

## Service social

## SOMMAIRE

## 01 - ACTUALITÉS DU MOIS | P. 1

~ Une nouvelle aide pour les apprentis de moins de 21 ans

~ Guide sur les pratiques religieuses dans les entreprises privées

## 02 - RÈGLEMENTATION | P. 2

Forfait jour : où en es-t-on ?

## 03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS | P. 2

La journée de solidarité existe-t-elle toujours ?

## 01 - ACTUALITÉS DU MOIS

## Une nouvelle aide pour les apprentis de moins de 21 ans

Un récent décret du 28 février dernier prévoit que les apprentis dont le contrat d'apprentissage a débuté **entre le 1<sup>er</sup> juin 2016 et le 31 mai 2017, et qui ont moins de 21 ans au jour du début de ce contrat**, bénéficieront personnellement d'une aide forfaitaire de 335 €.

Cette aide leur sera versée quelle que soit la durée du contrat et une seule fois en cas de contrats multiples au cours de la période indiquée. Elle sera cumulable avec l'ensemble des aides et prestations sociales perçues par l'apprenti.

Par ailleurs, le montant de cette aide ne sera pas pris en compte pour la détermination des ressources du foyer fiscal de rattachement de l'apprenti pour le bénéfice des prestations sociales.

Les apprentis éligibles à cette aide ont dû recevoir, au cours du mois d'avril (contrat débutant entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 décembre 2016) ou recevront, au cours du mois de juin (contrat débutant à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017), un courrier de la part du ministère de la formation professionnelle leur indiquant les modalités à suivre pour le bénéfice et le versement de cette aide.

Cette démarche s'articule autour de deux temps : le premier, qui consiste pour l'apprenti à s'identifier sur un portail Internet dédié à partir des éléments contenus dans le courrier et à retirer un dossier ; et le second, qui est tout simplement de faire retour par courrier du formulaire de demande de l'aide dûment complété et accompagné des différentes pièces justificatives.

## Guide sur les pratiques religieuses dans les entreprises privées

Si les entreprises ont naturellement une vocation première économique, il n'en demeure pas moins qu'elles sont des lieux de socialisation importants, où chaque salarié, en tant qu'individu, va apporter et partager sa culture, son histoire et ses croyances.

Par ces différentes facettes, on observe aujourd'hui que les entreprises sont de plus en plus souvent confrontées à des questions autour de l'expression et des pratiques des convictions et croyances religieuses.

Bien qu'une grande majorité de ces situations rencontrées par les entreprises se traitent sereinement par le dialogue et l'échange, il apparaît néanmoins une certaine méconnaissance par les différents acteurs, que ce soit les dirigeants ou les salariés, des règles applicables en la matière.

Dans ce contexte, et pour aider les entreprises à répondre de la meilleure manière aux questions relevant de la cohabitation de la religion et du travail, les pouvoirs publics en concertation avec les partenaires sociaux, ont récemment élaboré un **guide pratique afin de rappeler les règles juridiques et le cadre applicables au fait religieux dans l'entreprise**.

Ce guide, qui est articulé autour de 39 questions, a pour but d'éclairer chaque acteur de manière simple et pragmatique, sur la conduite et les postures à adopter quant à l'exercice de la liberté religieuse dans l'entreprise et sur ses limites possibles.

L'objectif de ce manuel est de rappeler à chacun quels sont ses droits et ses devoirs en matière de pratique ou d'expression religieuse dans l'entreprise, tout en rappelant les principes fondamentaux qui s'imposent en la matière.

Ce guide illustre ces différents principes et recommandations à travers des exemples simples et concrets qui peuvent se présenter dans les entreprises au quotidien, en cherchant également, au-delà des règles, à suggérer les attitudes qui doivent permettre de favoriser la recherche de solutions consensuelles et garantir une certaine harmonie sociale dans le respect de la loi et des croyances de chacun.

Parmi les cas traités, sont notamment abordés les entretiens de recrutement, les comportements dans l'entreprise, l'éventuelle pratique d'un jeûne religieux ou encore les signes extérieurs religieux.

Dans son préambule, le guide rappelle également qu'il n'a pas vocation à se substituer aux politiques managériales internes aux entreprises, et que le contexte social, l'activité ou la taille des entreprises sont autant d'éléments à prendre en considération pour adapter les réponses générales contenues dans l'ouvrage aux spécificités de chaque situation.

Rappelons enfin que cet ouvrage est exclusivement destiné aux entreprises « privées » qui n'ont pas de mission permanente ni temporaire de service public, pour lesquelles d'autres règles spécifiques s'appliquent.

Ce guide est en libre consultation et téléchargement sur le site du Ministère du Travail et de l'Emploi.

## Rappel sur la réforme du travail saisonnier

> Obligation pour certaines branches d'activité (agriculture) de négocier des accords sur la reconduction des contrats saisonniers d'une saison sur l'autre et sur la prise en compte de l'ancienneté des salariés saisonniers au sein de l'entreprise.

> Maintien de salaire en cas de jours fériés chômés, dès lors que le salarié saisonnier justifie d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise du fait de contrats successifs ou non.

CERFRANCE  
AVEYRON

aveyron.cerfrance.fr

CONSEIL &  
EXPERTISE COMPTABLE

## 02 - RÉGLEMENTATION

### Forfait jour : où en est-on ?

Le forfait jour, grande innovation de la loi Aubry 2 en janvier 2000, permettait à une catégorie de cadres, de définir une rémunération sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement, sans référence à un horaire de travail et donc en édulcorant un certain nombre de dispositions en matière de durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail.

Une première modification est intervenue avec la loi sur la durée du travail, le 20 août 2008.

À plusieurs reprises, le comité européen des droits sociaux a déclaré le décompte du temps de travail contraire à la charte sociale européenne dans la mesure où les salariés pouvaient faire jusqu'à 78 heures par semaine.

Notre Cour de Cassation, quant à elle, bien qu'ayant jugé conformes les forfaits jours au droit européen et à la constitution, a malgré tout privé d'effet un certain nombre de ces conventions de forfait dans les branches des hôtels, cafés, restaurants, automobile, syntec et commerce de gros, au motif du non respect de la sécurité et de la santé des travailleurs.

**La sanction pour les employeurs est le paiement des heures supplémentaires pour les salariés au forfait.**

En août dernier, la loi Travail, sans modifier en profondeur le dispositif, a surtout permis d'intégrer les apports de la jurisprudence concernant le droit à la santé et au repos (les accords collectifs pourront être révisés) et de sécuriser les conventions de forfait existantes.

Ainsi, les employeurs concernés par un accord incomplet pourront, à leur initiative, mettre à jour les conventions de forfaits.

Pour cela, ils devront :

- établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées
- s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire
- organiser une fois par an, un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, ainsi que sa rémunération
- assurer le droit à la déconnexion du salarié.

#### Salariés concernés par ce dispositif

- Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés
- Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

#### Les grandes lignes du forfait jour

- La forfaitisation de la durée du travail requiert l'accord du salarié : vous devez donc avoir une **convention individuelle écrite**.
- Le nombre de jours travaillés dans l'année reste limité à **218 jours** (sous réserve d'un accord d'entreprise pouvant prévoir moins).
- L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant trois ans, le **décompte des nombres de jours** de travail.
- Respect des temps de repos quotidien (11 heures) et hebdomadaire (35 heures).
- Le salarié peut, en accord avec son employeur, **renoncer à une partie de ses jours de repos** en contrepartie d'une majoration de son salaire.

l'édito

Vos conseillers Cerfrance en droit social peuvent vous accompagner dans la mise en place de tout ce formalisme.

#### LES CHIFFRES CLÉS AU 1<sup>er</sup> MAI 2017

SMIC horaire	9,76 €
SMIC 151,67 h	1 480,27 €
SMIC horaire majoré de 25 %	12,20 €
SMIC horaire majoré de 50 %	14,64 €
Minimum garanti	3,54 €
Plafond Mensuel de Sécurité Sociale	3 269,00 €

## 03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS



La journée de solidarité existe-t-elle toujours ?

À l'approche du lundi de Pentecôte, la question de la journée de solidarité resurgit. Si elle est, en effet, restée fixée au lundi de Pentecôte dans un certain nombre d'entreprises, les modalités de fixation ont été largement assouplies.

#### Fixation de la journée de solidarité

La journée de solidarité est fixée par accord collectif (ce qui est en fait peu fréquent). À défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par l'employeur (après avis des DP s'il y a lieu).

Ces modalités peuvent être les suivantes :

- travail d'un jour férié précédemment chômé dans l'entreprise (autre que le 1<sup>er</sup> mai)
- travail d'un jour de RTT pour les salariés qui en bénéficient
- toutes autres modalités permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées (par exemple, travail de 2 samedis matin, si les samedis ne sont pas ordinairement travaillés dans l'entreprise, ceci sans application de la législation sur les heures supplémentaires).

#### Rémunération

Pour les salariés mensualisés, et dans la limite de 7 heures, les heures accomplies au titre de la journée de solidarité ne donnent lieu à aucune rémunération supplémentaire.

Les salariés non mensualisés (saisonniers, intermittents) sont obligés d'effectuer cette journée de travail supplémentaire, mais ils seront rémunérés pour le travail accompli lors de cette journée.

#### Salariés à temps partiel

Pour ceux-ci, les 7 heures de la journée de solidarité sont réduites proportionnellement à la durée de leur contrat de travail.

#### Congés payés ou jour de RTT

L'employeur peut accepter que le salarié prenne 1 jour de congés pendant la journée de solidarité. En revanche, il ne peut l'exiger, c'est donc une démarche volontaire du salarié.

Le salarié peut également poser un jour de RTT, s'il peut librement disposer d'une partie de ces jours de RTT, et en accord avec l'employeur.

#### Absence injustifiée

Quand la journée de solidarité a été fixée sur un jour férié précédemment non travaillé pour lequel le salarié aurait été payé du fait de la mensualisation, l'absence injustifiée autorise l'employeur à pratiquer une retenue sur salaire.

l'édito

Conseil du juriste  
Vos salariés doivent être bien informés au préalable des modalités choisies pour effectuer cette journée de solidarité afin d'éviter les problèmes d'application.

Votre gestionnaire de paie reste à votre disposition pour toute information complémentaire ou appui dans les démarches.  
Toute l'équipe de Cerfrance Aveyron reste mobilisée pour vous informer.

**CERFRANCE**  
AVEYRON

Association de Gestion et de Comptabilité de l'Aveyron  
Association loi 1901 - Inscrite à l'ordre des Experts Comptables  
Carrefour de l'Agriculture - 12 026 RODEZ CEDEX 9  
Tél. 05 65 73 79 60 - Fax 05 65 73 78 78 - aveyron.cerfrance.fr  
SIRET 312 613 508 00018 - APE 6920Z

La lettre aux employeurs est éditée par le Cerfrance Aveyron  
Ce numéro comporte 2 pages  
Directeur de la publication : Nathalie BONDUEL (Cerfrance)  
Dépôt légal 1<sup>er</sup> trim. 2008 : ISSN 1962-9796