



L'info express...

- Le client du mois : **IRTA Formations**,
- Le décompte des jours fériés,
- L'aide au remplacement de la salariée en congé maternité,
- Changement des horaires et modification du contrat de travail
- **Evènement ATLANTIC CONSEIL : VENEZ DECOUVRIR LA METHODE DU MIND MAPPING®**,
- Nos formations.



IRTA Formations (Institut Régional d'études et de Techniques Appliquées) est un centre de formation professionnelle situé à Nantes. Il s'adresse aux jeunes, mais également aux salariés et demandeurs d'emplois (dans le cadre de la formation professionnelle continue) souhaitant acquérir de nouvelles connaissances et compétences dans le domaine **commercial et/ou de l'assistanat**.

Créé en 2000 par son actuel directeur, Monsieur **Khashayar MANTEGHI**, l'Institut a pour vocation de former principalement des jeunes grâce à l'alternance (contrat de professionnalisation).

L'objectif de l'équipe d'IRTA est de faire de l'esprit d'entreprise une véritable valeur pour les stagiaires. Pour cela, il met la **relation stagiaire / entreprise d'accueil au cœur de sa réflexion**.

Un partenaire attentif

Afin que leur collaboration se déroule dans les meilleures conditions, IRTA se veut le partenaire privilégié des 2 parties :

- **Pour l'entreprise** : IRTA lui propose des candidats correspondant à ses attentes en termes de parcours, de motivation, de compétences, en fonction de la définition de poste établie.

Cette **procédure de recrutement** débute dès le dépôt de la candidature. Après une réunion d'information, le postulant est invité à transmettre un dossier de candidature à IRTA, qui l'étudie. Un entretien de motivation ainsi que des tests psychotechniques sont passés. La décision d'admission est prise à l'issue de l'examen de ses différents éléments. Cette procédure permet de connaître chaque étudiant et de valider son choix d'orientation.

Mais le partenariat se déroule tout au long de la formation, IRTA étant **à l'écoute** de l'entreprise pour l'accompagner dans sa relation avec le stagiaire.

- **Pour les étudiants** : c'est un véritable coach personnel, qui les guide dans leur recherche de stage, dans l'élaboration de leurs CV et lettre de motivation. **L'équipe pédagogique composée de professionnels résolument tournés vers le monde du travail** sait également être quotidiennement présente pour suivre activement leur progrès tant au sein du centre, que de l'entreprise.

C h i f f r e s C l e f s

40 Jeunes diplômés en 2006

4 Formations diplômantes - BTS :

**Mangement des Unités Commerciales,
Négociation et Relation Client,
Assistant de Gestion PME-PMI,
Assistant de Direction**

Plus de 370 Entreprises Partenaires à ce jour

Les avantages partagés de l'alternance

Pour le jeune, l'alternance permet de se former en mettant régulièrement et progressivement en pratique sur le terrain tous les savoirs acquis en cours. D'autre part c'est un véritable **plus sur le CV** : la période de formation étant également une expérience professionnelle riche.

Pour l'entreprise d'accueil, l'intégration d'un jeune en contrat de professionnalisation offre de **nombreux avantages**, notamment en termes d'**exonérations de cotisations**, de rémunération et d'**aide à la formation du tuteur**.

Par ailleurs cela permet d'intégrer un nouveau collaborateur, et d'impliquer un ou plusieurs salariés dans son tutorat, ce qui peut se révéler être une source de motivation.

Enfin, à l'issue de la période de formation, la personne formée est **opérationnelle** pour l'entreprise.

Pour en savoir plus :

IRTA Formations
8 rue de Cornouaille
44 300 NANTES
Tél : 02 40 49 08 88
Mail : contact@irta.fr
Site Internet : www.irta.fr

LE REGIME DES JOURS FERIES CHÔMES

Voici venu le joli mois de mai, son muguet, ses journées ensoleillées et... ses jours fériés. Quel est le régime de ces jours chômés (fériés et/ou de pont) ? C'est la question du mois :

Jour férié toujours chômé ?

Légalement seul le **1^{er} mai** doit être chômé (sauf dans certains secteurs comme l'hôtellerie-restauration, les industries à feu continu...).



Le repos durant les autres jours fériés n'est obligatoire que si la convention collective applicable à l'entreprise le prévoit et pour les jeunes de moins de 18 ans.

Jour férié et rémunération

Lorsque le jour férié chômé tombe un jour qui aurait dû être travaillé dans l'entreprise, la loi prévoit que le salaire habituel est maintenu pour les salariés remplissant les 3 conditions suivantes (sauf pour le 1^{er} mai) :

- avoir **3 mois d'ancienneté** ;
- avoir travaillé effectivement **200 heures dans les deux mois précédant le jour chômé** ;
- avoir été **présent le dernier jour de travail précédent le jour férié et le premier jour lui faisant suite** (sauf absence autorisée).

Ces conditions ne sont valables que si la convention collective applicable à l'entreprise ne prévoit pas de dispositions plus favorables.

Si le jour férié est travaillé, la loi ne prévoit aucune majoration de salaire spécifique (sauf pour la fête du travail où la majoration doit être égale à 100%). Toutefois de nombreuses conventions collectives en prévoient.

Jour férié et décompte des heures

Les jours fériés chômés **ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif pour le décompte de l'assiette des heures supplémentaires (ou de RTT)**. Par conséquent, ils ne doivent pas être pris en compte pour établir si les salariés ont droit à une majoration de salaire ou à des heures de repos.

Ex. : Temps de travail effectué la semaine du lundi de Pâques :

- Lundi : 8 heures théoriques
- Mardi : 8 heures
- Mercredi : 8 heures
- Jeudi : 8 heures
- Vendredi : 8 heures
- Samedi et Dimanche : Repos hebdomadaires

→ *Aucune heure supplémentaire n'est due (temps de travail effectif = 32 heures)*

Jour férié et congés payés

Lorsque les congés payés sont comptés en jours ouvrables, un **jour férié chômé dans l'entreprise** tombant un autre jour que le dimanche n'est **pas décompté comme un congé**.

Lorsque les **congés payés sont comptés en jours ouvrés**, le problème est de savoir comment décompter le **jour férié chômé tombant le second jour de repos hebdomadaire** du salarié (c'est-à-dire un jour habituellement non travaillé autre que le dimanche, en général le samedi). Normalement cela ne devrait avoir aucune incidence, puisque le second jour de repos hebdomadaire n'est lui-même pas décompté. Mais dans la mesure où le décompte en jours ouvrés n'est possible que s'il ne défavorise pas le salarié, **l'employeur devra accorder un jour de congé supplémentaire**, pour ne pas léser ses salariés, par rapport à ceux dont les congés sont comptabilisés en jours ouvrables.

J o u r d e p o n t

Une journée de pont peut être prévue dans l'entreprise. Cette pratique ne fait l'objet d'aucune réglementation particulière, mais la loi prévoit que les heures ainsi perdues peuvent être récupérées.

Lorsque l'employeur décide que la journée précédant ou suivant le jour férié sera chômée, cela constitue une modification temporaire de l'horaire de travail applicable à l'entreprise. Une procédure d'informations doit donc être mise en œuvre :

- Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel doivent être **consultés** ;
- L'horaire modifié doit être **affiché**, pour informer les salariés ;
- **L'inspection du travail** doit être avertie, notamment des modalités de récupération.

En effet, le Code du travail précise que les heures perdues à l'occasion d'un pont peuvent **être récupérées**. Cette récupération doit être décidée par l'employeur et **s'impose aux salariés**. Elle s'effectue selon les modalités suivantes :



- Les heures ne peuvent être récupérées que dans les **12 mois précédent ou suivant** leur perte ;
- Elles ne peuvent **pas être réparties uniformément sur l'année** ;
- Elles ne peuvent augmenter la durée du travail normale de plus d'**1 heure par jour** ni de plus de **8 heures par semaine**.

Attention : une journée de pont ne peut **pas être imputée sur les congés payés**, dans la mesure où la loi prévoit qu'il a la faculté de récupérer les heures perdues.

L'AIDE AU REMPLACEMENT DES SALARIEES EN CONGE MATERNITE

La loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes a instauré pour **les employeurs de moins de 50 salariés** une aide au remplacement des salariés en congé de maternité ou d'adoption.

Un décret est venu indiquer les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent en bénéficier :

1) Le salarié remplaçant doit être affecté sur un **poste correspondant aux activités du salarié en congé** de maternité ou d'adoption.

2) Il doit être recruté **sous contrat de travail autre que tout contrat bénéficiant d'une aide publique à l'emploi ou à la formation professionnelle** (contrat d'accompagnement, CI-RMA ...), à l'exclusion des mesures générales d'exonération des charges sociales (c'est-à-dire principalement l'allègement général sur les bas et les moyens salaires)

3) L'employeur doit conclure une **convention avec le préfet du département** où est situé l'établissement dans lequel est employé le salarié remplacé.

La demande de conventionnement doit être déposée par l'employeur auprès du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) au plus tard **trois mois après l'embauche du salarié remplaçant**.

Cette aide est, en pratique, accordée sur la base d'un **forfait**. Le montant est de **400 euros pour chaque personne recrutée ou mise à disposition** pour remplacer un ou plusieurs salariés en congé de maternité ou d'adoption. Cette aide sera versée, en pratique, par le CNASEA.

LE CHANGEMENT D'HORAIRE DE TRAVAIL

Lorsque l'employeur souhaite modifier les conditions d'emploi d'un salarié, il doit vérifier s'il y a **changement des conditions de travail ou modification du contrat de travail** que le salarié peut refuser. Lorsque cela entraîne un simple changement des conditions de travail, le salarié qui refuse peut être licencié pour ce seul motif. Par contre, lorsque la mesure envisagée **modifie un élément essentiel du contrat de travail, le salarié peut refuser** de s'y soumettre sans pouvoir être licencié pour ce motif.

Concernant la **répartition des horaires de travail** il est de jurisprudence constante que le passage d'un horaire de jour à celui de nuit constitue une modification du contrat, de même que d'un horaire fixe à un variable, d'un continu à un discontinu, mais sont-ce les seuls cas ?

La Cour de cassation vient de montrer que non.

Un salarié est licencié pour faute grave après avoir refusé la modification de ses horaires de travail. Avec cette modification, la pause du salarié à la mi-journée durait 2 heures de plus et une plage de 3

heures de travail le samedi matin était désormais prévue.

Pour la cour d'appel, le contrat de travail du salarié n'était nullement modifié en l'absence de contractualisation des horaires et d'incidence sur la durée totale du travail pour le salarié, et alors que les nouveaux horaires restaient dans le cadre des heures d'ouverture de l'entreprise.

La Cour de cassation juge, à l'inverse, que la **durée de la nouvelle pause imposée** au salarié et la **perte d'une demi-journée de repos le samedi matin** constituaient une **modification de son contrat** de travail qu'il pouvait refuser. Le licenciement fondé sur ce seul refus était donc sans cause réelle et sérieuse.

EVENEMENT ATLANTIC CONSEIL



Lundi 18 juin 2007 - 17h à 19h

DECouvrez VOTRE CERVEAU DROIT
DOPEZ VOTRE EFFICACITE
GRACE AU MIND MAPPINGO

Atlantic Conseil vous convie à découvrir une autre façon de travailler et de manager grâce à la méthode du **mind mapping®**, déjà utilisée par les *managers de Volvo, Saab, Ericsson...*

Venez découvrir des **outils pour apprendre, mémoriser et travailler autrement**.

Au Programme...

💡 **Présentation d'une vidéo interactive** sur le dictat du cerveau gauche, la puissance du cerveau droit, et les performances qui découlent de l'utilisation conjointe des deux hémisphères ;

💡 **Expériences participatives et ludiques** sur la transmission de l'information en entreprise et la mémoire, pour découvrir les surprenantes ressources dont dispose chacun et leur utilité en milieu professionnel ;

💡 **Utilisation de ces ressources au quotidien** pour écouter, mémoriser, prendre des notes, parler en public, apprendre et informer, pour mieux manager ses équipes ;

💡 **Découverte d'outils concrets**, comme le mind mapping®, les images mentales, dessiner avec son cerveau droit.

« Cette technique est un moyen de découvrir et d'apprendre à utiliser des ressources insoupçonnées »



L. ALLEREAU, RRH des Transports GRAVELEAU (85)

19h : Echanges autour d'un cocktail

Pour en savoir plus et vous inscrire :
Contactez **Jeanne ZITOUN** au **02 40 34 43 91**

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE
Voici les prochaines formations en inter-entreprises
qui auront lieu dans nos locaux à Basse-Goulaine :



TITRE DE LA FORMATION	DURÉE	DATES	TARIFS H.T.* PAR PERSONNE
RECYCLAGE SST	0,5 jour 4 heures	28 mai 2007	95 €
ENCADRER, ANIMER ET MOTIVER UNE EQUIPE niveau 2	1 jour 7 heures	11 juin 2007	350 €
RECYCLAGE HABILITATION ELECTRIQUE	1 jour 7 heures	11 juin 2007	180 €
MAITRISE LES BASES DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL	3 jours 21 heures	5, 14 et 21 juin 2007	795 €
ENCADRER, ANIMER ET MOTIVER UNE EQUIPE niveau 1	2 jours 14 heures	8 et 12 juin 2007	660 €
DELEGUER ET DEVELOPPER LA CONFIANCE DANS L'EQUIPE	1 jour 7 heures	13 juin 2007	350 €
DECOMPTE DES ABSENCES ET SUIVI DES CONGES	 1 jour 7 heures	14 juin 2007	295 €
POUVOIR DISCIPLINAIRE ET LICENCIEMENT	1 jour 7 heures	15 juin 2007	295 €
DECOUVREZ VOTRE CERVEAU DROIT, DOPEZ VOTRE EFFICACITE GRACE AU MIND MAPPING®	2 heures + cocktail	18 juin 2007 à partir de 17h	GRATUIT
HABILITATION ELECTRICIEN	3 jours 21 heures	18, 19 et 20 juin 2007	480 €
AMELIORER SA GESTION DU TEMPS ET SON EFFICACITE PERSONNELLE	2 jours 14 heures	28 juin et 6 juillet 2007	595 €
COMMUNIQUER EFFICACEMENT : L'ETUDE DES PERSONNALITES	2 jours 14 heures	3 et 4 juillet 2007	715 €
DEFINIR ET ANTICIPER LES EMPLOIS ET LES COMPETENCES DE VOTRE ENTREPRISE	1 jour 7 heures	5 juillet 2007	350 €
MOTIVER ET FIDELISER VOS SALARIES	1 jour 7 heures	10 juillet 2007	350 €
MENER LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS ET LES ENTRETIENS D'EVALUATION	1 jour 7 heures	18 juillet 2007 	350 €
RECRUTER A L'INTERNE OU A L'EXTERNE, ENJEUX ET TECHNIQUES	1 jour 7 heures	26 juillet 2007	350 €

*TVA : 19,6 %

N'hésitez pas à demander les programmes complets de ces formations auprès de
Jeanne ZITOUN ou de Sophie CAILLEAU au **02. 40. 34. 43. 91.**

Atlantic Conseil - Immeuble Espace Com' - 3, rue de Tasmanie - 44 115 Basse-Goulaine.

Email : contact@atlantic-conseil.fr

☎ : 02.40.34.43.91.

☎ : 02.51.71.27.62.

Visitez notre site www.atlantic-conseil.fr

Page 4 sur 4

NOUVEAU