

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par Annelise TIMOUY

Juriste Droit Social

Fin de la possibilité de conclure un seul CDD pour remplacer plusieurs salariés absents

Il est possible de recourir au CDD pour remplacer un salarié absent pour maladie, congés payés ou autre. **Mais attention, un CDD ne permet de remplacer qu'un seul salarié.**

À titre expérimental, il a été possible de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents simultanément ou sur des périodes différentes dans certains secteurs d'activité.

Cette expérimentation prévue pour 2 ans a pris fin le 13 avril 2025 et **n'a pas été reconduite.**

Les contrats conclus avant cette date continuent, bien entendu, de produire leurs effets jusqu'à leur terme, mais le ministère du Travail précise qu'il n'est pas recommandé de prolonger ces contrats par avenant ou de les renouveler après le 13 avril 2025.

L'avis des juges sur l'application du barème Macron en cas de licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse

Lorsque le licenciement d'un de vos salariés est jugé sans cause réelle et sérieuse, vous pouvez être condamné à verser des **dommages et intérêts** au salarié.

Depuis les ordonnances Macron de 2017, **une fourchette est imposée aux juges**, variant en fonction de l'ancienneté du salarié licencié.

Ce barème varie aussi en fonction de l'effectif de l'entreprise, les indemnités minimales étant réduites dans les entreprises comptant moins de 11 salariés.

Vous pouvez retrouver ce barème en cliquant [ici](#).

Une question restait jusqu'ici sans réponse certaine, car ce barème dérogatoire applicable aux plus petites entreprises ne vise que les salariés ayant une ancienneté allant jusqu'à 10 ans.

Mais alors, comment est fixé le montant minimum de l'indemnité après 10 ans d'ancienneté lorsque l'entreprise compte moins de 11 salariés ?

Dans un arrêt rendu le 29 avril 2025, la Cour de cassation précise enfin qu'**à partir de la 11^e année complète d'ancienneté, il ne fallait plus appliquer le barème dérogatoire et retenir ainsi le barème de droit commun** applicable aux entreprises de plus de 11 salariés.

Dans cette affaire, le salarié avait plus de 16 ans d'ancienneté.

La cour d'appel avait fixé le montant des dommages et intérêts à 2,5 mois de salaire (montant minimum prévu pour les salariés des entreprises de moins de 11 salariés ayant 10 ans d'ancienneté).

Le salarié avait contesté ce montant.

Selon lui, à partir de 11 ans d'ancienneté, le plancher d'indemnisation est strictement identique, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

La Cour de cassation lui a donné raison.

Le montant de l'indemnisation de son préjudice devait être compris entre 3 mois et 13,5 mois de salaire.

Lancement du passeport prévention, véritable outil de prévention en santé et sécurité au travail

Créé depuis 2021, la mise en place de ce passeport prévention a été reporté à plusieurs reprises.

Son lancement vient d'être fait depuis le 28 avril dernier.

Il a pour objectif de **centraliser les informations sur les actions de formations et de qualifications** suivies par les salariés en matière de santé et sécurité au travail.

Il sera alimenté par :

- Les organismes de formation dispensant des formations en santé et sécurité au travail,
- Vous, employeurs, pour chaque formation dispensée à vos salariés,
- Les salariés eux-mêmes, s'ils le souhaitent, pour y mentionner les formations suivies à leur initiative.

Le déploiement de ce passeport prévention, géré par la caisse des dépôts et consignations, sera **progressif** et se fera en **plusieurs étapes** :

Depuis le 28 avril, seuls les organismes de formation dispensant les formations en matière de santé et sécurité au travail ont accès à ce passeport. La mention des formations dispensées y sera obligatoire, à compter du 1^{er} septembre prochain.



Début 2026, le passeport prévention sera déployé auprès des employeurs. **Vous aurez donc l'obligation d'y consigner les formations dispensées à vos salariés.**

Fin 2026, vos salariés eux-mêmes y auront accès et pourront alimenter leur passeport.

Rappel : le congé révision des examens

Contrats d'apprentissage

La période des examens est arrivée. Si vous comptez des apprentis parmi vos effectifs, sachez que ces derniers peuvent vous demander un **congé supplémentaire de 5 jours ouvrables** pour la préparation des épreuves d'examen.

Ce congé doit être pris dans le mois qui précède les épreuves, en une fois ou de manière fractionnée, et donne droit au maintien du salaire.

Le fait de refuser d'accorder ce congé révisions peut être sanctionné par une amende de 1 500 €.

Ce congé révision s'ajoute aux congés payés et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans, prévu par le Code du travail.

Contrats de professionnalisation et salariés étudiants

Les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ne bénéficient pas de ce même droit.

En revanche, ils peuvent vous demander à bénéficier d'un autre dispositif, ouvert d'ailleurs à tous vos salariés inscrits au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur : **un congé non rémunéré de préparation d'examen.**

Ce congé révision est aussi de 5 jours ouvrables, mais pour 60 jours ouvrables travaillés, et ne donne pas lieu au maintien de la rémunération.

Réglementation



Par Agnès CLEMENT

Juriste Droit Social

L'embauche de travailleurs étrangers

L'emploi de travailleurs étrangers répond à des besoins économiques précis, mais il est strictement encadré par la législation française, qui distingue 2 grandes catégories de travailleurs : les ressortissants de l'Union européenne (UE) et ceux de pays tiers.

Cas n° 1 : Ressortissants communautaires et assimilés : libre circulation

Les citoyens de l'UE, de l'Espace économique européen (Islande, Liechtenstein, Norvège) et de la Suisse peuvent travailler librement en France sans autorisation préalable. Il leur suffit de présenter un **document d'identité en cours de validité** prouvant leur nationalité.

Cas n° 2 : Ressortissants de pays tiers : encadrement strict

Les étrangers non-européens doivent obtenir une **autorisation de travail**, quelle que soit la nature ou la durée du contrat de travail.

L'autorisation de travail doit être sollicitée au préalable par l'étranger souhaitant travailler en France et peut prendre différentes formes : carte de résident, carte de séjour temporaire salarié....

Attention : l'autorisation de travail peut être limitée à certaines activités professionnelles ou zones géographiques. L'employeur se doit de les respecter.

Obligations de l'employeur

Lorsque l'étranger réside déjà en France :

L'employeur doit **vérifier son titre de séjour auprès de la préfecture** du siège de l'entreprise, **au moins 2 jours ouvrables avant l'embauche.**

Le préfet a 2 jours pour répondre. Sans réponse, la démarche est considérée comme accomplie.

L'employeur est dispensé de cette vérification si l'étranger est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de France Travail.

Pour les salariés ne résidant pas en France :

Sauf si l'emploi proposé relève de la liste des **métiers en tension**, l'employeur doit publier préalablement au recrutement une offre d'emploi auprès de France Travail ou d'un autre organisme de placement (APEC par exemple) pendant un délai de 3 semaines et rechercher au niveau local des candidats. Si aucun demandeur d'emploi ne satisfait à l'offre, il dépose une **demande d'introduction de travailleur étranger** auprès du préfet compétent, accompagnée d'une demande d'autorisation de travail.

Autres formalités

Tout employeur qui embauche un travailleur étranger ou qui accueille un salarié détaché est

soumis à une **taxe au titre de la première admission** au séjour de l'étranger exerçant une activité professionnelle salariée.

Par ailleurs, les étrangers venant travailler en France pour le compte d'un employeur qui y est établi ou qui, résidant régulièrement en France, obtiennent un changement de statut en qualité de salarié, doivent passer, dans les 3 mois suivant la délivrance de l'autorisation de travail, une visite médicale auprès de l'OFFI.

Dans tous les cas, l'embauche est soumise aux formalités de droit commun (DPAE, affiliations aux caisses, visite médicale d'embauche...).

A noter : une **traduction** du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier.

Travail sans autorisation : des sanctions sévères

Nul ne peut embaucher, employer ou conserver à son service un étranger démunie d'un titre de travail en cours de validité.

Le délit d'emploi d'un étranger non autorisé à travailler est constitutif de **travail illégal** et est passible de **lourdes sanctions**.

Certains ressortissants font l'objet de particularités (demandeur d'asile par exemple), nous vous invitons à vous rapprocher de votre juriste en droit social pour plus de précisions.

Réponses à vos questions



Par Kévin TORTIL

Juriste Droit Social

Les repas pris par les salariés dans le cadre du travail : quelles sont les règles ?



En tant que chef d'entreprise, vous vous demandez peut-être quelles sont les règles concernant les repas de vos salariés pendant leurs heures de travail. Voici un tour d'horizon des différentes situations possibles.

Repas pris au restaurant et payé par l'employeur hors cadre professionnel

Si vous déjeunez avec vos salariés au restaurant et que vous prenez en charge l'addition, cela constitue normalement un **avantage en nature**. Même si cette pratique est conviviale et appréciée, elle doit être évaluée, intégrée à la rémunération et soumise à cotisations sociales.

Repas pris sur les chantiers ou en déplacement

Lorsque les salariés travaillent sur des chantiers ou en déplacement, ils peuvent être amenés à déjeuner sur place. Dans ce cas, **une indemnité repas est due** dont le montant peut dépendre de votre convention collective.

Ces indemnités permettent de couvrir les frais de repas engagés par le salarié et ne seront donc pas soumises aux cotisations sociales.

Le repas pris au restaurant pourra être pris en charge au titre des **frais professionnels**.

Repas pris chez l'employeur

Il arrive que les salariés partagent le repas de l'employeur, notamment dans des contextes familiaux ou de proximité. Là encore, si le repas est offert, il doit normalement être assimilé à un **avantage en nature « nourri-ture »**.

Autres situations à surveiller

Les repas offerts lors de réunions, séminaires ou formations peuvent aussi soulever des questions. Selon leur fréquence, leur caractère exceptionnel ou habituel, ils peuvent être considérés comme un avantage en nature ou non.

L'intention de l'employeur ne suffit pas : **c'est le cadre et la régularité qui comptent**.

En résumé

La prise en charge des repas par l'employeur est possible, mais elle doit être encadrée. Selon les cas, elle peut constituer un avantage en nature, avec des conséquences en paie.

Mieux vaut donc bien identifier chaque situation pour éviter tout risque de redressement.

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

Annelise TIMOUY - Cerfrance Val de Loire

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

4 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex

Tél : 05 46 93 81 10

Source image : Adobe Stock.