



CETTE SEMAINE

Le contrat d'apprentissage

Le contrat de
professionnalisation

Les formalités à l'embauche

Le tableau de bord RH

Infographie

Savez-vous que ...

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage concerne les formations qui délivrent un diplôme d'État reconnu. Ces dernières sont dispensées dans un centre de formation d'apprentis (CFA) pendant une durée de 6 mois à trois ans ou au moins 25% de la durée annuelle du contrat de travail. Elles peuvent être suivies par un jeune âgé de 16 à 30 ans moins un jour. Il existe deux exceptions principales qui permettent d'accepter une personne jusqu'à 35 ans révolus, si le salarié souhaite :

- accéder à un diplôme supérieur à celui obtenu
- se réinscrire après la rupture de son précédent contrat pour inaptitude physique et temporaire ou pour une cause indépendante de sa volonté.

La contrainte d'âge est totalement levée pour une personne reconnue travailleur handicapé ou si elle envisage la création ou la reprise d'une entreprise qui nécessite un diplôme professionnel. Ce qui est le cas de la plupart des métiers dits artisanaux et les professions libérales réglementées.

L'apprentissage est un contrat de travail. À ce titre, l'apprenti a les mêmes droits que les autres salariés selon les textes du Code de travail : congés, repos compensatoire, mutuelle, événement familial, primes... S'il a moins de 21 ans au 30 avril, il peut bénéficier de 30 jours sans solde supplémentaire par an. En revanche, les cotisations sociales sont appliquées sur la part au-delà de 79% de la rémunération.

Pour cette dernière, il existe un barème de rémunération minimum qui tient compte de l'âge et de l'avancement de la formation :

- de 16 à 17 ans : de 27% (la première année) à 55% (la troisième année) du montant du SMIC ;
- de 18 à 20 ans : de 43% (la première année) à 67% (la troisième année) du montant du SMIC ;
- de 21 à 25 ans : de 53% (la première année) à 78% (la troisième année) du montant du SMIC ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus élevé ;
- à partir de 26 ans : 100% du montant SMIC ou salaire minimum conventionnel s'il est plus élevé.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation concerne les formations débouchant sur des diplômes reconnus par les branches professionnelles et dispensés par des organismes de formation sur une période de 6 à 12 mois et jusqu'à 36 mois pour une personne précédemment en chômage longue durée. À noter que jusqu'en 2023, il est mené une expérimentation où la formation suivie peut ne pas déboucher sur une qualification ou un certificat.

Les formations peuvent être suivies par des jeunes de 16 à 25 ans pour compléter leur formation initiale, et par des personnes de plus de 26 ans répondant à l'un des cas de figure suivants :

- être inscrits comme demandeurs d'emploi
- être bénéficiaires du RSA ou d'allocation de type ASS, AAH en fin de contrat unique d'insertion.

Là aussi, comme il s'agit d'un contrat de travail, le salarié signataire dispose des mêmes droits que ses collègues. Par exemple, les jours de formation permettent d'acquérir des jours de congés. Et les frais de déplacement, y compris pour se rendre sur le lieu de formation, sont pris en charge par l'employeur.

En termes de rémunération, le cadre suivant s'applique avec les cotisations sociales :

- moins de 21 ans : 55% du montant SMIC minimum ou 65% pour un diplôme à finalité professionnelle supérieur au BAC
- de 21 à 25 ans : 55% du montant SMIC minimum ou 65% pour un diplôme à finalité professionnelle supérieur au BAC
- à partir de 26 ans : a minima le montant SMIC ou 85% du salaire minimum conventionnel s'il est plus élevé.

LES FORMALITÉS A L'EMBAUCHE

En tant qu'employeur, vous avez un certain nombre d'obligations à respecter.

Tour d'horizon :

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) doit être réalisée auprès de l'URSSAF au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard avant le début du contrat.

Chaque nouvel arrivant doit être affilié auprès du régime de retraite complémentaire obligatoire et doit se voir proposer une complémentaire santé collective (cas de dispenses prévus par Loi). En cas d'affiliation obligatoire à une caisse de congés, vous devez affilier chaque nouvel arrivant.

Chaque salarié doit être suivi médicalement. La visite d'information et de prévention (ancienne visite médicale d'embauche) doit être réalisée dans les 3 mois suivant l'embauche et sera renouvelée tous les 5 ans (sauf situations particulières).

Dès votre première embauche, vous devez mettre en place le registre unique du personnel. Ce registre contient les informations relatives aux salariés (identification, emploi, qualification, date d'entrée et de sortie, contrat).

Pour répondre à votre obligation de sécurité de résultat, vous avez l'obligation de mettre en place le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et de l'actualiser tous les ans. Ce document contient une évaluation des risques auxquels sont exposés vos salariés et le plan d'action associé.

L'affichage obligatoire (médecine du travail, consignes de sécurité, interdiction de fumer et de vapoter, convention collective, horaires, congés, lutte contre le harcèlement et les discriminations...) doit être accessible et visible par tous.

Le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus. Il précise notamment les obligations en matière d'hygiène, de sécurité ou de discipline

LE TABLEAU DE BORD RH

Pour simplifier le suivi et l'interprétation des indicateurs de performance, la mise en place d'un tableau de bord RH est indispensable.

L'objectif principal du tableau de bord RH est de dresser un état des lieux des mesures RH en place et d'évaluer les processus RH pour pouvoir engager les actions correctrices nécessaires.

La mise en place d'un tableau de bord RH vous permettra de piloter et de suivre l'activité RH de votre entreprise.

Vos tableaux de bord vont rendre compte des différents indicateurs de performance (KPI) identifiés :

- Suivi global de la stratégie RH
- Suivi socio-démographique
- Suivi de la rémunération
- Suivi de la formation
- Suivi des compétences
- Suivi du recrutement
- Suivi de la mobilité
- Suivi mensuel de chaque service pour un accompagnement adapté



INFOGRAPHIE

COMPARATIF ENTRE CDI ET CDD

	CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE	CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE
 CAS DE RECOURS	Règle générale	→ Exception uniquement dans les cas suivants : • remplacement d'un salarié absent (sauf gréviste) • accroissement temporaire d'activité (max 18 mois) • occupation temporaire dans l'attente d'une embauche en CDI (max 9 mois) • emplois saisonniers • emploi senior (max 36 mois) • emploi à objet défini (max 36 mois)
 FORMALISME	Pas d'écrit obligatoire sauf si CDI à temps partiel ou prévu par convention collective = bulletin de salaire vaut contrat	Écrit obligatoire sanction de l'absence d'écrit = CDD requalifié en CDI
 DÉLAI DE SIGNATURE	Aucun BE SMART : penser à déclarer le salarié à l'administration	2 jours max suivant le début d'exécution du CDD
 CLAUSES OBLIGATOIRES	Aucune en l'absence d'écrit, application du régime de base du code du travail ou convention collective sans aucune dérogation ex : pas de période d'essai	• Motif du recours (nom et qualification de la personne absente si remplacement) • Terme du contrat (date ou événement si terme imprécis) • Possibilité de renouvellement • Période d'essai • Convention collective • Durée du travail • Fonction • Rémunération • Nom et adresse de la caisse de retraite et organisme de prévoyance • Identité des parties
 MODES DE RUPTURE	Démission Licenciement Rupture conventionnelle	• Fin du terme • Démission pour un emploi en CDI • Rupture période d'essai • Licenciement pour faute grave ou lourde • Force majeure • Commun accord
 INDEMNITÉ (sauf démission)	Indemnité de licenciement dès 8 mois d'ancienneté	Prime de précarité de 10 % des salaires versés sauf cas particuliers

Savez vous que

Depuis le 3 novembre 2021, 9H22, les femmes travaillent gratuitement !

Et dans votre entreprise, où en êtes-vous ?



Rencontrons-nous pour réaliser un Audit RH : 06.47.02.21.10

VOUS SOUHAITEZ UN ACCOMPAGNEMENT
POUR VOS SUJETS LIÉS
AUX RESSOURCES HUMAINES ?

Contactez-moi :

contact@lgt-rh.com 06.47.02.21.10



LGT RH est partenaire de

SPARTE RH
— GROUPE

