail.

Cass. Soc 13 avril 2023, n°21-11322 FSB

5. Les IJSS d'un temps partiel thérapeutique soumis au prélèvement à la source

Le prélèvement à la source « PAS » de l'impôt sur le revenu s'applique au montant imposable des indemnités journalières de la sécurité sociale « IJSS » qui sont versées en cas d'arrêt maladie. L'organisme qui verse ces indemnités doit prélever le montant du PAS.

A partir du 1^{er} janvier 2024, en cas de temps partiel thérapeutique à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail les IJSS versées seront soumises au PAS. A l'inverse, en cas de maladie ordinaire, les IJSS versées n'y seront pas soumises.

Base de connaissance DSN, fiche 1851, modifiée le 13 avril 2023.

6. L'application de la présomption de démission pour abandon de poste

Un salarié en **CDI** qui a abandonné volontairement son poste et qui ne se présente plus à son travail sans justifier de son absence, pourrait être déclaré comme démissionnaire et voir son contrat de travail rompu. (Article L.1237-1-1 Code du travail)

A la suite de cette absence du salarié, **l'employeur qui « entend faire valoir la présomption de démission doit au préalable adresser une mise en demeure** (en RAR ou remise en main propre contre décharge) » au salarié pour qu'il reprenne son poste et qu'il justifie de son absence dans un délai que l'employeur fixera. A l'issue de ce délai, qui ne pourra être inférieur à 15 jours, le salarié est présumé avoir démissionné et ne pourra prétendre à l'ARE s'il ne justifie pas d'un motif légitime d'absence. (Article R.1237-13 Code du travail)

Les motifs légitimes pourront être : **(liste non exhaustive) Des raisons médicales, l'exercice du droit de grève, l'exercice du droit de retrait en cas de danger grave et imminent, le refus d'exécuter une instruction contraire à une réglementation, le refus d'une modification du contrat de travail à l'initiative**

de l'employeur, ...

A la lecture du décret, il s'agit d'une possibilité d'utiliser la présomption de démission que détient l'employeur.

En cas de contestation de la rupture de son contrat de travail, le salarié devra agir devant le bureau de jugement des Conseil des Prud'hommes qui rendra une décision dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Décret 2023-275 du 17 avril 2023, JO du 18

Arrêtés d'extension : des dispositions qui s'imposent à votre entreprise

Les arrêtés d'extension rendent en principe obligatoirement applicables des accords et avenants pour toutes les entreprises se situant dans le périmètre défini, adhérentes ou non aux syndicats patronaux signataires.

Les accords étendus s'appliquent, en principe, au lendemain de la publication de l'arrêté au Journal officiel ; toutefois certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure, par exemple le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté.

Convention collective	Accord visé	Arrêté d'extension
5 branches industries alimentaires diverses	Avenant n°17, 6 janv. 2023 salaires	Arr. 12 avril 2023 : JO, 18 avril 2023
Boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers	Avenant n°70, 1 ^{er} fev. 2023 salaires	Arr. 12 avril 2023 : JO, 18 avril 2023
Transformation des grains	Avenant n°23, 17 janv. 2023 rémunération mensuelle minimum	Arr. 12 avril 2023 : JO, 18 avril 2023
L'hôtellerie de plein air	Avenant n°44, 10 fev. 2023 salaires	Arr. 12 avril 2023 : JO, 18 avril 2023
Particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	Avenant n°5 à l'annexe 5 et 6, 27 janv. 2023 salaires minima conventionnels	Arr. 12 avril 2023 : JO, 18 avril 2023

Retrouvez les accords et les arrêtés d'extension sur Légifrance.