



➔ Depuis le 1^{er} février 2007 - interdiction de fumer dans les entreprises

Le décret du 15 novembre 2006 pose le principe de l'interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif. Fait majeur dans la vie des entreprises, la nouvelle réglementation s'applique notamment à l'intérieur de tous les bâtiments qui constituent des lieux de travail : salles de réunion, de réception, lieux de passage, de restauration, les sanitaires... L'interdiction de fumer s'applique également dans les bureaux collectifs et individuels.

Ce décret sonne-t-il réellement la fin de la cigarette dans les entreprises? Probablement. En effet, si le texte prévoit que des emplacements pourront toujours être réservés aux fumeurs, les normes techniques qui s'y imposent rendent, en pratique, leur mise en place inenvisageable pour la plupart des employeurs. En revanche, ces derniers sont tenus à quelques obligations, en matière d'information et de mise en œuvre de la réforme.

L'affichage dans l'entreprise ➔

L'interdiction de fumer doit être clairement signalée à l'entrée et à l'intérieur des bâtiments. Toute la signalétique, des dépliants et des affichettes sont téléchargeables sur le site Internet

www.tabac.gouv.fr



La protection des salariés et des visiteurs contre le tabagisme passif ➔

L'employeur doit mettre en œuvre et faire respecter les dispositions du décret : interdiction effective de fumer pour toutes les personnes présentes dans l'entreprise, affichage, locaux fumeurs (le cas échéant) aux nouvelles normes... Pour cela, il peut utiliser son pouvoir d'organisation et, au besoin, son pouvoir disciplinaire. En cas de manquement à ses obligations, l'employeur encourt des sanctions pénales, allant de 135 à 750 €.

À noter qu'une amende forfaitaire de 68 € sera également délivrée à toute personne fumant dans un lieu à usage collectif.

Le contrôle ➔

C'est l'inspection du travail qui se chargera de vérifier l'application de cette interdiction de fumer dans les entreprises. Les agents de contrôle pourront donc relever les infractions aux nouvelles dispositions : fumer - et laisser fumer - dans un lieu non autorisé, ne pas signaler l'interdiction de fumer dans un bâtiment, mettre à disposition un local fumeur non conforme, favoriser sciemment - le non respect de l'interdiction de fumer...

Bon à savoir ➔

Depuis le 1^{er} février 2007, la MSA rembourse* certains traitements nicotiques de substitution, pour un montant maximum de 50 euros par an et par bénéficiaire. Renseignez-vous auprès des professionnels de santé ou de votre MSA.

* sur prescription médicale

Besoin d'informations supplémentaire sur la nouvelle réglementation ? Consultez le site officiel

www.tabac.gouv.fr ou téléphonez au 0825-309-310 (0,15€ la minute)

Info Employeurs agricoles

N°12 - Mars 2007

MSA de l'Aisne

NOUVEAUTÉS

➔ TAUX DE COTISATIONS : évolutions au 01/01/2007

- ▶ À la hausse : le taux de la de cotisation Médecine du Travail passe de 0,40 à 0,44%.
- ▶ À la baisse : le taux de la de cotisation assurance chômage perd 0,44 point et passe à 6,4% soit 2,40% en part salariale (-0,04 point) et 4% en part patronale (-0.4 point).

Rappel : la cotisation Accident du travail du personnel de bureau de l'ensemble des secteurs d'activités agricoles est de 1,10%. ➔ Retrouvez tous les taux AT 2007 en page interne

➔ AVANTAGES en nature et frais professionnels 2007

Revalorisation de la limite d'exonération du titre restaurant :

▶ Les employeurs qui participent financièrement à l'achat des tickets restaurant entre 50% et 60% de leur valeur, ne doivent réintégrer dans l'assiette de cotisations que les montants supérieurs à 4,98 €. Par exemple : si votre part employeur d'un chèque-déjeuner de 9€ s'élève à 5,4€ (60% du montant du titre), vous devez réintégrer 0,42€ (5,4 - 4,98) dans l'assiette de cotisations.

▶ Le barème 2007 des avantages en nature (repas, logements, téléphone mobile, véhicule de fonction...) est téléchargeable sur le site www.msa02.fr ➔ onglet : Entreprises ➔ rubrique : Pratique

Il peut également vous être adressé sur simple demande.

Barèmes fiscaux kilométriques :

▶ Des indemnités forfaitaires peuvent être allouées aux salariés lorsqu'ils utilisent leur véhicule personnel à des fins professionnelles. Ces indemnités sont exclues de l'assiette des cotisations sociales et des contributions, dans la limite de plafonds publiés chaque année par le fisc.

Toutefois, la part des indemnités qui dépassent ces plafonds est considérée comme un complément de salaire. Elle est alors soumise à cotisations et contributions sociales.

▶ Les barèmes fiscaux kilométriques applicables en 2007 sont disponibles sur le site www.msa02.fr ➔ rubrique : Employeurs ➔ onglet : Pratique ou sur simple demande.

➔ DÉCLARATION FISCALE au titre de la formation professionnelle : la MSA simplifie vos démarches

Vous employez moins de 10 salariés et vous versez vos cotisations FAFSEA à la MSA de l'Aisne ? La MSA peut effectuer, pour vous, la déclaration fiscale obligatoire n° 2486 au titre de la formation professionnelle.

Les secteurs d'activités concernés par cette mesure de simplification :

| | | | |
|----------|--|----------|---|
| Code 110 | Cultures Spécialisées, Endiviers | Code 180 | Cultures et élevages non spécialisés |
| Code 120 | Champignonnières | Code 190 | Viticulture |
| Code 130 | Élevages Spécialisés de gros animaux | Code 400 | Entreprises de travaux agricoles |
| Code 140 | Élevages Spécialisés de petits animaux | Code 410 | Entreprises de jardins, de reboisement, paysagistes (Sauf les Sociétés de Course) |

Les Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (CUMA) relevant de ces codes Accidents du Travail peuvent aussi bénéficier de cette mesure de simplification.

Téléchargez la convention de mandat sur le site Interne www.msa02.fr ➔ onglet : Entreprises ➔ rubrique : Pratique

ou demandez-la dans votre agence conseil habituelle. Vous avez jusqu'au 10 avril 2007 pour envoyer cette convention et son annexe - complétées, datées et signées - à la MSA.

Rappel : si vous ne souhaitez pas mandater la MSA, vous devez faire parvenir votre déclaration aux services fiscaux avant le 31 mai 2007.

Vous avez déjà signé cette convention en 2005 et en 2006 ? Le dispositif sera automatiquement reconduit pour cette année, sauf si vous demandez sa résiliation avant le 15 avril prochain.

Les centres des impôts continuent à vous envoyer la déclaration n°2486, cependant l'employeur qui a donné mandat à la MSA n'a pas à compléter cette déclaration.

MSA de l'Aisne

Rue Turgot

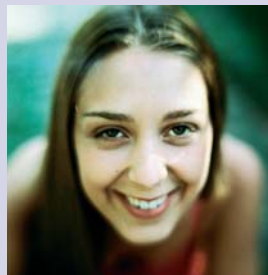
02008 Laon Cedex 9

tél. 03 23 23 65 00

www.msa02.fr



santé
famille
retraite
services



→ ZOOM SUR L'APPRENTISSAGE

Les conditions d'enregistrement du contrat d'apprentissage ont été modifiées il y a quelques mois ; de plus en plus d'entreprises du secteur agricole accueillent des apprentis en formation ; les écoles organisent en ce moment leurs « journées portes ouvertes »... L'occasion de faire le point sur un mode de formation de plus en plus répandu dans le secteur agricole.

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée. Comme pour tout contrat, il est assorti d'une période d'essai de deux mois au cours de laquelle l'une ou l'autre des deux parties peut mettre fin à son engagement, sans préavis ni motif. Passée cette période, la résiliation du contrat ne peut être envisagée que sur accord exprès, bilatéral et écrit des cosignataires, ou sur décision du conseil des prud'hommes.

► Bien que l'apprenti n'entre pas dans le calcul de l'effectif de l'entreprise, il a les mêmes droits et mêmes obligations que les salariés. Il doit aussi bénéficier des avantages sociaux prévus par l'employeur, ceux prévus à la convention collective ou à l'accord de branche.

PROCEDURES ADMINISTRATIVES :

► **Formalités préalables ou concomitantes :** L'embauche d'apprenti suppose la réalisation d'un certain nombre de démarches et formalités auprès de différents interlocuteurs (MSA, CFA, Chambre d'agriculture de l'Aisne...).

► La préparation du contrat :

Le CFA accompagne les entreprises dans la création du contrat d'apprentissage et renseigne sur les pièces complémentaires à fournir (déclaration en vue de la formation d'apprentis, dérogation machines dangereuses...).

► La signature du contrat d'apprentissage :

Le CFA propose un rendez-vous avec l'apprenti, son tuteur (s'il est mineur), l'employeur et un formateur du CFA pour signer le contrat d'apprentissage. Le contrat peut être directement envoyé à l'entreprise si un rendez-vous entre les différentes parties n'est pas possible.

► La déclaration unique d'embauche :

Comme pour tout contrat de travail, une déclaration unique d'embauche accompagnée d'une photocopie de la carte d'identité doivent être adressées à la MSA dans les huit jours qui précèdent la date d'embauche.

Il est nécessaire de mentionner le type de contrat : **contrat d'apprentissage**

► La déclaration de l'apprenti auprès d'une caisse de retraite complémentaire :

L'employeur est tenu de déclarer son apprenti auprès d'une caisse de retraite complémentaire dès son arrivée en entreprise. Celle-ci est obligatoirement mentionnée sur le contrat d'apprentissage.

► La visite médicale d'embauche :

L'employeur contacte le service de la médecine du travail de la MSA pour obtenir une visite médicale d'embauche. Celle-ci est **obligatoire et doit être effectuée au plus vite**. Elle permet de déterminer l'aptitude de l'apprenti.

► La dérogation à l'interdiction d'utiliser des machines dangereuses par les apprentis mineurs :

Elle est établie avec un formateur du CFA. Les machines dangereuses sont listées. La dérogation doit obligatoirement être présentée au **médecin de la MSA** lors de la visite médicale d'embauche de l'apprenti.



Les contrats d'apprentissage doivent obligatoirement transiter par le CFA dont dépend l'apprenti pour visa. Le CFA le transmet au plus vite à la Chambre d'Agriculture de l'Aisne. **Les contrats d'apprentissage doivent arriver au service d'enregistrement de la Chambre d'Agriculture au plus tard 5 jours ouvrables à compter du début d'exécution du contrat d'apprentissage.** La **Chambre d'Agriculture** doit enregistrer le contrat dans un délai de quinze jours suivant sa réception. Elle transmet ensuite une copie du contrat enregistré à L'ITEPSA ou la DDTE pour un contrôle de légalité.

Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à contacter

Le service formation de la Chambre d'agriculture de l'Aisne au **03 23 23 78 00**.
Le service juridique de l'Union des Syndicats Agricoles de l'Aisne au **03 23 22 50 31**.
La caisse de Mutualité Sociale Agricole de l'Aisne au **03 23 23 93 06**.

La rémunération de l'apprenti

• Sous réserve des dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un **salaires déterminé en pourcentage du SMIC**. La rémunération minimale est calculée en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation. Toutefois, lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat - avec le même employeur ou un employeur différent - sa rémunération doit être au moins égale à celle qu'il percevait précédemment (sauf convention collective plus favorable).

| Le salaire net minimum d'apprenti | 16/17 ans | 18/21 ans | 21 ans et + |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 ^{ère} année | 25% du SMIC | 41% du SMIC | 53% du SMIC |
| 2 ^e année | 37% du SMIC | 49% du SMIC | 61% du SMIC |
| 3 ^e année | 53% du SMIC | 65% du SMIC | 78% du SMIC |

SMIC horaire au 01/01/07 ► 8,27€

• Le temps effectif passé au Centre de Formation des Apprentis (CFA) est considéré comme du temps de travail. Il est donc compris dans la rémunération versée par l'employeur. Quelle que soit la durée de leur contrat et quelle que soit l'entreprise qui les emploie, **les apprentis sont exonérés de la Contribution Sociale Généralisée** et paient seulement la cotisation Prévoyance.

Le maître d'apprentissage

• C'est la personne qui est responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise. Tel un tuteur, il contribue à l'acquisition des compétences, et veille à ce que celles-ci correspondent à la qualification recherchée, et au diplôme préparé par l'apprenti. Cet encadrement s'effectue en lien avec le CFA : les tâches confiées à l'apprenti sont ainsi décidées en commun, des outils de liaison sont mis en place...

• En pratique, le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise, ou l'un des salariés. Il doit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre au moins équivalents à celui préparé par le jeune en formation, et justifier d'une expérience d'au moins trois ans ; le tout dans le même domaine d'activité que celui visé par l'apprenti. En l'absence de diplôme équivalent, l'expérience professionnelle du maître d'apprentissage doit être supérieure à cinq ans.

Le déroulement de la formation

• L'apprentissage repose sur le principe de la formation par alternance, en entreprise et au CFA. Cette alternance varie souvent en fonction du diplôme choisi et du centre. La plupart du temps, un jeune en CAPA ou en BPA est deux semaines sur trois en entreprise. En Bac professionnel ou BTS, le rythme est d'une semaine dans l'entreprise, une semaine au CFA.

ATTENTION ► depuis le 1^{er} janvier 2007, la Loi de Finances pour 2007 a supprimé pour toutes les entreprises l'exonération des cotisations Accidents du Travail et de Maladie Professionnelle. Ainsi pour tout nouveau contrat d'apprentissage conclu à compter du 1^{er} janvier 2007, la cotisation patronale d'accidents du travail et de maladie professionnelle sera due. Les contrats d'apprentissage conclus avant cette date continuent de bénéficier de l'exonération, sans changement jusqu'au terme du contrat.

* Les cotisations ne sont pas appelées sur le salaire réel de l'apprenti, mais sur des assiettes forfaitaires.

Les différentes aides liées au contrat d'apprentissage

► Des aides spécifiques pour l'apprenti et sa famille :

Depuis la réforme de l'apprentissage, les salaires versés aux apprentis sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un plafond fixé annuellement par la direction Générale des Impôts (pour 2006 ► 15051€). Cette disposition s'applique à l'apprenti ou au foyer fiscal auquel il est rattaché. Comme tout jeune salarié, l'apprenti peut également bénéficier de l'aide au logement. Ses parents peuvent toujours percevoir les allocations familiales jusqu'à ses 20 ans, si sa rémunération ne dépasse pas 55% du SMIC.

► Des aides, des avantages fiscaux et sociaux pour l'employeur :

L'apprentissage relève de la compétence du **Conseil Régional**. Celui de Picardie accompagne donc les entreprises dans leur mission de formation, en leur allouant une indemnité compensatrice forfaitaire de 1400€ par année scolaire. Elle peut atteindre 3400€ par an selon les niveaux de formation acquis et préparés par l'apprenti. C'est l'ITEPSA qui déclenche cette aide auprès de la région par l'envoi d'une copie du contrat d'apprentissage.

Un crédit d'impôt de 1600€ par an est accordé aux entreprises soumises à l'impôt sur le revenu ou l'impôt sur les sociétés, qui emploient des apprentis dont le contrat atteint une durée minimale d'un mois. Ce montant est porté à **2 200€** lorsqu'il s'agit d'un apprenti reconnu travailleur handicapé ou lorsque l'apprenti, âgé de 16 à 25 ans, bénéficie de l'accompagnement personnalisé prévu dans le cadre du CIVIS (contrat d'insertion dans la vie sociale).

La conclusion d'un contrat d'apprentissage donne droit à des exonérations de cotisations sociales

► Entreprises inscrites au registre des métiers ou ayant moins de 11 salariés :

L'exonération porte sur l'ensemble des cotisations patronales, salariales et la CSG. Les cotisations* de médecine du travail, ANEFA, PROVEA, AFNCA et FAFSEA (seulement pour les entreprises de moins de 10 salariés) **restent dues**.

► Entreprises employant plus de 11 salariés :

l'exonération porte sur les cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales, des prestations familiales et des accidents du travail (pour les contrats en cours) ainsi que sur la part salariale des cotisations chômage et retraite complémentaire. Ces cotisations sont prises en charge par l'État. Les cotisations* de retraite complémentaire et d'AGFF (part patronale), la cotisation Assurance Chômage (part patronale,) de logement, de transport, ANEFA, PROVEA, AFNCA, **restent dues**.