

# Lettre aux employeurs

## Actualités du mois



Par Agnès CLEMENT

Juriste Droit Social

A l'heure où paraîtront ces lignes, les élections législatives viendront d'être organisées dans le pays.

La dissolution de l'Assemblée nationale et la convocation d'élections législatives anticipées provoquent la mise à l'arrêt de l'ensemble des travaux législatifs en cours jusqu'à l'élection des nouveaux députés.

Il faudra donc attendre la rentrée pour voir se finaliser les projets en cours, en l'absence de leur remise en cause.

Cependant, le gouvernement peut toujours publier des décrets.

### Décret réformant l'assurance chômage (à paraître avant le 1<sup>er</sup> juillet 2024)

Ce texte prévoit un durcissement des règles à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2024, avec notamment :

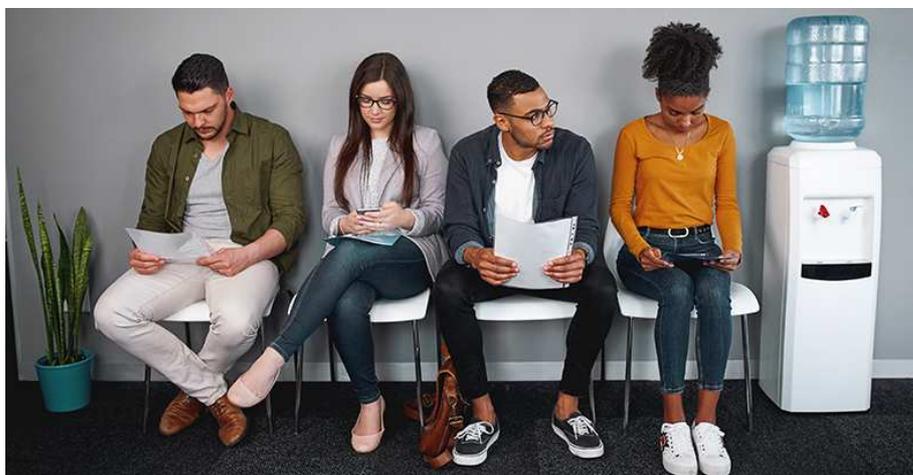
- **L'augmentation de la durée d'affiliation** à 8 mois au cours des 20 derniers mois pour les demandeurs d'emploi de moins

de 57 ans (contre 6 mois sur 24 mois jusqu'ici) et à 8 mois au cours des 30 derniers mois pour les demandeurs d'emploi de 57 ans et plus.

- **La diminution de la durée maximale d'indemnisation** à 15 mois pour les demandeurs d'emploi de moins de 57 ans (contre 18 mois pour les moins de 53 ans aujourd'hui) et à 22,5 mois pour les demandeurs d'emploi de 57 ans et plus.

- **La suppression des allocations en cas de 2 refus de contrat à durée indéterminée** après un contrat à durée déterminée ou un contrat de mission intérimaire.

Sur ce dernier point, et pour rappel, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'employeur, qui a fait la proposition de CDI, **doit informer France Travail du refus du salarié**, au moyen d'un formulaire, par voie dématérialisée sur une plateforme dédiée, accessible en cliquant [ici](#).



### CDD multi-remplacements : 3 nouveaux secteurs intégrés à l'expérimentation

L'article 6 de la loi « marché du travail » du 21 décembre 2022 (JO, 22 déc.) permet, **dans certains secteurs seulement**, de conclure **un seul CDD** ou un seul contrat d'intérim **pour remplacer plusieurs salariés**. On parle de « CDD multi-remplacements ».

Cette expérimentation a débuté le 14 avril 2023 et prendra fin le 13 avril 2025.

Les premiers secteurs autorisés à mener l'expérimentation ont été listés par un décret d'application du 12 avril 2023, parmi lesquels figurent les entreprises de propreté, les commerces de détail et de gros à prédominance alimentaire... La liste complète est consultable en cliquant [ici](#).

Un nouveau décret en date du 10 juin 2024 ajoute à cette liste **3 nouveaux secteurs** :

- la branche ferroviaire ;
- la branche des réseaux de transports publics urbains ;
- et le statut de la Régie autonome des transports parisiens (RATP).

Ce texte entre en application le 13 juin 2024.

D. n° 2024-533, 10 juin 2024 : JO, 12 juin.

### L'invitation à négocier le PAP doit comprendre certaines informations

Un décret impose aux employeurs, à compter du 8 juin 2024, de préciser certaines informations dans l'invitation à négocier le **protocole d'accord préélectoral** (PAP) qu'ils doivent envoyer aux syndicats en vue de l'élection du Comité Social et Economique (CSE).

Cette invitation doit désormais comprendre :

- Le nom et l'adresse de l'employeur, ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement ;
- L'intitulé et l'identifiant de la convention collective de branche applicable, le cas échéant ;
- Le lieu, la date et l'heure de la première réunion.

D. n° 2024-514, 6 juin 2024 : JO, 7 juin

### Indemnités de rupture et temps partiel thérapeutique

Au nom du principe de non-discrimination lié à l'état de santé, la Cour de cassation précise que le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul des indemnités de rupture doit être le salaire perçu **antérieurement** au temps partiel thérapeutique et à l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé.

Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-13.975

### Passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour : faut-il l'accord du salarié ?

Sauf atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos, l'instauration d'une nouvelle répartition du travail sur la journée **relève du pouvoir de direction de l'employeur**. Le changement d'horaire ne nécessite donc pas, en principe, l'accord du salarié.

Il en va différemment lorsque ce changement d'horaire **porte une atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale**.

La Cour de cassation apporte une nouvelle illustration à ce principe : un salarié peut refuser de changer ses horaires de travail lorsqu'une présence diurne auprès de son enfant handicapé est nécessaire.

Cass. soc., 29 mai 2024, n° 22-21.814



### La délivrance d'un bulletin de paie ne suffit pas à justifier le paiement effectif du salaire

Ce n'est pas parce qu'une somme est indiquée sur le bulletin qu'elle a bien été payée.

**C'est à l'employeur de prouver le paiement du salaire.**

Quelle preuve apporter ?

La Cour de cassation précise que cela passe notamment par la **production de pièces comptables**.

Si l'employeur a payé le salaire par virement bancaire, il faut donc retrouver la trace de ce virement. Si le paiement a été fait par chèque, il faut penser à faire une copie du chèque et surtout produire la preuve de son encaissement (il faut donc s'assurer qu'il a bien été encaissé). En cas de paiement en espèces, la seule preuve possible est d'avoir fait signer un reçu au salarié.

Cass. soc., 7 mai 2024, n° 22-23.124

# Réglementation



Par Kévin TORTIL

Juriste Droit Social

## Embaucher un alternant : ce qu'il faut savoir

L'embauche d'un alternant, qu'il s'agisse d'un apprenti ou bien d'un salarié en contrat de professionnalisation, est une pratique aujourd'hui répandue dans les entreprises.

En effet, cette formule permet à l'entreprise de bénéficier de l'appui et parfois des compétences d'un jeune en formation tout en lui offrant une expérience professionnelle concrète.

Si cette solution offre de nombreux avantages pour les entreprises, notamment en termes de coûts, l'embauche d'un alternant ne doit pas pour autant être prise à la légère.

Il est donc important de **sécuriser cette embauche** pour éviter tout risque juridique ou financier pour l'entreprise.

### 1. Etablir un contrat

Il conviendra dans un premier temps d'établir un contrat avec l'alternant.

En pratique, et du fait du statut particulier de l'alternant, ce contrat sera établi à partir d'un **formulaire CERFA** conclu entre le jeune, ses parents s'il est mineur, l'employeur et le centre de formation.

Ce contrat précisera notamment la durée du contrat (généralement celle de la formation), le salaire, la durée du travail, l'identité du maître d'apprentissage...

### 2. Veiller à la réglementation

Il est important de connaître les règles qui régissent l'embauche d'un alternant.

En effet, il existe des **dispositions légales spécifiques à l'embauche d'un alternant**, notamment en ce qui concerne la durée du travail pour les mineurs ou les durées maximales autorisées, l'utilisation de certains équipements dits « dangereux », la gestion des congés, les visites médicales...

Pour la **rémunération**, celle-ci est très encadrée, notamment pour les apprentis. Elle sera fixée sur la base de plusieurs critères : l'année de formation, le diplôme préparé, l'âge du jeune, ses expériences passées...

### 3. Les aides à l'embauche

Les entreprises qui embauchent un apprenti peuvent bénéficier d'une **aide exceptionnelle de 6 000 €** la première année.

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2024, cette aide spécifique **n'est plus applicable pour les contrats de professionnalisation**.

### 4. Bien définir les missions de l'alternant

La richesse de l'alternance est de permettre au jeune de pouvoir mettre en pratique ce qu'il aura appris en cours et de renforcer ses connaissances par des compétences « terrain ».

Il est essentiel de bien **définir les missions** qui lui seront confiées, et ce dès le début de son contrat, afin d'éviter tout risque de malentendu par la suite ; et de veiller à ce que ces missions soient en adéquation avec le niveau de formation et les compétences du jeune.

Pour la **préparation des épreuves**, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire rémunéré de 5 jours dans le mois qui les précède.

### 5. Etablir un suivi régulier

Il est important de mettre en place un suivi régulier avec l'alternant pour s'assurer qu'il progresse correctement dans sa formation et dans ses missions, et le cas échéant, de mettre en œuvre les **actions correctives nécessaires**.

### Notre conseil

Contrairement à ce que l'on peut penser, embaucher un jeune en alternance est une opération qui nécessite un certain nombre de précautions, notamment en raison du statut du jeune, des différents organismes qui interviennent autour du contrat et des aides de l'Etat à percevoir.

Vous envisagez d'embaucher prochainement un alternant ? Parlez-en à votre conseiller ou votre gestionnaire de paie.

# Réponses à vos questions



Par Delphine TOUCHEFEU

Juriste Droit Social

## À quoi les salariés ont-ils droit pour la rentrée scolaire ?

L'été est enfin là et avec, la rentrée scolaire qui approche à grand pas ! Mais que prévoit le code du travail ?

### Les salariés ont-ils le droit de s'absenter ?

Le droit du travail autorise pour certains événements familiaux de s'absenter. Toutefois, **rien n'est prévu pour la rentrée scolaire.**

En revanche, les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions spécifiques pour cet événement, généralement sous réserve de satisfaire certaines conditions.

### Si rien n'est prévu dans la convention collective, que peut faire l'employeur ?

L'employeur peut accorder un **congé pour événement familial**, c'est-à-dire offrir une journée ou demi-journée de congé sans la décompter des congés payés.

**Attention**, lorsque l'employeur autorise cette absence rémunérée à plusieurs reprises, alors cela devient un **usage** et l'ensemble des salariés doivent en bénéficier.

L'employeur peut également **autoriser le salarié à s'absenter** sans pour autant le rémunérer.

Le salarié peut aussi solliciter un aménagement d'horaires (débuter sa journée plus tard et rattraper ses heures les autres jours de la



semaine en allongeant ses journées de travail). Le salarié ne subit alors aucune perte de salaire.

Enfin, le salarié peut demander à poser une **journée de congés payés**.

### Comment organiser cette absence ?

Il est indispensable pour le salarié d'avertir préalablement son employeur soit de son retard, soit de son absence le jour de la rentrée.

Il est conseillé d'obtenir une **demande écrite** de son salarié dans un délai raisonnable afin de pouvoir s'organiser.

Si plusieurs salariés sont concernés, l'employeur peut déterminer des critères de priorité : première rentrée scolaire, nombre d'enfants effectuant leur rentrée, ancienneté du salarié...

### L'employeur peut-il attribuer des bons d'achat ?

La rentrée scolaire fait partie des événements permettant à l'employeur d'attribuer des bons d'achat.

Sont bénéficiaires **les salariés ayant des enfants de moins de 26 ans** dans l'année d'attribution.

Pour être exonéré de cotisations sociales, la valeur du bon doit **être inférieure en 2024 à 193 €**.

La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

#### Direction de la publication :

Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes

#### Comité de rédaction :

Agnès CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Delphine TOUCHEFEU - Cerfrance Alliance Centre

Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance- Midi-Méditerranée

et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

#### Conception :

Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes

Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes

2 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex

Tél : 05 46 93 81 10

Source image : Adobe Stock