

agriemploi



SOMMAIRE

Coronavirus COVID 19

► Formation professionnelle : report de certaines échéances

► Médecine du travail : report de certaines visites médicales jusqu'à la fin de l'année

Formation professionnelle : report de certaines échéances

Une ordonnance du 1^{er} avril 2020, reporte à la fin de l'année les échéances des entretiens professionnels d'état des lieux prévus en 2020 et autorise la prolongation si besoin des contrats d'apprentissage et de professionnalisation jusqu'à la fin du cycle de formation engagé.

■ Un délai supplémentaire est accordé pour réaliser l'entretien professionnel de bilan

Pour rappel (cf. notre numéro du 28 février dernier), l'entretien professionnel est à réaliser avec les salariés par tous les employeurs. C'est un rendez-vous spécifique qui a pour objectif d'aborder les perspectives d'évolution de l'activité professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et favoriser son employabilité.

Cet entretien a lieu au minimum tous les 2 ans, à compter de la date d'embauche du salarié. Pour les salariés présents dans l'entreprise au 7 mars 2014, le premier entretien professionnel s'est déroulé en principe le 7 mars 2016 au plus tard.

Tous les 6 ans, l'employeur doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Pour les salariés qui étaient en poste au 7 mars 2014, l'état des lieux récapitulatif a dû se tenir en pratique avant le 7 mars 2020.

Ainsi, pour les salariés dont le premier entretien professionnel d'état des lieux doit être organisé au cours de l'année 2020, les employeurs concernés peuvent prendre l'initiative d'en reporter la date initialement prévue, jusqu'au 31 décembre 2020.

Dans le même temps, les sanctions attachées au non-respect des délais de réalisation des entretiens récapitulatifs tous les 6 ans, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, sont supprimées pour la période courant à compter du 12 mars et jusqu'au 31 décembre 2020.

En effet, dans ces entreprises, si le salarié n'a pas bénéficié, durant cette période de 6 ans, des entretiens obligatoires et d'au moins une formation autre que les formations dites « obligatoires », l'employeur est sanctionné : il doit verser un abondement correctif au compte personnel de formation du salarié concerné. À titre transitoire, jusqu'au 31 décembre 2020, il est également possible d'échapper à l'abondement correctif si le salarié a bénéficié de tous ses entretiens et d'au moins 2 des 3 mesures suivantes : action de formation, acquisition d'une certification, progression salariale ou professionnelle.

A noter : pour les salariés en télétravail, rien ne s'oppose à l'organisation d'un entretien en visioconférence.

Veuillez ne plus m'envoyer la lettre « agriemploi »

Attention, la reproduction de ce document n'est autorisée que pour votre usage personnel et les besoins de votre entreprise.

Si vous souhaitez des informations complémentaires concernant les sujets d'actualités sociales traités ou encore pour tout conseil juridique, veuillez contacter le service emploi de votre syndicat.

A NE PAS MANQUER

15 mai : Déclaration sociale nominative (DSN) des salariés au titre de la paie d'avril.

15 mai : Versement des cotisations sociales au titre des salaires d'avril.



▪ Prolongation des contrats en alternance

L'ordonnance autorise la **prolongation** des **contrats d'apprentissage et de professionnalisation**, pour tenir compte de la suspension de l'accueil des apprentis et des stagiaires par les centres de formation d'apprentis (CFA) et les organismes de formation. En effet, eu égard aux circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire, l'activité de ces organismes ne peut pas s'exercer conformément au calendrier de l'alternance initialement prévu lors de la conclusion du contrat. Des sessions de formation et parfois des examens terminaux sont par conséquent reportés à des dates qui peuvent être postérieures aux dates de fin d'exécution des contrats. L'objectif est donc de permettre aux employeurs et salariés, de prolonger les contrats afin qu'ils puissent couvrir la totalité du cycle de formation.

Cette prolongation est admise lorsque la date de **fin d'exécution** d'un de ces contrats intervient **entre le 12 mars et le 31 juillet 2020** sans que le salarié ait achevé son cycle de formation en raison du report ou de l'annulation de sessions de formation ou d'examens.

Il est ainsi possible de prolonger le contrat **par avenant jusqu'à l'achèvement** du **cycle** de la **formation** suivie.

Par ailleurs, la **durée** pendant laquelle un jeune peut être **accueilli en centre de formation d'apprentis** avant de trouver un employeur est allongée. En principe fixée à trois mois, elle est portée à **six mois** pour les personnes dont le cycle de formation est en cours au 12 mars 2020, afin de tenir compte des difficultés de recherche d'emploi liées à la crise sanitaire.

LE SAVIEZ-VOUS ?

L'employeur peut-il imposer le solde des congés payés au 31 mai ?

Il revient à l'employeur d'organiser la prise des congés payés. Cela relève de son pouvoir de direction, même si en pratique, l'employeur tient souvent compte des demandes de salariés.

Il doit respecter la procédure d'organisation de la prise de congés (ordre des départs, information des salariés de la période de prise des congés, communication dans les délais des dates de congés, information du CSE, ...). Dans ce cadre seulement, il pourra alors imposer au salarié de prendre ses congés dans les délais impartis.

Les congés payés constituent un droit annuel au repos pour le salarié et une obligation pour l'employeur de donner effectivement ce repos. Aussi, le salarié qui n'a pas été empêché de prendre les congés auxquels il a droit et dont il n'a pas sollicité le report, les perd en principe à la fin de la période de prise des congés (le plus souvent au 31 mai). L'employeur peut imposer au salarié de solder ses congés avant la fin de la période de prise de congés prévue dans l'entreprise.

A noter : durant la crise sanitaire des règles particulières ont été prises (reportez-vous à notre numéro du 27 mars).



Médecine du travail : report de certaines visites médicales jusqu'à la fin de l'année

Dans le cadre de la crise sanitaire, un décret du 8 avril dernier prévoit que la visite d'information et de prévention ainsi que l'examen d'aptitude et la visite intermédiaire devant avoir lieu entre le 12 mars et le 31 août peuvent être repoussés jusqu'au 31 décembre 2020, sauf exception ou appréciation contraire du médecin du travail. Un tel report n'est cependant pas permis pour certains salariés bénéficiant d'un suivi spécifique.

De plus, la visite de préreprise peut dans certaines conditions ne pas être organisée, et les règles de la visite de reprise sont également adaptées.

▪ Les visites médicales pouvant être reportées

Le médecin du travail peut reporter, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, la date de réalisation des visites et examens médicaux suivants, dont l'échéance est normalement comprise entre le 12 mars et le 31 août 2020 :

- La visite d'information et de prévention initiale ;
- Le renouvellement de la visite d'information et de prévention ;
- Le renouvellement de l'examen d'aptitude et de la visite intermédiaire pour les salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé.

Le médecin du travail n'est pas tenu d'organiser la visite de préreprise, lorsque la reprise du travail intervient avant le 31 août 2020.

▪ Les visites médicales devant être maintenues

Sont exclues de cette possibilité de report les visites médicales suivantes pour certaines catégories de salariés :

- La visite d'information et de prévention initiale pour les travailleurs handicapés, les travailleurs mineurs, les travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité, les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, les travailleurs de nuit ;
- L'examen médical d'aptitude initial pour les salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé.

De plus, aucune visite ni aucun examen ne peuvent être reportés ou ne pas être organisés lorsque le médecin du travail estime indispensable de respecter l'échéance normale, au regard des informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié, ainsi que des risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail.

Pour les travailleurs titulaires d'un CDD, le médecin du travail tient compte des visites et examens dont l'intéressé a bénéficié le cas échéant au cours des douze derniers mois.

▪ Les règles relatives à l'organisation des visites de reprise sont adaptées

En principe, le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail après un congé de maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle ou après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, dans un délai de huit jours suivant la reprise effective du travail.

Par **dérogation**, le décret prévoit que le médecin du travail :

- Organise l'**examen avant la reprise effective** du travail lorsqu'il concerne les **travailleurs handicapés**, les travailleurs **mineurs**, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une **pension d'invalidité**, les **femmes enceintes**, venant d'accoucher ou allaitantes, et les travailleurs de nuit ;
- Peut **reporter l'examen**, sans que ce report ne fasse obstacle à la reprise du travail, sauf s'il porte une appréciation contraire, **dans la limite d'un mois suivant la reprise** du travail pour les salariés faisant l'objet d'un **suivi individuel renforcé** et dans la limite de trois mois suivant la reprise du travail pour les autres travailleurs.

▪ Les modalités d'information du report pour l'employeur et le salarié

Lorsqu'une visite médicale est reportée, le **médecin du travail informe l'employeur** et le salarié, en leur communiquant la **date** à laquelle la **visite est reprogrammée**.

Si le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du salarié, il invite l'employeur à communiquer à ce dernier ces informations.



Pour plus de renseignements, contactez votre fédération départementale !

FNSEA 16

Maison de l'Agriculture
53 impasse Louis Daguerre
16021 ANGOULEME CEDEX
05 45 61 62 63
fnsea16@mda16.com

FNSEA 17

2 Avenue de Fétilly
17074 LA ROCHELLE CEDEX 9
05 46 34 44 22
fnsea17@orange.fr

FDSEA 19

Puy Pinçon Tulle Est
19001 TULLE CEDEX
05 55 21 55 80
fdsea19@reussir.fr

FDSEA 23

2 Rue Martinet
23000 GUÉRET
05 55 41 71 20
fdsea.creuse.gathion@orange.fr

FDSEA 24

Boulevard des Saveurs
Pôle Interconsulaire
24060 PERIGUEUX CEDEX 9
05 53 35 88 41
employeurs@fdsea24.fr

FNSEA 33

Service Employeurs
17 Cours Xavier Arnoz
33082 BORDEAUX CEDEX
05 56 00 73 67
service.employeurs@fdsea33.fr

FDSEA 40

55 Avenue Cronstadt
40000 MONT-DE-MARSAN
05 58 85 44 22
fdsea.40@wanadoo.fr

FDSEA 47

9 Bd Sylvain Dumon
B.P. 107
47004 AGEN CEDEX
05 53 77 29 50
fdsea47@gmail.com

FDSEA 64

124 Boulevard Tourasse
64000 PAU
05 59 30 80 40
contact@fdsea64.fr

FNSEA 79

Maison de l'Agriculture
Les Ruralies - CS 80004
79231 PRAHECQ CEDEX
05 49 77 16 69
fdsea79@wanadoo.fr

FNSEA 86

Agropole
2133, Route de Chauvigny
86550 MIGNALOUX BEAUVOIR
05 49 44 74 68
fnsea86@yahoo.fr

FDSEA 87

SAFRAN
2, Avenue Georges Guingouin
87017 LIMOGES CEDEX 1
05 87 50 41 04
fdsea87@safran87.fr