SYNinfos en ligne...

SYndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion

LA LETTRE D'INFORMATION EN LIGNE DU SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYEURS SPECIFIQUES D'INSERTION

Avril-Mai 2019 - Lettre d'information en ligne du SyNESI - N° 201905 018

VIE SYNDICALE

L'AGENDA DES INSTANCES

* Mercredi 22 mai : Conseil d'Administration du SyNESI (CA)

* Mardi 28 mai : Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF)

Rappel : **adhérents, pensez à noter dès à présent dans vos agendas que la date de la prochaine Assemblée Générale Ordinaire du SyNESI a été fixée au mercredi 12 juin 2019. Elle sera précédée d'une AG Extraordinaire visant à valider quelques modifications statutaires.**

ACTUALITÉS DE LA BRANCHE

Formation

L'OPérateur de COmpétences (OPCO) de la cohésion sociale est désormais créé (voir notre article sur notre site : **ICI**) et dans le cadre de sa gestion paritaire, le SyNESI siège désormais à son Conseil d'Administration (Titulaire : David HORIOT et suppléant : Christian TREYSSÈDE).

Même si on peut espérer qu'à terme, les ACI vont pouvoir trouver leur compte dans la réforme de la formation professionnelle, il est évident que ce contexte de réorganisation des acteurs en la matière vient perturber encore un peu plus les mécanismes déjà fragiles de mise en œuvre de leurs actions de formation. C'est notamment le cas pour l'engagement des actions du PIC-IAE 2019 et pour les structures du secteur agricole cotisant au FAFSEA dont les formations engagées avec le soutien de ce dernier doivent pouvoir être poursuivies avec OCAPIAT, le nouvel OPCO de ce secteur mais qui, dans l'état actuelle des choses, doivent désormais rejoindre l'OPCO de la cohésion sociale. Sur ces différents sujets, la présidence de la Commission Emploi Formation (CPNEF) de la branche des ACI a alerté les nouvelles instances d'Uniformation pour qu'une attention particulière leur soit très rapidement apportée.

Par ailleurs, la CPNEF des ACI a porté la voix de la branche professionnelle (délégations employeurs et salariés) auprès des pouvoirs publics pour faire connaitre ses priorités 2019 relatives à la formation des salariés en parcours d'insertion. Celles-ci ont été rappelées dans un communiqué qui a été transmis au nouveau Conseil National de l'Inclusion dans l'Emploi et que nous vous engageons à diffuser largement auprès de vos partenaires locaux (retrouvez le communiqué **ICI**).

Interprétation

En matière de démission d'un salarié en CDI, notre CCN, dans son article 2.2 Section 3 Titre VI, renvoie aux dispositions légales qui renvoient elles-mêmes à la convention collective (!) où aux usages dans la profession. Aussi, la CCPNI de la branche des ACI a-t-elle précisé, dans un avis en date du 3 avril dernier, que l'usage dans la profession est qu'en l'absence de meilleurs accord entre les parties il soit prévu un préavis d'un mois pour les employés et techniciens et 3 mois pour les cadres.

Rappelons que le non-respect du préavis par un(e) salarié(e) peut ouvrir droit à des dommages-intérêts au profit de l'employeur lorsqu'il en fait la demande auprès du conseil de prud'hommes. Par ailleurs, il existe des cas de dispense de préavis auxquels un(e) démissionnaire peut se référer :

• Cas d'une femme enceinte avec une grossesse apparente ;
• Non-respect de ses obligations par l'employeur notamment en cas de non-paiement de salaire, de modification unilatérale du contrat de travail, d'exposition expresse de l'employé au danger… ;
• Démission pendant la période d'essai.

Enfin, le délai de préavis ne peut être suspendu que par les jours de congés payés, contrairement à l'arrêt maladie, la maternité ou la grève qui ne peuvent pas en être décomptés.

Négociation

Le temps passe vite et notre CCN a déjà fait l'objet de nombreux avenants et avis d'interprétation. Par ailleurs, les lois et ordonnances qui ont réformé le droit du travail sont venus modifier le droit commun auquel elle se réfère, rendant sa lecture parfois difficile. Aussi, depuis plusieurs mois, la branche professionnelle a engagé un travail de mise en conformité de la CCN 3016. Il ne s'agit pas à ce stade d'une renégociation mais bien d'un "toilettage" destiné à en rendre la lecture, et donc l'utilisation, plus aisée.

Ce travail long et délicat débouchera prochainement sur des avenants qui seront progressivement signés et proposés à l'extension mais dans cette attente, nous vous proposerons régulièrement quelques rappels d'évolution juridique qui sont venus impacté notre convention collective.

A ce titre, vous trouverez dessous un petit tableau récapitulatif des changements apportés par la loi au sujet des congés exceptionnels pour évènements familiaux (la règle applicable est en gras):

Motif	**Loi**	**CCN 3016**
Mariage, pacs	**4 jours**	(4 j)
Naissance ou adoption	**3 jours**	
Mariage enfant	**1 jour**	
Décès enfant	**5 jours**	(4 j)
Décès conjoint ou partenaire pacsé(e)	(3 j)	**4 jours**
Autres décès familiaux	**3 jours pour Concubin/Ascendants/ Beaux-parents/Frères ou Sœurs**	(2 j pour Frères/ sœurs/ascendants)
Survenance d'un handicap chez un enfant	**2 jours**	(-)

AUTRES INFOS UTILES AUX EMPLOYEURS

Emplois saisonniers et stages : quelles sont les obligations de l'employeur ?

La période estivale est propice à l'embauche d'emplois saisonniers ou à l'accueil de stagiaires. Pour l'emploi saisonnier, rappelons que l'employeur est soumis à une règlementation spécifique : comme pour tout salarié, il est tenu de remplir une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) mais par ailleurs, si l'employeur dispose d'un emploi saisonnier compatible avec sa qualification, le salarié dispose lui d'un droit à être reconduit s'il a déjà travaillé comme saisonnier dans la structure, sous condition d'y avoir effectué au moins 2 saisons durant 2 années consécutives. A noter que le calcul de l'ancienneté du salarié s'établit en cumulant les durées des contrats saisonniers successifs. Quant au stage, il s'effectue obligatoirement sous couvert d'une convention écrite co-signée entre le stagiaire, l'établissement d'enseignement et l'employeur. La convention de stage ne permet pas de remplacer un salarié. A partir de 2 mois de stage : une rémunération s'impose mais l'obligation d'établir une DPAE est dispensée.

* Stagiaire, taux horaire minimal : 3,75 €/heure, exonérés de cotisations sociales si la somme ne dépasse pas ce montant horaire. Pour en savoir plus, cliquez ici.

1er mai : comment rémunérer ses salariés ?

Bien que jour d'ordinaire chômé et férié, deux cas de figure se présentent le 1er mai :
* Les salariés qui ne travaillent pas ce jour-là ne peuvent pas subir de réduction de salaire,
* les salariés qui travaillent bénéficient du doublement de leur rémunération.

Quelles sont les mentions obligatoires à faire figurer sur un site web ?

A l'heure du numérique, les structures de l'ESS, comme autant d'entreprises ou d'administrations ont choisi elles aussi de sensibiliser les internautes en les informant de leurs actions, de leurs savoir-faire, via un site internet. Toutefois, il doit être fait état sur ce site de certaines mentions :
* L'identification de son responsable ; l'auteur du site, ses coordonnées, ainsi que son hébergeur,
* la forme juridique de la structure, ex : association,
* la nature de l'activité : commerciale, artisanale ou réglementée,
* l'obligation d'informer les internautes de l'utilisation de cookies et en finalité d'obtenir leur consentement.
Attention : s'il y a collecte de données personnelles (à des fins de création de fichier), obligation de déclaration du site à la CNIL.

Une salariée veut démissionner pendant son congé de maternité dans le but d'élever son enfant. Est-elle soumise à préavis ?

L'employeur ne peut en aucun cas imposer un préavis à une salariée qui, à la fin de son congé maternité démissionne parce qu'elle souhaite élever son enfant. Toutefois, elle doit informer son employeur qu'elle souhaite rompre son contrat de travail : par LRAR ou remise en main propre contre récépissé au moins 15 jours avant la fin de son congé . Pour autant, il n'est pas question ici de préavis. Malgré tout, si l'employeur impose un préavis, il encourt une amende de 1500 € et le versement d'une indemnité au profit de ladite salariée. Cette salariée peut aussi être dispensée d'un délai de préavis lorsqu'elle démissionne 2 mois après la naissance ou l'arrivée de son enfant (adoption). Dans ce contexte, elle peut bénéficier d'une priorité de réembauche si elle en fait la demande.

Rupture conventionnelle du CDI

Employeur et salarié souhaitent d'un commun accord mettre fin au contrat de travail : c'est la rupture conventionnelle du CDI. Une convention homologuée est établie, elle permet au salarié de percevoir une indemnité et de bénéficier de ses droits à l'assurance chômage. Les représentants du personnel peuvent être aussi concernés mais l'accord est soumis dans ce cas à l'autorisation de l'inspection du travail.

Le SyNESI s'implique pour vous, impliquez-vous pour lui : adhérez !

Retrouvez le nouvel édito du Président du SyNESI sur notre site en cliquant : **ICI**

Merci d'adresser toutes vos correspondances postales à : SyNESI 7, rue Biscornet 75012 PARIS