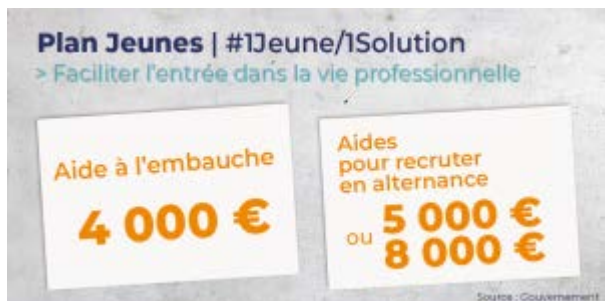




Coup de pouce de l'État aux jeunes et aux « travailleurs de la deuxième ligne »

Réactivation de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (ou prime « Macron »), prolongation de l'aide exceptionnelle à l'alternance et de celle à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans : telles sont les principales annonces faites par le Premier ministre lors de la Conférence du dialogue social qui s'est tenue le 15 mars 2021.

Jean Castex a fait part aux partenaires sociaux de 3 séries de

propositions et de décisions.

Sur l'emploi des jeunes

Pour continuer à encourager l'embauche des jeunes, alors que le plan « 1 jeune, 1 solution » est un « succès » (avec, en particulier mais pas seulement, 500 000 contrats d'apprentissage signés pour la seule année 2020), il a été décidé de prolonger à l'identique jusqu'au 31 décembre 2021 la prime exceptionnelle pour l'alternance, allant de 5 000 euros pour l'embauche de tout alternant de moins de 18 ans – en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation – à 8 000 euros pour l'embauche d'un alternant de plus de 18 ans. Ce maintien représente un effort budgétaire de 2,4 milliards d'euros pour l'État.

Concernant la **prime à l'embauche des jeunes** (d'un montant de 4 000 euros), l'exécutif a décidé de la prolonger jusqu'au 31 mai 2021 mais en la recentrant, à partir du mois d'avril, sur les salaires inférieurs à 1,6 Smic, dans une logique de sortie progressive des aides.

Sur les « **travailleurs de la deuxième ligne** ». – Au terme d'échanges avec les partenaires sociaux, le Gouvernement a décidé d'autoriser à nouveau, comme ces deux dernières années, le versement en 2021 d'une prime défiscalisée et exonérée de cotisations sociales de 1 000 euros. Il s'agit de « manifester une reconnaissance aux salariés dont la présence au travail s'est avérée indispensable pour assurer la continuité économique du pays tout au long de la crise » (caissiers, boulangers, agents de sécurité, travailleurs à domicile, etc.)



En question : l'entretien professionnel

Depuis la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le salarié doit bénéficier, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel avec son employeur et d'un entretien récapitulatif du parcours professionnel au bout de 6 ans (C. trav., art. L. 6315-1).

1. Qui est concerné par cet entretien ?

Toutes les entreprises quelle que soit leur taille et tous les salariés, quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD, temps plein, temps partiel...) sont concernés par l'entretien

professionnel créé par la loi du 5 mars 2014 dès lors qu'ils ont 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2. En quoi consiste l'entretien professionnel ?

Lors de cet entretien, seront évoqués le projet professionnel, les attentes et les possibilités d'évolution du salarié. L'entreprise doit définir avec le salarié les actions pertinentes à mettre en œuvre pour la réalisation du projet professionnel du salarié en adéquation avec les besoins de l'entreprise.

.../...

3. Que doit contenir cet entretien ?

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

4. Quel formalisme ?

L'entretien professionnel n'est pas en soi obligatoire pour le salarié, mais il l'est pour l'employeur. Par mesure de précaution, pour une preuve de ce qu'il a fait le nécessaire pour proposer l'entretien professionnel au salarié, l'employeur doit lui fixer un rendez-vous par écrit quelques jours avant la tenue de l'entretien (un email peut suffire dès lors que le salarié y répond).

L'employeur doit, en amont de l'entretien, informer le salarié qu'il peut recourir à des services de conseil en évolution professionnelle – CEP –, gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP (APEC, Pôle emploi, CAP emploi) qui pourront à des fins de préparation de l'entretien l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels.

L'entretien professionnel doit se dérouler durant le temps de travail du salarié et dans les locaux de l'entreprise ou sur le lieu de travail. Le temps passé à l'entretien constitue du temps de travail effectif. Selon le ministère du Travail, rien ne s'oppose à ce que l'entretien professionnel soit réalisé sous forme de visioconférence.

5. Quand doit avoir lieu l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel n'est pas limité à la périodicité de deux ans après l'embauche puis tous les deux ans mais il doit aussi être systématiquement **organisé après les principales périodes d'interruption d'activité pour le salarié** qui reprend à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé de solidarité familiale, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'un arrêt longue maladie (plus de 6 mois) prévu à l'article L. 324-1 du Code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. L'entretien professionnel doit aussi être organisé avant le départ du salarié en congé de proche aidant et en congé de solidarité familiale.

En outre, un entretien récapitulatif doit avoir lieu tous les six ans. Cet entretien récapitulatif a pour objet, d'une part, de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels bisannuels et, d'autre part, d'apprécier s'il a, au cours desdites six années :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

6. Comment apprécier les durées de deux et six ans

Les durées de deux et six ans s'apprécient par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Par conséquent, en application de l'article L. 6315-1 du Code du travail, l'entretien professionnel doit avoir lieu deux ans après l'embauche et l'entretien professionnel six ans après l'embauche, puis avec la même périodicité tant que le salarié fait partie de l'entreprise.

En raison de la crise sanitaire, l'ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020 diffère la réalisation de l'entretien professionnel bisannuel et de l'entretien récapitulatif jusqu'au 30 juin 2021. Les sanctions prévues par la loi dans le cas où les entretiens d'état des lieux du parcours professionnel de chaque salarié n'auraient pas été réalisés dans les délais ont également été suspendues jusqu'au 30 juin 2021.

Retrouvez l'ensemble des éléments pratiques sur la plaquette de l'OPCO-EP : <https://www.opcoep.fr/wp-content/uploads/Guide-employeur-entretien-professionnel-opcoep.pdf>

Contrat d'apprentissage : pas besoin d'un motif pour une rupture d'un commun accord

Si l'employeur et l'apprenti signent un document de résiliation du contrat d'apprentissage, il y a bien rupture d'un commun accord du contrat "peu importe le motif invoqué", précise la Cour de cassation dans un arrêt du 17 février 2021.

Après l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise, un accord écrit signé par l'employeur et l'apprenti peut mettre fin au contrat d'apprentissage (C. trav., art. L. 6222-18).

La Cour de cassation précise, dans une décision du 17 février 2021, que le motif "rupture d'un commun accord" ne doit pas nécessairement être indiqué sur le document signé par les parties.

Nécessité d'un écrit signé par l'employeur et l'apprenti

Dans cette affaire, l'employeur, l'apprenti et son représentant légal ont signé un document de constatation de rupture du contrat d'apprentissage en cochant non pas la case intitulée "rupture d'un commun accord" mais celle intitulée "autre". L'apprenti a ensuite contesté la rupture devant la juridiction prud'homale.

Pour la cour d'appel, saisie du litige, le motif "commun accord" n'ayant pas été coché, la rupture du contrat d'apprentissage n'est pas intervenue d'un commun accord des parties. Elle condamne donc l'employeur à verser à l'apprenti une somme représentant les salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat d'apprentissage. Estimant que la rupture matérialisée par la signature d'une constatation de rupture du contrat d'apprentissage est nécessairement d'un commun accord, l'employeur saisit la Cour de cassation qui lui donne raison.

Pas besoin d'un motif

Pour la Cour de cassation, les parties ayant signé un acte de résiliation du contrat d'apprentissage, la rupture est conforme aux dispositions de l'article L. 6222-18 du code du travail " peu important le motif invoqué".

La Cour avait déjà posé ce principe dans un précédent arrêt dans lequel elle avait également précisé que dès lors qu'un écrit est signé par l'employeur et l'apprenti, le motif de la rupture du contrat d'apprentissage importe peu (Cass. Soc., 5 juill. 2011, n° 10-11.659).

Remarque : au moment des faits, le contrat d'apprentissage pouvait être rompu par accord écrit signé par les parties passé les deux premiers mois d'exécution du contrat et non pas après l'échéance des 45 premiers jours de formation pratique en entreprise comme prévu actuellement par l'article L. 6222-18 du code du travail. La solution posée par la Cour de cassation reste valable malgré ce changement de rédaction.



Covid 19 et vaccination des salariés

Le Ministère du travail a mis en place un « Questions-réponses » sur la vaccination : [Vaccination-par-les-services-de-sante-au-travail](#)

Ce document a été mis à jour et apporte notamment des précisions sur la possibilité pour le salarié de s'absenter de son travail pour aller se faire vacciner. Si le salarié souhaite passer par son service de santé au travail, il est autorisé à s'absenter durant ces heures de travail et l'employeur ne peut s'y opposer. Toutefois, l'employeur doit être informé de son absence pour visite médicale.

Il est à noter que les salariés en situation d'affection de longue durée bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour cette vaccination rendue nécessaire par leur état de santé, précise le questions-réponses. L'employeur ne peut s'y opposer.

Dans les autres cas, le salarié ne dispose pas d'une autorisation d'absence de droit. Toutefois, le Ministère du travail recommande aux employeurs de faciliter l'accès des salariés à la vaccination et invite les salariés à se rapprocher de leur employeur pour s'organiser au mieux.

Enfin, le « Questions-réponses » apporte de nouvelles précisions quant à la prise en charge de la réparation d'éventuels effets indésirables de la vaccination contre la Covid-19. Il s'agit de la réparation intégrale des accidents médicaux imputables à des activités de soins réalisées lors de la campagne vaccinale anti-Covid-19.

La demande de réparation doit être adressée à l'Office national d'indemnisation des accidents médicaux ([ONIAM](#)).

Nouvelle mise à jour le 17 mars 2021

- Fonds de solidarité : [le formulaire de février est en ligne](#)
Vous pouvez faire votre demande d'aide au titre des pertes de chiffre d'affaires du mois de février jusqu'au 30 avril 2021.
- [Décret n° 2021-256 du 9 mars 2021](#) relatif au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation.

Organisation du concours « Un des Meilleurs Apprentis de France Boulangerie »

La signature d'une convention de partenariat entre la CNBPF, représentée par son Président Dominique ANRACT et la Société nationale des Meilleurs Ouvriers de France SnMOF, représentée par son Président Jean-François GIRARDIN a eu lieu le 4 mars. La SnMOF qui rassemble et représente les Meilleurs Ouvriers de France titulaires du titre, organise, notamment, le concours Un des Meilleurs Apprentis de France MAF.

Ce concours s'adresse aux jeunes de moins de 21 ans en formation initiale dans une centaine de métiers. Par cette convention, la SnMOF s'engage à reconnaître la CNBPF en qualité de Responsable national de ce métier, représentant le métier dans le concours MAF.

A noter que le concours des « Meilleurs Jeunes Boulangers de France » (MJB) n'est pas remis en cause, il coexistera avec le MAF.

Pour en savoir + : <https://www.boulangerie.org/wp-content/uploads/2021/03/CP-MAF-Boulangerie-du-9-mars-2021.pdf>



Elections Chambres de Métiers et de l'Artisanat

Les artisans se préparent à donner de la voix !

Dès cet automne, se tiendront **les élections des représentants des artisans dans les Chambres de Métiers et de l'Artisanat**.

C'est l'occasion pour chaque artisan de voter et de contribuer aux choix des grandes orientations à donner au secteur pour les 5 prochaines années.

L'U2P et l'ensemble de ses organisations membres : CAPEB, CGAD, CNAMS et CNATP se réunissent sous la liste intitulée **LA VOIX DES ARTISANS**.

LA VOIX DES ARTISANS s'engage à défendre les intérêts de tous les artisans et se mobilise autour de 4 axes prioritaires :

- Replacer l'artisanat au centre des politiques publiques et des actions de relance économique,
- Assurer un service de proximité de qualité à chaque artisan,
- Promouvoir l'Artisanat et renforcer l'identité artisanale,

- Accompagner les transitions numérique, énergétique et la formation des artisans.

La grande nouveauté est le **lancement d'une consultation participative nationale** : chaque artisan peut ainsi témoigner, débattre et soumettre ses idées **sur un espace dédié** : lavoixdesartisans.fr. Une occasion pour les artisans de se faire entendre en cette période de crise sanitaire et économique.

Alors, n'attendez plus... donnez de la voix !



26^{ème} édition du Forum de l'alternance 100% digitale

Du 12 au 16 avril

La CNBPF aura un stand pour la 3^{ème} année consécutive. L'objectif sera d'y déposer des offres d'emploi avec la collaboration du Syndicat des Boulangers du Grand Paris. Le Forum de l'alternance est le rendez-vous incontournable des jeunes, du CAP au Bac +5.

Temps fort de l'emploi en Ile-de-France, le Forum de l'alternance accueille chaque année plus de 15 000 jeunes et près de 100 exposants. En raison de la crise sanitaire, la

26^{ème} édition est 100% digitale.

Organisé par la CCI Paris, la Ville de Paris, la Cité des Métiers, Pôle Emploi, la Direccte et la Région Île-de-France, l'objectif du forum est de promouvoir l'alternance et de finaliser de vrais recrutements. Ce forum est avant tout un salon de recrutement multisectoriel.

Pour les jeunes, le Forum de l'alternance est l'occasion de rencontrer les principaux acteurs de l'alternance - recruteurs, centres de formation et organismes de conseil à l'orientation et à l'emploi - et de construire un véritable projet d'apprentissage ou de professionnalisation.



Reportage Boulanger de France sur France 5 – La Quotidienne

Par Maya Lauqué et Thomas Isle

Cas pratique - Comment savoir si un boulanger fabrique lui-même sa viennoiserie ? Tous les artisans adhérents à la marque "Boulangers de France", une marque mise en

place par la Confédération Nationale de la Boulangerie Française, doivent respecter un cahier des charges strict sur les produits utilisés et les préparations.

[Voir le reportage](#)

[Adhérez à la marque](#)

Suivez-nous sur les Réseaux sociaux

Facebook

@ConfederationBoulangerie
@boulangerdefranceofficiel

Twitter

@cnbpf

Instagram

confederation_boulangerie

Arnaque aux boulangers et boulangers-pâtisseries !

Dans plusieurs départements, une centrale d'achats démarché les artisans boulangers-pâtisseries en vue de conclure un contrat de partenariat commercial.

La proposition semble alléchante : vendre des centaines de baguettes de pains à destination des écoles ou des collectivités. Pour ce faire, le professionnel s'engage, lors de la signature du contrat, à verser une somme, en guise de caution, dont le montant peut varier de 2000€ à 5000€. En contrepartie, la société verse une avance par chèque (parfois bancaire) d'un montant parfois supérieur à 5000€.

Or, lors de l'encaissement, **le chèque s'avère être sans provision !**

Nous alertons tous les artisans boulangers-pâtisseries sur ce type de démarchage et vous invitons à redoubler de prudence et de vigilance.

Dernière minute !



Depuis près de quatre ans, les boulangers se sont mobilisés pour inscrire « les savoir-faire artisanaux et la culture de la baguette de pain » à l'UNESCO. **Le ministère de la Culture a officiellement annoncé, le 26 mars, que NOTRE dossier avait été choisi pour représenter la France. Il sera transmis aux instances délibératives de l'UNESCO.**

Nous avons pu nous appuyer sur l'ensemble des acteurs de la filière (céréaliers, meuniers, producteurs de levure, formateurs, équipementiers, etc.), sur un Comité de soutien présidé par Catherine Dumas, Sénatrice de Paris, et sur un Comité scientifique présidé par Bruno Laurioux, président de l'Institut Européen d'Histoire et des Cultures de l'Alimentation.

Pour retenir notre candidature – UN dossier tous les deux ans - le projet a rassemblé notre communauté d'artisans boulangers français.

Alors bravo à vous !

Comme la Tour Eiffel, la **baguette est un emblème national**, c'est aussi un vecteur de lien social, un rituel quotidien. Notre candidature fera rayonner la baguette française sur le plan international. Elle est l'image de la France dans le monde.

[Voir le Communiqué](#)