

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

6 février 2024



**AIDES AUX CONTRATS EN ALTERNANCE : NOUVELLE VERSION DU GUIDE.** Le ministère du travail a récemment publié une **version actualisée de son guide pratique** ([ici](#)) permettant de se repérer parmi

**L'INFO**

les différentes aides existantes et apportant des conseils pour en faciliter l'obtention. Visant à « éviter aux entreprises les erreurs de saisie », il liste les différentes aides accessibles, les bonnes pratiques pour obtenir des aides sans difficulté et prodigue des conseils sur la rédaction d'un avenant afin de s'assurer de la continuité des versements. Enfin, ce guide énumère les acteurs de la chaîne de contrôle ainsi que ceux à contacter en cas de besoin.

[En savoir plus](#)

**LA STAT**

**INCIDENCES DU BONUS-MALUS SUR LES CONTRATS COURTS.** En 2021, la réforme de l'assurance chômage instituait une **modulation du taux de contribution à l'assurance-chômage dans sept secteurs d'activité** ayant pour effet de pénaliser les entreprises ayant le plus **recours aux contrats courts**. Une étude de la Dares ([ici](#)) témoigne des effets rapides de la réforme. D'une part, elle montre que **le nombre de fins de contrat (taux de séparation) dans les secteurs d'activité relevant du dispositif était moins élevé que pour ceux n'en relevant pas**. D'autre part, elle fait état d'un **allongement de la durée des missions d'intérim dans les secteurs d'activité concernés**.



[En savoir plus](#)



**RECEVABILITE DE L'EXCEPTION D'ILLEGALITE D'UN ACCORD COLLECTIF DU SALARIE.** Un salarié, qui n'était ni négociateur ni signataire d'un accord collectif, invoquait par voie d'exception son illégalité au motif du défaut d'habilitation des délégués syndicaux signataires, qui n'avaient pas de nouveau été désignés après les élections professionnelles. Dans un arrêt rendu le 31 janvier dernier ([ici](#)), la chambre sociale a jugé qu'un **salarié ne saurait invoquer**, au soutien d'une **exception d'illégalité** d'un accord collectif, **un grief tiré des conditions de négociation de l'accord**. Toutefois, ce dernier **peut invoquer** au soutien de cette exception **le non-respect des conditions légales de validité de l'accord collectif, relatives notamment à la qualité des parties signataires**. En l'espèce, l'employeur a toutefois eu gain de cause car, à la date de signature, les mandats des DS n'avaient pas pris fin...

**L'ARRÊT**

[En savoir plus](#)

**LE TEXTE**

**EXTENSION DE L'ANI SUR LA TRANSITION ECOLOGIQUE ET LE DIALOGUE SOCIAL.** Un arrêté du 22 janvier 2024 ([ici](#)) porte **extension de l'ANI du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social**. Ce texte permet notamment aux partenaires sociaux d'**intégrer les enjeux environnementaux à la négociation collective**. S'il n'impose pas d'obligations spécifiques en la matière, cet accord **définit un cadre précis à la négociation en déterminant les compétences du CSE et le droit d'expression collective des salariés en matière environnementale**. L'extension rend ainsi obligatoires les standards fixés au périmètre de la négociation à tous les employeurs et salariés entrant dans son champ d'application.



[En savoir plus](#)



**LA REVITALISATION DU BASSIN D'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 1 000 SALARIES**

*Lorsqu'une restructuration a des répercussions sur l'équilibre du bassin d'emploi, une obligation territoriale visant à contribuer au rétablissement de cet équilibre pèse sur certaines entreprises.*

**LA TO DO LIST**

<i>Décision d'assujettissement</i>	Lorsqu'un licenciement collectif est effectué par une entreprise dont l'effectif est compris <b>entre 50 et 999 salariés</b> , <b>le ou les préfets dans le ou les départements</b> du ou des bassins d'emploi concernés apprécient si ce licenciement affecte, par son ampleur, l'équilibre de ce ou ces bassins d'emplois en prenant en compte des critères tenant notamment aux emplois supprimés, au taux de chômage dans le bassin, aux caractéristiques socio-économiques du bassin ou des effets du licenciement sur les autres entreprises du ou des bassins... Les entreprises faisant l'objet d'un <b>redressement</b> ou d'une <b>liquidation judiciaire</b> ne sont pas concernées.
<i>Désignation d'un représentant</i>	L'entreprise <b>désigne</b> , lorsque son siège n'est pas situé dans le ou les bassins d'emploi concernés, <b>une personne chargée de la représenter</b> devant le ou les représentants de l'Etat.
<i>Modalités de mise en œuvre</i>	<b>Dans un délai de six mois à compter de la notification du projet de licenciement</b> , l'entreprise et l'autorité administrative définissent <b>d'un commun accord</b> les modalités selon lesquelles l'entreprise prend part à des actions de nature à permettre le développement d'activités nouvelles et atténuer les effets de la restructuration sur les autres entreprises du ou des bassins d'emploi concernés, <b>compte tenu notamment de sa situation financière et du nombre d'emplois supprimés</b> . Une <b>convention</b> est conclue <b>entre le ou les préfets du ou des départements intéressés et l'entreprise</b> quant aux modalités de sa participation aux actions mises en œuvre. Le volume de cette participation est pris en compte pour l'attribution des aides aux actions de reclassement et de reconversion professionnelle.
<i>Suivi de la mise en œuvre de l'obligation</i>	<b>Au plus tard trois ans après la notification des licenciements</b> , le ou les préfets réunissent un <b>comité de suivi</b> sur la base d'un bilan transmis préalablement par l'entreprise et justifiant de la mise en œuvre de son obligation.