

TAUX HORAIRE BRUT DU SMIC = 10,03 €

à compter du 01 janvier 2019

(Au lieu de 9,88 € au 01/01 /2018, soit une augmentation de +1,5 %)

Nota : le minimum garanti (MG) passe à 3,62 € (au lieu de 3,57€) à compter du 01/01/2019

DÉCRET N° 2018-1173 DU 19 DÉCEMBRE 2018

SMIC MENSUEL BRUT POUR 35H/hebdo = 1521,22 €*(montant arrondi calculé selon une des formules suivantes retenues par le Ministère :**10,03 € x [35 h x 52/12] ou 10,03 € x 151,6666 h).***Sur une base de 151,67 h/mois = 1521,25 €**

- **Le SMIC est un minimum en dessous duquel aucun salaire ne peut être payé.** Il est fixé le 1^{er} janvier de chaque année, sauf revalorisation intermédiaire en juillet, selon les règles légales et réglementaires.
- **Le relèvement du SMIC entraîne la hausse de tous les salaires inférieurs au nouveau montant.** Si les salaires réels appliqués dans l'entreprise sont inférieurs au SMIC, ils cessent de s'appliquer au profit du SMIC. S'ils sont supérieurs au SMIC, les salaires réels continuent à s'appliquer sans que la hausse enregistrée pour le SMIC leur soit répercutée.
- Pour vérifier si la rémunération effectivement versée au salarié, au regard de l'horaire de travail du salarié, atteint le niveau du SMIC, on prend en compte le salaire proprement dit, compte-tenu des avantages en nature et des majorations ayant le caractère de complément de salaire, à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires et la prime de transport (art. D.3231-6 du code du travail). Le SMIC s'apprécie mois par mois.
- Les primes et gratifications liées à l'exécution par le salarié de sa prestation de travail (prime d'objectifs, prime de vacances et 13^e mois pour le mois où elles sont versées...) sont à inclure pour apprécier si le SMIC est atteint. En revanche, les primes qui ne rémunèrent pas directement le travail (prime d'ancienneté notamment) ne doivent pas être prises en compte pour vérifier que le SMIC est atteint.

Situations particulières :

- **Les apprentis et les jeunes salariés en contrat de formation en alternance :** leur salaire est fixé en pourcentage du SMIC en fonction de l'âge du jeune et de sa progression dans le ou les cycles de formation, sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables.
- **Jeunes travailleurs de moins de 18 ans :** le Smic applicable aux jeunes travailleurs comporte un abattement fixé à 20 % avant 17 ans et 10 % entre 17 et 18 ans. **Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent** (art. D.3231-3 du code du travail). *Attention : respecter la réglementation spécifique pour les jeunes de moins de 18 ans, notamment concernant la durée du travail.*

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 du 19 janvier 2018 étendu par arrêté ministériel du 17 août 2018 (JO du 23/08/2018).

La grille de salaires 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 depuis le 1^{er} septembre 2018. Elle prévoit les montants suivants :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimal
I	1	110	1 520,00 € *
	2	120	1 525,00 €
	3	130	1 530,00 €
II	1	210	1 535,00 €
	2	220	1 540,00 €
	3	230	1 550,00 €
III	1	310	1 559,20 €
	2	320	1 569,70 €
	3	330	1 616,94 €
IV	1	410	1 653,66 €
	2	420	1 679,95 €
	3	430	1 711,43 €
V	1	510	1 847,94 €
	2	520	1 952,92 €
	3	530	2 057,92 €
VI	1	610	2 183,91 €
	2	620	2 341,63 €
	3	630	2 572,40 €
VII	1	710	3 233,87 €
	2	720	3 401,87 €
	3	730	3 569,87 €

*** Attention : Le salaire minimum conventionnel de la Branche du coefficient 110 est actuellement inférieur au montant du SMIC, tel que revalorisé au 01/01/2019 (1 521,25 € pour 151,67 h). Il convient donc dans ce cas d'appliquer, à compter du 01/01/2019, le nouveau montant du SMIC fixé au 01/01/2019.**

Les principales règles à retenir :

- Tous les employeurs entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des services des animaux familiers sont tenus de respecter les montants des salaires minima conventionnels fixés par accord collectif étendu, sous réserve que ceux-ci ne soient pas inférieurs au SMIC, auquel cas c'est le SMIC qui s'applique.
- Les employeurs peuvent fixer des salaires réels supérieurs aux salaires minima conventionnels et au SMIC.

À suivre : Des négociations sur les salaires minima conventionnels sont actuellement en cours dans la Branche.

Martine BARBIER

Docteur en droit / Directeur Formation - Social

APPRENTISSAGE



Aide au financement du permis de conduire de l'apprenti

La loi Avenir professionnel prévoit l'attribution aux apprentis de plus de 18 ans d'une aide d'un montant de 500 euros afin qu'ils puissent passer plus facilement leur permis de conduire.

Un décret du 3 janvier présente donc les modalités d'attribution de cette aide financée par France compétences, et versée par l'Agence de services et de paiement au centre de formation d'apprentis (CFA) à compter du 1^{er} janvier 2019 :

L'apprenti doit répondre à trois conditions pour en bénéficier :

- être âgé d'au moins 18 ans,
- être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution,
- être engagé dans la préparation des épreuves du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules de la catégorie B.

Cette aide est cumulable avec toutes les autres aides perçues par l'apprenti, y compris les prestations sociales, et n'est versée qu'une seule fois pour un même apprenti : s'il échoue à son examen, l'apprenti ne pourra donc pas en faire de nouveau la demande.

Concrètement, l'apprenti doit transmettre au CFA où il est inscrit son dossier de demande, que le CFA adresse ensuite à l'Agence de services et de paiement pour que celle-ci le rembourse du montant de l'aide versé à l'apprenti.

Source : CNAMS – Décembre 2018

Rupture du contrat à l'initiative de l'apprenti

La loi Avenir professionnel a simplifié la procédure de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, en supprimant notamment le passage obligatoire par le Conseil de prud'hommes une fois passés les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise.

Elle a également ouvert la possibilité à l'apprenti de rompre le contrat d'apprentissage à son initiative après ce délai de 45 jours sous réserve de respecter un délai de préavis et de saisir au préalable le médiateur consulaire.

Un décret publié au JO du 26 décembre 2018 apporte des précisions sur ce dernier point :

- L'apprenti qui souhaite rompre son contrat doit en informer son employeur par tout moyen en conférant date certaine, au plus tôt 5 jours calendaires après la saisine du médiateur consulaire.
- La rupture du contrat d'apprentissage ne peut ensuite intervenir qu'après un délai qui ne peut être inférieur à 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé.

Ces dispositions s'appliqueront aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019.

Source : CNAMS – Décembre 2018

Nouveau barème de rémunérations

En application de la loi Avenir professionnel, un décret publié au JO du 30 décembre revalorise le barème de rémunération minimale des apprentis.

Les nouvelles dispositions sur la rémunération des apprentis s'appliquent aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019, les contrats antérieurs continuant donc à relever du régime antérieur.

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.

Le décret modifie également les règles applicables lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, avec le même employeur ou un autre employeur.

La règle de fond n'est pas changée (rémunération minimale de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf si l'application de la rémunération en fonction de l'âge est plus favorable). Il est cependant précisé que cette règle ne joue que si le contrat précédent a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme préparé.

Même chose lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an afin de préparer un diplôme équivalent à celui précédemment obtenu. La règle est réécrite, sans changement de fond (majoration de 15 points de la rémunération minimale, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec le diplôme ou le titre déjà obtenu).

Barème de rémunération des apprentis (en % du SMIC)

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.

Source : CNAMS
Décembre 2018

■ Apprenti(e)s, quelles nouvelles aides ?

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.

Un décret publié le 30 décembre 2018 au Journal officiel fixe le montant de cette nouvelle aide financière unique qui 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 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^{re} année d'exécution du contrat d'apprentissage,
- 2 000 € maximum pour la 2^e année,
- 1 200 € maximum pour la 3^e année.

Pour prétendre à l'aide à partir de 2020, l'employeur devra déposer le contrat d'apprentissage auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) dont il dépend.

Cette obligation de dépôt auprès de l'OPCO n'entrant en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2020, les contrats d'apprentissage conclus en 2019 doivent être enregistrés auprès de leur CMA.

Le contrat doit également être transmis via le portail dématérialisé de l'alternance (<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/>).

En retour, le ministère transmet à l'Agence de services et de paiement (ASP) les informations nécessaires au versement de l'aide, ce qui vaut décision d'attribution.

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 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.

Attention : à titre dérogatoire, l'aide TPE jeune apprenti et la prime à l'apprentissage sont maintenues pour les contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} janvier 2019.

Source : CNAMS – Décembre 2018

CONVERSION EN EUROS DES HEURES ACQUISES SUR

UN COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les heures inscrites sur un compte personnel de formation (CPF) peuvent être converties en euros à raison de 15 € par heure.

Le CPA est un compte personnel attribué à chaque personne dès le début de sa vie professionnelle. Ce compte concerne néanmoins l'entreprise pour satisfaire l'obligation de maintien de l'employabilité des salariés. Retour sur le fonctionnement du CPA et les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle.

Changements à compter de 2019

Au 1^{er} janvier 2019, les heures acquises sur le compte personnel de formation et les heures acquises au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2018 peuvent être converties en euros à raison de 15 € par heure.

Le CPA : les grands principes

Le compte personnel d'activité (CPA) concerne tous les actifs à partir de 16 ans et tous les statuts (salariés du secteur privé, demandeurs d'emploi, fonctionnaires ou travailleurs indépendants). Il regroupe :

- le compte personnel de formation (CPF) qui permet à toute personne active d'acquérir des droits à la formation et de les mobiliser tout au long de sa vie professionnelle,
- le compte professionnel de prévention pénibilité (C2P) qui permet à tout actif exposé à des facteurs de risque de pénibilité dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle de cumuler des points. Ces points, comptabilisés dans le C2P, sont convertibles en formation, temps partiel ou retraite anticipée,
- le compte d'engagement citoyen (CEC) qui recense les activités de bénévolat ou de volontariat. Certaines de ces activités ouvrent un droit à la formation.

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle ?

Les entreprises ont plusieurs obligations en matière de formation professionnelle. Elles doivent notamment participer au financement de la formation et permettre à leurs salariés de s'adapter à l'évolution de leur poste de travail au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Le CPA doit être considéré comme un outil pour satisfaire les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle.

Source : Ministère des finances - 31 décembre 2018

