

Juillet 2024 - Numéro #29

ACTUS

>> Comment fonctionne le congé pour décès ?

Le congé pour décès fait partie des congés exceptionnels que prévoit la loi pour les événements familiaux des employés. Dans ce cas particulier, le décès d'un proche ouvre droit au salarié à un certain nombre de jours rémunérés de repos. L'employeur doit respecter des durées minimales fixées par la loi, rémunérer ce congé et le faire apparaître sur la fiche de paie.

Le Code du travail prévoit la possibilité, pour les salariés dont un membre de la famille est décédé, de s'absenter. Le but de ce congé appelé communément congé pour décès ou encore congé exceptionnel pour décès est de permettre au salarié d'organiser les obsèques et autres formalités du deuil, ainsi que de se rétablir de l'événement dans la mesure du possible.

Attention : si vous refusez une demande de congé pour décès, votre salarié peut saisir le conseil de prud'hommes en référé.

Le Code du travail fixe des durées minimales pour les congés suite à un décès. **Le salarié peut en bénéficier sans condition d'ancienneté.** Les durées varient en fonction du lien de parenté du salarié avec la personne décédée.

Il n'existe pas d'obligation de prendre les jours de congés le jour de l'évènement. Ils peuvent être pris dans une période raisonnable autour du décès. Dans tous les cas, le salarié adresse une demande par écrit ou verbalement à son employeur avec les dates de congés souhaitées.

>> Mobilisation des droits CPF, une participation financière désormais requise

Le compte personnel de formation (CPF) permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de la vie professionnelle et s'adresse à tous les actifs. Depuis le 02 mai 2024, **chaque bénéficiaire du CPF doit s'acquitter d'une participation financière de 100 € en cas de mobilisation de ses droits CPF.** Quelques cas d'exonération sont cependant prévus, le principal concernant les demandeurs d'emploi.

>> Le licenciement, une mesure qui ne peut être verbale !

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par **lettre recommandée avec demande d'avis de réception** (C. trav. art. L. 1232-6). Pour la Cour de cassation (arrêt du 3 avril 2024), un appel téléphonique de l'employeur au salarié ne peut suppléer la lettre de licenciement adressée ultérieurement, même si elle a été adressée le même jour, sous la signature de l'auteur de l'appel téléphonique. Le licenciement verbal ne peut pas être régularisé par l'envoi postérieur d'une lettre de rupture, cette mesure étant nécessairement sans cause réelle et sérieuse.



ACTUS

>> Condition d'ancienneté pour les avantages attribués aux salariés

Dans un arrêt du 03 avril 2024, la Cour de cassation a jugé que l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles (ASC) ne peut pas être subordonnée à une condition d'ancienneté. Cette décision s'applique notamment aux titres-restaurants, aux CESU préfinancés ou, encore, aux chèques-vacances.

Les CSE et les employeurs doivent donc procéder à une mise en conformité de leurs règlements, notes... pour supprimer les conditions d'ancienneté.

CALENDRIER - 3^e trimestre



>> Exposition à certains agents chimiques : les employeurs ont jusqu'au 05 juillet 2024 pour lister les travailleurs exposés !

Un décret du 04 avril 2024 renforce la traçabilité et le suivi des travailleurs qui sont, par leur activité, exposés ou « susceptibles d'être exposés » à des agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (agent « CMR »). L'employeur doit, en application de ce décret, établir la liste des travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés à ces agents, intégrer la nature des substances, de l'exposition et la durée d'exposition puis transmettre la liste aux services de prévention et de santé au travail. L'échéance est fixée au 05 juillet prochain.



Le Chiffre de l'Actu

Un décret du 27 avril 2024 supprime l'aide exceptionnelle de 6 000 € aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, initialement prévue jusqu'au 31 décembre 2024 (pour les contrats conclus à compter du 1^{er} mai 2024). Tous les employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation du secteur privé et du secteur public industriel et commercial y étaient éligibles.

6 000 €

L'OBLIGATION D'INFORMATION DE L'EMPLOYEUR À L'EMBAUCHE

Depuis un décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023, l'employeur doit fournir diverses informations au salarié au moment de l'embauche.

Cette obligation d'information de l'employeur s'applique non seulement aux salariés nouvellement embauchés à compter du 1^{er} novembre 2023, mais également aux salariés en cours de contrat.

Ces derniers, s'ils n'ont pas déjà reçu certaines informations, peuvent en faire la demande à l'employeur.

Par ailleurs, des informations complémentaires doivent être apportées au salarié envoyé à l'étranger.

Un arrêté du 03 juin 2024 (JO 16 juin) fixe les modèles de documents d'information prévus par l'article R. 1221-38 du Code du travail.

1. CONTENU DE L'INFORMATION

L'employeur doit remettre au salarié un ou plusieurs documents contenant des **informations relatives à sa relation de travail avec l'employeur** (C. trav. art. L. 1221-5-I).

Les informations prévues par le décret sont les suivantes (C. trav. art. R. 1221-34) :

- >> L'identité des parties à la relation de travail ;
- >> Le ou les lieux de travail et si elle est distincte, l'adresse de l'employeur ;
- >> L'intitulé du poste, la fonction, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi ;
- >> La date d'embauche ;
- >> Dans le cas d'un salarié en CDD, la date de fin ou la durée prévue de la relation de travail ;
- >> Dans le cas d'un salarié temporaire, l'identité de l'entreprise utilisatrice lorsqu'elle est connue ou dès qu'elle l'est ;
- >> La durée et les conditions de la période d'essai ;
- >> Le droit à la formation assuré par l'employeur ;
- >> La durée du congé payé auquel le salarié a droit et les modalités de calcul de la durée ;
- >> La procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail ;

- >> Les éléments constitutifs de la rémunération, indiqués séparément, y compris les éléments relatifs à la majoration pour les heures supplémentaires, la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération ;
- >> La durée de travail, quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence, les conditions de réalisation des heures supplémentaires ou complémentaires et les modalités de changement d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes ;
- >> Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement ;
- >> Les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié, la mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur, ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées.

2. SITUATION DES SALARIÉS ENVOYÉS À L'ÉTRANGER

Le salarié envoyé à l'étranger pour une **durée supérieure à 4 semaines consécutives** doit recevoir des informations supplémentaires (C. trav. art. R. 1221-36 I) :

- >> Le ou les pays dans lesquels le travail à l'étranger est effectué et la durée prévue ;
- >> La devise servant au paiement de la rémunération ;
- >> Le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés aux tâches concernées ;
- >> Des renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et, s'il l'est, les conditions de rapatriement du salarié.

Plus spécifiquement, le **salarié détaché dans le cadre d'une prestation de service** appelé à travailler dans un autre État membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen doit recevoir les informations suivantes (C. trav. art. R. 1221-36 II) :

- >> La rémunération à laquelle il a droit du fait du droit applicable dans l'État d'accueil ;
- >> Le cas échéant, les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement

des dépenses de voyage, de logement et de nourriture ;

- >> L'adresse du site internet national mis en place par l'État d'accueil rassemblant les informations détaillées sur les conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs détachés sur leur territoire.

3. MODALITÉS DE L'INFORMATION

a. Forme de l'information

L'employeur doit transmettre les informations :

- >> Soit sous format papier par tout moyen conférant date certaine ;
- >> Soit sous format électronique, sous réserve que le salarié dispose d'un moyen d'y accéder, que les informations puissent être enregistrées, imprimées et que l'employeur puisse justifier de la transmission ou de la réception des informations (C. trav. art. R. 1221-39).

Par ailleurs, **deux situations sont à distinguer**, selon que le salarié travaille en France ou est envoyé à l'étranger :

- >> Salarié travaillant en France : la transmission des informations relatives à la période d'essai, à la formation, aux congés payés, à la procédure de cessation du contrat, à la rémunération, à la durée du travail et aux régimes de protection sociale applicables peut prendre la forme d'un renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles. Les autres informations s'appuieront sur des modèles prédéfinis prochainement fixés dans un arrêté du ministère du travail (C. trav. art. R. 1221-38).
- >> Salarié envoyé à l'étranger : la transmission des informations relatives à la devise et à la rémunération peut prendre la forme d'un renvoi aux dispositions législatives ou aux stipulations conventionnelles applicables (C. trav. art. R. 1221-37). Les autres informations s'appuieront sur des modèles prédéfinis prochainement fixés dans un arrêté du ministère du travail (C. trav. art. R. 1221-38).

b. Délai d'information

Il convient de distinguer entre les salariés nouvellement embauchés et les salariés embauchés avant le 1^{er} novembre 2023 :

- >> Salariés nouvellement embauchés : les informations relatives à l'identité des parties, aux lieux de travail, au poste, à la date d'embauche, à la date de fin ou à la durée du CDD, à la période d'essai, à la rémunération et à la durée du travail sont transmises au plus tard le 7^{ème} jour calendaire à compter de la date d'embauche. Les autres informations sont transmises au plus tard 1 mois à compter de la date d'embauche.
- >> Salariés en cours de contrat : lorsque des informations n'ont pas été transmises par l'employeur, le salarié qui en fait la demande doit les recevoir dans un délai de 7 jours ou d'un mois, selon les informations.
- >> Salariés envoyés à l'étranger avant le 1^{er} novembre 2023 : l'employeur doit répondre à une demande faite par le salarié dans un délai de 7 jours.

En cas d'évolution des informations au cours de la relation de travail, le salarié doit en être informé par l'employeur au plus tard à la prise d'effet de la modification concernée dans la forme précédemment présentée.

Toutefois, l'obligation d'information ne s'applique pas lorsque la modification des informations résulte exclusivement d'un changement des dispositions législatives et réglementaires ou des stipulations conventionnelles en vigueur (C. trav. art. R. 1221-40).

4. SANCTION DE L'ABSENCE D'INFORMATION

En cas d'absence d'information du salarié par l'employeur, le salarié est en droit de saisir le conseil de prud'hommes afin de les obtenir.

Sa requête ne peut intervenir qu'en l'absence de réponse de l'employeur, 7 jours après réception d'une mise en demeure de communiquer les documents requis ou de compléter les documents remis (C. trav. art. L. 1221-5-I).