

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

24 mai 2022



CONGE MENSTRUEL : L'ESPAGNE PIONNIERE. Le 17 mai 2022, le gouvernement espagnol a examiné un projet de loi prévoyant la possibilité d'**arrêts de travail intégralement pris en charge par la sécurité sociale pour les femmes souffrant de « douleurs incapacitantes »** les empêchant d'assurer les tâches habituelles liées à leur emploi ([ici](#)). Pour la ministre à l'origine du projet, il s'agit de faire en sorte que « les règles ne soient plus un tabou ». Ce droit, qui pourrait concerner entre 10 et 15 % des femmes en âge de procréer, suscite toutefois des débats, certains syndicats craignant qu'il se traduise par une discrimination à l'embauche ([ici](#)). En France, si certaines entreprises ont instauré un tel congé pour leurs salariées ([ici](#)), aucun texte de loi n'est à l'étude.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

ABSTENTION MASSIVE AUX ELECTIONS DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES. Le premier scrutin destiné à établir une représentativité parmi les travailleurs des plateformes s'est tenu du 9 au 16 mai. Il s'est traduit par de très faibles taux de participation : **3,91 % des votants dans le secteur des VTC** et **1,83 % chez les livreurs**. Cela représente 3.088 votants sur 123.593 inscrits. La liste des organisations représentatives a été publiée par l'ARPE : l'association des VTC de France est la principale organisation chez les VTC et la Fédération nationale des autoentrepreneurs et microentrepreneurs domine chez les livreurs ([ici](#)).



[En savoir plus](#)



UN ACCORD DE BRANCHE NE PEUT PAS EXCLURE TOUT DELAI DE CARENCE ENTRE CDD SUCCESSIFS. En application de l'article L. 1244-4 du Code du travail, **un accord de branche étendu peut prévoir les cas dans lesquels le délai de carence entre CDD n'est pas applicable**. Pour le Conseil d'Etat, dans une décision du 27 avril 2022 ([ici](#)), la liberté conventionnelle **ne saurait permettre aux parties d'exclure systématiquement tout délai de carence**. L'accord peut seulement prévoir des cas spécifiques d'exemption. En l'espèce, les juges ont annulé l'arrêté d'extension d'un avenant à la convention collective nationale de Pôle emploi, écartant l'application du délai de carence de façon générale dans tous les cas de succession de CDD.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

L'APEC : UN ENGAGEMENT RENOUVELE POUR LE HANDICAP. Le 15 avril dernier, l'Apec a renouvelé son engagement pour les salariés en situation de handicap **jusqu'au 30 avril 2025** ([ici](#)). Le précédent accord avait permis à l'Apec d'atteindre un taux d'emploi de salariés handicapés de 5,7 %. L'objectif est désormais de maintenir ce taux le plus proche possible de 6 %. Pour être « exemplaire », l'accord fixe comme objectifs de **favoriser le recrutement de personnes handicapées, de mieux les accueillir et les intégrer, de les maintenir dans l'emploi, de dynamiser leurs parcours professionnels** et de **faire évoluer les représentations**.



[En savoir plus](#)



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Ce contrat permet à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'Etat ou un titre à finalité professionnelle.

LA TO DO LIST

- **Entreprises concernées** : tous les employeurs, quels que soient leur domaine d'activité et la taille de l'entreprise
- **Travailleurs concernés** : En principe, l'apprenti doit être âgé de **16 à 29 ans révolus** (âge abaissé à 15 ans pour ceux ayant terminé le collège et étendu au-delà de 30 ans pour le travailleur handicapé, le sportif de haut niveau...) et préparer un diplôme de l'enseignement secondaire ou supérieur, ou un titre à finalité professionnelle.
- **Formalisation** : le contrat est conclu via un **formulaire type transmis à l'OPCO** qui statue sur la prise en charge financière
- **Durée de l'apprentissage** : un CDD égal à la durée de la période d'apprentissage ou un CDI peut être conclu, la période d'apprentissage étant en principe équivalente à celle du **cycle de formation** et pouvant varier **entre 6 mois et 3 ans** (4 ans pour les travailleurs handicapés ou sportifs) selon le type de profession et le niveau de qualification préparé.
- **Déroulement de l'apprentissage** : l'employeur doit laisser l'apprenti assister aux enseignements dispensés en CFA. En entreprise, un maître d'apprentissage est responsable de l'apprenti. Ce dernier bénéficie du même temps de travail que les autres salariés et d'une rémunération au moins égale au minimum légal ou conventionnel ([ici](#)).
- **Rupture de l'apprentissage** : **rupture libre** par l'une ou l'autre partie **pendant les 45 premiers jours de formation pratique en entreprise**. Passé ce délai, le contrat peut être rompu : 1) par **accord amiable** ; 2) par **l'apprenti sous réserve de saisir un médiateur** et de respecter un préavis ; 3) par **l'employeur** en cas de **faute grave, force majeure ou inaptitude physique**.
- **Aides liées à l'apprentissage** : une aide unique pour les employeurs, une exonération de cotisations sociales, des aides en cas d'embauche d'un apprenti handicapé (Agefiph) et des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage.