

► Actualités du droit du travail

juillet - aout 2023

■ Convocation à un entretien préalable au licenciement, les délais à respecter

Destiné à informer le salarié des motifs de la décision envisagée à son endroit et recueillir ses explications sur le sujet<sup>1</sup>, l'entretien préalable au licenciement doit être organisé dans un **délaï minimum** de « cinq jours ouvrables<sup>2</sup> après la présentation »<sup>3</sup> du courrier de convocation<sup>4</sup>, adressé « par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge »<sup>5</sup>, sous peine pour l'employeur d'encourir les effets attachés aux irrégularités de procédure, soit « une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire »<sup>6</sup>.

L'absence, au dernier domicile connu<sup>7</sup>, de son destinataire, n'ayant donc pu qu'ultérieurement en prendre connaissance, demeure toutefois à cet égard indifférente, comme le rappelle la Cour de cassation dans une décision en date du 6 septembre dernier (cf. [lien suivant](#))<sup>8</sup>.

<sup>1</sup> Cf. articles [L. 1232-3 du code du travail](#) et [L. 1233-12 du code du travail](#), respectivement pour un motif personnel ou économique.

<sup>2</sup> C'est-à-dire hors dimanche et jour férié, ce terme étant différé au premier jour ouvrable suivant lorsque sa survenance coïncide avec une telle date (cf. [Cass. soc. 9 juin 1999, n° 97-41349](#)).

<sup>3</sup> Le jour de cette remise n'étant pas comptabilisé dans le délai (cf. [Cass. soc. 20 décembre 2006, n°04-47853](#)).

<sup>4</sup> Pour un modèle : cf. [lien suivant](#) (motif personnel) et [lien suivant](#) (motif économique).

<sup>5</sup> Cf. articles [L. 1232-2 du code du travail](#) et [L. 1233-11 du code du travail](#).

<sup>6</sup> Cf. article [L. 1235-2 du code du travail](#).

<sup>7</sup> Cf. dans le même sens, s'agissant, par la suite, du courrier notifiant le licenciement : not. [Cass. soc. 26 juin 1986, n°84-40.085](#).

<sup>8</sup> L'employeur n'apparaissant tenu, de manière générale, quoique cet argument n'ait pas alors été porté au visa de l'arrêt, qu'à une exécution de loyale de ses obligations (cf. article [1104 du code civil](#)).

■ Rupture conventionnelle, dernière évolution

Comme évoqué dans notre lettre d'actualité du mois de mars dernier<sup>1</sup>, les « indemnités versées à l'occasion des ruptures de contrat de travail » intervenues par accord entre les parties<sup>2</sup>, depuis le « 1<sup>er</sup> septembre 2023 », se trouvent désormais soumises à une contribution égale à **30%** de leurs montants<sup>3</sup>, versée par l'employeur, en lieu et place du forfait social de 20% jusqu'alors applicable<sup>4</sup>, au « profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse » (CNAV)<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Cf. [lien suivant](#), page 1, article 3.

<sup>2</sup> Au sens des articles [L. 1237-11](#) et [suivants du code du travail](#), pour un contrat de travail à durée indéterminée (sur les démarches nécessaires à la réalisation de la rupture conventionnelle : cf. [lien suivant](#)).

<sup>3</sup> Pour une estimation, hors contribution : cf. [lien suivant](#).

<sup>4</sup> Sa suppression résultant de l'abrogation du huitième alinéa de l'article [L. 137-15](#) du code de la sécurité sociale.

<sup>5</sup> Cf. [article 4 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023](#) de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.



■ Modifications des niveaux de prise en charge (NPEC) en apprentissage

Plafonné, à l'initiative des branches (cf. article [D. 6332-78 du code du travail](#)), pour chaque secteur et qualification, au terme de la procédure prévue par l'article [D. 6332-78-1 du code du travail](#), ou réglementairement, faute d'un niveau de prise en charge (NPEC) spécifique répondant, le cas échéant, aux recommandations de l'instance de régulation désignée (France Compétence)<sup>1</sup>, le financement des **frais exposés par les établissements de formation accueillant des apprentis**<sup>2</sup> (CFA) fait l'objet de mises à jour périodiques<sup>3</sup>.

C'est à ce titre que sont intervenues successivement, une **première révision** opérée par un [arrêté du 17 aout 2023](#), pour les contrats « conclus à compter du lendemain » de sa parution, soit le 21 aout dernier, s'agissant d'un certain nombre de titres ou diplômes listés<sup>4</sup>, et une **modification plus générale**, aux termes d'un [décret n°2023-858 du 6 septembre 2023](#), applicables aux engagements signés dès le 8 septembre de cette année<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Cf. article [D. 6332-78-2 du code du travail](#).

<sup>2</sup> Etant précisé qu'en cas de dépassement de ces seuils, un **reste à charge**, nécessairement indiqué dans la convention signée par l'employeur (telle que prévue par l'article [L. 6353-1 du code du travail](#) et établie selon le [modèle mis à disposition par les services du ministère du travail](#)) pourra être exigé auprès de ce dernier en raison des effets de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 (cf. sp. [article 24. XI](#), abrogeant les dispositions de l'article [L. 6233-1-1 du code du travail](#)).

<sup>3</sup> Y compris avant le terme de sa période minimale d'application (cf. [décret n°2022-1194 du 30 août 2022](#)), fixée en principe à deux ans (cf. articles [D. 6332-78-1 IV](#), et [D. 6332-79 V](#) du code du travail).

<sup>4</sup> En l'absence de montants fixés « en date du 25 janvier 2023 », c'est-à-dire de « détermination par la commission paritaire nationale de l'emploi ou, le cas échéant, par la commission paritaire de la branche professionnelle, ou à défaut de la prise en compte des recommandations de France compétences par celle-ci ».

<sup>5</sup> Pour une présentation exhaustive et consolidée de ces niveaux de prise en charge : cf. [référentiel France compétence](#) dans son dernier état.

## ■ Taxe d'apprentissage, précisions et report s'agissant de l'affectation du solde

Réformée cette année<sup>1</sup>, l'affectation par l'employeur du solde de sa taxe d'apprentissage<sup>2</sup>, acquitté en principe « au titre de la période d'activité du mois d'avril de l'année » suivante (cf. article [L. 6241-2 du code du travail](#)), en recourant à la plateforme Soltéa, accessible depuis le 25 mai dernier (cf. [lien suivant](#)), devrait pouvoir intervenir **jusqu'au 5 octobre** prochain, dernier délai<sup>3</sup>, plutôt que 6 septembre 2023 comme indiqué initialement.

Au-delà, les fonds n'ayant pas encore donné lieu à l'expression d'un choix de l'entreprise, se verront attribués « par la Caisse des dépôts et consignations à des établissements habilités », sur la base de critères tenant<sup>4</sup>, d'une part à leur implantation géographique, et d'autre part à la nature des formations réalisées, selon une clef de répartition fixée par voie réglementaire<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Cf. not. [lettre d'actualités du mois de janvier 2023](#) (page 1, article 3).

<sup>2</sup> Équivalent à 13% de son montant, soit 0,09% de la masse salariale assujettie (cf. [lien suivant](#)).

<sup>3</sup> Au regard des informations publiées sur la plateforme dédiée (cf. [lien suivant](#)), et sous réserve donc de l'arrêté, en attente de publication, fixant la période pendant laquelle les employeurs peuvent procéder à cette désignation (cf. article [D. 6241-27 du code du travail](#)).

<sup>4</sup> Cf. [décret n°2023-606 du 15 juillet 2023](#) (spé. article [R. 6241-28 nouveau du code du travail](#)).

<sup>5</sup> Aux termes d'un arrêté demeurant, pour l'heure, en attente de parution.

## ■ Droit à congés spéciaux, quels changements ?

Faisant suite à l'entrée en vigueur, le 21 juillet dernier<sup>1</sup>, de la [loi n°2023-622 du 19 juillet 2023](#), le congé pour événement familial s'est vu porté<sup>2</sup>, respectivement, de cinq à douze jours dans le cas du décès d'un enfant<sup>3</sup>, et de deux à cinq jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant, tandis que le congé de présence parentale<sup>2</sup>, accordé lorsqu'un enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, ouvre désormais droit à un régime de protection contre le licenciement<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Soit le lendemain de la parution du texte au journal officiel, faute d'autres précisions prévues par ce dernier.

<sup>2</sup> Cf. article [L. 3142-1 du code du travail](#), sans préjudice de stipulations plus favorables dans la convention collective applicable.

<sup>3</sup> Quatorze jours, au lieu de deux, « lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ».

<sup>4</sup> Cf. articles [L. 1225-62 et suivants du code du travail](#).

<sup>5</sup> Cf. spé. article [L. 1225-4-4 du code du travail](#).



## ■ Allocation en faveur des lycéens de la voie professionnelle au titre de leurs périodes en entreprise

Evoqué lors des annonces relatives à la réforme du lycée professionnel le 4 mai dernier (cf. [lien suivant](#)), le droit à cette allocation, **versée par l'Agence de services et de paiement** (ASP) à l'issue de chaque période en milieu professionnel pour laquelle a été conclue une convention de stage<sup>1</sup>, en fonction d'un barème dépendant du diplôme préparé ainsi que de l'année de formation (cf. [arrêté du 11 août 2023](#))<sup>2</sup>, est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre dernier<sup>3</sup>.

Son bénéficiaire, **cumulable, le cas échéant, avec la gratification dont l'employeur est redevable** dans l'éventualité d'une présence en entreprise supérieure « à deux mois consécutifs ou non » durant « l'année scolaire ou universitaire »<sup>4</sup>, sera attribué par l'intermédiaire du directeur de l'établissement dans lequel l'élève est inscrit, qui veillera par ailleurs à la collecte, au contrôle, ainsi qu'à la conservation, « pour une durée d'au moins dix ans », des pièces justificatives exigées<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Pour la préparation, **sous statut scolaire**, d'un diplôme professionnel de **niveau 3 ou 4** délivré par le ministère chargé de l'éducation, de l'agriculture ou de la mer, ainsi qu'aux élèves bénéficiant d'une action d'adaptation prévue à l'article [D. 333-6 du code de l'éducation](#).

<sup>2</sup> Dans la limite d'un **nombre maximal de semaines** sur le cursus concerné (ex : 14 semaines en CAP, 26 en baccalauréat professionnel, ...).

<sup>3</sup> Cf. [décret n°2023-765 du 11 août 2023](#), les premiers versements étant prévus, au titre de l'année en cours, à compter du 1<sup>er</sup> janvier prochain.

<sup>4</sup> Cf. not. article [L. 124-6 du code de l'éducation](#).

<sup>5</sup> Celles-ci recouvrant « la convention et l'attestation de stage, les pièces relatives à l'identité et à la capacité du bénéficiaire, l'autorisation du représentant légal relative au compte bancaire de l'élève non majeur ainsi que pièces relatives au représentant qualifié ».

## ■ Rappel des dernières modifications relatives à la fixation d'une période d'essai

Fonction de l'emploi occupé (cf. article [L. 1221-19 du code du travail](#))<sup>1</sup> dans le cas d'un contrat à durée indéterminée (CDI)<sup>2</sup>, la détermination des périodes d'essai, que les parties doivent en cas échéant avoir « **expressément stipulées** »<sup>3</sup>, et autorisant chacune d'elle à résilier son engagement<sup>4</sup>, sans formalisme<sup>5</sup> ni indemnisation spécifiques<sup>6</sup>, peut également varier selon la convention collective applicable dans l'entreprise.

Suite à l'abrogation de l'article [L. 1221-22 du code du travail](#), par l'[article 19 de la loi n°2023-171 du 9 mars 2023](#), conformément aux exigences du droit communautaire<sup>7</sup>, **depuis le 10 septembre 2023**<sup>8</sup> celle-ci ne saurait toutefois plus fixer alors un terme excédant les maxima réglementaires<sup>9</sup>, de sorte que seule leur réduction demeure envisageable, dans l'éventualité d'un accord, soit collectif signé après le 26 juin 2008, soit directement conclu entre l'employeur et le salarié.

<sup>1</sup> Sur son éventuel renouvellement : cf. article [L. 1221-21 du code du travail](#) et [lien suivant](#).

<sup>2</sup> Elle dépend en revanche de la durée de l'engagement pour un contrat à durée déterminée (cf. article [L. 1242-10 du code du travail](#)), et demeure fixe en toute hypothèse s'agissant d'un apprentissage (cf. article [L. 6222-18 du code du travail](#)).

<sup>3</sup> Cf. article [L. 1221-23 du code du travail](#).

<sup>4</sup> Sous réserve, concernant l'employeur, de pouvoir établir, en cas de contestation ultérieure, que cette décision procède d'une évaluation suffisamment sérieuse des « compétences du salarié dans son travail » (cf. article [L. 1221-20 du code du travail](#)).

<sup>5</sup> Sauf indication contraire dans la convention collective, l'écrit restant néanmoins, quelle que soit hypothèse, vivement recommandé.

<sup>6</sup> En dehors donc des sommes non directement liées à la rupture (droit à congés payés non pris, rémunération pas encore versée, ...).

<sup>7</sup> L'entrée en vigueur intervenant « six mois après sa promulgation », sans autre indication, de sorte qu'un doute demeure permis à l'endroit des contrats conclus antérieurement sans avoir toutefois débutés à cette prise d'effet.

<sup>8</sup> Cf. spé. article 8 de la [directive \(UE\) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne](#).

<sup>9</sup> Jusqu'alors en effet des « durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant la date de publication de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 » restaient autorisées (ex : personnels d'encadrement dans le secteur des remontées mécaniques, ...).