

N°12 / 2019-3

ASIA

5, bd de l'Épervière
Zac de Beuzon
49000 ECOUFLANT
Tél : 02.41.27.28.29
Mail : accueil@asia-ouest.fr

Bien dans ma vie, bien
dans mon entreprise

www.asia-ouest.fr



Le vote des majeurs sous tutelle

En 2012, les personnes sous mesures de tutelle pouvaient voter pour la première fois, dès lors qu'un juge leur accordait le droit de vote. Depuis le 25 mars 2019, ce droit de vote **n'est plus limité aux seules personnes ayant obtenu l'accord** par le juge des tutelles. **Désormais, le majeur protégé exerce personnellement son droit de vote** pour lequel il ne peut être représenté par la personne chargée de sa protection. Il ne peut pas non plus donner procuration au mandataire judiciaire à sa protection ni aux personnes liées à l'établissement le prenant charge, ni aux salariés accomplissant des services à la personne

Source : art. L72-1 du Code électoral



Le remboursement de la téléconsultation

La téléconsultation est la possibilité, pour un patient, de consulter un **médecin à distance**. Depuis le 15 septembre 2018, l'assurance maladie peut prendre en charge ces consultations médicales.



Pour pouvoir être prise en charge par l'assurance maladie le patient doit avoir été **orienté** au médecin téléconsultant **par son médecin traitant** et l'avoir, au préalable, déjà rencontré lors d'une consultation physique. **Exception** à ces règles : il est possible de contacter directement un médecin téléconsultant lorsqu'il s'agit d'un spécialiste en accès direct (ophtalmologie, stomatologie, psychiatrie, etc.). Également, le recours à la téléconsultation est possible en accès direct pour les patients âgés de moins de 16 ans, les situations d'urgence, et pour les patients n'ayant pas de médecin traitant ou dont le médecin traitant n'est pas disponible dans un délai compatible avec l'état de santé de ces derniers.

Le remboursement de la téléconsultation est le même que pour une consultation classique, soit 70%. Elle restera également prise en charge à 100% pour les personnes en ALD, les femmes enceintes et les bénéficiaires de la CMU-C ou de l'ACS (aide à l'acquisition d'une complémentaire santé).

Source : www.leparticulier.fr

Un portail pour saisir le Juge administratif



Le portail telerecours.fr permet de **saisir, en ligne, les juridictions administratives**. Cette voie dématérialisée est facultative lorsque la saisine est faite par le particulier. En revanche, elle devient obligatoire lorsque ce particulier est représenté par un avocat.

L'utilisation du portail permet de déposer une requête, suivre son dossier, accéder immédiatement au contenu de ses dossiers et échanger rapidement avec les juridictions administratives. L'objectif premier de cette dématérialisation est de rendre la justice administrative plus accessible, plus simple et plus efficace.

Source : www.telerecours.fr

Lancement du service Pajemploi+

Le service Pajemploi+ permet aux particuliers employeurs de confier au centre national Pajemploi **l'intégralité du processus de rémunération de son salarié**.



Cela permet également à l'employeur de bénéficier immédiatement des prestations familiales auxquelles il pourrait prétendre.

En adhérant à ce service, le particulier employeur n'a plus qu'une seule démarche à réaliser chaque mois : déclarer le salaire de son employé.

Pour pouvoir procéder ainsi, le particulier employeur doit, néanmoins, avoir obtenu l'accord de son salarié.

Source : www.pajemploi.urssaf.fr

Le CPF de transition professionnelle

Le CPF de transition professionnelle, mis en place par la loi Avenir professionnel, est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et vient remplacer le CIF.

Qu'est-ce que le CPF de transition professionnelle ?

Le CPF de transition professionnelle permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel une formation longue en vue de changer de métier ou de profession.

Qui peut avoir accès à ce CPF de transition professionnelle ?

Tout salarié en CDI qui justifie d'une ancienneté de 24 mois continue ou non, dont 12 mois dans la même entreprise et quelle que soit la nature des contrats de travail successifs peut demander à bénéficier de ce dispositif.

Il est également accessible aux salariés en CDD, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté de travail salarié de 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD dans les 12 derniers mois.

Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ainsi que pour les personnes licenciées pour motif économique ou pour inaptitude (sous réserve qu'elles n'aient pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi).

Quelles formalités faut-il remplir pour avoir droit à ce dispositif ?

La demande de CPF de transition professionnelle est à formuler auprès du **Fongecif** (jusqu'à fin 2019, ensuite aux **CPIR** - Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales), qui se prononce sur la pertinence du projet et instruit la demande de financement. L'organisme pourra accepter ou rejeter la demande.

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit élaborer un **projet de formation** en respectant un cadre précis. Il doit au préalable, à l'occasion d'un positionnement réalisé gratuitement par l'organisme de formation choisi, identifier ses acquis professionnels pour définir la durée et le parcours de formation qui sera suivi.

Lorsque la demande concerne une formation nécessitant une interruption continue de travail de plus de 6 mois, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation.

Lorsque l'interruption est de moins de 6 mois, la demande d'absence doit être adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.



A réception de la demande, l'employeur doit formuler une réponse dans les 30 jours. Le silence de l'employeur dans le délai imparti vaut acceptation.

L'employeur peut opposer un refus au salarié uniquement s'il ne remplit pas les conditions d'ancienneté requises ou s'il ne respecte pas les modalités de demande d'absence.

L'employeur peut également proposer un report du congé dans la limite de 9 mois s'il estime que l'absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise ou en cas d'effectifs simultanément absents.

Comment est rémunéré le salarié durant la période de formation ?

Le salarié en CDI perçoit, durant la durée de la formation, une **rémunération calculée sur la base de de son salaire de référence**, qui varie selon que la formation dure plus ou moins d'une année ou de 1200 heures (le pourcentage pris en charge varie entre 60 et 100% du salaire de référence).

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération est versée par les Fongecifs (jusqu'à fin 2019, puis par la CPIR dès 2020).

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, la rémunération est versée par l'employeur qui est, par la suite, remboursé par les Fongecifs (jusqu'à fin 2019 puis par les CPIR dès 2020).

Quel est le statut du salarié pendant la durée de la formation ?

Durant toute la période de formation, le **contrat de travail** du salarié est **suspendu**. À l'issue de la formation, il réintègre son poste ou un poste équivalent.

Également, pendant toute la durée de la formation, le salarié continue à **bénéficier de sa protection sociale**.

La période de formation est comptabilisée dans son ancienneté.

Source : www.travail-emploi.gouv.fr

Pour plus d'informations, contactez l'assistante sociale de l'**ASIA** de votre entreprise **LA TOQUE ANGEVINE**

Elodie GOGUET

Tél : 02.41.27.28.29

Permanence entreprise
(cf : planning trimestriel)