



APPRENTISSAGE ET EMPLOI

L'U2P invite l'ensemble des acteurs à s'appuyer sur les entreprises de proximité pour développer l'apprentissage et l'emploi

Le vice-président de l'U2P, Patrick Liébus, représentait l'U2P au cours de la réunion de lancement de la mobilisation nationale et territoriale pour l'emploi et les transitions destinée à engager 5 chantiers prioritaires : l'apprentissage ; les emplois non pourvus ; les freins à la reprise d'emploi ; l'accompagnement des transformations économiques des territoires ; les gestes écologiques du quotidien.

Apprentissage et emploi

Rappelant que les entreprises de proximité assurent la formation de plus de la moitié des apprenti(e)s de France et que les petites entreprises sont les plus créatrices d'emploi, Patrick Liébus a invité les différents acteurs à s'appuyer sur ces catégories d'entreprises pour atteindre les objectifs définis par le Premier ministre. Il a également souhaité une politique ambitieuse en faveur de la rénovation thermique des bâtiments, de façon à accélérer la transition écologique et à améliorer la vie de nombreux français. Il a souligné que plusieurs freins devaient être levés et que la réalité des plus petites entreprises devait être mieux prise en compte. Ainsi, il convient de mieux lutter contre les difficultés de recrutement qui brident littéralement la croissance des entreprises artisanales, commerciales et libérales.

En outre, l'U2P salue les apports incontestables de la loi «Avenir professionnel» en faveur de l'apprentissage, mais constate que pour

un certain nombre d'entreprises, la formation d'apprentis représente désormais un surcoût par rapport à la situation antérieure (jusqu'à 2000 euros par an), et demande donc au gouvernement de revoir le dispositif, sans quoi le nombre de contrats risque de diminuer.

Par ailleurs, l'U2P souhaite que cette mobilisation nationale et territoriale permette de mieux prendre en compte les besoins des apprenti(e)s (distance entre le CFA et l'entreprise) et des salariés en matière de déplacement et de logement.

Enfin, les différentes formes de concurrence déloyale qui continuent de pénaliser les entreprises de proximité devront être combattues afin de libérer leur potentiel de développement.

Sur tous ces sujets les U2P territoriales et l'U2P nationale se tiennent prêtes à identifier des solutions concrètes et immédiatement applicables avec l'ensemble des partenaires.

Source : La Brève U2P n° 394

TRAVAILLEURS DE MOINS DE 18 ANS

SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'ordonnance du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail a instauré une **procédure administrative de retrait d'urgence d'un jeune âgé de moins de 18 ans** employé à des travaux interdits ou, en cas de danger grave et imminent, à des travaux réglementés (voir liste des travaux https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=C291BEE6EF9C0D84D1EF96882743475.tpdila19v_3?idSectionTA=LEGISCTA000028058860&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150504).

Ainsi, depuis le 31 mars 2019, date d'entrée en vigueur de la procédure d'urgence dont l'application a été précisée par le décret du 27 mars 2019, **tout jeune mineur occupé à un ou plusieurs travaux interdits pourra être retiré immédiatement de cette affectation sur décision de l'inspecteur ou du contrôleur du travail l'ayant constaté.**

Il en va de même lorsqu'il est constaté que, par l'affectation à un ou plusieurs travaux réglementés, le jeune est placé dans une situation l'exposant à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Le non-respect de la décision de l'agent de contrôle de l'inspection du travail est passible d'une amende administrative au plus égale à **10 000 euros par jeune** concerné. Le fait de ne pas se conformer à cette décision constitue également un délit qui est puni par une peine d'emprisonnement d'un an et une **amende de 3750 euros**. Le choix entre la voie pénale et la voie administrative pour sanctionner ce manquement relève de l'appréciation de l'agent de contrôle.

En outre, **lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate un risque sérieux d'atteinte à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique ou morale du jeune dans l'entreprise**, il peut proposer au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de **suspendre l'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage**. Ce dernier, s'il suspend le contrat ou la convention, peut également **refuser leur reprise et interdire à l'employeur de recruter ou d'accueillir de nouveaux jeunes âgés de moins de 18 ans, travailleurs ou stagiaires**, pour une durée déterminée.

Vous trouverez le décret en lien suivant : https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000038316805

Source : CNAMS – Mai 2019

APPRENTI(E)

VISITE D'EMBAUCHE PAR
LE MÉDECIN DE VILLE

Modalités de mise en œuvre

La loi Avenir professionnel prévoit, à titre expérimental pour les contrats conclus entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021, que les employeurs peuvent faire passer aux apprenti(e)s la visite médicale d'information et de prévention (couramment appelée **visite d'embauche**) auprès d'un médecin de ville, lorsque le service de santé au travail (STT) n'est pas en mesure d'organiser cette visite dans les 2 mois. Cette dérogation ne concerne pas les apprentis soumis à un suivi individuel renforcé et ceux du secteur de l'enseignement agricole.

Un décret du 28 décembre 2018 a ensuite précisé les modalités de cette expérimentation, complétées par arrêté du 24 avril 2019.

Le recours au médecin de ville n'est prévu que pour la visite d'embauche.

Procédure

L'expérimentation est mise en œuvre par le biais de conventions conclues entre les SST et les médecins habilités à effectuer la visite d'embauche des apprentis. Il peut s'agir de médecins généralistes ou spécialistes qui exercent en cabinet médical ou en centre médical de santé. Le SST transmet aux employeurs d'apprentis la liste de ces médecins ainsi que leurs coordonnées.

Au plus tard à la date d'embauche, l'employeur sollicite le SST pour que celui-ci organise la visite d'embauche dans les délais impartis, c'est-à-dire dans les 2 mois de l'embauche dans le cas général et **obligatoirement avant l'embauche si l'apprenti(e) est mineur**.

Le SST a 8 jours pour répondre à l'employeur.

En l'absence de réponse ou si le SST indique qu'il ne sera pas en mesure d'organiser la visite dans les délais requis, l'employeur peut solliciter un des médecins avec lequel le SST a conclu une convention.

Si aucun de ces médecins n'est disponible ou si le SST n'a conclu aucune convention, l'employeur peut faire appel à tout médecin exerçant en secteur ambulatoire. Il peut notamment choisir le médecin traitant de l'apprenti(e), sous réserve de l'accord de ce dernier (ou de ses représentants légaux s'il est mineur).

Avant la visite, l'employeur transmet au médecin la fiche de poste de l'apprenti(e) ou tout autre document présentant les tâches confiées à l'apprenti(e) et les conditions dans lesquelles elles sont effectuées. Il communique également les coordonnées du SST dont il dépend.

Par ailleurs, l'employeur adresse au SST les coordonnées du médecin en charge de l'examen.

La visite a les mêmes objectifs qu'une visite réalisée par le SST : information sur les risques éventuels auxquels s'expose l'apprenti(e) compte tenu de son poste de travail, etc. Elle a également pour but d'informer l'apprenti(e) sur les modalités de suivi de son état de santé par le SST.



À l'issue de la visite, le médecin délivre à l'apprenti(e) un document de suivi, établi par arrêté du 24 avril 2019 (et publié au JO du 2 mai), attestant que la visite a été réalisée. Il en communique une copie à l'employeur et au SST. Le cas échéant, le médecin indique dans ce document que l'apprenti(e) devra rencontrer un médecin du travail.

Le médecin adresse sa facture d'honoraires directement au SST dont dépend l'employeur, sous réserve qu'il soit à jour du paiement de ses cotisations, ou à l'employeur lui-même s'il a son propre SST.

Contenu de l'attestation de suivi

L'arrêté du 24 avril présente un modèle d'attestation du suivi de l'état de santé de l'apprenti(e) par le médecin de ville.

Le modèle rappelle l'objet de cette visite d'information et de prévention qui ne doit, en aucun cas, servir à statuer sur l'aptitude médicale de l'apprenti(e).

Il s'agit en revanche :

- d'interroger l'apprenti(e) sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- de le sensibiliser aux moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le SST dont dépend son employeur et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Comme indiqué dans le modèle, l'employeur de l'apprenti(e) doit renseigner, avant la visite :

- le nom ou la raison sociale de l'entreprise ;
- les coordonnées du SST dont il dépend ;
- les nom, prénom et date de naissance de l'apprenti(e) ;
- le diplôme préparé par l'apprenti(e) ;
- le poste de travail occupé par l'apprenti(e).

Le médecin devra de son côté indiquer :

- ses nom, prénom et adresse ;
- s'il est conventionné avec le SST de l'employeur ;
- s'il a ou non reçu la fiche de poste de l'apprenti(e) en amont de la visite ;
- la date de la visite ainsi que les heures d'arrivée et de départ de l'apprenti(e) ;
- s'il a orienté l'apprenti(e) vers le médecin du travail ou le SST lorsque son état de santé ou les risques auxquels il est exposé le nécessitent.

Vous trouverez en lien ci-dessous l'arrêté du 24 avril 2019 : https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000038431367

1^{ER} JANVIER 2019

LES OPCA DEVIENNENT OPCO (suite)



Le 1^{er} avril 2019, onze opérateurs de compétences (OPCO), chargés d'accompagner la formation professionnelle, ont été agréés (dans lesquels sont réparties près de 329 branches). Ils remplacent les 20 anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Le regroupement des branches professionnelles autour d'un OPCO désigné, s'appuie sur les critères de cohérence des métiers et des compétences, de filières, d'enjeux communs de compétences, de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises.

Quel est le rôle des opérateurs de compétences ?

LES OPCO ont pour mission :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - o établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
 - o déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
 - o les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;
- de favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation dans le cadre des projets de transition professionnelle.
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
 - o d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - o d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Source : www.travail-emploi.gouv.fr

IMPORTANT

Jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions relatives à la collecte par l'Urssaf ou la MSA, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, les OPCO sont agréés pour collecter les contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance.

Jusqu'au 1^{er} janvier 2021, les OPCO s'assurent, lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'État, de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

Source : www.travail-emploi.gouv.fr

Gouvernance de l'OPCO-EP

Le conseil d'administration de l'OPCO-EP est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, et il tient compte de la diversité des branches professionnelles adhérentes.

Un commissaire du gouvernement assiste aux séances du conseil d'administration avec voix consultative.

Le SNPCC, nommé par la CNAMS pour l'U2P, siège au Conseil d'Administration et au Bureau de l'OPCO-EP.



44 rue des Halles
01320 CHALAMONT

Collège "EMPLOYEURS"



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



Syndicat professionnel
des métiers et services
de l'animal familial
17, rue Janssen - 75019 PARIS

Collège "SALARIES"



Fédération CGT
Commerces, Distribution, Services
93514 Montreuil Cedex



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



Fédération Générale des Travailleurs
de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs
et des activités annexes - Force Ouvrière
7, passage Tenaillé - 75014 PARIS



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



Fédération des Employés
et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hôtels - 75010 PARIS

21 Rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET Cedex