



www.orcom.fr

À LA UNE

PROPOSITION D'UN CDI À L'ISSUE D'UN CDD : DES NOUVELLES FORMALITÉS À ACCOMPLIR POUR LES EMPLOYEURS

Depuis le 1^{er} janvier 2024, chaque employeur doit respecter une nouvelle procédure lorsqu'il souhaite proposer un CDI à l'issue d'un CDD pour occuper le même emploi ou un emploi similaire. Cette procédure s'impose également aux entreprises utilisatrices lorsqu'elles proposent un CDI à un salarié intérimaire, à l'issue de sa mission.

Désormais, l'employeur est tenu de **notifier par écrit la proposition de CDI** avant le terme du contrat initial.

Cette notification doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge, ou par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception.

Un délai raisonnable de réflexion doit être laissé au salarié (en pratique, un délai de 8 jours paraît raisonnable).

Il convient d'indiquer au salarié qu'une absence de réponse de sa part vaut rejet de cette proposition.

En cas de refus du salarié, l'employeur doit, dans un délai d'un mois **informer France Travail** (ex : Pôle emploi) de chaque refus (exprès ou tacite) de proposition de CDI.

Cette information doit être assortie d'un descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure :

- L'emploi proposé est identique ou similaire à celui occupé en CDD ;
- La rémunération proposée est au moins équivalente ;
- La durée de travail proposée est équivalente ;
- La classification de l'emploi proposé et le lieu de travail sont identiques.

Il s'agit de **critères cumulatifs**.

L'employeur doit également informer France Travail du délai laissé au salarié pour se prononcer et de la date du refus exprès ou du terme du délai au-delà duquel la proposition est réputée refusée.

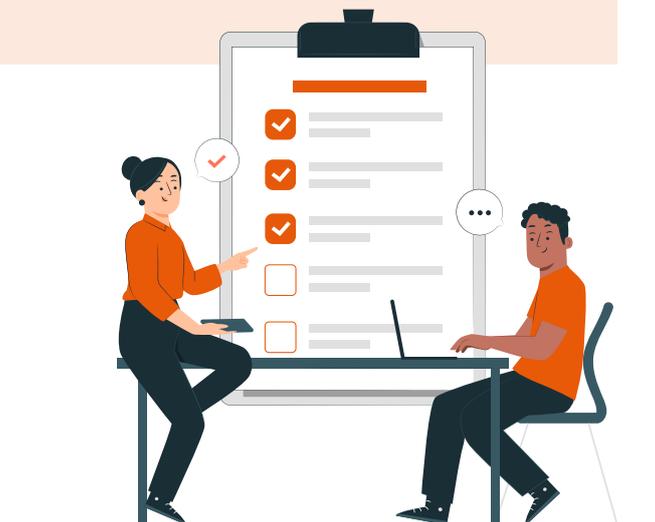
Cette information est effectuée par voie dématérialisée sur une plateforme dédiée : <https://www.demarches-simplifiees.fr/com-mencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>

En cas d'information incomplète, France Travail pourra solliciter un complément d'information que l'employeur devra fournir dans un délai de 15 jours.

Le salarié encourt le risque d'être privé de son allocation d'assurance chômage si ce dernier refuse à deux reprises une proposition de CDI sur un emploi identique ou similaire, au cours des 12 mois précédant l'échéance de son CDD ou son contrat d'intérim.

L'OFFRE ORCOM

Si vous envisagez de proposer à un salarié de débiter un CDI à la fin de son CDD, notre département droit social est à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en œuvre de ces nouvelles formalités afin que vous soyez en conformité avec les dispositions applicables (notification de la proposition par écrit, établissement du CDI...).



EN BREF

LES AIDES FINANCIÈRES

« ALTERNANCE ET EMPLOIS FRANCS »
RECONDUITES EN 2024

Les aides financières emplois francs et d'alternance sont reconduites jusqu'au 31 décembre 2024. Un soutien pour les employeurs qui souhaitent recruter des salariés en préparation de diplômes ou domiciliés dans un quartier bénéficiant d'actions prioritaires de la ville.

L'**aide emplois francs** permet d'encourager l'embauche d'un salarié, inscrit à France Travail (ex-Pôle Emploi) domicilié dans un quartier prioritaire de la ville, en octroyant une aide de **15 000 euros sur 3 ans** pour une embauche en CDI (5 000 euros par an) et de **5 000 euros sur 2 ans** pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois (2 500 euros par an). Ces montants sont applicables à un temps plein. Ils sont proratisés en fonction du temps de travail et de la durée du contrat.

NOTEZ-LE

Le délai imparti à l'employeur pour déposer la demande d'aide a été réduit. L'employeur ne dispose plus que d'un mois suivant la date de signature du contrat pour déposer sa demande d'aide.

L'aide exceptionnelle est maintenue pour les employeurs qui embauchent des **apprentis** quel que soit leur âge ou des salariés de moins de 30 ans en **contrat de professionnalisation** entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024. L'alternant doit préparer un diplôme au plus de niveau 7 du répertoire national des certifications professionnelles (master, ingénieur). Le montant de l'aide est de **6 000 €** maximum et ne concerne que la première année d'exécution du contrat. L'aide est destinée aux entreprises de moins de 250 salariés, sans condition, et aux entreprises d'au moins 250 salariés à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil d'alternant ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans ses effectifs de l'année suivant celle de conclusion du contrat.

NOTEZ-LE

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation doivent être transmis à l'OPCO avant le 31 mars 2024. Suite à la transmission des contrats à l'OPCO, le bénéfice de l'aide est automatique. Elle est versée par l'ASP tous les mois pendant la première année du contrat.

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV) : RAPPEL DU RÉGIME FISCAL

À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2024

La prime de partage de la valeur (PPV) est un dispositif permettant aux employeurs de verser une prime exonérée de cotisations dans la limite de **3 000 €** par année civile et par bénéficiaire. Cette limite est portée à **6 000 €** par an et par bénéficiaire pour les entreprises mettant en œuvre, à la date de versement de la prime, ou ayant conclu, au titre du même exercice que celui du versement de la prime, un accord d'intéressement ou un accord de participation volontaire.

Depuis le **1^{er} janvier 2024**, dans les entreprises employant **au moins 50 salariés équivalent temps complet**, la prime est soumise à CSG-CRDS et à impôt sur le revenu pour tous les salariés.



En revanche, dans les entreprises employant moins de 50 salariés équivalent temps complet, la prime reste exonérée de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu dans les limites précitées, si elle est versée entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026, à des salariés ayant une rémunération inférieure à 3 SMIC annuel pour leur durée contractuelle de travail.

NOTEZ-LE

Depuis le 1^{er} décembre 2023, la prime de partage de la valeur peut être attribuée deux fois, au titre d'une même année civile, dans la limite globale du plafond d'exonération et du nombre de versements (quatre versements trimestriels).

L'AVIS ORCOM

Pour bénéficier du régime social avantageux, l'URSSAF exige à minima la production d'une décision unilatérale en cas de contrôle. Notre département droit social se tient à votre disposition pour vous accompagner et sécuriser la mise en place de la prime.

EN BREF

I LE POINT SUR L'ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS PENDANT LES ARRÊTS DE TRAVAIL.

Le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a profondément modifié les règles de calcul des congés payés des salariés en arrêt maladie. Que faut-il en retenir aujourd'hui ? Voici un premier éclairage en prévision de la sortie des décrets à partir desquels les nouvelles règles devront s'appliquer.

RAPPEL DU CONTEXTE

La Cour de cassation a effectivement décidé, le 13 septembre 2023, d'écarter l'application des dispositions du Code du travail actuellement en vigueur en considérant qu'elles ne sont pas conformes au droit de l'Union Européenne. Elle a ainsi considéré que les salariés devaient acquérir des congés pendant leur arrêt maladie (professionnelle ou non) et que le délai de prescription ne commence à courir qu'à partir du moment où l'employeur a mis le salarié en mesure de prendre ses congés payés.

Toutefois, le 8 février dernier, le Conseil constitutionnel a jugé que les dispositions du Code du travail actuellement en vigueur sont conformes à la Constitution.

Le Gouvernement a donc proposé un amendement dans le cadre du projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'UE qui a été examiné et adopté dans la nuit du 18 au 19 mars 2024 par l'Assemblée Nationale.

LES PRINCIPALES MESURES À RETENIR

Les principales mesures visent à codifier les différentes orientations données par la Cour de cassation, la CJUE et le Conseil constitutionnel, tout en sécurisant les employeurs.

Concernant les salariés en arrêt de travail d'origine non professionnelle :

ils seront limités à l'acquisition des 4 premières semaines de congés payés par période. Il y aurait donc des règles d'acquisition différentes en matière de congés payés avec les salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle (AT/MP) qui continuent d'acquérir leur 5 semaines de congés payés

D'ailleurs, concernant les salariés en arrêt de travail pour AT/MP (donc d'origine professionnelle) :

ils continueront d'acquérir des congés payés au-delà d'un arrêt de travail d'une durée ininterrompue d'un an.

Pour encadrer ces nouvelles disposition :

l'amendement introduit également un délai dit de « forclusion » de 2 ans à compter de la publication de la loi qui impose au salarié qui souhaiterait introduire une action pour réclamer des congés qui auraient dû être acquis au cours de période d'arrêt.

CE QUI SE PROFILE EN CAS DE REPORT DE CONGÉS...

L'amendement cadre le report des congés payés et prévoit une nouvelle obligation à la charge de l'employeur.

Il est prévu que lorsqu'un salarié sera dans l'impossibilité de prendre ses congés acquis pendant la période de prise des congés pour cause d'arrêt de travail, ces derniers feront l'objet d'un report de 15 mois avec une possible rétroactivité depuis le 1^{er} décembre 2009.

Cette période débutera à la date à laquelle le salarié recevra les informations transmises par son employeur postérieurement à sa reprise du travail.

Ainsi, et dès la parution du texte définitif, l'employeur sera tenu d'informer le salarié de retour d'arrêt maladie dans les 10 jours sur ses droits à congés. L'employeur sera dans l'obligation de porter à la connaissance du salarié :

- le nombre de congés dont il dispose ;
- le délai durant lequel ces congés doivent être pris.

Cette obligation nécessitera une formalisation par courrier avec preuve de réception à date certaine pour être réputée satisfaite.

DES PROCHAINES ÉCHÉANCES QUI POURRAIENT MODIFIER LES TEXTES.

Au milieu du mois d'avril, une Commission Mixte Paritaire se réunira pour tenter de trouver un compromis sur l'ensemble du projet de loi « d'adaptation au droit de l'UE ». En cas d'accord, l'adoption définitive par l'Assemblée Nationale et le Sénat aura lieu en suivant.

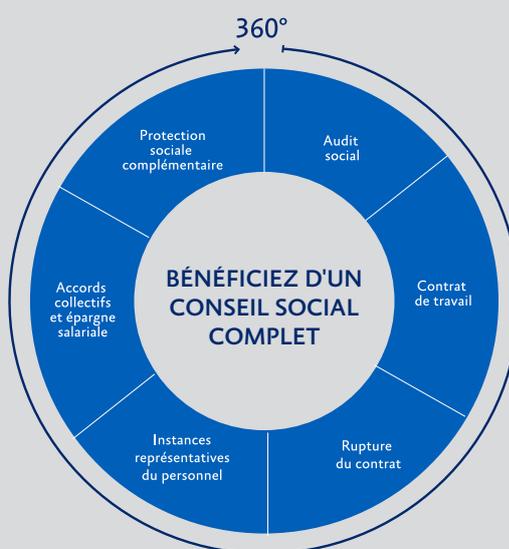
Toutefois, et à aujourd'hui, il est urgent d'attendre puisque les règles ne sont pas encore claires et établies. D'autant plus qu'il subsiste un vide quant aux situations intervenues entre les arrêts du 13 septembre dernier et la parution de la loi puisque les dispositions ne s'appliqueront que pour les situations qui interviendront à compter de la promulgation de la loi.

Il faut donc rester vigilant puisqu'il est également fort probable qu'une QPC soit introduite pour valider le texte.



ORCOM

Le Département Droit Social d'ORCOM met son expérience en matière de droit social à votre service pour vous éclairer sur toutes ces questions.



Retrouvez toutes nos offres conseil sur www.orcom.fr