

ACTUALITES SOCIALES – JUIN / JUILLET 2019

Au sommaire

- L'embauche des mineurs pendant l'été
- L'allongement du congé paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant
- Contribution formation continue 2019
- En bref

L'embauche des mineurs pendant l'été

L'embauche de jeunes de moins de 18 ans pose quelques difficultés puisque de nombreuses obligations spécifiques doivent être respectées par les employeurs sous peine de sanctions.

■ AGE D'ADMISSION AU TRAVAIL

Avant l'embauche, l'employeur doit vérifier que le jeune a l'âge minimum requis pour travailler.

En principe, le jeune doit avoir au minimum **16 ans** pour être employé sauf exceptions prévues par le Code du travail.

Notamment, il est possible d'embaucher des jeunes d'au moins 14 ans pendant les périodes de vacances scolaires sous certaines conditions.

■ FORMALITE A L'EMBAUCHE

Les mineurs non émancipés ne peuvent être embauchés que sous réserve d'une autorisation de son représentant légal.

Pour les mineurs de moins de 16 ans ainsi que pour les apprentis, une autorisation expresse du représentant légal est exigée.

Par ailleurs, l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail en lui adressant une demande au moins 15 jours avant la date prévue d'embauche.

Enfin, l'employeur doit, comme pour tout autre salarié, faire une déclaration préalable à l'embauche et faire passer une visite médicale avant l'affectation sur le poste.

■ STATUT DU JEUNE PENDANT L'EXECUTION DU CONTRAT

▪ Durée du travail

Pour les mineurs de plus de 16 ans, la durée du travail ne peut excéder 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

Pour les mineurs de moins de 16 ans, celle-ci ne peut excéder 7 heures par jour dans la limite de 35 heures par semaine.

A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail.

△ **S'agissant des contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019, dans certains secteurs d'activité (BTP, activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers), les employeurs bénéficient d'une dérogation de droit. Les jeunes peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine, dans la limite de 10 heures par jour et de 40 heures par semaine.**

▪ Repos quotidien

Pour les mineurs de plus de 16 ans, il ne peut être inférieur à 12 heures consécutives.

Pour les mineurs de moins de 16 ans, il ne peut être inférieur à 14 heures consécutives.

- **Activités interdites**

Il est interdit d'employer des mineurs pour des travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. Des dérogations sont cependant prévues.

- **Rémunération**

À défaut de dispositions conventionnelles contraires, les travailleurs mineurs sont rémunérés au minimum sur la base du Smic minoré en fonction de l'âge.

Montants du Smic minoré d'un salarié mineur

Âge du salarié	Smic horaire brut minoré
17 ans	9,03 €
16 ans (et moins)	8,02 €

Le non-respect de l'âge d'admission au travail est sanctionné par la nullité du contrat de travail et est passible d'une amende de 1 500 € pour une personne physique et de 7 500 € pour une personne morale.

L'allongement du congé paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant



La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a prévu l'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant assorti du versement d'indemnités journalières pour les salariés et les travailleurs indépendants et de l'allocation de remplacement pour les exploitants agricoles. Le dispositif entre en vigueur pour les bébés nés à compter du 1er juillet 2019.

■ UN CONGE DE 30 JOURS EN CAS D'HOSPITALISATION D'UN NOUVEAU-NE DANS UNE UNITE DE SOINS

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est normalement d'une durée de 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples). Mais lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, un **congé supplémentaire** est accordé, de droit, au père, au conjoint de la mère ou à la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle (C. trav. art. L 1225-35, al. 4 et D 1225-28-1).

Ce congé est accordé pendant la période d'hospitalisation, pour une **durée** maximale de 30 jours consécutifs. Il est pris, comme le congé de paternité « de droit commun », dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant (C. trav. art. D 1225-8-1, al. 1). Il peut être accordé au titre des naissances intervenant à compter du **1^{er} juillet 2019** (décret art. 5).

A noter que la durée du congé est nécessairement liée à celle de l'hospitalisation du nouveau-né : si celle-ci est inférieure à 30 jours, le congé le sera aussi. Le congé doit être **pris en une seule fois**, sans pouvoir être fractionné : par exemple, le salarié ne peut pas s'absenter 15 jours, reprendre le travail et s'absenter de nouveau 15 jours pendant la période de 4 mois.

Le salarié bénéficiant de ce congé en informe son employeur sans délai en transmettant un document justifiant de cette hospitalisation dans une unité (arrêté du 24-6-2019, art. 1) :

- - de néonatalogie ;
- - de réanimation néonatale ;
- - de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons ;
- - de réanimation pédiatrique et néonatale.

■ LES MODALITES D'INDEMNISATION

► **Pour les salariés**, ce congé supplémentaire donne lieu au versement d'indemnités journalières de repos dont le montant est aligné sur celui des indemnités journalières versées par les caisses primaires d'assurance maladie dans le cadre du congé de paternité « de droit commun » (CSS art. L 331-8).

Pour rappel, le montant journalier minimal est de 9,53 €.

► **Les travailleurs indépendants non agricoles et les exploitants agricoles** bénéficient également de l'indemnisation du congé supplémentaire de paternité en cas d'hospitalisation immédiate du nouveau-né (CSS art. L 623-1, II, al. 2 et C. rur. art. L 732-12-1, al. 2).

Les indemnités journalières forfaitaires seront versées aux travailleurs indépendants (père, conjoint de la mère ou personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle) pendant toute la période d'hospitalisation du nouveau-né dans une ou plusieurs des unités de soins spécialisées énoncées ci-dessus et au maximum pendant 30 jours consécutifs.

Pour mémoire, le montant de l'indemnité journalière forfaitaire est égal à 1/730 du plafond annuel de la sécurité sociale (CSS art. D 613-4-2, al. 1), soit 55,51 € en 2019.

■ LES FORMALITES A ACCOMPLIR

Pour bénéficier des indemnités journalières, l'assuré salarié ou travailleur indépendant doit transmettre à la caisse primaire d'assurance maladie dont il relève un bulletin justifiant de l'hospitalisation de l'enfant dans une unité de soins spécialisée mentionnée ci-dessus.

Il doit aussi attester de la cessation de son activité professionnelle pendant la période d'hospitalisation de l'enfant dans la limite de la durée maximale de 30 jours consécutifs (CSS art. D 331-4 et D 613-4-5 modifiés) ; le même bulletin accompagnera la demande d'allocation de remplacement que l'exploitant agricole adressera sans délai à la caisse de mutualité sociale agricole (C. rur. art. D 732-29 modifié).

Contribution formation continue 2019

La loi pour la « Liberté de choisir son Avenir Professionnel du 5 septembre 2018 » a réformé en profondeur le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020, les OPCA sont progressivement remplacés par les opérateurs de compétences (OPCO).

► En 2019, **les entreprises de 11 salariés et plus** devront s'acquitter, **avant le 15 septembre 2019**, d'un acompte au titre des salaires de 2019, qui sera déduit des contributions formation continue à verser avant le 1^{er} mars 2020.

Cet acompte est calculé sur 75% de la masse salariale annuelle de 2018, auquel s'applique le taux légal de 1%. Si l'entreprise s'est créée en 2019, l'assiette de contribution sera égale à 75% de la masse salariale annuelle de 2019 estimée.

► **Si l'entreprise compte moins de 11 salariés**, la contribution sera calculée sur la masse salariale 2019, et devra être acquittée avant le 1^{er} mars 2020.

△ **Notons qu'il n'y a pas d'appel de taxe d'apprentissage sur la base de la masse salariale 2019, quelle que soit la taille de l'entreprise. Cette année est considérée comme une année blanche.**

A partir de 2020, la collecte interviendra au cours de l'année de versement des rémunérations.

A partir de 2021, la contribution sera versée à l'Urssaf au titre de l'année en cours, de la même manière que les cotisations de sécurité sociale, donc à un rythme mensuel pour le cas général.

En bref...

- ❖ **Taux de l'AGS** : l'AGS garantit le paiement des sommes dues aux salariés en cas de défaillance de l'entreprise. Le taux est maintenu à 0,15% au 1^{er} juillet 2019
- ❖ **Revalorisation de l'allocation chômage** : lors de sa réunion du 26 juin 2019, le Conseil d'administration de l'UNEDIC a revalorisé les allocations chômage de 0.70% à compter du 1^{er} juillet 2019
- ❖ **Prolongation du Contrat de sécurisation professionnelle** : Un avenant du 12 juin 2019 prévoit en effet de prolonger ce dispositif jusqu'au 30 juin 2021. Pour être applicable, cet avenant doit toutefois encore être agréé par le ministre du Travail.