

# La Lettre de

# Synerlis

## FORMATION CONTINUE

### Contrat de professionnalisation – Charges sociales (... suites...)

*Lettres circulaires*

Après avoir abordé au cours de notre dernière Lettre (voir *La Lettre de Synerlis n°2* en date du Mardi 11 octobre 2005) les **modalités d'exonération** dans le cadre du **contrat de professionnalisation**, nous consacrons une partie de cette édition aux **particularités relatives aux modes d'exonération** ainsi que les **modalités de remise en cause** de celle-ci.

#### ➤ La fin de l'action de professionnalisation intervient au cours du mois

Lorsque l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation se termine en cours de mois, le montant de l'exonération est calculé en fonction du nombre d'heures rémunérées correspondant à l'exécution de l'action de professionnalisation. On ne retient donc pas la totalité du nombre d'heures rémunérées au cours d'un mois.

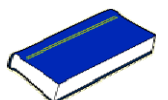
#### ➤ Les salariés sous convention de forfait annuel en heures et les salariés sous convention de forfait annuel en jours

Salariés en forfait jours sur l'année	Durée légale mensuelle x nombre de jours travaillés prévus au forfait
	217 ou 218 jours
Salariés en forfait heures sur l'année	Nombre d'heures travaillées prévues au forfait x 52/12
	45,7

Lorsque la période d'emploi rémunérée ne couvre qu'une partie du mois civil, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est égal au produit du nombre d'heures reconstitué selon les modalités énumérées ci-dessus par la rapport : nombre de jours calendaires correspondant à la période d'emploi / 30.

#### ➤ Les salariés dont le contrat est suspendu avec maintien total ou partiel de la rémunération par l'employeur.

En cas de **suspension** du contrat de professionnalisation **en cours de mois avec maintien de la rémunération par l'employeur**, le **nombre d'heures rémunérées** pris en compte est **égal au produit de la durée du travail** que le salarié aurait effectué s'il avait continué à travailler **par le pourcentage de la rémunération** demeuré à la charge de l'employeur soumis à cotisation.



# La Lettre de

# Synerlis

## FORMATION CONTINUE

### Contrat de professionnalisation – Charges sociales (... suite...)

*Lettres circulaires*

#### ➤ Remise en cause de l'exonération

Lorsque l'**inspecteur du travail** constate que l'**employeur a méconnu les obligations** mises à sa charge, il en informe la **DDTEFP** qui peut, par décision motivée, **prononcer le retrait du bénéfice de l'exonération**.

La **décision** est **notifiée à l'employeur** qui en informe les représentants du personnel.

Elle est également **communiquée à l'organisme de recouvrement compétent et à l'OPCA**.

Il en est ainsi notamment dans les cas suivants :

- ⇒ L'exonération a été appliquée en l'**absence** d'enregistrement du contrat.  
L'organisme de recouvrement effectue a posteriori le contrôle du droit à exonération.  
Si l'employeur n'est pas en mesure de fournir une copie du contrat avec le numéro et la date d'enregistrement, l'organisme de recouvrement interroge la DDTEFP.  
Le constat de non enregistrement confirmé par ces services entraîne le **recouvrement des cotisations indûment exonérées**.
- ⇒ **Le salarié ou l'employeur n'entrait pas dans le champ d'application de l'exonération.**
- ⇒ Le **calcul de l'exonération est inexact.**
- ⇒ L'**exonération a été appliquée au-delà du terme du CDD** ou de l'**action de professionnalisation prévue dans le CDI.**
- ⇒ **Les règles de non cumul n'ont pas été respectées.**

*Lettre circulaire ACOSS n° 2005-132 du 15 septembre 2005  
Circulaire DSS n° 2005-285 du 20 juin 2005*

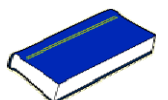
## APPRENTISSAGE

### Carte d'apprenti – Précisions

*Arrêté*

- Viennent d'être précisées les caractéristiques de la **carte nationale d'apprenti**. Celle-ci est **remise à tous les apprentis depuis la rentrée scolaire 2005**. Elle est **annuelle et renouvelable chaque année**. En cas de **rupture du contrat d'apprentissage**, le **CFA** qui l'a délivrée **doit la récupérer et la détruire**.

*Arrêté du 12 septembre 2005 ; JO du 5 octobre 2005*



# La Lettre de

# Synerlis

## EMPLOI

### Emploi des seniors – Nouveautés

### *Accord national interprofessionnel*

- ➔ Les **partenaires sociaux** viennent de conclure le 13 octobre 2005 un **accord relatif à l'emploi des seniors**.

L'**objectif** est d'être en mesure de :

- ⇒ **Faire face à un déséquilibre entre offre et demande de compétences sur le marché du travail.**  
Celui-ci commence à apparaître dans certaines régions et dans certains secteurs d'activités. Les progrès technologiques ne parviendront pas à compenser celui-ci.
- ⇒ **Prévenir une perte de potentiels de croissance** si le taux d'emploi des seniors n'augmente pas.
- ⇒ **Progresser dans la recherche de l'équilibre des comptes sociaux**, en particulier des retraites.
- ⇒ **Assurer aux seniors une activité leur offrant une rémunération puis une retraite convenable.**

- ➔ **La gestion anticipative des emplois et des compétences**

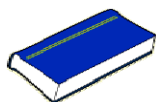
**Au niveau des branches**, sur la base des informations et des données fournies par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications mis en place au niveau des branches, **les partenaires sociaux définissent au sein des CPNE**, lorsqu'elles existent, **un objectif de progrès de l'emploi des seniors**.

**Au niveau des entreprises**, **les entreprises s'efforceront de mettre en place**, après consultation des représentants élus du personnel, **un dispositif de gestion anticipative des emplois et des compétences adaptés à leur taille**.

Les branches et les structures professionnelles et interprofessionnelles territoriales diffusent aux entreprises les informations et les données fournies par les observatoires des métiers et des qualifications, ainsi que celles des objectifs de progrès de l'emploi des seniors qu'elles se sont fixés.

- ➔ **Les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière**

**Chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel (prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de ses avenants) qui suit son 45<sup>ème</sup> anniversaire et ensuite tous les cinq ans, à un entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière.**



# La Lettre de

# Synerlis

## EMPLOI

### Emploi des seniors – Nouveautés (...suite...)

### *Accord national interprofessionnel*

Il est destiné à **faire le point avec son responsable hiérarchique**, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, **sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle**.

Le but est d'**éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge** dans les évolutions de carrière et de permettre au salarié d'**anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle**.

Il s'agit également d'**analyser les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise**.

Cet entretien est **distinct des entretiens d'évaluation** mis en œuvre éventuellement par les entreprises.

Il a lieu à l'**initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant**.

Les **branches professionnelles** doivent définir les **modalités**:

- ⇒ de **mise en œuvre** de ces entretiens,
- ⇒ d'**information des instances représentatives du personnel**, lorsqu'elles existent, **sur les modalités de mise en œuvre de ces entretiens**.
- ⇒ d'**inscription, à l'initiative du salarié, des conclusions de cet entretien**, dans une **annexe** séparée de son **passaport formation**.

Les **accords de branches et d'entreprises** précisent les **points à aborder** lors de cet **entretien**.

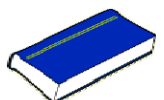
#### ✦ L'amélioration et l'aménagement des conditions de travail et d'emploi

L'**amélioration des conditions de travail** est importante pour **améliorer le taux d'emploi des seniors**, compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des transformations technologiques.

Elle est en particulier nécessaire, conjointement avec une prévention de la pénibilité des tâches, pour **freiner au départ anticipé**.

Le but est de rechercher la plus grande **compatibilité** entre le **poste de travail** et l'**évolution des capacités** de chaque **salarié**.

Elle doit se traduire par des **adaptations** dans les domaines de l'**ergonomie**, de l'**organisation** (*y compris du temps de travail par le temps partiel en fin de carrière*) et des **compétences**.



# La Lettre de Synerlis

## EMPLOI

### Emploi des seniors – Nouveautés (...suite...)

### Accord national interprofessionnel

Elle suppose une véritable gestion anticipée des emplois et des âges.

Cette approche requiert la mise en place de nouveaux outils d'évaluation et associe en tant que de besoin les services de médecine du travail.

Elle nécessite l'implication et l'association des salariés, du CHSCT (ou des délégués du personnel dans les entreprises qui y sont dotées).

Les branches veilleront à ce que dans les entreprises dépourvues de CHSCT, les délégués du personnel puissent jouer pleinement leur rôle en matière d'amélioration des conditions de travail.

L'entretien professionnel de 2<sup>ème</sup> partie de carrière doit être l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié) et de l'évolution des rémunérations.

#### ◆ Modalités d'application du DIF aux salariés de 50 ans et plus

Le salarié de 50 ans et plus peut abonder de plein droit, au moyen de ses droits au DIF, une action de formation professionnelle déterminée, en accord avec son employeur lors de l'entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière, afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel.

*Des précisions seront, à notre avis nécessaires, afin de définir exactement les contours de cette forme nouvelle de mise en œuvre du DIF. Que se passera-t-il notamment lorsque le salarié et l'employeur n'arriveront pas à se mettre d'accord sur le choix de l'action de formation ?*



*Nous aborderons dans la Lettre de SYNERLIS n° 4 les nombreuses autres dispositions concernant l'emploi et la formation des seniors.*

**Accord National Interprofessionnel (ANI) du 13 octobre 2005  
Soumis à la signature des partenaires sociaux**

