

Juillet 2023 - Numéro #25



>> Mémento à destination des employeurs accueillant des jeunes en formation professionnelle

Afin d'encourager des gestes et des comportements plus sûrs au travail le plus tôt possible et en amont de leur entrée dans la vie professionnelle, le ministère du Travail a conçu un mémento à destination des employeurs qui accueillent des jeunes en formation professionnelle.

Ce document rappelle les obligations de l'employeur en termes de santé et de sécurité au travail, diffuse les messages clés en matière de santé et de sécurité au travail avant et lors de l'arrivée du jeune en formation professionnelle et enfin, identifie les bonnes pratiques et les bons réflexes à adopter, pour accompagner les jeunes dans leurs débuts en milieu professionnel.

Liens :

- >> [Mémento à destination des employeurs accueillant des jeunes en formation professionnelle](#)
- >> [Mémento à destination des jeunes en formation professionnelle](#)

>> Abandon de poste valant démission

Depuis la [loi de financement de la sécurité sociale pour 2023](#), le nouvel article L. 1237-I-1 du Code du travail prévoit une **présomption de démission pour le salarié qui a abandonné volontairement son poste de travail et ne reprend pas le travail après en avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste.**

Un [décret](#) fixe la procédure, entrée en vigueur depuis le 19 avril 2023, de mise en demeure par l'employeur qui souhaite faire valoir la présomption de démission du salarié prévue à l'article L.1237-I-1.

Selon ce décret, l'employeur doit mettre en demeure le salarié, qui a abandonné son poste, de justifier son absence et de le reprendre

dans un délai minimum de 15 jours (week-end et jours fériés compris) à compter de la date de présentation de la mise en demeure.

Cette mise en demeure peut se faire par lettre recommandée ou être remise en main propre contre décharge.

Si le salarié ne justifie pas son absence dans ce délai, il est présumé démissionnaire. Il s'agit d'une présomption simple. Le salarié peut donc la renverser en saisissant directement le bureau de jugement du conseil des prud'hommes qui devra se prononcer dans un délai d'un mois sur la nature de la rupture et ses conséquences;

Si le salarié ne parvient pas à renverser cette présomption, il ne pourra pas percevoir d'allocations chômage.

La date d'expiration du délai fixé par l'employeur pour que le salarié justifie son absence constitue la date de début du préavis de démission.

À l'inverse, si le salarié répond en reprenant son travail ou en justifiant de son absence, la présomption de démission ne s'applique pas.

>> Suspension de l'obligation vaccinale contre la Covid-19

Le [décret](#) relatif à la suspension de l'obligation de vaccination contre la covid-19 des professionnels et des étudiants suspend l'obligation de vaccination contre la covid-19 des professionnels et étudiants soumis à cette obligation.

Le texte n'apporte pas de précisions sur les modalités d'application de cette suspension, qui entraîne la réintégration des personnels visés.

Mais, dans une instruction du 2 mai, le ministère de la Santé indique les conditions dans lesquelles les agents et salariés des établissements de santé suspendus sont réemployés à compter de l'entrée en vigueur du décret, soit le 15 mai.

Il y est précisé que la reprise de la relation contractuelle et donc de la rémunération doit intervenir à partir de cette date.

>> Création de la structure « France travail »

Au 1^{er} janvier 2024, et au plus tard d'ici le 1^{er} janvier 2025, Pôle Emploi deviendra France Travail, nouveau nom donné au service public de l'emploi, qui regroupera l'ensemble des organismes publics de politique de l'emploi, notamment Pôle Emploi, les missions locales ou encore les collectivités territoriales.

>> Le montant net social pour les salariés

Le montant net social est le revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires et constitue à ce titre une référence commune à tous les salariés quel que soit leur statut, leur branche ou leur entreprise. Ce montant habituellement déclaré pour bénéficier de certains compléments de revenus tels que la prime d'activité ou de revenus de substitution comme le RSA n'était pas directement disponible pour les salariés.

L'affichage de ce montant sur les bulletins de paie dès juillet 2023 va ainsi simplifier les démarches des allocataires qui n'auront plus aucun calcul à effectuer. Il leur suffira de déclarer le cumul des montants net sociaux qui leur auront été transmis.

À compter de 2024, les employeurs devront déclarer le « montant net social » de leurs salariés aux administrations, comme c'est déjà le cas pour le « montant net imposable ».

>> Solde de la taxe d'apprentissage

La loi pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel du 05 septembre 2018 modifie le circuit de collecte et de distribution du solde de la taxe d'apprentissage.

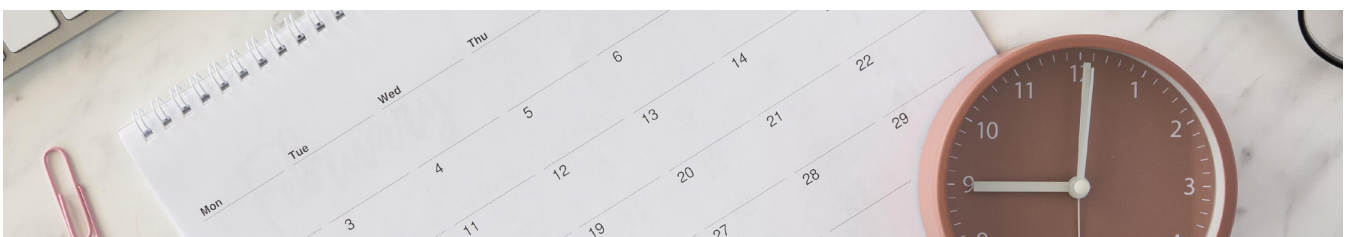
La première collecte de ce solde interviendra via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) des employeurs en mai 2023 ; les sommes collectées par les URSSAF et les MSA seront reversées à la Caisse des Dépôts (CDC). Après affectation par les entreprises par l'intermédiaire d'une plateforme intitulée SoltéA, la CDC versera les fonds aux formations/organismes habilités à percevoir ce solde.



Le Chiffre de l'Actu

10 C'est la durée quotidienne maximale, en heures, du travail effectif à ne pas dépasser, sauf dérogations. Celles-ci sont accordées dans les cas suivants :

- >> À la demande de l'employeur, sous réserve de l'accord de l'inspecteur du travail ;
- >> En cas d'urgence liée à un surcroît temporaire d'activité ;
- >> Si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou une convention ou un accord de branche) prévoit le dépassement de la durée de 10 heures de travail quotidien. En cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, la durée maximale quotidienne de travail est limitée à 12 heures par jour de travail effectif.



LES CONGÉS PAYÉS

Chaque année, en tant qu'employeur, vous devez **veiller à ce que vos salariés prennent leurs congés payés**, faute de quoi vous pouvez engager votre responsabilité.

Il s'ensuit un certain nombre d'obligations tant à l'égard des salariés que des représentants du personnel, s'il en existe dans l'entreprise. Les congés peuvent être pris dès l'embauche, dans le respect des périodes de prise des congés et de l'ordre des départs.



FIXER LA PÉRIODE DE CONGÉS

L'employeur doit fixer la période de prise des congés payés. Il doit pour cela se référer à sa convention collective (ou accord d'entreprise le cas échéant). À défaut, l'employeur fixe la période, après avis des représentants du personnel.

L'absence de consultation des représentants du personnel est sanctionnée d'une amende de 5ème classe autant de fois qu'il y a de salarié concernés (1 500 € ou 7 500 €).

Qu'elle s'étende ou non sur toute l'année, la période de prise des congés payés doit comprendre la période allant du 1er mai au 31 octobre (période légale). L'employeur doit informer les salariés de la période de congés 2 mois avant son ouverture.

Si la période légale est retenue l'employeur devra informer les salariés avant le 1er mars.

>> ORGANISER LE DÉPART EN CONGÉS

Les salariés doivent prendre au moins 12 jours ouvrables continus (soit 2 semaines) et au plus 24 jours ouvrables (soit 4 semaines) sur la période de congés.

En pratique, le salarié informe l'employeur des dates de congés qu'il souhaite prendre et l'employeur soit les accepte, soit les refuse, auquel cas le salarié

prendra ses congés à une autre date.

L'employeur peut aussi imposer la période de prise de congés, notamment en cas de fermeture de l'entreprise.

L'employeur doit communiquer les dates et l'ordre des départs en congés à chaque salarié, par tout moyen, au moins 1 mois à l'avance.

Si le salarié a demandé à partir en congés le 1er août, l'employeur doit l'informer au plus tard le 30 juin ; en pratique, l'information est donnée bien avant.

En tout état de cause, l'employeur ne peut pas changer les dates de congés du salarié moins d'un mois avant le départ, sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou si un accord collectif le prévoit.

>> SOLDER LES CONGÉS CHAQUE ANNÉE

L'employeur doit veiller à ce que l'ensemble des congés payés soit soldé avant le début de la nouvelle période d'acquisition. En pratique, au 31 mai de chaque année, les congés de l'année précédente doivent être soldés, sauf disposition différente de l'accord collectif.

Les congés devant être pris chaque année, il est interdit de remplacer la prise de congés par le versement d'une indemnité, sauf en cas de rupture du contrat de travail.

ATTENTION

La prise de congés payés participe au respect de l'obligation de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Le non-respect des dispositions permettant leur prise expose à de multiples sanctions : (liste non exhaustive)

- >> Indemnisation du salarié,
- >> Prise d'acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur,
- >> Reconnaissance d'une faute inexcusable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

>> Notre mission : Vous accompagner dans l'embauche d'un salarié étudiant

Notre service juridique RH vous accompagne pour répondre à vos questions et s'occuper de l'établissement de vos contrats de travail.

Notre accompagnement comprend notamment :

- >> Diagnostic (description de votre besoin, présentation des formalités juridiques, calcul du budget prévisionnel de l'embauche...)
- >> Établissement du contrat de travail (rédaction du contrat, transmission par mail...)



à partir de 160 € HT

Contactez le service social : 02 38 66 36 81