



Du changement dans les aides au recrutement des contrats de professionnalisation

L'aide exceptionnelle de 6000 € pour le recrutement d'un jeune en contrat de professionnalisation est supprimée. La mesure s'applique pour les contrats conclus à partir du 1^{er} mai 2024.

L'aide exceptionnelle de 6000€ pour les contrats d'apprentissage n'est pas concernée par cette suppression.

Bon à savoir : une nouvelle aide de 6 000 € (maximum) est désormais accordée, par le Conseil Régional des Pays de la Loire, aux employeurs du territoire formant en contrat de professionnalisation des demandeurs d'emploi de 30 ans ou plus, pour la première année de contrat. Plus d'informations sur : paysdelaloire.fr/les-aides/aide-contrat-de-professionnalisation

Stagiaires et salariés mineurs : des obligations spécifiques

La période des vacances scolaires peut être l'occasion d'accueillir des jeunes dans les entreprises. Attention, les conditions d'accueil des mineurs sont strictement encadrées par la loi. Y compris pendant les vacances !

L'accueil d'un mineur en entreprise pendant les vacances n'est possible que dans deux cas

- La signature d'une **convention de stage** avec un établissement scolaire ou avec le concours d'une chambre consulaire (CMA ou CCI).
- La signature d'un **CDD** (et donc le respect de la procédure d'embauche, de la grille de salaires...).

Zoom sur les salariés mineurs

• **Embauche de salariés mineurs : des obligations spécifiques**

L'embauche d'un mineur est soumise à des contraintes particulières : autorisation du représentant légal (et de l'Inspection du travail si le jeune a moins de 16 ans), **interdiction de travaux dangereux** et/ou de nuit, encadrement spécifique des heures supplémentaires, visite médicale devant obligatoirement avoir lieu avant l'embauche, etc.

Note : les jeunes âgés de moins de 16 ans ne peuvent être employés que durant les grandes vacances scolaires et pour un temps limité à la moitié des dites vacances.

• **Temps de travail des salariés mineurs**

Un mineur de plus de 16 ans travaillant sur les chantiers du BTP et paysage peut effectuer jusqu'à 10h de travail par jour et jusqu'à 40h de travail hebdomadaire.

À noter :

- Les heures effectuées au-delà de 35h par semaine doivent être récupérées, et non pas rémunérées. En pratique, elles ouvrent droit à du repos compensateur, majoré de 25 % par heure supplémentaire :
1h supplémentaire travaillée = 1h15 de repos.
- Les heures effectuées au-delà de 8h par jour doivent également être récupérées, mais le repos compensateur n'est pas majoré : 1h supplémentaire travaillée = 1h de repos.

Dans le cas où votre salarié mineur effectue une journée de 9h et une semaine de 36h cela ouvre donc droit à deux repos compensateurs : le premier d'1h pour le dépassement sur la journée, le second d'1h15 pour le dépassement sur la semaine.

La loi précise aussi que la durée de travail du mineur ne peut en aucun cas dépasser la durée de travail quotidienne ou hebdomadaire d'un ouvrier adulte employé dans la même entreprise.

Le mineur doit bénéficier de 2 jours de repos consécutifs par semaine, 30 minutes minimum de pause/jour dès 4h30 de travail, et 12h de repos entre 2 journées de travail (14h minimum pour les salariés de moins de 16 ans).

• **Rémunération des salariés mineurs**

Dans le secteur du bâtiment, la rémunération versée doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel (coefficient 150 : 11,67 € à ce jour). Les abattements sur la base du SMIC prévus pour les jeunes ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle, qui sont de 20 % avant 17 ans et de 10 % entre 17 et 18 ans, ne sont pas, ou que partiellement, applicables (dans la limite du coefficient 150 ou d'un coefficient supérieur en fonction de son niveau de diplôme) pour les ouvriers du bâtiment.

N'hésitez pas à contacter votre CAPEB si vous avez des questions.



Durée des congés exceptionnels pour événements familiaux

Certains événements (mariage, naissance, conclusion d'un PACS, décès d'un proche, etc.) donnent droit à des jours de congés supplémentaire au salarié qui vous en fait la demande (sur présentation de justificatif).

Nous avons recensé pour vous la durée de ces différents congés qui n'entraînent pas de réduction de la rémunération :



Mariage et PACS

Mariage du salarié
4 jours ouvrables

Mariage d'un enfant
1 jour ouvrable

Pacte civil de solidarité (PACS) du salarié
4 jours ouvrables



Enfant

Naissance ou adoption
3 jours ouvrables

Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer chez un enfant
5 jours ouvrables

Enfant malade (- 16 ans)
3 à 5 jours/an non payés



Solidarité familiale

Congé pour solidarité familiale (pour accompagner et soutenir un proche en fin de vie)
3 mois maximum non payés, renouvelables 1 fois



Proche aidant

Aidant d'un proche dépendant ou handicapé
3 mois non payés, renouvelables dans la limite de 1 an pour toute la carrière



Décès

Décès d'un enfant :

- **si enfant âgé de 25 ans et + n'ayant pas d'enfant lui-même**
12 jours ouvrables
- **si enfant âgé de moins de 25 ans**
14 jours ouvrables
- **si enfant lui-même parent (quel que soit son âge)**
14 jours ouvrables

Autres décès :

- **Conjoint, partenaire d'un PACS, concubin**
3 jours ouvrables
- **Père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur**
3 jours ouvrables
- **Grands-parents, beaux-frères, belles-sœurs, petits-enfants**
1 jour ouvrable



Deuil

Deuil suite au décès d'un enfant (ou personne à la charge effective et permanente du salarié) âgé de moins de 25 ans (ce congé, en partie indemnisé par la sécurité sociale, vient en complément du congé décès)
8 jours ouvrables

Note : le congé accordé doit être pris dans une « période raisonnable » autour de l'événement, mais pas nécessairement le jour de l'événement le justifiant, sauf pour le congé naissance qui doit être pris le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.