

ABILITY SHARED NEWS

Le Bulletin d'information mensuel



LA SÉCURITÉ DES STAGIAIRES ET DES ALTERNANTS EN ENTREPRISE

L'employeur est responsable de la sécurité des personnes qui travaillent pour lui, en incluant:

Plusieurs obligations sont à respecter :

- Les salariés sont inscrits auprès du service de santé au travail de l'employeur et doivent bénéficier d'une visite à l'embauche.
- Il est de la responsabilité de l'employeur, dès l'arrivée, de former stagiaires et alternants à la prévention des risques spécifiques à l'entreprise et aux postes de travail qu'ils occupent.

DANS CE NUMÉRO :

L'actualité

- La sécurité des Stagiaires et Alternants en entreprise
- Un référent CSE pour le harcèlement ?
- Les règles françaises sur les congés payés, s'alignent sur le droit Européen
- Vers une VAE plus simple !
- Solde Taxe d'Apprentissage
- Congés liées à l'arrivée d'un enfant : l'assouplissement des règles d'indmnisation

Zoom sur un sujet

Mutuelle d'entreprise : Garder le contrôle sur son contrat !

Zoom sur une offre

RH à temps partagé

LA SÉCURITÉ DES STAGIAIRES ET DES ALTERNANTS EN ENTREPRISE (SUITE)

En cas d'accident de travail, la déclaration doit en être faite par l'employeur dans les 48 heures :

- Apres de la CPAM : pour les jeunes en stage pendant au moins 2 mois et les salariés en alternance qui tous bénéficient de la couverture accident du travail et maladies professionnelles du régime général de la sécurité sociale.
- Apres de l'établissement d'enseignement : pour les jeunes en stage non rémunéré de moins de 2 mois qui, eux, sont couverts par l'assurance de leur école.

Le Ministère a édité il y a quelques mois un memento dédié : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/sante-au-travail-memento-a-destination-des-employeurs-accueillant-des-jeunes-en>



LE RÉFÉRENT CSE EN MATIÈRE DE L'HARCÈLEMENT



LES ACTUALITÉS

La désignation par l'employeur d'un salarié comme référent en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes est obligatoire dans toutes les entreprises d'au moins 250 salariés (art L1153-5-1).

Mais saviez-vous que le CSE doit également désigner un référent parmi ses membres élus, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise ? (Art L2314-1) Toutes les entreprises pourvues d'un CSE doivent par conséquent procéder à cette désignation.

Le nom du référent sera affiché dans les locaux et communiqué à tous les salariés.

Son rôle ? "orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes"

En pratique, il est en charge de surveiller les situations pouvant s'apparenter à du harcèlement et à faire remonter ses remarques à la Direction ; c'est aussi à lui (ou elle !) que les salariés pourront s'adresser s'ils s'estiment victimes de harcèlement ou s'ils ont été témoins de faits de harcèlement.

LES REGLES FRANCAISES EN MATIERE DE CONGES EN MATIERE DE CONGES PAYES DEVRONT S'ALIGNER SUR LE DROIT EUROPEEN

La Cour de Cassation a clairement énoncé dans un arrêt du 13 septembre dernier la nécessité impérative pour le code du travail français de se mettre en conformité avec le droit européen.



LES ACTUALITÉS

<i>Titre</i>	<i>Code du travail français</i>	<i>Droit de l'union européenne</i>
<i>Acquisition de CP pendant un arrêt maladie (non professionnelle)</i>	Non, pas d'acquisition de jours de CP pendant l'arrêt	Oui, acquisition de CP
<i>Acquisition de CP pendant un arrêt maladie professionnelle ou accident de travail</i>	Oui, acquisition limitée à un an d'arrêt	Oui, le salarié bénéficie de droits à CP pendant toute la durée de son arrêt
<i>CP non pris du fait d'un congé parental</i>	Les CP non pris, pendant la période légale de prise, du fait du congé parental sont perdus	Les CP acquis à la date de départ en congé parental sont reportés après la reprise du travail

Quel risque pour l'employeur qui continuerait malgré tout à respecter le code du travail français ?

Un contentieux porté devant les tribunaux compétents donneront nécessairement raison au salarié et condamneront l'employeur.



LES ACTUALITÉS

VERS UNE VAE + SIMPLE :)

Ouverture en juillet dernier de "France VAE" : plateforme unique pour toutes les démarches de Validation des Acquis de l'Expérience



Encore en version pilote, cet outil ne concerne pour le moment que 6 secteurs jugés prioritaires : la santé, le sanitaire, le social, la grande distribution, la métallurgie et le sport.

il est prévu que le service soit élargi à tous en 2024:

- Lancement de l'expérimentation "VAE inversée" jusqu'en février 2026 :
=> il s'agit de permettre au contrat de professionnalisation d'intégrer des actions de validation de l'expérience

Pour rappel : la VAE permet d'obtenir, après validation par un jury, tout ou partie d'un diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle sans avoir à suivre une formation !

SOLDE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Pour ceux qui n'auraient pas encore indiqué les écoles bénéficiaires sur le site Soltéa :

<https://www.soltea.education.gouv.fr/espace-public/>

Vous avez encore la possibilité de le faire du 16 octobre au 9 novembre 2023 dernier délais !



LES CONGES LIÉES À L'ARRIVÉE D'UN ENFANT : L'ASSOUPLISSEMENT DES RÈGLES POUR BÉNÉFICIER DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE



- 1) Pendant un congé maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption, les salariés peuvent bénéficier d'indemnités journalière versées par l'assurance maladie.
- 2) Pour avoir droit au versement de ces indemnités journalières, il faut désormais pouvoir justifier d'une affiliation à la sécurité sociale de 6 mois, au lieu de 10 auparavant.
- 3) Pour rappel, les conventions collectives, les contrats de prévoyance, des accords d'entreprise peuvent prévoir l'obligation pour l'employeur de compléter le montant de ces indemnités.

ZOOM SUR UN SUJET

MUTUELLE D'ENTREPRISE : GARDER LE CONTRÔLE SUR SON CONTRAT

La fin de l'année approchant, n'oubliez pas de prévoir votre point annuel avec votre assureur.

En effet, votre assureur doit vous remettre une fois par an un rapport sur les comptes de votre contrat mutuelle.

Lorsque votre contrat est déficitaire (les prestations versées ont excédé les cotisations versées) votre assureur n'oubliera certainement pas de vous imposer une hausse des tarifs.

Mais à l'inverse, en cas de contrat bénéficiaire avec des cotisations plus élevées que les remboursements reçus par les salariés, il y a peu de chance qu'il vous propose spontanément une baisse des tarifs.

La bonne pratique : profiter de l'analyse de ce rapport sur les comptes de votre contrat pour :

- Renégocier le montant des cotisations, à la hausse ou à la baisse
- Et/ou modifier la couverture proposée afin de mieux s'ajuster aux besoins de vos salariés



Si vous passez par un courtier, il peut vous aider dans cette analyse.

La fin d'année est aussi le bon moment pour vérifier que vous avez bien demandé un justificatif à vos salariés qui ont demandé une dispense d'affiliation.

Pour rappel les cas de dispense possibles sont les suivants :

- Couverture par une autre mutuelle d'entreprise en tant qu'ayant-droit
- Couverture par une mutuelle individuelle (dispense possible jusqu'à l'échéance du contrat individuel)
- Salariés déjà dans l'entreprise au moment de la mise en place du contrat et refusant le nouveau dispositif (sauf si les cotisations sont prises en charge à 100% par l'employeur)
- Bénéficiaire de la complémentaire santé solidaire
- Salarié en CDD ou mission de moins de 3 mois ou à temps partiel moins de 15h par semaine (l'adhésion à la mutuelle sera remplacée par le versement santé)
- CDD de moins de 12 mois
- CDD de plus de 12 mois avec justificatif d'une couverture prise par ailleurs
- Apprenti si la cotisation salariée équivaut à au moins 10% de son salaire brut ou si le CDD est inférieur à 12 mois (en cas de CDD de plus de 12 mois il faut justifier d'une couverture prise par ailleurs, avec les mêmes garanties)

LES RPS : RISQUES PSYCHO-SOCIAUX



Pour rappel, le terme de RPS, désigne les situations de travail où se constatent :

- Du stress (lié à la surcharge de travail, à un mode de management, manque de clarté des objectifs, manque de reconnaissance du travail effectué...)
- Des violences internes à l'entreprise de type harcèlement (moral ou sexuel), conflits...
- Des violences imposées par l'extérieur (insultes, menaces, agressions, incivilités...)

Ces situations peuvent avoir des conséquences graves sur la santé physique ou mentale des salariés : maladies cardio-vasculaires, troubles musculo-squelettiques, dépression, anxiété, épuisement professionnel ...

Ces situations ont également des conséquences sur l'entreprise :

- 1) L'absentéisme, turnover ou démotivation des équipes
- 2) La perte de productivité et une mauvaise image
- 3) Des risques de contentieux pour manquement à son obligation en matière de sécurité sur le poste de travail



Que doit, a minima, faire l'employeur sur ce sujet ?

- Intégrer l'analyse des risques potentiels dans son DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels)
- Mettre en place des mesures de prévention qui peuvent prendre la forme de formation sur les RPS et la détection des signaux faibles avant-coureurs de situations plus dangereuses
- Prendre les décisions qui peuvent faire baisser ces risques : tolérance zéro envers tout acte de harcèlement, réévaluation des charges de travail, instauration d'un climat de confiance permettant l'autonomie des collaborateurs via un management approprié, définition claire des attendus du travail qui permet de lui donner du sens, faciliter l'équilibre vie pro/vie perso, etc...

LES RPS : RISQUES PSYCHO-SOCIAUX (SUITE)

Astuce : l'INRS met à disposition des entreprises de moins de 50 salariés un outil permettant de faire sa propre évaluation du niveau de risque dans son entreprise

<https://www.inrs.fr/publications/outils/faire-le-point-rps>

Vous devrez y répondre à une quarantaine de questions





LES RH À TEMPS PARTAGÉ

Pourquoi nos clients nous demandent des profils RH à temps partagé ?

Contrairement à une structure traditionnelle où chaque entreprise dispose de son propre effectif, le modèle à temps partagé implique le partage d'une équipe ou d'un professionnel RH entre plusieurs organisations.

Il permet à l'entreprise de disposer de la bonne compétence le temps nécessaire pour mener à bien ses missions



Les avantages ? Avoir une expertise RH à temps partiels dans son organisation qui permet de gérer l'ensemble des activités.

Les RH à temps partagé partagent leur temps auprès de plusieurs entreprises, ce qui les enrichit chaque jour. Nous nous attachons à la compétence de nos RH à temps partagés, en animant notre communauté autour de situations concrètes. Nous mettons à leur disposition, une base d'informations importante et restons toujours à leur écoute pour trouver des solutions métiers ou outils.

Un RH à temps partagé **Ability Shared** est un RH **UNIQUE**, **CRÉATIF** et **APPORTEUR** de solutions