

HARCÈLEMENT MORAL

ATTITUDE DE LA VICTIME

La Cour de cassation rappelle que le juge ne peut limiter le montant de la réparation due à la victime d'agissements de harcèlement moral commis par l'employeur, au motif que celle-ci aurait contribué, par son propre comportement, à la dégradation de ses conditions de travail.

Estimant subir des agissements de harcèlement moral et de discrimination syndicale, une salariée titulaire de plusieurs mandats représentatifs a saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'indemnisation de son préjudice à hauteur de 50 000 €.

Pour les juges du fond, le harcèlement et la discrimination étaient bel et bien constitués, mais la Cour d'appel a décidé de réduire à 5 000 € le montant des dommages-intérêts réclamés par la salariée en réparation de son préjudice, au motif que celle-ci « a pu contribuer par son propre comportement lors des réunions des représentants du personnel à la dégradation des conditions de travail ».

La Cour de cassation censure cette interprétation, en faisant prévaloir le principe de responsabilité de l'employeur : **l'indemnisation accordée ne peut être limitée en considération de l'attitude de la victime qui aurait contribué, par son comportement, à la dégradation de ses conditions de travail.**

Vous trouverez ci-dessous un lien vers l'arrêt de la Cour de cassation : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000038674797&fastReqId=1604269914&fastPos=1>

Source : CNAMS – Juin 2019



Crédit-photo : Pascale Pirel - Elevage de Chihuahuas

LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

ÉCHECS FORMATION OBLIGATOIRE

Dans cette affaire, **une salariée avait échoué, à quatre reprises**, à la formation périodique que son employeur doit obligatoirement organiser. L'employeur avait alors proposé à la salariée de s'entraîner pendant quelques jours, à son rythme, avec le logiciel ad hoc, avant de passer une cinquième fois le test. Mais l'intéressée avait décliné cette proposition.

D'après l'employeur, **ces échecs répétés prouvent l'insuffisance professionnelle de la salariée dans la réalisation des tâches pour lesquelles la formation était requise, et justifiaient son licenciement.**

En effet, il s'agissait d'une salariée employée en qualité d'agent d'exploitation de sûreté aéroportuaire, poste nécessitant un agrément.

De son côté, la salariée se retranche derrière l'argument selon lequel **l'échec à la formation** (formation périodique relative à l'imagerie radioscopique, soit l'examen des bagages aux rayons X) **n'a pas remis en cause son agrément.** Selon elle, son licenciement était donc **sans cause réelle et sérieuse.**

Mais pas d'après la Cour de cassation qui confirme que les échecs répétés aux examens sanctionnant cette formation obligatoire permettent à l'employeur d'invoquer une insuffisance professionnelle.

Toutefois l'affaire devra être rejugée pour vérifier si cette insuffisance professionnelle constitue effectivement une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Vous trouverez ci-dessous un lien vers l'arrêt de la Cour de cassation :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000038629769&fastReqId=1303654755&fastPos=1>

Source : CNAMS - Juin 2019

www.snpcc.com

QUESTIONS/RÉPONSES

DU MINISTÈRE DU TRAVAIL DU 21 AOÛT 2019 SUR LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

Le Ministère du Travail a publié, le 21 août dernier, un « Questions/réponses » sur la rémunération des apprentis. Ce document, dans l'attente des décrets et circulaires à paraître, explique notamment comment lire la grille de rémunération minimale réglementaire applicable aux contrats d'apprentissage. Une circulaire relative à la rémunération des apprentis devant paraître dans le courant du 2nd semestre, la circulaire n°2007-04 du 24 janvier 2007 ne s'applique plus, et sera remplacée par cette circulaire à venir.



Les éléments principaux à retenir concernent :

- Le principe de la rémunération des apprentis applicable aux contrats d'apprentissage :
C'est la nouvelle grille de rémunération applicable à tout nouveau contrat conclu à compter du 1^{er} janvier 2019 et figurant à l'article D.6222-26 du Code du travail qui s'applique. A ce titre, la rémunération minimale réglementaire d'un apprenti est basée sur 3 critères : l'année contractuelle, la tranche d'âge de l'apprenti au moment de l'embauche, (et son évolution dans le temps le cas échéant), ainsi que son évolution dans le cycle de formation suivie.
 - Les cas de succession de contrats d'apprentissage :
Les règles de maintien de la rémunération entre 2 contrats d'apprentissage s'appliquent uniquement si le précédent contrat a conduit le jeune à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, et sauf lorsque les dispositions réglementaires en fonction de l'âge de l'apprenti sont plus favorables à ce dernier (cas du changement de tranche d'âge).
 - en cas de conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent (suivant la situation, maintien de la rémunération contractuelle, conventionnelle ou réglementaire).
 - en cas de conclusion d'un nouveau contrat avec un employeur différent, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat (maintien de la rémunération conventionnelle si l'entreprise applique la même convention collective que l'employeur précédent ou à défaut, maintien de la rémunération réglementaire).
 - Les conditions pour obtenir la majoration de 15 points prévue à l'article D.6222-30 du Code du travail
Il y a 3 conditions cumulatives à remplir pour bénéficier de la majoration :
 - préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
 - viser une qualification en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu ;
 - signer un contrat d'apprentissage d'une durée inférieure ou égale à un an.
 - La rémunération applicable en cas de réduction de la durée du contrat (en cas de réduction du cycle de formation)
Un décret à paraître au second semestre 2019 prévoira notamment que dans le cas d'une réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée du contrat, l'apprenti est considéré en ce qui concerne sa rémunération minimale comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite.
 - Le cas des licences professionnelles
Le document prévoit que les apprentis préparant une licence professionnelle en 1 an percevront une rémunération au moins égale à celle afférente à une 2^{ème} année d'exécution de contrat d'apprentissage, un décret devant confirmer cette règle dans le courant du 2nd semestre 2019.
- Vous trouverez les informations complètes sur la page d'accueil du site du SNPCC :

<https://www.snpcc.com/>



44 rue des Halles
01320 CHALAMONT

Collège "EMPLOYEURS"

Fédération Nationale des Fleuristes de France (FFAF)
17, rue Janssen - 75019 PARIS

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

Collège "SALARIES"

cgt
Fédération CGT
Commerce, Distribution, Services
93514 Montreuil Cedex

fdt
Fédération des Services CFDT
Tour Essor - 14, rue Scandicci
93508 PANTIN Cedex

FO
Fédération Générale des Travailleurs
de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs
et des activités annexes - Force Ouvrière
15 Av. Victor Hugo 92170 VANVES

CFTC
Le vieil épicier
Fédération Syndicale CFTC
Commerce, services et force de vente
34, quai de Loire 75019 PARIS

UNSA
COMMERCE & SERVICES
Les acteurs de l'essor !
21 Rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET Cedex

CONTRAT D'APPRENTISSAGE 2019

CE QU'IL FAUT SAVOIR POUR EMBAUCHER

En application de la loi Avenir professionnel, les mesures réglementaires portant sur le contrat d'apprentissage continuent à être mises en place.

Vous trouverez ci-dessous un **rappel des points importants pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019**, les contrats antérieurs continuant donc à relever du régime antérieur.

Rémunération et exonérations de charges

Le montant de la **rémunération minimale des apprentis âgés de 16 à 20 ans** exprimée en pourcentage du SMIC est revalorisé de 2 points.

La rémunération minimale des **apprentis âgés de 21 à 25 ans est inchangée**.

Par ailleurs, dans la mesure où la loi Avenir professionnel relève **l'âge maximum d'entrée en apprentissage** à 29 ans révolus à compter du 1^{er} janvier 2019, une nouvelle catégorie de rémunération minimale est créée : celle des **apprentis âgés de 26 ans et plus**. Pour les intéressés, le salaire minimum est égal au SMIC ou, s'il est plus élevé, au salaire **minimum conventionnel**.

Âge de l'apprenti	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
16 et 17 ans	27% (+ 2 pts)	39% (+ 2 pts)	55% (+ 2 pts)
18 à 20 ans	43% (+ 2 pts)	51% (+ 2 pts)	67% (+ 2 pts)
21 à 25 ans	53% (1) (inchangé)	61% (1) (inchangé)	78% (1) (inchangé)
26 ans et plus	100% du SMIC (1), quelle que soit l'année d'apprentissage		
(1) Pourcentage du minimum conventionnel, si cela conduit à un montant plus élevé.			

L'exonération spécifique des cotisations patronales sur les contrats d'apprentissage dont bénéficiaient les entreprises artisanales est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2019.

Les rémunérations des apprentis bénéficient dorénavant de la **réduction générale de cotisations (dite réduction Fillon) renforcée dès le 1^{er} janvier 2019.**

L'exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé est maintenue mais limitée à 79 % du Smic (soit 1 202 €).

En théorie, seuls les apprentis de plus de 26 ans soumis au barème légal de rémunération et payés au SMIC seront exclus de l'exonération des cotisations salariales.

ATTENTION : plusieurs conventions collectives de notre secteur prévoient des majorations du salaire des apprentis, les partenaires sociaux des branches concernées ayant opté pour une politique d'incitation à s'engager dans la voie de l'apprentissage. C'est le cas par exemple de la convention collective nationale de la coiffure et professions connexes, ou de la convention collective nationale de la blanchisserie-teinturerie et nettoyage. Ces majorations de taux sont donc susceptibles d'exclure certains apprentis du dispositif d'exonération des cotisations salariales.

Et c'est sans compter les situations où la majoration du salaire de l'apprenti est prévue par voie réglementaire dans plusieurs cas de figure.

Ces changements entraînent **d'importantes modifications de la fiche de paie des apprentis** sur lesquelles apparaîtront à la fois les cotisations patronales et les exonérations associées.

Aide financière unique

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a institué une **nouvelle aide financière pour les employeurs d'apprentis à compter du 1^{er} janvier 2019.**

Cette **nouvelle aide financière unique remplace les mécanismes d'aide à l'apprentissage qui existaient jusqu'à présent.**

La nouvelle aide unique à l'apprentissage est réservée aux **entreprises de moins de 250 salariés**, pour l'embauche d'apprentis visant un **diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat, c'est-à-dire un niveau 4 (anciennement niveau IV).**

L'aide unique est attribuée pour les contrats d'apprentissage **conclus à partir du 1^{er} janvier 2019.**

L'aide financière versée aux employeurs d'apprentis est fixée à :

- **4 125€ maximum pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat d'apprentissage,**
- **2 000€ maximum pour la 2^e année,**
- **1 200€ maximum pour la 3^e année.**

Parallèlement à la mise en place de la nouvelle aide unique, **les anciens dispositifs ci-après sont supprimés à compter du 1^{er} janvier 2019** :

- prime à l'apprentissage (employeurs de moins de 11 salariés),
- aide régionale au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire (employeurs de moins de 250 salariés),
- aide TPE jeune apprenti (employeurs de moins de 11 salariés),
- crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage (l'abrogation s'applique uniquement aux périodes d'imposition et exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2019),
- prime liée à l'emploi d'apprentis handicapés,
- aide régionale spécifique (ex : 3 000 euros d'aide en Hauts-de-France versés la première année pour l'apprenti de plus de 18 ans).

Concrètement, une entreprise de moins de 11 salariés perçoit désormais 4 125 euros d'aide pour accompagner la première année de son CAP un apprenti de moins de 18 ans là où elle en percevait minimum 7 000 précédemment (voire 8 000 euros si elle bénéficiait de l'aide au recrutement du premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire).

Pour **percevoir l'aide unique en 2019**, l'employeur doit transmettre le contrat d'apprentissage à la chambre consulaire dont il dépend (ex : CMA ou CCI) pour enregistrement :

- avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage,
- ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables suivants.

Le contrat doit être signé et visé par le centre de formation d'apprentis (CFA).

La chambre consulaire a 15 jours pour enregistrer le contrat. Elle notifie ensuite le numéro d'enregistrement du contrat à l'employeur et envoie un exemplaire du contrat enregistré à l'employeur, à l'apprenti et aux services du ministère du Travail.

Les services du ministère du Travail **transmettent les contrats éligibles à l'aide unique à l'Agence de services et de paiement (ASP), chargée du paiement.**

A noter : à partir du 1^{er} janvier 2020, l'employeur devra déposer le contrat d'apprentissage auprès de l'opérateur de compétences dont il dépendra (et non plus auprès de la chambre consulaire).

Formalités liées au contrat d'apprentissage pour 2019

L'employeur doit procéder à l'établissement du contrat d'apprentissage, qui devra être signé par lui et par l'apprenti (ou ses parents ou représentant légal s'il est mineur).

Pour accomplir cette formalité, il est possible de :

- télécharger le contrat type qui vaut également déclaration de l'employeur en vue de la formation d'apprentis. Pour remplir le contrat se reporter à la notice cerfa FA14 ;
- ou effectuer cette démarche en ligne sur le site : www.alternance.emploi.gouv.fr.

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur doit **transmettre l'ensemble du dossier à sa chambre consulaire.**

La chambre consulaire dispose d'un **délaï de 15 jours à compter de la réception du contrat** pour l'enregistrer. Le silence gardé dans ce délai vaut décision d'acceptation de l'enregistrement.

L'Urssaf reçoit une copie du contrat par l'intermédiaire de la chambre consulaire. L'employeur doit également :

- **nommer un maître d'apprentissage** responsable de la formation (qui peut être, en plus d'un **salarié** et de l'employeur, le conjoint collaborateur depuis que l'ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 a rétabli cette possibilité) ;
- **effectuer la déclaration préalable à l'embauche (DPAE)** auprès de l'Urssaf dans les 8 jours qui précèdent l'embauche ;
- **organiser la visite médicale d'embauche**, qui a lieu dans les 2 mois de l'embauche dans le cas général et obligatoirement avant l'embauche si l'apprenti est mineur (visite médecin du travail voire médecin de ville sous conditions).

Source : CNAMS – Septembre 2019



SALAIRES

SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS DE LA BRANCHE DES FLEURISTES, DE LA VENTE ET DES SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

Les salaires minima conventionnels de la grille actuellement applicable sont fixés par l'Accord 13 mars 2019 étendu par arrêté ministériel du 25 septembre 2019 (JO du 02/10/2019).

La grille de salaire est applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension de l'Accord soit à partir du 01 novembre 2019. Elle prévoit les montants suivants :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minimal
I	1	110	1 550,40 €
	2	120	1 555,50 €
	3	130	1 560,60 €
II	1	210	1 567,70 €
	2	220	1 570,80 €
	3	230	1 581,00 €
III	1	310	1 590,38 €
	2	320	1 601,09 €
	3	330	1 649,28 €
IV	1	410	1 686,73 €
	2	420	1 713,55 €
	3	430	1 745,66 €
V	1	510	1 884,90 €
	2	520	1 991,98 €
	3	530	2 099,08 €
VI	1	610	2 205,73 €
	2	620	2 365,05 €
	3	630	2 598,12 €
VII	1	710	3 266,21 €
	2	720	3 435,89 €
	3	730	3 605,57 €

La grille de salaire se décompose en sept niveaux eux-mêmes subdivisés en trois échelons, chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux résultent de la prise en compte de critères communs à tous les métiers, à savoir :

- autonomie
- responsabilité
- polyvalence
- type d'activité, technicité ;
- niveau de connaissances requis.

Chaque salarié se voit attribué :

- un niveau
- un échelon
- un coefficient

qui doit obligatoirement figurer sur le bulletin de salaire en respectant le nouveau classement défini par la grille de classification.

INDEMNISATION

LA COUR DE CASSATION VIENT DE DÉCIDER L'EXTENSION DE L'INDEMNISATION DU PRÉJUDICE D'ANXIÉTÉ À TOUS LES SALARIÉS EXPOSÉS À UNE SUBSTANCE NOCIVE OU TOXIQUE

Jusqu'à présent, seuls les salariés exposés à l'amiante pouvaient agir contre leur employeur pour obtenir la réparation de leur préjudice d'anxiété.

Le 11 septembre 2019, statuant dans une affaire concernant des mineurs exposés à des substances cancérigènes, la Cour de cassation leur a reconnu le droit d'agir en réparation du préjudice d'anxiété.

Désormais, **tout salarié exposé à une substance nocive ou toxique qui justifie subir un préjudice d'anxiété peut agir contre son employeur, charge à ce dernier de démontrer qu'il a rempli son obligation de sécurité.**

Tout métier du secteur artisanal exposant ses salariés à des substances toxiques ou nocives est donc potentiellement concerné, par exemple les pressings et blanchisseries ayant eu recours à du perchloréthylène ou utilisant encore des solvants, l'ameublement avec la poussière de bois, la coiffure avec les produits décolorants, ou encore la carrosserie ou l'imprimerie.

Avant l'arrêt du 11 septembre 2019, l'indemnisation du préjudice d'anxiété était ouverte aux salariés ayant été exposés à l'amiante, mais n'ayant pas développé de maladie professionnelle liée à cette exposition.

Le **préjudice d'anxiété**, consacré en 2010, permet en effet l'indemnisation de personnes qui ne sont pas malades, mais qui s'inquiètent de pouvoir le devenir à tout moment et ont le sentiment de vivre au quotidien avec une épée de Damoclès au-dessus de la tête.

La réparation du préjudice d'anxiété peut désormais être demandée en cas d'exposition à «une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave».

L'exposition à la substance nocive ou toxique doit néanmoins être **suffisamment importante pour générer un risque élevé de développer une pathologie grave.** Ainsi, à titre d'exemple, une esthéticienne utilisant occasionnellement du dissolvant pour retirer un vernis à ongles ne devrait pas être concernée.

Pour **obtenir réparation**, le salarié doit **démontrer, outre l'exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave, qu'il subit personnellement un préjudice d'anxiété résultant de cette exposition.** Cette démonstration doit être étayée par des **éléments objectifs** (par exemple, des certificats médicaux).

À l'appui de ces éléments, le salarié peut agir contre son employeur pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité.

La Cour de cassation rappelle que **l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité s'il établit avoir rempli son obligation de sécurité, c'est-à-dire avoir pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.**

Ces mesures doivent comprendre des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. En outre, l'employeur doit respecter certains principes de prévention : évaluer les risques, remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux, prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle, etc.

Il appartiendra aux juges d'apprécier l'ensemble de ces éléments pour vérifier l'existence d'un préjudice d'anxiété subi par le salarié et le respect par l'employeur de son obligation de sécurité.

Les employeurs potentiellement concernés doivent donc être particulièrement attentifs aux conditions de travail de leurs salariés et être en mesure de prouver qu'ils ont pris toutes les mesures protectrices inhérentes à leur obligation de sécurité, y compris si les salariés ont quitté leur entreprise.

Vous trouverez ci-dessous un lien vers l'arrêt de la Cour de cassation : https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1188_11_43553.html

L'Assurance maladie - Risques professionnels souhaite d'ailleurs sensibiliser et inciter les PME à **plus de prévention des risques, y compris les risques chimiques.**

Elle propose ainsi un dispositif de 17 **subventions sectorielles permettant notamment l'achat de matériel d'extraction de gaz cancérigène ou d'émanations de produits chimiques** (ex : AIRBONUS pour les garages, PRÉCISEO pour la coiffure).

Vous pouvez retrouver ces informations grâce au communiqué de presse du 10 septembre 2019 en lien ci-dessous : http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user_upload/document_PDF_a_telecharger/espace_presse/CP/CP%20Subventions%20Pr%C3%A9vention%20TPE.pdf

Source : CNAMS – septembre 2019

