

Service social

SOMMAIRE

01 - ACTUALITÉS DU MOIS | P. 1

- Formation : les nouveautés de la rentrée

02 - RÈGLEMENTATION | P. 2

- Apprentissage : retour sur quelques principes !
- FLASH INFOS / Prélèvement à la source : avez-vous téléchargé le kit collecteur ?

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS | P. 2

- Comment (ré)agir face à un accident du travail ?

Chiffres clés

SMIC horaire	9,88 €
SMIC 151,67 h	1 498,47 €
SMIC horaire majoré de 25 %	12,35 €
SMIC horaire majoré de 50 %	14,82 €
Minimum garanti	3,57 €
Plafond Mensuel de Sécurité Sociale	3 311,00 €

01 - ACTUALITÉS DU MOIS

Formation : nouveautés de la rentrée

Le texte sur la formation adopté le 1^{er} août 2018 a pour objectif de faciliter l'accès à la formation en alternance, notamment l'apprentissage, ainsi qu'à la formation professionnelle des salariés avec la révision des modalités du compte personnel de formation (CPF).



1/ LA RÉFORME DES DROITS À LA FORMATION

Monétarisation du CPF : à compter du 1^{er} janvier 2019, le CPF sera **alimenté en euros** et non plus en heures de formation. Un décret définira le niveau d'alimentation du compte avec un plafond ne pouvant excéder 10 fois le montant annuel de l'alimentation (exemple 500€ crédités avec un plafond maximum de 5.000€). Les heures acquises au 31 décembre 2018 seront converties en euros. Certains salariés (travailleur handicapé, salarié peu qualifié) bénéficieront d'un crédit majoré (décret à paraître).

Amélioration du financement du CPF : un accord d'entreprise, de groupe ou de branche pourra définir des modalités d'alimentation du compte plus favorables que le code du travail. Cette possibilité est subordonnée à la mise en place d'un financement spécifique.

Un plus grand nombre de formations éligibles au CPF : les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi sur lesquelles figurent les formations certifiantes pouvant être suivies sont supprimées. A compter du 1^{er} janvier 2019, seront éligibles au CPF, toutes les actions de formations sanctionnées par des certifications professionnelles, VAE, bilan de compétences...

Reconvertir les salariés dans le cadre du projet de transition professionnelle (PTP) : le CIF (congé individuel de formation) est supprimé. Le CPF pourra être utilisé en vue de suivre une action de formation certifiante destinée à changer de métier ou de profession **dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (PTP)**. Pour bénéficier du PTP, le salarié devra en principe justifier d'une **ancienneté minimale** (décret à paraître). La durée du PTP étant assimilée à une période de travail, le salarié sera rémunéré et cette rémunération sera remboursée à l'employeur.

FOCUS: L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Cet entretien doit être réalisé tous les 2 ans avec un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les 6 ans afin de s'assurer que ce dernier a suivi au moins une action de formation, a bénéficié d'une VAE ou d'une progression salariale ou professionnelle. L'entretien professionnel n'est pas mis en place pour évaluer le travail du salarié. Son objectif est d'examiner son avenir et ses projets professionnels (évolution, reconversion, etc.) et ses besoins en formation.

2/ LA REFORME DU SYSTÈME DE L'ALTERNANCE (APPRENTISSAGE ET PROFESSIONNALISATION)

Assouplissement des conditions d'entrée en apprentissage :

- La limite d'âge pour entrer en apprentissage passe de 25 ans à **29 ans**.
- La durée minimale du contrat est ramenée d'un an à **6 mois**.

Assouplissement des conditions d'exécution des contrats :

- Une dérogation aux durées du travail hebdomadaire et quotidienne maximales des jeunes travailleurs (+ 5 heures par semaine et + 2 heures par jour) sera possible sans autorisation de l'inspection du travail pour certaines activités (décret à paraître), et sous réserve d'accorder des compensations à l'apprenti.
- La possibilité d'accomplir une partie du contrat à l'étranger pour une durée maximale d'un an.

Assouplissement des conditions de rupture des contrats au-delà des 45 jours :

- La possibilité de rupture amiable
- La possibilité pour l'employeur de **rompre unilatéralement** le contrat en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude physique en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel (auparavant résiliation judiciaire devant les prud'hommes)
- Dans une entreprise unipersonnelle, le licenciement peut également être justifié par le décès de l'employeur s'il occupait la fonction de maître d'apprentissage
- La possibilité pour l'employeur de licencier l'apprenti en cas d'exclusion définitive du CFA
- La possibilité pour le salarié de **démisionner** en respectant un préavis.

Création d'une aide unique :

- A compter du 1^{er} janvier 2019, est créée une **aide unique**, réservée aux entreprises de moins de 250 salariés embauchant des jeunes préparant un diplôme équivalent au plus au bac (auparavant crédit d'impôt, prime apprentissage et aide à l'embauche d'un mineur dans les entreprises de moins de 11 salariés et aide à l'apprentissage dans les entreprises de moins de 250 salariés).
- Le crédit impôt apprentissage est supprimé pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2019.

Aménagement du contrat de professionnalisation : la durée maximale du contrat est portée à **36 mois** contre 24 mois auparavant.

Mettre en place la reconversion ou promotion par alternance : à compter du 1^{er} janvier 2019, un nouveau dispositif est mis en place : la **reconversion ou promotion par alternance (RPA)**. La RPA a pour objet de permettre au salarié de **changer de métier** ou de profession ou de **bénéficier d'une promotion** sociale ou professionnelle par des actions de formation. Ce dispositif est ouvert aux salariés en CDI ou en contrat unique d'insertion à durée indéterminée dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

02 - RÈGLEMENTATION

Apprentissage : retour sur quelques principes !

Si vous accueillez un(e) apprenti(e) au sein de votre entreprise, voici quelques règles et formalités qui régissent vos relations avec ce(tte) dernier(e).

Bien que souvent considéré comme relevant d'un statut particulier, **votre apprenti n'en demeure pas moins un « salarié »** avec un contrat de travail (d'apprentissage) établi entre vous. Ainsi, votre apprenti, comme tout autre salarié, bénéficie de droits et doit également répondre de certaines obligations à votre égard.

Les premières formalités à réaliser

Le **contrat d'apprentissage** est un contrat de travail qui se distingue par le fait qu'il associe, en plus de l'apprenti et de son employeur, un établissement de formation.

A la différence des autres contrats, le contrat d'apprentissage doit faire l'objet d'un **enregistrement** pour validation par l'organisme consulaire dont vous dépendez : chambre des métiers et de l'artisanat, d'agriculture ou de commerce et d'industrie.

Une **déclaration préalable à l'embauche (DPAE)** doit être réalisée avant le début du contrat auprès de l'URSSAF ou de la MSA.

ATTENTION

C'est au maître d'apprentissage, qu'il appartient de faire la déclaration préalable à l'embauche, et non à l'école.

Votre apprenti doit également passer, au cours des 2 premiers mois, une **visite médicale**. S'il est mineur, cette visite doit se faire avant l'embauche.

Il convient également d'affilier votre apprenti auprès **des caisses de retraite et de prévoyance** (selon votre activité et votre convention collective) et de lui proposer le bénéfice d'une **couverture santé** « entreprise ».

Enfin, chaque mois, vous devez remettre à votre apprenti un **bulletin de salaire** indiquant sa rémunération et les cotisations sociales associées, et réaliser en parallèle une déclaration de ces cotisations, **dites DSN**, auprès des différents organismes sociaux.

Les conditions de travail

Le statut de l'apprenti se différencie du statut d'un salarié « classique » en ce sens que l'objet de son contrat est de lui faire acquérir une compétence professionnelle.



Ainsi, il ne sera pas possible de demander ni d'exiger de votre apprenti, qu'il réalise des interventions avec le même niveau de technicité et d'autonomie qu'un autre salarié.

Pour les jeunes apprentis de moins de 18 ans, le code du travail interdit en principe la réalisation de certains travaux en raison du danger qu'ils représentent. Néanmoins, il apparaît parfois, pour les besoins de la formation, que les jeunes apprentis réalisent certains de ces travaux. Dans ce cas, il convient alors de procéder à une **déclaration dite « pour travaux dangereux »** auprès de l'inspection du travail.

L'apprenti est soumis à la **même durée du travail** que celle des autres salariés. Toutefois, s'il a moins de 18 ans, il bénéficie de dispositions particulières comme le fait d'avoir 2 jours de repos consécutifs par semaine, ne pas travailler plus de 8 heures par jour (sauf dérogation), ni entre 22 heures et 6 heures, et pas durant un jour férié.

En ce qui concerne la rémunération (et les cotisations sociales) de l'apprenti, celle-ci sera moindre que celle d'un salarié et sera notamment déterminée en fonction de son âge et de son année d'apprentissage.

Rappel sur l'aide jeune apprenti

Les entreprises de moins de 11 salariés qui embauchent un apprenti de moins de 18 ans, peuvent bénéficier d'une aide durant la première année d'apprentissage de 4 400 €.

Pour percevoir cette aide, il faut, d'une part, que l'apprenti soit **mineur** au jour où il signe le contrat d'apprentissage et que l'entreprise en fasse la demande dans **les 6 premiers mois du contrat**.

Une fois la demande enregistrée et validée par l'organisme compétent, et pour que celui-ci procède au versement de l'aide chaque trimestre, l'entreprise devra **saisir chaque mois des états de présence** pour justifier de la bonne réalisation du contrat.

cation en interne.

Les entreprises peuvent télécharger le kit collecteur mis à disposition sur le site www.economie.gouv.fr. Il leur donnera tous les fondamentaux et les guidera sur les étapes à mettre en place.

FLASH INFOS / Prélèvement à la source Avez-vous téléchargé le kit collecteur ?

Avec leur déclaration de revenus 2017, les salariés ont pris connaissance du taux qui leur aurait été appliqué si le prélèvement à la source avait été mis en place. Cette prise de conscience de la diminution de leur salaire net suscite des interrogations, et nécessite une communi-

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS

Comment (ré)agir face à un accident du travail ?

Dois-je déclarer tous les accidents du travail, même bénins ?

En l'absence d'existence dans l'entreprise d'un poste de secours d'urgence avec présence d'un médecin ou d'une infirmière, **l'employeur doit déclarer tout accident du travail, y compris quand il n'entraîne pas d'arrêt de travail.**

Il n'est, en effet, pas en mesure de juger des conséquences futures de l'accident sur la santé de son salarié. Une simple contusion (par exemple) peut cacher une lésion du tendon.

Quels sont les délais ?

Dans la journée de l'accident ou au plus tard dans les 24 heures, le salarié victime doit informer, ou faire informer, l'employeur de l'accident, sauf force majeure, impossibilité absolue ou motifs légitimes.

De son côté, l'employeur doit déclarer tout accident du travail à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ou à la MSA **dans les 48 heures** du jour où il en a connaissance.

Quels sont les documents à établir ?

La déclaration de l'accident du travail se fait en ligne ou par envoi du formulaire CERFA en Lettre Recommandée avec Accusé de Réception.

L'employeur doit remettre au salarié une feuille d'accident (à se procurer par avance) qui va lui permettre de ne pas avancer les frais médicaux (consultations de médecins, médicaments, etc.).

En cas d'arrêt de travail du salarié, l'employeur doit aussi adresser à la CPAM ou à la MSA, le cas échéant via la déclaration sociale nominative, une attestation de salaire qui permettra le calcul des indemnités journalières dues au salarié.

Puis-je contester le caractère professionnel de l'accident ?

Dans le cadre de la déclaration, l'employeur peut émettre des « réserves motivées » sur le caractère professionnel de l'accident.

Ces réserves portent sur les circonstances de temps et de lieu de l'accident ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail (absence de témoins de l'événement, absence de déclaration par le salarié le jour même de l'accident...).

La CPAM/MSA déclenche alors une enquête.

Quelles sanctions risque l'employeur en cas d'accident du travail ?

L'employeur est susceptible de voir sa responsabilité civile engagée.



Dans les cas les plus graves, il risque même des sanctions pénales.

Que faire pour prévenir les accidents du travail / maladies professionnelles ?

L'employeur est tenu de prendre les « mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale » du personnel.

Il s'agit pour lui de :

- prévenir les risques professionnels et la pénibilité ;
- informer et former les salariés ;
- mettre en place une organisation et des moyens adaptés (par exemple, dans une usine fabriquant des produits chimiques, la direction de l'établissement fournit une blouse, un casque, des gants et des lunettes de protection).

Les entreprises, quel que soit leur effectif, sont tenues d'élaborer un document unique d'évaluation des risques professionnels et ce, même si l'existence d'un risque n'est pas prouvée. Il s'agit d'une obligation générale et inconditionnelle.

Le document unique repose sur un diagnostic en amont, systématique et exhaustif, des facteurs de risque auxquels les salariés peuvent être exposés.

Gare aux sanctions !

Si l'employeur ne réalise pas le document unique (DU) ou fait preuve de négligences dans sa rédaction, il encourt des sanctions financières.

Et surtout, au-delà d'une amende, si un accident du travail se produit alors que l'employeur avait, ou aurait dû avoir, conscience du danger auquel les salariés étaient exposés et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité, il commet une faute inexcusable aux conséquences financières lourdes.

La rédaction du document unique ne suffit pas pour dégager la responsabilité de l'employeur en cas d'accident mais elle peut y contribuer.

BON A SAVOIR

Cerfrance peut vous accompagner dans la rédaction de votre Document Unique.



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
Crédit Photo : Pixabay/aniselt ; Pixabay/felixioncool