



UNIPAAR

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du Président

Page 2 : Actu sociale

→ Augmentation du SMIC au 1^{er} mai

→ Revalorisation du barème des indemnités kilométriques

Page 3 : Le point sûr...

→ La présomption de démission

RESTEZ AU CONTACT



www.unipaar.fr



13 rue Pierre Bernardaud
87100 Limoges



07 86 58 66 29



contact@unipaar.fr
alex.gerbaud@unipaar.fr



Les matchs
se préparent
également à
côté du terrain

A COTE DU AVRIL 2023 TERRAIN



ÉDITO DU PRÉSIDENT

Chères adhérentes, Chers adhérents,

En cette fin de saison régulière des différents championnats fédéraux et professionnels, je vous adresse à toutes et tous mes félicitations !

En ce début de période de célébrations sportives dans les championnats locaux et nationaux, nous n'oublions pas les salarié(e)s de l'ombre, celles et ceux qui font tourner l'ensemble des structures rugby tout au long de l'année.

Ces fins de saisons ne sont souvent pas des plus calmes, et demandent de fournir les dernières forces avant quelques semaines de repos bien méritées.

Je sais votre passion pour notre sport et votre professionnalisme, je suis certain de la bonne livraison de ces derniers événements.

Notre avenir sera à vos côtés, parce nous croyons en la force du collectif.

Amitiés sportives,

Jean-Charles CISTACQ



Augmentation du SMIC au 1^{er} mai

Après une hausse de 1,8% au 1er janvier, le SMIC connaîtra une nouvelle **hausse de 2,19% au 1er mai**.

Le SMIC brut mensuel atteindra 1.747,24 euros brut au 1er mai 2023 pour un emploi à temps plein (sur la base de 35 heures hebdomadaires). Le **SMIC net mensuel au 1er mai** devrait ainsi s'élever à **1 383,08 euros**, contre 1 353,07 euros auparavant soit une hausse de 30,01 euros nets par mois.

Ainsi les salariés relevant du Groupe 1 de la Convention collective nationale du Sport, et ceux malgré les revalorisations salariales d'avril et juillet, seront encore une fois en-dessous du SMIC. Les salariés concernés percevront toutefois cette hausse dès le mois de mai.

Revalorisation du barème des indemnités kilométriques

Annoncé mi-mars par la Gouvernement, le barème des indemnités kilométriques va augmenter de 5,4%. Cette annonce vient d'être confirmée par la publication d'un arrêté au Journal officiel du 7 avril.

TARIF APPLICABLE AUX AUTOMOBILES			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d * 0,529$	$(d * 0,316) + 1065$	$d * 0,370$
4 CV	$d * 0,606$	$(d * 0,340) + 1330$	$d * 0,407$
5 CV	$d * 0,636$	$(d * 0,357) + 1395$	$d * 0,427$
6 CV	$d * 0,665$	$(d * 0,374) + 1457$	$d * 0,447$
7 CV et plus	$d * 0,697$	$(d * 0,394) + 1515$	$d * 0,470$

d représente la distance parcourue en kilomètres

Barèmes moto et deux roues de moins de 50cm³ disponible [sur le site des URSSA](#).

Ce barème est également utilisé pour l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les salariés optant pour le régime des frais réels déductibles dans le cadre du calcul de leur impôts sur le revenu ou encore par les employeurs pour l'indemnisation des salariés utilisant leur véhicule personnel pour des déplacements professionnels.



Le point sur ... la présomption de démission

Un décret du 17 avril précise la procédure devant être respectée par l'employeur souhaitant faire jouer le mécanisme de présomption de démission en cas d'abandon de poste par un salarié. Il fixe également à 15 jours le délai minimal qu'il doit lui laisser pour justifier son absence et reprendre son poste.

Jusqu'à présent, un salarié en abandon de poste pouvait être licencié par l'employeur puis prétendre à des allocations chômage. Pour contrecarrer cet effet, la loi "marché du travail" du 21 décembre 2022 (cf. *newsletter janvier 2023*) a institué une présomption de démission en cas d'abandon de poste par un salarié, ce qui a pour effet de le priver de ces allocations.

Ainsi, un salarié ayant abandonné volontairement son poste de travail et ne le reprenant pas après avoir été mis en demeure de le faire et de **justifier son absence** dans un certain délai fixé par l'employeur est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai. Le délai commence à courir à la date de présentation de cette mise en demeure et **ne peut être inférieur à 15 jours**.

Il s'agit d'une présomption simple, pouvant être contestée par le salarié devant le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes, qui statue sur la nature de la rupture et ses conséquences dans le délai d'un mois suivant sa saisine.

L'employeur constatant l'abandon de poste et souhaitant faire jouer la présomption de démission doit mettre le salarié en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge de justifier son absence et de reprendre son poste.

En réponse à cette mise en demeure, **le salarié peut justifier son absence** en invoquant et précisant un motif légitime. Le décret précise que peuvent "notamment" être invoqués les motifs suivants (ce qui laisse supposer que la liste n'est pas limitative) :

- Raisons médicales ;
- Exercice du droit de retrait ;
- Exercice du droit de grève ;
- Refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ;
- Modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur (sans qu'il ait donné son accord).

Si le salarié ne répond pas à la mise en demeure et ne reprend pas le travail au plus tard à la date fixée par l'employeur, il sera présumé démissionnaire. La démission du salarié sera constatée à la date ultime de reprise du travail fixée par l'employeur.

Si le salarié répond à la mise en demeure de son employeur qu'il ne reprendra pas son travail dans l'entreprise, il sera également considéré comme démissionnaire à la date ultime de reprise du travail fixée par l'employeur. Dès lors, les **règles de droit commun** s'agissant du préavis en cas de démission s'appliquent.

Si le salarié n'exécute pas son préavis, l'employeur peut lui demander une indemnité compensatrice correspondant aux sommes que le salarié aurait perçues s'il avait exécuté son préavis.

Il est probable que dans le cas d'un salarié en abandon de poste et qui n'a pas répondu à la mise en demeure de son employeur, le salarié refusera d'exécuter son préavis. Dans ce cas, le préavis ne sera pas exécuté et l'employeur n'aura pas d'indemnité compensatrice à verser au salarié.

Le préavis de démission peut également ne pas être exécuté dans deux autres situations :

- **L'employeur peut dispenser son salarié d'exécuter son préavis**, ce dernier devant percevoir dans ce cas une indemnité compensatrice correspondant aux salaires qu'il aurait perçus s'il avait pu exécuter son préavis ;
- **L'employeur et le salarié peuvent se mettre d'accord pour que le préavis ne soit pas exécuté** : dans cette situation, aucune indemnité compensatrice n'est due ; la mise en demeure adressée par l'employeur au salarié peut dans ce cas servir de point de départ à la conclusion d'un tel accord.

Pour toutes questions relatives à ce sujet, n'hésitez pas à contacter notre Responsable.





COMMENT ADHÉRER ?

Rendez-vous sur notre site unipaar.fr
pour une adhésion 100 % en ligne



☎ 07 86 58 66 29

✉ contact@unipaar.fr

📍 47/49 avenue Simon Bolivar
75019 Paris

🌐 unipaar.fr



Nos partenaires

