

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par Christelle DUPIN-RAPPART

Juriste Droit Social

Aide à l'embauche des apprentis : une proratisation pour les contrats courts

Cela concerne tant l'aide unique que l'aide exceptionnelle versée aux employeurs d'apprentis.

Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est inférieure à 1 an, le montant de l'aide due au titre du premier et du dernier mois du contrat est calculé **au prorata temporis du nombre de jours couverts** par ce contrat pour les mois considérés.

Lorsque le contrat fait l'objet d'une rupture anticipée avant sa date anniversaire, l'aide n'est pas due à compter du jour suivant la date de fin du contrat.

La mesure s'applique à compter du **1^{er} novembre 2025** aux contrats d'apprentissage conclus à compter de cette date, ainsi qu'aux contrats en cours à cette date.



Pour les contrats en cours au 1^{er} novembre 2025, la proratation n'est pas appliquée au premier mois du contrat.

Décret n° 2025-1031 du 31 octobre 2025 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis

Le comité rédactionnel de la Lettre aux Employeurs vous souhaite de :

Joyeuses Fêtes



SMIC horaire : 11,88 € / SMIC 151.67h : 1801,84 € / SMIC horaire majoré de 25% : 14,85 € / SMIC horaire majoré de 50% : 17,82 €
Minimum garanti : 4,22 € / Plafond Mensuel de Sécurité Sociale : 3 925 €



Complément d'information sur l'entretien de parcours professionnel : un nouvel entretien à appréhender !

Vous employez un ou plusieurs salariés, pensez à organiser leur entretien de parcours professionnel !

Cet entretien, qui remplace l'entretien professionnel, est **obligatoire**, peu importe la taille de votre entreprise.

Sur quoi porte cet entretien ?

Au cours de cet entretien, vous devez échanger avec le salarié sur :

- Ses compétences et ses qualifications
- Sa situation et son parcours professionnel
- Ses besoins en matière de formation
- Ses souhaits d'évolution ou de reconversion professionnelle, qu'ils soient internes ou externes
- Son compte personnel de formation (activation et éventuels abondements)
- La possibilité de recourir à un conseil en évolution professionnelle.

Selon l'âge de votre salarié, d'autres points sont aussi à aborder (comme l'adaptation de ses missions et de son poste de travail, les possibilités d'aménagements de fin de carrière, etc.).

Celui-ci donne lieu à un compte-rendu dont une copie est remise au salarié.

Fréquence de l'entretien

Vous devez organiser cet entretien **au cours de la première année** qui suit l'embauche du salarié, puis **tous les 4 ans**. Il se déroule pendant ses heures de travail avec vous ou son supérieur hiérarchique.

Tous les 8 ans, vous établissez un état des lieux qui récapitule son parcours professionnel.

- Pour le premier état des lieux après une embauche, vous l'établissez 7 ans après le premier entretien.
- Des entretiens de parcours professionnels sont à prévoir selon son âge ou après certaines absences.

Pour préparer cet entretien, votre salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle. Vous avez aussi la possibilité de bénéficier d'un conseil de proximité via votre OPCO et d'être accompagné par un organisme externe si un accord de branche ou d'entreprise le prévoit.

Avis des tribunaux

Conditions de renouvellement de la période d'essai : le mutisme du salarié vaut-il consentement à ce renouvellement ?

Non. Pour renouveler une période d'essai, il faut un **accord clair et explicite entre l'employeur et le salarié**.

Le salarié doit exprimer son consentement de manière évidente. Son silence ou le fait qu'il ne dise pas « non » **ne vaut pas acceptation**.

Cass. soc. 22 octobre 2025, n° 24-15053

Décompte de la durée du travail

Attention, le non-respect par l'employeur de ses obligations pourrait avoir un impact sur la rupture du contrat.

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, **des éléments suffisamment précis** quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, **d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments**. Le juge forme ensuite sa conviction en fonction des éléments produits.

Dans l'affaire citée, la salariée avait présenté des tableaux hebdomadaires et des preuves (fichiers horodatés, mails envoyés tard le soir), **jugés suffisamment précis**.

Important : si l'employeur ne tient pas de décompte journalier des heures (hors horaire collectif), cela peut justifier une résiliation du contrat, si le juge estime que cela rend la poursuite du contrat impossible.

Cass. soc. 13 novembre 2025, n° 23-19055

Réglementation



Par Annelise TIMOUY

Juriste Droit Social

À travail égal salaire égal : un principe qui revient en force via une directive européenne applicable en France prochainement



Le principe « à travail égal, salaire égal » constitue l'un des piliers du droit du travail en France, garantissant **l'équité et la non-discrimination dans la rémunération des salariés**. Ce principe, historiquement centré sur l'égalité entre hommes et femmes, s'étend aujourd'hui à toutes formes de discrimination salariale.

Ainsi, si vous êtes libre en tant qu'employeur de fixer des rémunérations différentes en fonction des compétences de chacun de vos salariés, vous êtes tout de même tenu **d'assurer une égalité de traitement entre vos salariés placés dans une situation identique**.

Inscrit dans le Code du travail et consolidé par la jurisprudence, ce principe impose aux employeurs de rémunérer de manière identique les salariés accomplissant un travail de même nature ou de valeur équivalente.

En dehors de la différence d'emploi ou des rémunérations minimales fixées par vos conventions collectives en fonction de la classification de vos salariés,

peuvent toutefois justifier une différence de traitement : l'ancienneté, les diplômes ou alors l'**expérience professionnelle**. Mais, vous l'aurez compris, encore faut-il pouvoir le justifier par des critères objectifs...

L'application pratique de ce principe en entreprise, en dehors de tout contentieux avec un salarié, suppose que les salariés aient connaissance des niveaux de salaire pratiqués dans leur entreprise, sujet encore tabou.

Une Directive européenne, adoptée en 2023 et devant être transposée en France d'ici le mois de juin prochain, vise principalement à **améliorer la transparence salariale** en entreprise. Même si nous attendons encore la loi de transposition permettant d'intégrer ces nouvelles règles dans le code du travail, les grandes lignes sont déjà écrites et il est préférable d'anticiper son application pour sécuriser vos pratiques :

Avant l'embauche :

- Obligation de fournir aux candidats à un emploi des **informations** a minima sur la fourchette de rémunération initiale mais avec des critères objectifs.
- Interdiction** de demander au candidat la rémunération perçue à son poste actuel ou à ses postes passés.

Pendant l'exécution du contrat :

- Obligation de fournir au salarié qui le demande, **par écrit et dans un délai de 2 mois**, des informations sur son niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail que lui ou un travail de même valeur que le sien. **Cette obligation nécessite une analyse préalable des postes.**
- Obligation pour l'employeur de **faire connaître** aux salariés, tous les ans, leur droit d'information sur la rémunération.
- Droit pour le salarié de **divulguer** sa rémunération.

Il s'agit là d'obligations nouvelles qui vont venir revitaliser le principe « à travail égal, salaire égal ».

Il est donc préférable **d'anticiper les demandes à venir de vos salariés et de faire un bilan avec votre conseiller social** afin de vérifier la cohérence de votre politique de rémunération, à la lumière de ces nouvelles obligations à venir.

Réponses à vos questions



Par Kévin TORTIL

Juriste Droit Social

Avantage en nature véhicule : que faut-il savoir ?



Je mets un véhicule à disposition de mon salarié pour ses déplacements professionnels. Si je l'autorise à l'utiliser aussi le week-end, est-ce considéré comme un avantage en nature ?

Oui, car la règle est simple : dès lors qu'un salarié utilise un véhicule d'entreprise à des fins personnelles, il y a **avantage en nature**.

Celui-ci doit alors être intégré dans la rémunération et **soumis à cotisations**.

L'usage strictement professionnel ne pose pas de difficulté, à condition de pouvoir le justifier : restitution du véhicule le soir ou le week-end, interdiction formalisée d'usage privé, absence de trajets

domicile-travail si le contexte ne les justifie pas.

Il existe en effet une **tolérance** de l'administration quant à l'utilisation du véhicule de l'entreprise pour le trajet domicile-lieu de travail, sans requalification en avantage en nature :

- l'utilisation est nécessaire à l'activité professionnelle (déplacements clientèle par exemple) ;
- le véhicule n'est pas mis à disposition permanente et ne peut donc être utilisé à des fins personnelles ;
- le salarié ne peut pas utiliser les transports en commun pour ce type de trajet en raison des conditions ou horaires particuliers de travail.

En cas de contrôle, c'est à vous qu'il appartiendra de prouver que le véhicule n'a jamais servi à des fins personnelles.

Il est fréquent que des employeurs, par souci de souplesse, tolèrent que le salarié utilise ponctuellement le véhicule à titre personnel, par exemple pour rentrer chez lui ou effectuer un trajet le week-end.

Dès que l'employeur autorise l'usage privé, même ponctuel, l'avantage en nature s'applique.

Il doit être alors évalué soit au forfait annuel selon le type de véhicule (neuf/occasion, thermique/électrique), soit sur la base des frais réels engagés.

Pour vous sécuriser dans l'usage de ces véhicules, il est essentiel d'en définir l'usage dans le contrat de travail ou via une note interne, et de se rappeler que toute tolérance d'usage personnel crée automatiquement un avantage en nature.

En résumé, dès qu'un usage personnel est autorisé, même ponctuel, l'avantage en nature devient obligatoire. Pour éviter toute erreur ou risque de redressement, n'hésitez pas à en référer à votre gestionnaire de paie.

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

2 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex

Tél : 05 46 93 81 10

Source image : Adobe Stock ; Freepik