

ACTUALITÉS SOCIALES

LA PORTABILITÉ DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE

Les garanties de prévoyance sont celles qui permettent une couverture du salarié pour les risques liés à l'incapacité de travail, l'invalidité et le décès. En agriculture, des accords collectifs mettent en place des régimes de prévoyance, applicables selon l'ancienneté du salarié.

La portabilité signifie qu'à l'issue de leur contrat, les salariés bénéficieront d'un maintien des garanties durant la période d'indemnisation du chômage et dans la limite maximum de 12 mois. Sont concer-

nés les salariés dont la rupture du contrat leur permet de prétendre aux allocations chômage, hors licenciement pour faute lourde, et qui ont bénéficié des garanties pendant leur contrat.

Depuis le 1^{er} juin 2015, la portabilité des garanties prévoyance s'applique en complément de la portabilité de la garantie de protection sociale complémentaire.

Cette portabilité qui ne concernait pas l'agriculture et était facultative, **devient obligatoire.**

Pour l'employeur :

- Mentionner le maintien gratuit des garanties dans le certificat de travail,
- Informer l'organisme assureur de la fin du contrat.

Pour le salarié sortant :

- Justifier auprès de l'organisme assureur qu'il remplit bien les conditions pour pouvoir bénéficier de la portabilité.

LE TRAVAIL DES SALARIÉS MINEURS EN HAUTEUR

Depuis le 2 mai 2015, il n'est plus interdit de faire travailler un jeune de moins de 18 ans en hauteur, sous certaines conditions :

- le travail est de courte durée et non répétitif,
- le travail ne va pas à l'encontre de la protection collective des salariés,
- le travail s'exécute sans risque de chute.

Si ces conditions sont remplies et transcrites dans le DUER*, il n'est pas nécessaire de formaliser une procédure auprès de l'inspection du travail.

LE TRAVAIL DES MINEURS EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Depuis le 2 mai 2015, une soupléssse a été introduite dans le régime de dérogation aux travaux interdits et réglementés. Une simple déclaration auprès de l'inspecteur du travail suffit désormais pour affecter des travaux dangereux aux mineurs en formation professionnelle.

La démarche est simplifiée et les informations à transmettre sont allégées. Les démarches sont souvent faites en pratique par les établissements de formation dont relèvent les jeunes. L'employeur doit s'en assurer ; il lui appartient aussi de procéder à l'évaluation des risques (DUER*) sur son exploitation et d'encadrer le jeune.



EMBAUCHER UN APPRENTI

Dès juillet 2015, les entreprises de moins de 11 salariés pourraient embaucher des apprentis mineurs et voir leur salaire « pris en charge par l'Etat ».

En avril, le Président de la République a annoncé que les très petites entreprises (moins de 11 salariés) ne « paieront plus rien » (ni salaire, ni cotisations) pour l'emploi d'un apprenti mineur en 1^{ère} année de formation. Et ce, pour les contrats d'apprentissage signés à compter du mois de juillet.

Concrètement, les employeurs concernés devraient percevoir une aide trimestrielle, l'aide « TPE jeune apprenti » de 1 100€, correspondant à la rémunération légale et aux cotisations sociales attachées. A noter que le dispositif ne change rien du côté de l'apprenti.

L'objectif de cette mesure est de faciliter le recrutement des jeunes en apprentissage afin qu'ils apprennent leur futur métier dans des conditions réelles. Les textes officiels sont attendus.

LES STAGES

Pour les stages dont la durée est supérieure à 2 mois (à 3 mois pour les stages réalisés par un élève de 2nd degré de l'enseignement agricole par alternance), une gratification minimale doit être versée au stagiaire. Cette gratification est de 3,30€/heure lorsque la convention de stage est conclue depuis le 1^{er} janvier 2015 ; cette gratification passera à 3,60 €/heure pour les conventions qui seront signées à partir du 1^{er} septembre 2015.

L'administration prévoit que la gratification obligatoire du stagiaire se calcule selon le temps de présence effective du stagiaire.

Cette gratification ne doit pas tenir compte des éventuels avantages en nature qui sont accordés au stagiaire et est exonérée des charges sociales dans la limite de ce montant. Il faut noter que si la gratification et les avantages versés dépassent la limite d'exonération, il appartient au maître de stage de déclarer le stagiaire à la MSA, de l'affilier à l'ATEXA et de payer les cotisations sociales sur la fraction excédentaire.

*DUER : Document Unique d'Evaluation des Risques