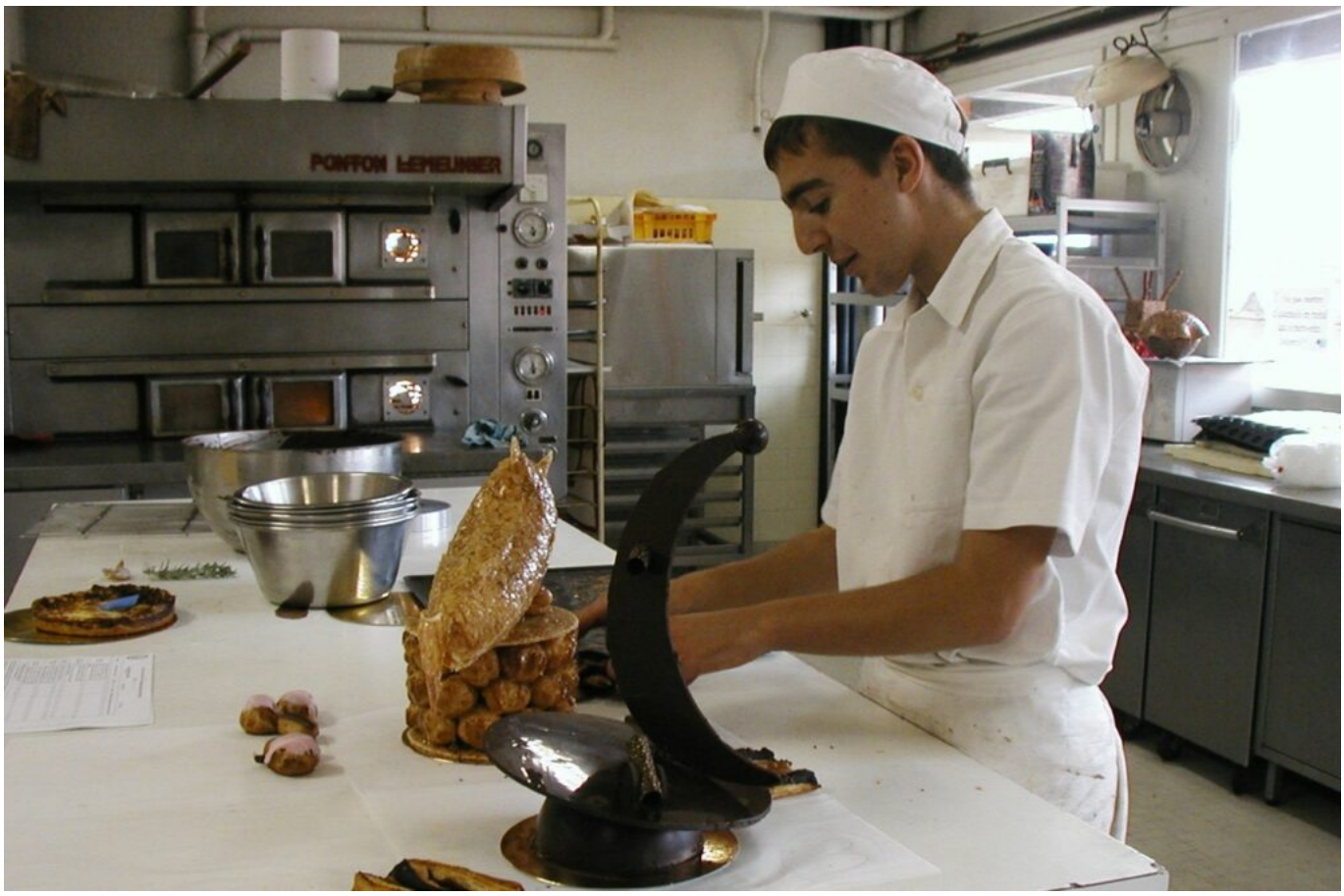
Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 5 novembre 2026

Apprentissage : Les 4 règles clés à connaître avant de signer un contrat en 2025



L’apprentissage continue de séduire les entreprises avec, fin février 2025, 40 800 contrats commencés depuis le début de l’année. Mais attention : une réforme du financement rebat les cartes pour les employeurs. Quels impacts pour les entreprises ? Baisse des aides, nouvelle participation obligatoire, exonérations revues à la baisse… Isabelle Vénuat, juriste aux Éditions Tissot, spécialiste en droit social, fait le point sur les 4 grandes évolutions à intégrer dès aujourd’hui.

1. Des aides à l’embauche revues à la baisse

La donne change pour les contrats signés depuis le 24 février 2025, et les aides existantes compensent le coût de ces contrats dans une moindre proportion.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 5 novembre 2026

Depuis le 24 février 2025 :

● L'aide unique à l'embauche est passée de 6 000 à 5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés (6000 € maintenus pour les apprentis en situation de handicap).

● L'aide exceptionnelle à l'apprentissage a fait son retour jusqu'au 31 décembre 2025 :

– 5 000€ pour les entreprises < 250 salariés

– 2 000€ pour les entreprises ≥ 250 salariés

– 6 000€ si l'apprenti est en situation de handicap

Ces aides concernent les contrats visant un diplôme jusqu'à Bac+5 maximum.

2. Moins d'exonérations sur la rémunération des apprentis
Pour les contrats signés depuis le 1er mars 2025, l'exonération totale des cotisations salariales légales et conventionnelles ne s'applique plus que sur la part de la rémunération des apprentis inférieure ou égale à 50 % du SMIC, contre 79 % avant cette date.

La rémunération des apprentis est, de plus, assujettie à la CSG-CRDS au-delà de 50 % du SMIC, après application de l'abattement de 1,75 % pour frais professionnels. Et s'ils rejoignent une entreprise de plus de 10 salariés, elle est également assujettie à la taxe sur les salaires au-delà de 50 % du SMIC.

● En bref, une rémunération nette plus faible pour l'apprenti et un coût plus élevé pour l'employeur.

3. Une contribution forfaitaire obligatoire
A compter du 1er juillet 2025, les employeurs d'apprentis préparant des diplômes de niveaux 6 et 7, (soit au minimum bac +3) devront s'acquitter d'une participation financière forfaitaire 750€ par contrat d'apprentissage.
Le recouvrement de cette contribution sera assuré par les centres de formation d'apprentis (CFA).

4. Rompre un contrat ? Attention aux délais !
Votre apprenti ne fait pas l'affaire et vous envisagez de vous en séparer ? Ne tardez pas ! Pendant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) de présence en entreprise, le contrat peut être rompu sans avoir à donner le moindre motif et sans préavis. Il suffit pour cela de notifier la rupture par écrit (lettre remise en main propre ou recommandé avec accusé de réception) à l'apprenti lui-même (ou son représentant légal s'il est mineur), ainsi qu'au directeur du centre de formation des apprentis et à l'opérateur de compétences qui a enregistré le contrat.

Passé ce délai, il reste toutefois possible de rompre le contrat :

● d'un commun accord avec l'apprenti en signant avec lui une convention de rupture.

● par un licenciement en cas de faute grave de l'apprenti, de force majeure ou d'inaptitude déclarée par

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 5 novembre 2026

le médecin du travail. L'exclusion définitive de l'apprenti par le CFA constitue également une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Isabelle Vénuat, juriste aux Éditions Tissot

Jours fériés : en mai, posez 5 jours de congé et profitez de 11 jours d'absence !



Trois jours fériés tombent sur des jours ouvrables en mai 2025. Une belle opportunité pour les salariés de s'offrir un long break… à condition de bien connaître leurs droits et les règles en entreprise. Isabelle Vénuat, juriste aux Éditions Tissot, fait le point.

Peut-on vraiment s'absenter 11 jours en mai en ne posant que 5 jours de congé?
Oui ! En posant les 2, 5, 6, 7 et 9 mai, il est possible de profiter d'un break de 11 jours, du 1er au 11 mai.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 5 novembre 2026

Mais l'employeur doit valider ces dates.
Il peut en effet tout à fait refuser certains congés, notamment si l'activité de l'entreprise ne peut être interrompue ou si plusieurs salariés demandent la même période.

En l'absence de dispositions conventionnelles, il doit respecter des critères objectifs pour fixer l'ordre des départs :
● La situation familiale (conjoint en congé, enfants à charge…),
● L'ancienneté,
● ou encore les activités chez d'autres employeurs.

Une fois les congés acceptés, ils ne peuvent être modifiés à moins d'un mois du départ (sauf circonstances exceptionnelles).

Les jours fériés sont-ils automatiquement chômés et rémunérés ?
Seul le 1er mai est obligatoirement chômé et payé. Si vous travaillez ce jour-là (dans un hôpital, un restaurant, dans les transports, par exemple), vous devez être payé double.

Pour les autres jours fériés :
● S'ils tombent sur un jour non travaillé, il n'y a aucun impact sur votre rémunération.
● S'ils tombent sur un jour travaillé et sont chômés, vous êtes payé à condition d'avoir au moins 3 mois d'ancienneté.
● S'ils sont travaillés, aucune majoration n'est prévue sauf si un accord collectif ou un usage le stipule.

Ainsi, par exemple, la Toussaint tombe un samedi cette année. Si c'est déjà un jour de repos pour vous, aucun congé ou complément de salaire n'est dû, sauf accord d'entreprise plus favorable.

Les jours fériés comptent-ils dans les congés payés ?
Cette année, le 15 août tombe un vendredi. Il peut donc tomber pendant une période de congés payés.
Si ce jour est chômé dans l'entreprise, il ne sera pas décompté du nombre de congés payés pris. Si, en revanche, il est travaillé, il comptera pour un jour de congé. Les jours fériés chômés sont considérés comme du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Comment comptabiliser ses congés payés de l'année et quand les prendre ?
Vous cumulez 2,5 jours ouvrables par mois, entre le 1er juin et le 31 mai (période de droit commun). Cela donne droit à 30 jours ouvrables maximum (ou 25 jours ouvrés). Certaines absences (maternité, paternité, RTT, événements familiaux, arrêt maladie) n'impactent pas l'acquisition des congés. D'autres, comme les absences injustifiées, peuvent la réduire.
Les périodes d'activité partielle sont considérées comme du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés. Ainsi, la totalité des heures chômées sont prises en compte pour le calcul du nombre des jours de congés payés acquis. Enfin, vous pouvez prendre ces congés entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante. Certaines entreprises l'autorisent cependant jusqu'au 31 mai. Passé ce délai, les jours non pris sont perdus, sauf exceptions (maladie, maternité…). Par exception, vous pouvez demander à prendre des congés non encore acquis par anticipation, mais l'employeur n'est pas obligé de donner son accord.En revanche, dès lors que vous avez acquis des jours de congés, vous pouvez les poser sans

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 5 novembre 2026

attendre le début de la période de prise des congés.

Isabelle Vénuat, juriste aux Éditions Tissot

‘Dry January’ : les règles de la consommation d’alcool au travail



Pour certains, la première bonne résolution de l’année prend la forme du dry January. Un défi qui consiste à ne pas boire d’alcool pendant un mois afin de prendre conscience des effets bénéfiques de ce changement de comportement. C’est aussi l’opportunité pour les entreprises de mener des actions de prévention et d’information sur les risques liés à la consommation d’alcool et de rappeler les règles qui s’appliquent au travail. Quelles sont-elles ? Quelles sont les sanctions ? Le point avec Isabelle Vénuat, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 5 novembre 2026

du travail.

L'alcool est-il autorisé sur le lieu de travail ?
Le vin, la bière, le cidre et le poiré (un équivalent du cidre à base de poire) sont les seules boissons autorisées par la loi sur le lieu de travail. Mais il est toutefois interdit de laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse dans ces lieux ! Le non-respect de cette interdiction est sanctionné par une amende de 10 000€ appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés dans l'entreprise.
Le principe est que la consommation d'alcool ne doit pas porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs. Or, elle peut modifier les capacités de travail : baisse de vigilance, champ visuel rétréci, oubli d'opérations indispensables à la sécurité, temps de réaction plus long… Un risque d'augmentation d'accident sur site et de circulation non négligeable…
La survenance d'un accident sur le lieu de travail en lien avec l'état d'ébriété expose donc l'employeur à la qualification d'accident du travail, voire à sa faute inexcusable.

L'employeur peut-il interdire l'alcool au travail ?
L'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection des salariés et prévenir tout risque d'accident. C'est pourquoi il peut limiter, voire interdire, la consommation d'alcool.Mais ces restrictions doivent être proportionnées au but recherché et justifiées par la tâche à accomplir. C'est-à-dire qu'il faut tenir compte de l'exposition des travailleurs à des risques en raison de leurs activités. C'est le cas par exemple, du salarié qui travaille avec des produits hautement dangereux, un conducteur d'engins, ou un salarié qui utilise une plateforme élévatrice, …De telles restrictions doivent être inscrites dans le règlement intérieur ou, à défaut, dans une note de

service.Quelles sont les obligations du salarié face aux risques liés à l'alcool ?
Le salarié est, lui aussi, soumis à une obligation de sécurité et doit respecter les règles prévues par le règlement intérieur. Ainsi, son état d'ébriété sur le lieu de travail constitue une faute disciplinaire pouvant donner lieu à sanction y compris s'il a consommé de l'alcool dans le cadre de sa vie personnelle. Celle-ci peut aller du simple avertissement à un licenciement pour faute selon les circonstances.

Et si les entreprises relevaient le défi du mois sans alcool ?
Le 'dry January' constitue une opportunité pour l'employeur de faire connaître et mettre concrètement en œuvre son obligation de santé sécurité. Alors pourquoi ne pas profiter de ce mois de janvier pour lancer le Challenge du mois sans alcool dans l'entreprise, avec une campagne de prévention des risques professionnels liés à l'alcool et des actions d'information et de formation ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839
Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 5 novembre 2026



Isabelle Venuat. ©Gilles Piel