

AIDE A L'EMBAUCHE : FIN DU DISPOSITIF POUR LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION AU 30 AVRIL 2024

L'aide de 6 000 € maximum accordée aux employeurs qui recrutent des alternants ne s'appliquera plus aux jeunes en contrat de professionnalisation au 30 avril 2024.

Toutefois, l'aide reste toujours en vigueur pour les apprentis dans les conditions ci-après.

Rappel : l'aide s'élève à 6 000 € maximum et est octroyée aux entreprises pour la première année d'exécution du contrat.

Conditions de l'aide exceptionnelle à l'embauche

Pour l'embauche d'un alternant

Les conditions requises pour demander l'aide à l'embauche d'un alternant sont les suivantes :

il doit s'agir d'un contrat d'apprentissage ;

il doit être conclu entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2024 ;

L'alternant doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus niveau 7 du répertoire national des certifications professionnelles (Bac +5).

Attention : si les conditions et/ou objectifs ne sont pas atteints, les sommes perçues devront être remboursées.

RAPPEL DE LA NOUVELLE OBLIGATION DE PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 11 SALARIES

La loi portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise met à la charge des entreprises, à titre expérimental, pour une durée de 5 ans, une nouvelle obligation de partage de valeur qui concerne les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2025.

Quels sont les employeurs concernés ?

D'une part, sont principalement concernées les sociétés d'au moins 11 salariés qui ont réalisé pendant 3 exercices consécutifs un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires.

Quelle est la teneur de la nouvelle obligation ?

Les entreprises remplissant les conditions relatives à l'effectif et au bénéfice fiscal, ou du résultat excédentaire, réalisés doivent au titre de l'exercice suivant mettre en place et appliquer :

- Soit un régime de participation (à l'exception des entreprises relevant de l'économie sociale et solidaire) ;
- Soit un régime d'intéressement ;
- Soit un abondement à un plan d'épargne salariale ;
- Ou encore verser la prime de partage de la valeur.

Les entreprises qui mettent en œuvre et appliquent l'un de ces dispositifs au titre de l'exercice considéré sont réputées satisfaire à l'obligation légale.

Quelle est la date d'entrée en vigueur ?

La nouvelle obligation de partage de valeur concerne les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2025.

Pour une application au titre de 2025, les 3 exercices précédents (2022, 2023 et 2024) sont pris en compte pour l'appréciation du respect de la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal (ou du résultat excédentaire).

DEVEZ-VOUS INFORMER LES SALARIÉS EN CDD DES POSTES À POURVOIR EN CDI ?

Une information à transmettre à la demande du salarié en CDD

À la demande du salarié titulaire d'un CDD justifiant d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise, il vous revient de l'informer des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise.

Le salarié peut formuler une demande par tout moyen donnant date certaine à sa réception.

Une transmission obligatoire de l'information des postes à pourvoir en CDI sous un délai d'un mois

À compter de la réception de la demande du salarié, vous disposez d'un délai de 1 mois pour lui fournir, par écrit, la liste des postes en CDI à pourvoir qui correspondent à sa qualification professionnelle.

Des exceptions à l'obligation de transmission de l'information

Lorsque le salarié a déjà formulé 2 demandes dans l'année civile en cours, vous n'êtes plus tenus par la règle précitée.

Par ailleurs, il est prévu que dans les entreprises de moins de 250 salariés, une réponse peut être apportée par oral à compter de la 2ème demande du

salarié, mais uniquement si la réponse est inchangée par rapport à celle apportée à la 1ère demande.

COMMENT METTRE EN PLACE "LA SEMAINE DE 4 JOURS" ?

Mettre en place une semaine de travail répartie sur 4 jours répond aux aspirations des salariés, d'amélioration de la qualité de vie au travail et d'une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle. L'on peut espérer que l'entreprise récolte le fruit économique du bien-être des salariés. Au-delà de ces arguments bienveillants, les modifications escomptées nécessitent de respecter un process pouvant révéler des risques juridiques.

Comment mettre en place "la semaine de 4 jours" ?

Cet aménagement du temps de travail doit faire l'objet d'un accord collectif d'entreprise ou de branche. Sauf dispositions conventionnelles contraires ou résultant d'un décret professionnel, une mise en place par décision unilatérale ne semble pas exclue.

* Il convient de vérifier les dispositions de la convention collective, mais également les dispositions réglementaires applicables au secteur d'activité (Par exemple, les décrets pris en application de la loi du 21 juin 1936).

Doit-on envisager une réduction du temps de travail ?

Aménager le travail sur 4 jours ne signifie pas nécessairement réduire la durée du travail.

L'employeur pourrait décider de maintenir la durée du travail à 35 heures et de la répartir sur 4 jours. En ce cas, il faut également s'interroger sur les enjeux pour la santé et la sécurité au travail (fatigue accrue, encadrement perturbé...).

Il convient de respecter les durées maximales du travail : 48 heures hebdomadaires maximales, 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, 10 heures quotidiennes maximales.

Attention : les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

Une modification du contrat de travail doit-elle être envisagée ?

Dans certains cas (Réduction de la durée du travail sans maintien de la rémunération...), la modification du contrat de travail nécessite l'accord du salarié.

Notre équipe se tient à votre entière disposition pour tout complément d'information !