

## Actualité du mois

Par **Kévin TORTIL** • Juriste Droit Social



### Apprentissage : l'aide exceptionnelle rétablie pour 2026

Un récent décret du 6 mars dernier rétablit l'aide exceptionnelle versée aux entreprises à l'occasion de l'embauche d'un apprenti.

Par cette mesure, les pouvoirs publics entendent soutenir financièrement les entreprises qui recrutent en apprentissage, dans la continuité des dispositifs déjà mis en place ces dernières années, pour encourager la formation en alternance.

Pour rappel, les entreprises de moins de 250 salariés pouvaient déjà bénéficier d'une aide dite « **aide unique à l'apprentissage** » de 5 000 € pour l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme de niveau 3 et 4 (CAP ou BAC) et portée à 6 000 € lorsque l'apprenti est en situation de handicap.

Le **nouveau dispositif de l'aide exceptionnelle** vient donc compléter ce mécanisme.

En effet, ce dispositif permet, d'une part, d'ouvrir un **soutien financier** pour l'embauche d'apprentis préparant des diplômes post BAC (qui n'étaient pas couverts par l'aide unique), et, d'autre part, de permettre aux entreprises de plus de 250 salariés de bénéficier également d'une **aide financière**, sous certaines conditions liées notamment à leur engagement en faveur de l'alternance.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, le montant de cette aide exceptionnelle est fixé à :

- 4 500 € pour l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme de niveau 5 (BAC+2),
- 2 000 € pour l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme de niveau 6 et 7 (BAC+3 à BAC+5).

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, le montant de cette aide exceptionnelle est fixé à :

- 2 000 € pour l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme de niveau 3 et 4

- 1 500 € pour l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme de niveau 5,
- 750 € pour l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme de niveau 6 et 7.

Cette aide exceptionnelle est applicable aux contrats d'apprentissage conclus **depuis le 8 mars 2026**.

Elle est versée uniquement au titre de la **première année du contrat**.

**En synthèse**, les petites et moyennes entreprises peuvent donc prétendre à :

- 5 000 € pour l'embauche d'un apprenti préparant un CAP ou un BAC
- 4 500 € pour l'embauche d'un apprenti préparant un BAC+2
- 2 000 € pour l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme au-delà de BAC+2.



## Maladie et absence injustifiée : attention à la visite de reprise !

Pour sanctionner un abandon de poste, l'employeur doit d'abord remplir ses propres obligations. À défaut, la sanction sera pour lui.

**Le contrat de travail reste suspendu tant que l'examen de reprise n'a pas eu lieu**, notamment lorsque l'employeur connaît la date de fin de l'arrêt mais qu'il n'a pas pris l'initiative d'organiser cette visite.

Dans ce contexte, l'absence du salarié ne saurait donner lieu à sanction.

Dans cette affaire, un ingénieur est licencié pour faute grave au motif d'un abandon de poste après la fin de son arrêt maladie. L'employeur n'organise pas la visite médicale de reprise, pourtant obligatoire, et avait connaissance de la date de fin de l'arrêt.

Le licenciement ne peut donc pas être justifié.

## Travail dissimulé : êtes-vous prêt en cas de vérification ?

Les contrôles se multiplient, notamment dans les secteurs comme l'agriculture ou les activités saisonnières. En pratique, les inspecteurs vérifient en priorité **les déclarations d'embauche, les contrats et le suivi du temps de travail**.

Pour sécuriser votre entreprise, assurez-vous que vos dossiers salariés sont complets et à jour.

Un contrôle bien préparé, c'est surtout un risque financier fortement limité.

## Abandon de poste : confirmation du cadre désormais très strict

La jurisprudence récente confirme l'application rigoureuse de la présomption de démission en cas d'abandon de poste.

Pour l'employeur, cela signifie qu'il est indispensable de **respecter la procédure** (mise en demeure de reprendre le travail, délai laissé au salarié). À défaut, la rupture peut être requalifiée.

**Notre conseil :** compte tenu du risque que représente cette procédure, n'hésitez pas à consulter votre juriste pour sécuriser la fin du contrat.

## Fortes chaleurs : pensez à anticiper vos obligations

Avec l'arrivée des périodes de chaleur, votre responsabilité est directement engagée en matière de santé et sécurité.

**Vous devez adapter l'organisation du travail : horaires aménagés, pauses supplémentaires,**



### accès à l'eau...

Ces mesures sont particulièrement essentielles pour les activités agricoles ou en extérieur.

Anticiper, c'est à la fois protéger vos salariés et éviter toute mise en cause en cas d'incident. Une mise à jour de votre Document Unique est fortement conseillée.

## Temps de travail : la preuve repose aussi sur l'employeur

La Cour de cassation rappelle que le salarié n'a pas à prouver seul ses heures supplémentaires.

Si un litige survient, **l'employeur doit être en mesure de fournir ses propres éléments de suivi du temps de travail**.

Pour les TPE, cela implique de mettre en place un minimum de traçabilité (planning, relevés d'heures), même sans système complexe.

## Période d'essai : une rupture qui doit rester claire et non abusive

La jurisprudence rappelle que la rupture d'une période d'essai **ne doit pas être détournée de son objectif**.

Elle doit en effet permettre d'évaluer les compétences du salarié, et non de rompre le contrat pour un motif disciplinaire ou économique.

En pratique, si la rupture est jugée abusive (par exemple sans lien avec les capacités professionnelles), l'employeur peut être condamné.

Pour sécuriser vos pratiques, veillez à formaliser un minimum le suivi du salarié pendant l'essai (cf. article « Réponses à vos questions » ci-après).

# Réglementation

Par Annelise TIMOUY • Juriste Droit Social



## L'obligation de sécurité : un non-respect qui peut coûter cher mais des outils pour vous protéger

En tant qu'employeur, vous êtes soumis à une **obligation de sécurité** vis-à-vis de vos salariés. Vous devez ainsi prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

Lors d'un contentieux devant le conseil des Prud'hommes ou à la suite d'un accident du travail, le non-respect de cette obligation est de plus en plus soulevé. Cette obligation étant aujourd'hui une **obligation de moyens** renforcée, vous pouvez ainsi vous en exonérer si vous démontrez avoir mis en œuvre toutes les mesures de prévention adaptées.

Il est donc primordial d'anticiper et de pouvoir prouver, à tout moment, que vous avez mis en œuvre un **plan d'action de prévention**. Au-delà de la remise des équipements de protection individuelle (EPI), voici 2 outils facilitant la preuve du bon respect de votre obligation :

### Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) : pierre angulaire de la prévention

Le DUERP constitue l'outil central de cette démarche.

**Obligatoire dans toutes les entreprises dès le premier salarié**, il recense l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et définit les actions de prévention correspondantes.

Il doit être mis à jour chaque année dans les entreprises comptant au moins 11 salariés mais certaines conventions collectives prévoient cette

mise à jour annuelle, peu importe l'effectif (production agricole par exemple).

En toute hypothèse, **il doit être actualisé lors de tout changement significatif dans l'entreprise** : nouveau matériel, nouvelle organisation de travail, survenue un accident du travail...

### Le passeport de prévention et la formation des salariés : tracer les compétences

En matière de santé et sécurité, certaines formations sont obligatoires, en fonction de votre activité et du poste occupé par le salarié (CACES, SST par exemple) et d'autres sont facultatives.

Le passeport de prévention recense les formations suivies par vos salariés en matière de santé et sécurité au travail.

Géré via un portail dédié, il permet ainsi de tracer les compétences acquises tout au long de la carrière.

**Vous avez, depuis le 16 mars 2026, l'obligation d'y renseigner les formations dispensées.**

Ce dispositif renforce la logique de prévention et vous permet, en cas de contentieux, de prouver votre démarche.

**Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à de lourdes sanctions.**

**Sur le plan civil**, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la faute inexcusable peut être reconnue, entraînant une majoration des indemnités versées à la victime et le remboursement des prestations à la CPAM/MSA.

**Sur le plan pénal**, l'absence de DUERP est passible d'une amende de 1 500 €. En cas d'accident grave, vous pouvez être poursuivi pour blessures ou homicide involontaire, avec des peines pouvant atteindre 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende, voire davantage en cas de violation manifestement délibérée d'une obligation de sécurité.

**La prévention n'est plus une option.** DUERP actualisé, passeport de prévention renseigné, formation continue des salariés : ces outils sont des instruments probatoires essentiels pour démontrer le respect de votre obligation de sécurité.



# Réponses à vos questions

Par Agnès CLEMENT • Juriste Droit Social



## Quelles sont les règles à respecter pour rompre une période d'essai ?

La plupart des contrats de travail comportent une période d'essai. Mais connaissez-vous les règles pour rompre le contrat de travail pendant cette période ?

### Qu'est-ce qu'une période d'essai ?

C'est une phase au début du contrat de travail permettant à l'employeur d'évaluer le salarié, et à ce dernier, de vérifier si le poste lui convient. Elle n'est pas obligatoire et ne se présume pas : **elle doit être prévue dans le contrat de travail.**

### Peut-on renouveler une période d'essai ?

Ce n'est possible que pour les contrats à durée indéterminée et seulement à condition :

- que la convention collective le prévoit,
- que le contrat de travail le précise,
- que le salarié donne son accord pour le renouvellement.

### Peut-on la rompre librement ?

Oui, la rupture est possible sans justification.

Toutefois, la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur ne doit pas être motivée par un motif discriminatoire, des raisons économiques, une faute du salarié ou l'état de santé de ce dernier.

Nous vous conseillons de ne pas justifier la rupture, puisque ce n'est pas obligatoire.

Il convient cependant de respecter un **délai de prévenance**.

### Quel est le délai de prévenance pour rompre une période d'essai ?

L'employeur souhaitant rompre la période d'essai d'un salarié en CDI doit respecter un délai et le prévenir :

- 24 heures avant la prise d'effet de la rupture s'il a moins de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence,
- 2 semaines entre 1 et 3 mois de présence,
- 1 mois s'il a plus de 3 mois de présence.

Si la rupture est à l'initiative du salarié, le délai est de :

- 24 heures s'il est présent dans l'entreprise depuis moins de 8 jours ;

- 48 heures dans les autres cas.

Pour les CDD dont la période d'essai est d'au moins une semaine, ce délai est de 24 heures en deçà de 8 jours de présence et de 48 heures au-delà.

### Est-ce que le respect du délai de prévenance peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai ?

Non, le contrat prend fin au dernier jour de la période d'essai, sans être prolongé pour autant. En revanche, le salarié a droit à une **indemnité compensatrice** correspondant à la durée du délai de prévenance non respecté (cf. schéma ci-dessous).

### Faut-il formaliser la rupture par écrit ?

Ce n'est pas obligatoire, mais **fortement recommandé** pour éviter tout litige (courrier remis en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception).

## RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI : QUAND FINIT LE CONTRAT ?

### Situation

Période d'essai : 01/03 au 30/04

Rupture notifiée : 27/04



### Délai de Prévenance



27 AVRIL



11 MAI

Du 27 avril au 11 mai (14 jours)

### Fin du Contrat

30 AVRIL

Fin du contrat le 30 AVRIL



+ Indemnité compensatrice de 11 jours payés

### À Retenir :



Délai de prévenance : 27 avril → 11 mai



Fin du contrat : 30 avril



Indemnité compensatrice de 11 jours



Conception : Laury Challat - Cerfrance Poitou-Charentes  
Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes  
4 chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 Saintes Cedex - Tél. : 05 46 93 81 10

Source image : Freepik

### Direction de la publication :

Nathalie Bonduel - Cerfrance Poitou-Charentes

### Comité de rédaction :

Agnès Clément - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Annelise Timouy - Cerfrance Val de Loire

Christelle Dupin-Rappart - Cerfrance Midi-Méditerranée

Kévin Tortil - Cerfrance Vendée