

Apprentissage et compte personnel de formation (C. P. F.)

Un jeune en contrat d'apprentissage se voit doter des crédits d'heures au titre du CPF comme un salarié classique et ce, dès 15 ans.

Source : APCMA – Assemblée Permanente des Chambres de Métiers et de l'Artisanat

Nouvelles dispositions législatives et réglementaires

Décret n° 2015-14 du 8 janvier 2015 relatif aux versements pour la retraite au titre de certaines périodes d'études supérieures, de périodes d'activité exercées en tant qu'assistant maternel et de périodes d'apprentissage

Apprentissage – rachat de trimestres

■ Source : CNAMS – Veille juridique janvier 2015

Un décret du 8 janvier 2015 précise les conditions de rachat d'années d'apprentissage au titre de la retraite par les jeunes actifs. Il est entré en vigueur le 11 janvier 2015.

Pour la prise en compte des périodes d'apprentissage, il n'existe pas de barème propre, mais un mode de calcul spécifique du « versement pour la retraite », qui s'inscrit dans le cadre des années incomplètes.

Le décret prévoit que le versement à effectuer par l'assuré pour la prise en compte des années au titre desquelles il était apprenti **est égal, pour chaque trimestre déterminé, à la somme des taux de cotisations vieillesse (employeur et salarié, en vigueur au 1er janvier de l'année de la demande) x 75% de la valeur trimestrielle du plafond de la sécurité sociale.**

Est considérée comme un trimestre **toute période d'apprentissage de 90 jours consécutifs.** Lorsque cette période couvre 2 années civiles successives, elle peut être considérée comme ayant été effectuée au cours de l'une ou l'autre de ces années.

Le contrat de l'apprenti doit avoir été conclu sur la période du 1er juillet 1972 au 31 décembre 2013, exclusivement. Le nombre total de trimestres pouvant être rachetés au titre des années incomplètes est de quatre, la limite globale de 12 trimestres « rachetés » s'appliquant par ailleurs.

Inscription des stagiaires sur le registre unique du personnel : un décret confirme les nouvelles dispositions

En lieu et place de l'article L 612-13 désormais abrogé, c'est l'article L 1221-13 du code du travail qui est modifié, les employeurs ayant désormais l'obligation d'inscrire les stagiaires sur le RUP (Registre Unique du Personnel), dans une partie spécifique, dans l'ordre d'arrivée.

Les entreprises pourvues d'un RUP doivent porter les informations suivantes (le décret précise qu'en l'absence de RUP, les entreprises inscrivent ces informations dans tout autre document permettant de suivre les conventions de stage) :

- Les nom et prénoms du stagiaire ;
- Les dates de début et de fin de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ;
- Les nom et prénoms du tuteur ainsi que le lieu de présence du stagiaire.

Article L612-13

Créé par LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 27

Abrogé par LOI n°2014-788 du 10 juillet 2014 - art. 1

L'entreprise qui accueille des stagiaires tient à jour un registre des conventions de stage, indépendamment du registre unique du personnel mentionné à l'article L. 1221-13 du code du travail. Un décret détermine les modalités d'application du présent article, notamment les mentions qui figurent sur le registre susmentionné.

Collège «employeurs»



Fédération Française des Artisans Fleuristes (FFAF)
17, rue Janssen - 75019 PARIS



LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER
Syndicat professionnel des métiers et services de l'animal familial
17, rue Janssen – 75019 PARIS



Collège «salariés»



Fédération Nationale de l'Encadrement du commerce et des Services (FNECS)
9, rue de Rocroy – 75010 PARIS



Fédération des services Cfdt
Tour Essor – 14, rue Scandicci
93508 PANTIN Cedex



Fédération Syndicale CFTC
Commerce, services et force de vente
34, quai de Loire – 75019 PARIS



Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes – Force Ouvrière
7, passage Tenaille – 75014 PARIS



Fédération CGT
Commerce, distribution, Services
93514 Montreuil Cedex

Vie de l'entreprise

Contrats d'alternance

Rémunération de l'apprenti – simulateur de calcul

Le salaire de l'apprenti dépend de son âge et évolue chaque année avec l'ancienneté de son contrat.

Il existe un salaire minimum légal pour chaque tranche d'âge qui correspond à un pourcentage du Smic en vigueur au 1^{er} janvier.

Afin d'aider les chefs d'entreprise à établir le calcul du salaire minimum des personnes en apprentissage (ou en contrat de professionnalisation), le ministère du travail a mis en ligne un outil de simulation qui pourra également être utilisé par l'alternant.

Attention, dans certaines branches professionnelles, en application de la convention collective dont dépend l'entreprise, la rémunération peut être supérieure au minimum légal.

Risque perte d'emploi du chef d'entreprise GSC – assurance chômage des chefs d'entreprise

Pour se couvrir contre le risque de perte involontaire d'emploi, le chef ou dirigeant d'entreprise non titulaire d'un contrat de travail peut choisir d'adhérer à un régime de protection, et notamment la GSC, qui assure une indemnité proportionnelle aux revenus antérieurs aux dirigeants mandataires sociaux, travailleurs non-salariés, entrepreneurs individuels, et créateurs/repreneurs d'entreprises.

Parmi les conditions d'affiliation à la GSC, il faut être adhérent à une organisation patronale professionnelle ou territoriale elle-même adhérente à l'Association GSC, dont l'UPA.

Ainsi, les artisans adhérents d'une fédération affiliée à la CNAMS peuvent y souscrire.

Loi n° 2014-344 du 17 mars 2014 relative à la consommation - Décret n° 2014-1685 du 29 décembre 2014

Loi Hamon – résiliation d'assurance facilitée

Suite à la loi Hamon, il est désormais possible de résilier à tout moment un contrat d'assurance multirisque habitation et responsabilité civile automobile, dès le terme de la première année d'engagement (le nouvel assureur pouvant résilier le contrat à la place du souscripteur).

Un décret publié au JO du 31 décembre 2014 précise les contrats auxquels s'applique ce nouveau droit. Cette mesure concerne les contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2015. Pour les contrats antérieurs à cette date, cette disposition entrera en vigueur après la prochaine reconduction tacite du contrat.

■ Source : CNAMS – Veille juridique janvier 2015

Jurisprudence

Cass. Soc., 17 décembre 2014 n° 13-20627

Contrat travail temps partiel – absence d'écrit, dépassement et requalification

Lorsque le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle, le contrat de travail à temps partiel doit, à compter de la première irrégularité, être requalifié en contrat de travail à temps plein.

Dans cette affaire, une salariée a été engagée en qualité de chauffeur à temps partiel, sans contrat de travail écrit. Licenciée pour motif économique suite à la liquidation de l'entreprise, elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes en requalification de son contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein et en paiement d'un rappel de salaire.

La Cour de cassation censure la cour d'appel qui a débouté la salariée de sa demande et rappelle qu'en application de l'article L. 3123-17 du code du travail, lorsque le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle, le contrat de travail à temps partiel doit, à compter de la première irrégularité, être requalifié en contrat de travail à temps plein. Elle indique ensuite, qu'en application de l'article L. 3123-14 du code du travail, l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui le conteste d'en rapporter la preuve.

La Cour de cassation rappelle ainsi que la requalification doit intervenir à compter du premier dépassement de la durée légale ou conventionnelle, peu important que ce dépassement se produise une seule fois (dans cette affaire, la durée du dépassement était d'un mois).

■ Source : CNAMS – Veille juridique janvier 2015

