

- > **Le nouveau barème de sanctions** des demandeurs d'emploi est fixé
- > **Apprentissage** : les modalités de définition des coûts contrats
- > **Les apprentis disposent d'une nouvelle grille de salaire** et pourront être surveillés par des médecins de ville
- > **Les plafonds d'attribution des prestations familiales** sont revalorisés de 1 % en 2019
- > **Extensions d'accords et avenants** dans les branches industrielles et commerciales

le dossier pratique p. 1-12

> **Un mois d'actualité** - Décembre 2018// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

EMPLOI ET CHÔMAGE

Le nouveau barème de sanctions des demandeurs d'emploi est fixé

Depuis le 1^{er} janvier 2019, une nouvelle échelle de sanctions est opposable aux demandeurs d'emploi en cas de manquements à leurs obligations, ainsi qu'en cas de fraude ou de fausse déclaration, en vertu d'un décret du 28 décembre 2018 pris en application de la loi Avenir professionnel. Parallèlement, l'ensemble des compétences de sanction sont transférées à Pôle emploi et les modalités de la procédure contradictoire sont harmonisées.

En application de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 (*v. le dossier juridique - Emploi & chô. - n° 170/2018 du 19 septembre 2018*), un décret du 28 décembre 2018 révisé la procédure et l'échelle des sanctions applicables en cas de manquements aux obligations du demandeur d'emploi. Il transfère également à Pôle emploi la compétence de sanctions en matière de suppression du revenu de remplacement et des pénalités administratives des préfets vers Pôle emploi.

Refonte de l'échelle des sanctions

Aux termes du décret, les échelles de sanctions de la radiation et de la suppression du revenu de remplacement sont modifiées. Comme prévu par la loi Avenir professionnel, la **sanction de réduction** du montant de l'ARE est **supprimée**. La **radiation** de la liste des demandeurs d'emploi entraîne l'impossibilité

d'obtenir une **nouvelle inscription pendant un mois** lorsque la personne ne justifie pas de l'accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi (ou de créer, reprendre ou développer une entreprise) ou **refuse** :

- sans motif légitime et à deux reprises une offre raisonnable d'emploi ;
- d'élaborer ou d'actualiser le PPAE (projet personnalisé d'accès à l'emploi) ;
- de suivre une action de formation ou l'abandonne ;
- de se soumettre à une visite médicale destinée à vérifier son aptitude au travail ou à certains types d'emploi ;
- de suivre une action d'aide à la recherche d'une activité professionnelle ou l'abandonnerait.

Si le demandeur d'emploi **manque à nouveau** à l'une des obligations précitées, la période pendant laquelle il ne peut se réinscrire (un mois) est portée à **deux mois**. Le troisième manquement la porte à quatre.

La personne radiée ne peut **également pas** obtenir une **nouvelle inscription** pendant une période d'un **mois** lorsqu'elle est **absente sans motif légitime** à un **rendez-vous** avec Pôle emploi. En cas de deuxième manquement, la période d'un mois est portée à deux mois, en cas de troisième à quatre mois. En outre, la période de l'impossibilité d'obtenir une nouvelle inscription est comprise **entre six et 12 mois** consécutifs lorsque la personne a effectué de **fausses déclarations** visant à être ou à demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi.

Tous les **manquements** mentionnés ci-dessus impliquent également et dans les mêmes conditions, l'application de la

sanction de **suppression du revenu de remplacement**, et pour une **durée égale** à la durée de la **radiation**, à l'exception de deux cas :

- une première absence sans motif légitime à un rendez-vous avec Pôle emploi, qui n'entraîne qu'un mois de radiation et pas de suppression de l'ARE ;
- lorsque sont constatées de fausses déclarations visant à être ou à demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi, la suppression du revenu de remplacement devient définitive.

L'**appréciation du caractère répété** des manquements tient compte, précise le décret, des nouveaux manquements constatés dans un délai de **deux ans** à compter du jour de la notification de décision de radiation ou de suppression du revenu de remplacement concernant le premier manquement.

Transfert des compétences de sanctions à Pôle emploi

Le décret met en œuvre au niveau réglementaire, conformément à la loi Avenir professionnel, le **transfert** des compétences de sanctions **des préfets vers les directeurs régionaux et directeurs d'établissement de Pôle emploi**. Ces derniers deviennent compétents en matière de suppression du revenu de remplacement et de pénalité administrative, ainsi que pour le recouvrement de cette pénalité.

Extension et harmonisation de la procédure contradictoire

La **procédure contradictoire** en matière de suppression du revenu de remplacement est **étendue à la sanction de radiation** et enrichie. Ainsi, lorsque le **directeur régional de Pôle emploi** envisage

de prendre une décision de radiation et de suppression du revenu de remplacement, il **informe préalablement par tout moyen donnant date certaine** l'intéressé. Le demandeur est également informé qu'il dispose d'un délai de **dix jours** pour présenter des **observations** écrites, ou pour demander à être entendu, le cas échéant assisté d'une personne de son choix. Le directeur régional de Pôle emploi dispose de **15 jours** pour **se prononcer** à compter de l'expiration du délai de dix jours

mentionné ci-dessus, ou si l'intéressé demande à être entendu, à compter de la date d'audition.

Enfin, la **décision notifiée** à l'intéressé doit être **motivée** et indiquer la durée de la radiation et/ou de la suppression du revenu de remplacement ainsi que les voies et délais de recours.

Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019

Les dispositions du décret sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Une période transitoire est toutefois prévue,

afin que les préfets et les préfets de région demeurent compétents pour connaître des recours administratifs ainsi que des recours juridictionnels formés à l'encontre des décisions de suppression du revenu de remplacement et de pénalité administrative antérieures au 1^{er} janvier 2019. ■

D. n° 2018-1335 du 28 décembre 2018, JO 30 décembre

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
liaisons-sociales.fr

FORMATION

Apprentissage : les modalités de définition des coûts contrats

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les centres de formation d'apprentis doivent être financés par les Opco pour chaque contrat d'apprentissage en fonction de coûts contrats déterminés par les branches ou, à défaut, par voie réglementaire. Un décret du 28 décembre 2018 définit les modalités de fixation de ces niveaux de prise en charge forfaitaire en fonction de la certification préparée.

La réforme de l'apprentissage par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 s'accompagne d'une refonte de son financement qu'il confie aux opérateurs de compétences (*v. le dossier juridique -Form., apprent.- n° 234/2018 du 28 décembre 2018*). Un décret du 28 décembre 2018 répartit les responsabilités entre les acteurs dans la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

Des coûts contrats déterminés par les CPNE...

Les **niveaux de prise en charge** des contrats d'apprentissage sont **déterminés** par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de **chaque branche** professionnelle, ou par la commission paritaire des branches dépourvues de CPNE. Il s'agit d'un montant annuel forfaitaire **fixé pour** une durée minimale de **deux ans** en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé. Ces coûts contrats permettent le financement des centres de formation d'apprentis (CFA) par les opérateurs de compétences (Opco). Ils sont donc fixés en **prenant en compte** diverses **charges** de gestion administrative ou de production, à savoir :

- la **conception**, la réalisation des **enseignements** théoriques en CFA, le **suivi** et l'accompagnement des **apprentis** quand cette formation est dispensée en tout ou partie à distance et l'évaluation des compétences acquises par les apprentis ;

- la réalisation des **missions** d'accompagnement et de promotion de la **mixité** confiées par la loi aux CFA ;

- le déploiement d'une **démarche qualité** engagée pour satisfaire à l'obligation de certification qualité des organismes de formation qui s'imposera aux CFA à l'horizon 2021 ;

- les charges d'**amortissement** annuelles comptabilisées pour des **équipements** qui participent à la mise en œuvre des enseignements ainsi qu'à l'ingénierie pédagogique, dès lors que leur durée d'amortissement n'excède pas trois ans. Lorsque la CPNE le sollicite, l'Opco apporte son appui technique et son expertise dans la fixation des coûts contrats.

Une fois le niveau de prise en charge défini, la CPNE le **transmet** à l'**Opco** qui le **transmet** à **France compétences**.

... en fonction des recommandations de France compétences...

France compétences peut émettre des recommandations relatives aux niveaux de prise en charge définis par les CPNE. Ces **recommandations** de nature **impérative** rendent nécessaires la **modification** du coût contrat par la CPNE. Cette évolution s'impose même si la période d'établissement du niveau de prise en charge, qui est d'au moins deux ans, est toujours en cours.

La prise en compte des recommandations de France compétences doit être

assurée par la CPNE dans un délai d'**un mois** à compter de leur réception.

... ou à défaut par décret

Le ministre en charge de la Formation professionnelle fixe par décret le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage dans deux situations :

- lorsque la CPNE n'a **pas fixé** de **coût contrat** ;

- lorsque la CPNE ne s'est **pas confor-**
mée aux **recommandations** de France compétences dans le délai d'un mois.

Dans ce cas, le ministre fixe le niveau de prise en charge en tenant compte des recommandations de France compétences et en suivant les mêmes modalités que les CPNE (en fonction du diplôme ou du titre et des charges supportées par les CFA).

Afin de permettre l'intervention du ministre, France compétences lui communiquera avant le 31 décembre de chaque année :

- la liste actualisée des CPNE qui n'ont pas respecté leurs obligations en matière de détermination de niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ;
- ainsi que la liste des diplômes ou titres à finalité professionnelle pour lesquels ces CPNE devaient se déterminer.

Le financement des contrats d'apprentissage par les Opco

Le décret apporte aussi des précisions sur les **frais annexes** financés par les **CFA** qui peuvent être **pris en charge** par les **Opco**. Ainsi ces derniers peuvent couvrir :

- les **frais d'hébergement** par nuitée et les frais de **restauration** par repas pour des montants maximaux qui seront déterminés par arrêté ;

– les frais de **premier équipement pédagogique** nécessaire à l'exécution de la formation selon un forfait déterminé par l'Opco identique pour l'ensemble des CFA concernés, établi en fonction de la nature des activités des apprentis, et dans la limite d'un plafond maximal de 500 €;

– les **frais** liés à la **mobilité internationale** des apprentis selon un forfait déterminé par l'Opco, par nature d'activité et par zone géographique, identique pour l'ensemble des CFA concernés.

La loi permet par ailleurs aux Opco de **moduler** les niveaux de **prise en charge**. Le décret prévoit que cette modulation correspond à l'application d'une majoration limitée à 50 % du coût contrat et surtout qu'elle est réservée à l'accueil d'un **apprenti reconnu personne handicapée**.

Autre précision : d'après la loi, le financement des actions prévues par une convention-cadre de coopération Opco-État pour développer les formations technologiques et professionnelles, dont l'apprentissage, ne peut pas dépasser un certain seuil. Le décret précise que ce seuil correspondra à un montant déterminé dans le cadre des frais de missions fixés lors de la conclusion de la convention d'objectifs et de moyens (COM) établie entre l'Opco et l'État.

La définition des premiers coûts contrat en 2019

Le décret du 28 décembre 2018 organise une **période transitoire** en 2019 afin de laisser aux CPNE ou aux commissions paritaires de branche un temps pour **fixer les premiers coûts contrats** applicables à l'apprentissage. Il en résulte que

ces dernières devront transmettre le niveau de prise en charge qu'elles auront établi, au plus tard le **1^{er} février 2019**.

France compétences devra pour sa part formuler ses **recommandations** au plus tard le **15 mars 2019**.

C'est également au 15 mars 2019 au plus tard que France compétences communiquera au ministère les deux listes des CPNE n'ayant pas fixé leurs coûts contrats et des diplômes ou titres concernés. Rappelons qu'une note de la DGEFP diffusée le 12 octobre dernier prévoit que l'ensemble des coûts contrats seront établis au **1^{er} avril 2019** (*v. l'actualité n° 17673 du 16 octobre 2018*). ■

D. n° 2018-1345 du 28 décembre 2018, JO 30 décembre

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

FORMATION

Les apprentis disposent d'une nouvelle grille de salaire et pourront être surveillés par des médecins de ville

La rémunération des apprentis de moins de 20 ans est améliorée de deux points à compter du 1^{er} janvier 2019. C'est ce que prévoit un décret du 28 décembre 2018 qui accorde également aux apprentis de 26 à 29 ans une rémunération minimale égale au Smic. Un autre décret du même jour organise en outre l'expérimentation de la visite d'information et de prévention des apprentis auprès de la médecine de ville.

Au-delà du texte relatif aux règles de fixation des coûts contrat (*v. l'article précédent*), deux autres décrets du 28 décembre 2018 poursuivent la mise en œuvre de la réforme de l'apprentissage opérée par la loi Avenir professionnelle du 5 septembre 2018 (*v. le dossier juridique -Form., apprent.- n° 234/2018 du 28 décembre 2018*).

Les nouvelles règles de rémunération des apprentis

Le premier décret (*n° 2018-1347*) révisé la grille de rémunération des apprentis et prend en compte le nouvel âge limite d'entrée dans le dispositif de 29 ans. Ses dispositions s'imposent aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019. Conformément à la loi, le salaire minimum des apprentis varie en fonction de

l'âge et de l'ancienneté de la personne dans le dispositif (*v. tableau*).

- En vertu du décret, la **rémunération** des apprentis des deux premières tranches d'âge, à savoir celle des **16-17 ans** et celle des **18-20 ans**, reste fixée en pourcentage du Smic (et non du minimum conventionnel) mais est **améliorée** à hauteur de **2 points**. Cette hausse qui fait suite aux annonces faites en février par Muriel Pénicaud (*v. l'actualité n° 17509 du 13 février 2018*) correspond à un gain d'environ 30 € net par mois.

- Comme prévu également, les apprentis de **21 à 25 ans** ne voient **pas** leur rémunération **revalorisée** et celle-ci continue d'être fixée en pourcentage du Smic voire, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat.

- Quant aux apprentis de **26 à 29 ans**, nouvellement intégrés au dispositif, ils doivent percevoir directement une rémunération minimale égale au **Smic** ou au minimum conventionnel.

- Plusieurs règles applicables aux personnes concluant un **nouveau contrat d'apprentissage** sont par ailleurs maintenues. Une **majoration** de rémunération de **15 points** continue donc à bénéficier aux apprentis lorsqu'un contrat est conclu pour au plus un an afin de préparer un titre ou un diplôme de

même niveau que celui précédemment obtenu (y compris par une voie de formation autre que l'apprentissage). Et sans changement, lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le **même employeur**, ou un nouvel employeur, après l'obtention du premier titre visé, sa rémunération est **au moins égale** à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent. Cependant la grille de rémunération en fonction de son âge s'impose si elle s'avère plus favorable.

La visite d'information et de prévention auprès des médecins de ville

Le second décret (*n° 2018-1340*) précise les conditions dans lesquelles l'**employeur** pourra faire réaliser la **visite d'information et de prévention (VIP)** d'un apprenti par un **médecin de ville** en cas d'indisponibilité des médecins du travail. Ce dispositif doit être **expérimenté** jusqu'au 31 décembre 2021 et s'appliquera aux apprentis (hors enseignement agricole) dont les **contrats** seront **conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021**.

Le décret prévoit que l'employeur pourra organiser la VIP auprès d'un médecin qui exerce en secteur ambulatoire lorsque le **service de santé au travail (SST)** saisi au plus tard à la date de l'embauche **ne lui répond pas** dans un délai

de **huit jours** ou lui indique qu'**aucun professionnel** de santé n'est **disponible** dans un délai de **deux mois**. Dans cette situation, la visite médicale de l'apprenti pourra être organisée auprès :

- d'un médecin exerçant dans le secteur ambulatoire ayant conclu une convention avec le SST dont dépend l'employeur de l'apprenti. La liste de ces médecins et leurs coordonnées devra être transmise aux employeurs concernés;
- de tout médecin exerçant en secteur ambulatoire, notamment le médecin traitant de l'apprenti sous réserve de l'accord de ce dernier ou de ses représentants légaux s'il est mineur. Cependant cette deuxième possibilité ne sera ouverte qu'en cas d'indisponibilité des médecins ayant passé une convention avec le SST.

Avant la visite, l'**employeur** devra **adresser** au médecin chargé de réaliser la **VIP la fiche de poste** ou tout autre document précisant les tâches qui seront confiées à l'apprenti, ainsi que les **coordonnées** de son **SST**. Il indiquera aussi au SST le médecin chargé de la visite. La visite aura pour but d'interroger l'apprenti sur son état de santé, de l'informer sur les risques liés à son activité et de le sensibiliser aux moyens de prévention à mettre en œuvre. Elle devra lui permettre d'identifier si son état de santé et les risques auxquels il sera exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail. L'apprenti sera également informé sur les modalités de suivi de son état de santé par le SST et de la possibilité dont il dispose de demander une visite avec le médecin du travail.

Après la visite, une copie du document attestant de sa tenue sera transmise à l'employeur, afin qu'il assure le suivi périodique de l'état de santé de l'apprenti. Lorsque l'entreprise dispose d'un **SST autonome**, les **honoraires** du médecin seront **pris en charge** par l'**employeur**. Lorsque l'entreprise a adhéré à un SST ce dernier prendra en charge ces honoraires. Leur montant sera fixé par application de l'article 3 (1° et 2°) de l'arrêté du 3 juillet 2007 sur la rémunération des médecins agréés (*NOR: SJSG0761632A*). ■

D. n° 2018-1340 et n° 2018-1347 du 28 décembre 2018, JO 30 décembre

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
liaisons-sociales.fr

TABEAU SUR L'ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

Année d'exécution du contrat/ Année de la formation complémentaire	Âge	Niveau de rémunération des jeunes entrant en apprentissage (en pourcentage du Smic ou du minimum conventionnel)		Niveau de rémunération en cas de formation complémentaire (en pourcentage du Smic ou du minimum conventionnel)	
		Contrats conclus avant 2019	Contrats conclus à compter de 2019	Contrats conclus avant 2019	Contrats conclus à compter de 2019
1^{re} année/Après un contrat d'un an	16-17 ans	25	27	40	42
	18-20 ans	41	43	56	58
	21-25 ans	53	53	68	68
2^e année/Après un contrat de deux ans	16-17 ans	37	39	52	54
	18-20 ans	49	51	64	66
	21-25 ans	61	61	76	76
3^e année/Après un contrat de trois ans	16-17 ans	53	55	68	70
	18-20 ans	65	67	80	82
	21-25 ans	78	78	93	93
Quelle que soit l'année dans le cycle de formation	26-29 ans	-	100	-	100

Sont indiqués en gras les taux qui évoluent ou qui sont nouvellement fixés au 1^{er} janvier 2019.

FAMILLE

Les plafonds d'attribution des prestations familiales sont revalorisés de 1 % en 2019

Les plafonds d'attribution des prestations familiales applicables du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019 sont revalorisés de 1 % (hausse des prix hors tabac pour 2017) par un arrêté du 21 décembre 2018. Le montant des prestations familiales sera, quant à lui, revalorisé au 1^{er} avril 2019.

Un certain nombre de **prestations familiales** sont versées sous **condition de ressources**. Un arrêté du 21 décembre 2018 a fixé le niveau de ces **plafonds** de ressources (métropole et DOM) pour l'année **2019**, sachant que les revenus retenus sont les revenus nets catégoriels de l'année 2017 (année N – 2). L'arrêté fixe aussi les tranches du barème appli-

cable au recouvrement des indus et à la saisie des prestations familiales. Rappelons que la LFSS pour 2019 prévoit plusieurs modifications relatives aux prestations familiales, dont une moindre revalorisation ne tenant pas compte de l'inflation l'année prochaine. La hausse sera ainsi limitée à 0,3 % (*v. l'actualité n° 17710 du 10 décembre 2018*).

Allocations familiales

Depuis le 1^{er} juillet 2015, le montant des allocations familiales varie en fonction des ressources des familles. Pour une famille avec **deux enfants**, si les ressources 2017 n'excèdent pas **68 217 €**, le montant des allocations familiales reste de **131,16 €** par mois. Si les ressources dépassent 68 217 € et **n'excèdent pas 90 926 €**, le montant des allocations familiales est divisé par deux, soit **65,59 €** par mois. Et si les ressources **dépasse**nt 90 926 €, alors le montant des allocations familiales est divisé par quatre, soit **32,79 €**. Ces plafonds sont **majorés de 5 684 € par enfant** supplémentaire.

Rappelons que les majorations pour âge et le forfait d'allocations familiales sont également modulés en fonction de ces plafonds.

Prestation d'accueil du jeune enfant

La prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) est constituée, d'une part, d'une prime à la naissance ou à l'adoption et d'une allocation de base et, d'autre part, d'un complément de libre choix de mode de garde (CMG).

Depuis l'intervention de deux décrets du 24 avril 2014 (*v. l'actualité n° 16581 du 29 avril 2014*), l'allocation de base de la Paje est modulée selon le niveau de ressources du foyer. En outre, en vertu de la LFSS pour 2018 et d'un décret du 3 mai 2018 (*v. l'actualité n° 17569 du 15 mai 2018*), il convient de distinguer selon que l'enfant est né ou adopté avant ou après le 1^{er} avril 2018 s'agissant de l'allocation de base et de la prime à la naissance et à l'adoption.

Pour les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} avril 2018, les plafonds sont les suivants :

- **Allocation de base à taux plein.** Pour les couples ayant un seul revenu d'activité, le plafond annuel de ressources est fixé comme suit :

- 30 388 € pour un enfant ;
- 35 868 € pour deux enfants ;
- + 22 % par enfant à charge supplémentaire, soit 5 480 €.

Pour les ménages dont les deux conjoints travaillent et pour l'allocataire isolé, le plafond de ressources est majoré de 8 218 €.

- **Allocation de base à taux partiel.** Pour les couples avec un revenu d'activité, le plafond annuel de ressources est compris entre 30 388 € et 36 304 € pour un enfant (+ 6 547 € par enfant supplémentaire). Pour les ménages dont les deux conjoints travaillent et pour l'allocataire isolé, le plafond de ressources est majoré de 9 819 €.

- **Prime à la naissance ou à l'adoption.** Pour les couples avec un revenu d'ac-

tivité, le plafond annuel de ressources est fixé à 36 304 € pour un enfant (+ 6 547 € par enfant supplémentaire). Pour les ménages dont les deux conjoints travaillent et pour l'allocataire isolé, le plafond de ressources est majoré de 9 819 €.

Pour les enfants nés ou adoptés après le 1^{er} avril 2018, les plafonds sont les suivants :

- **Allocation de base à taux plein.** Pour les couples ayant un seul revenu d'activité, le plafond annuel de ressources est fixé comme suit :

- 26 499 € pour un enfant ;
- 31 799 € pour deux enfants ;
- plus 30 % par enfant à charge supplémentaire, soit 6 360 €.

Pour les ménages dont les deux conjoints travaillent et pour l'allocataire isolé, le plafond de ressources est majoré de 8 521 €.

- **Allocation de base à taux partiel.** Pour les couples avec un revenu d'activité, le plafond annuel de ressources est compris entre 26 499 € et 31 659 € pour un enfant (+ 6 332 € pour un enfant supplémentaire et + 7 598 € à partir du troisième). Pour les ménages dont les deux conjoints travaillent et pour l'allocataire isolé, le plafond de ressources est majoré de 10 181 €.

- **Prime à la naissance ou à l'adoption.** Pour les couples avec un revenu d'activité, le plafond annuel de ressources est fixé à 31 659 € pour un enfant (+ 7 598 € par enfant supplémentaire). Pour les ménages dont les deux conjoints travaillent et pour l'allocataire isolé, le plafond de ressources est majoré de 10 181 €.

- **Complément de libre choix du mode de garde :** la condition de ressources pour l'attribution de ce complément est fixée en pourcentage du plafond de l'allocation de base de la Paje, majorée pour double activité. Pour bénéficier du taux maximum, médian ou minimum, les revenus nets catégoriels de 2017 doivent être, pour une famille avec un enfant :

- inférieurs à 20 755 € pour prétendre à l'aide au taux maximum ;
- compris entre 20 755 € et 46 123 € pour prétendre à l'aide au taux médian ;
- supérieurs à 46 123 € pour prétendre à l'aide au taux minimum.

Ces plafonds sont majorés pour chaque enfant à charge supplémentaire.

- **Prise en charge des cotisations d'un(e) employé(e) à domicile :** la garde d'un enfant de six ans au plus au domicile des parents ouvre droit à une prise en charge de 50 % des charges sociales, dans une limite fixée à 452 € par mois pour un enfant âgé de moins de trois ans et à 226 € pour un enfant âgé de trois à six ans.

Complément familial, complément pour frais de garde et ARS

En métropole, le plafond de ressources pour l'attribution aux couples ayant un seul revenu d'activité du **complément familial** non majoré (à partir de trois enfants en métropole et de un enfant dans les DOM) et du complément **pour frais de garde** de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) est fixé à :

- 26 499 € par an pour un enfant ;
- 31 799 € par an pour deux enfants ;
- 38 159 € par an pour trois enfants ;
- plus 6 360 € pour chaque enfant supplémentaire.

Pour les ménages dont les deux conjoints travaillent et pour l'allocataire isolé, le plafond de ressources est majoré de 8 521 €.

Dans les DOM, les plafonds de ressources pour l'ouverture du complément familial (*v. l'actualité n° 17312 du 21 avril 2017*) et du complément pour frais de garde de l'AJPP sont alignés sur ceux applicables en métropole.

- **Complément familial majoré** (à partir de trois enfants en métropole et de un enfant dans les DOM) : depuis le 1^{er} avril 2014, le complément familial est majoré si le foyer dispose de faibles ressources (*v. l'actualité n° 16581 du 29 avril 2014*). Ces plafonds sont majorés en fonction du nombre d'enfants : + 25 % par enfant à charge à partir du premier, puis + 30 % à partir du troisième. Ainsi, pour les couples ayant un seul revenu d'activité, le plafond annuel de ressources est fixé à :

- 13 251 € pour un enfant ;
- 15 901 € pour deux enfants ;
- 19 081 pour trois enfants.
- plus 3 180 € pour chaque enfant à charge supplémentaire.

Ce plafond est majoré lorsque les deux parents travaillent et pour l'allocataire isolé (+ 4 260 €).


- Le plafond de ressources applicable pour l'attribution de l'**ARS** s'établit pour la rentrée 2019-2020 à :

- 24 697 € par an pour un enfant ;
- 30 396 € par an pour deux enfants ;
- plus 5 699 € pour chaque enfant supplémentaire.

Enfin, deux autres arrêtés du 21 décembre 2018 diffusent les plafonds de ressources spécifiques à Mayotte et à Saint-Pierre et Miquelon. ■

Arr. du 21 décembre 2018, JO 28 décembre, NOR : SSAS1835267A, NOR : SSAS1835327A, NOR : SSAS1835337A

 CONSULTER LES DOCUMENTS SUR : liaisons-sociales.fr

 Suivez l'actualité sociale en temps réel sur Twitter @LSQredaction

Extensions d'accords et avenants dans les branches industrielles et commerciales

Divers accords ou avenants, conclus au niveau national ou infranational, ont été étendus entre le 30 décembre 2018 et le 3 janvier 2019 par une série d'arrêtés publiés au Journal officiel.

Des arrêtés, parus au *Journal officiel* entre le 30 décembre 2018 et le 3 janvier 2019, rendent obligatoires des accords, dans toutes les entreprises qu'elles soient, ou non, adhérentes aux syndicats patronaux signataires.

Textes nationaux

Les textes nationaux concernent :

- **les administrateurs et mandataires judiciaires** : avenant n° 21 (indemnité de licenciement) du 23-11-2017 à la CCN (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-24*);
- **les avocats salariés** : avenant n° 20 du 19-1-2018 sur les congés exceptionnels à la CCN du 17-2-1995 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-30*);
- **les boissons sans alcool, bières (production)** : avenant de salaires n° 36 du 15-3-2018 à la CCN du 24-5-1988 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-28*);
- **la boulangerie-pâtisserie industrielle** : avenant de salaires n° 24 du 5-4-2018 à la CCN du 13-7-1993 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-28*);
- **la branche de l'aide à domicile** : avenants n° 37/2017 du 19-12-2017 relatif à l'ordre public de branche, à la CCN du 21-5-2010 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-39*);
- **la branche « Alisfa »** : avenants n° 02 et n° 03-18 sur la complémentaire santé du 1-2-2018, à la CCN du 4-6-1983 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-15 et n° 2018-16*);
- **les bureaux d'études, sociétés de conseils** : accord CPPNI du 14-12-2017 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-09*);
- **les cabinets d'avocats** : avenant n° 118 du 19-1-2018 (congés exceptionnels) à la CCN du 20-2-1979 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-27*);
- **les cafétérias** : avenant relatif à l'égalité professionnelle n° 16 du 15-11-2017 à la CCN du 28-8-1998 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-11*);
- **les casinos** : avenant n° 26 (médaille du travail) du 31-1-2018, à la CCN du 29-3-2002 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-12*);
- **la chaussure (industrie)** : accord CPPNI du 2-2-2018 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-18*);
- **la couture parisienne** : accord CPPNI du 14-6-2018 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-39*);
- **les détaillants en chaussures** : avenant sur les salaires des cadres n° 90 du 29-1-2018, complété le 18-6-2018 à la CCN du 27-6-1973 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-18 et n° 2018-33*);
- **l'Église catholique de France** : avenant CPPNI du 26-9-2017 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2017-45*);
- **les experts-comptables, commissaires aux comptes** : avenant sur les congés spéciaux du 22-11-2017 à la CCN du 9-12-1974 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-05*);
- **les expertises en automobile** : avenant CPPNI n° 61 du 25-4-2017 à la CCN du 20-11-1996 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-09*);
- **la fabrication, commerce de produits pharmaceutiques** : accord de salaires du 13-12-2017, complétant la CCN du 1-6-1989 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-09*);
- **les gardiens, concierges, employés d'immeubles** : avenant de salaires n° 95 du 6-10-2017 à la CCN du 11-12-1979 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-01*);
- **les géomètres-experts, experts fonciers** : accord CPPNI du 26-10-2017 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2017-52*);
- **les hôtels, cafés, restaurants** : avenant de salaires n° 28 du 13-4-2018 à la CCN du 30-4-1997 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-36*);
- **l'hôtellerie de plein air** : avenant n° 13 du 23-2-2018 à l'accord de prévoyance du 9-3-2004 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-19*);
- **l'immobilier** : avenant de salaires du 31-1-2018 (résidences de tourisme) et avenant de salaires n° 74 du 30-1-2018 à la CCN du 9-9-1988 (*JO du 30-12-2018, BO-CC nos 2018-23 et 2018-20*);
- **l'import-export** : avenant n° 2 du 21-12-2017 à l'accord financement du dialogue social du 30-9-2013 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-18*);
- **l'installation de matériel aéronautique, frigorifique** : avenant n° 62 (certification) du 25-10-2017 à la CCN du 21-1-1986 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-12*);
- **les maisons d'étudiants** : avenant de salaires n° 66 du 12-3-2018 à la CCN du 27-5-1992 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-28*);
- **la maroquinerie (industries)** : accord de salaires du 29-1-2018 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-18*);
- **la mutualité** : accord de GPEC du 15-10-2014 complétant la CCN du 31-1-2000 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2014-50*);
- **les œufs (industrie)** : accord de salaires du 2-3-2018 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-30*);
- **la pharmacie d'officine** : accords sur les salaires et frais d'équipement du 15-1-2018 (*JO 30-12-2018, BO-CC n° 2018-18*);
- **la poissonnerie** : avenant salaires n° 92 du 17-1-2018 à la CCN du 12-4-1988 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-15*);
- **les prestataires de services du tertiaire** : avenant n° 3 du 13-11-2017 à l'accord de prévoyance du 15-12-2014 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-01*);
- **la production audiovisuelle** : avenant n° 10 du 20-12-2017 (convention de forfait) à la CCN du 13-12-2006 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-12*);
- **la promotion immobilière** : avenant de salaires n° 40 du 26-3-2018 à la CCN du 18-5-1988 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-28*);
- **la répartition pharmaceutique** : accord du 28-2-2018 sur la durée des mandats (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-23*);
- **la restauration de collectivités** : avenant de salaires n° 55 du 11-2-2018 à la CCN du 20-6-1983 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-22*);
- **la restauration rapide** : avenant de salaires n° 54 du 26-3-2018 à la CCN du 18-3-1988 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-29*);
- **la sérigraphie** : accord salarial du 20-3-2018, actualisant la CCN du 23-3-1971 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-23*);
- **les services de l'automobile** : accord RNCSA et RNQSA du 20-12-2017 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-08*);
- **les sociétés de ventes volontaires de meubles** : accord CPPNI du 17-10-2017 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2017-51*);
- **le spectacle vivant** : avenants relatifs au forfait-jours du 6-9-2017, aux frais de santé du 12-10-2017 à la CCN du 3-2-2012 (*JO du 30-12-2018, BO-CC nos 2017-52 et 2018-01*);
- **les textiles artificiels** : accord de salaires du 5-4-2018 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-28*);
- **le thermalisme** : avenants du 1-12-2017 et du 28-3-2018 sur la CPPNI, avenant n° 29 du 13-11-2017 (travail saisonnier) à la CCN du 10-9-1999 (*JO du 30-12-2018, BO-CC nos 2018-02, 2018-12 et 2018-35*);
- **la vente à distance** : accord sur le changement de nom de la CCN du 6-2-2001 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-33*);

– **les vétérinaires praticiens salariés**: avenant de salaires n° 45 du 16-11-2017 à la CCN du 31-1-2006 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2017-51*);

– **le verre (fabrication mécanique)**: accord de salaires du 20-3-2018 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-27*);

Textes infranationaux

Les textes infranationaux concernent:

– **le bâtiment, Allier, Cantal, Haute-Loire et Puy-de-Dôme**: accords sur les indemnités des ouvriers des entreprises de plus de dix salariés et les salaires des Etam du 18-1-2018 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n°s 2018-27 et 2018-21*);

– **le bâtiment, Ain, Ardèche, Drôme, Isère, Loire, Rhône, Savoie, Haute-Savoie, Île-**

de-France (sauf Seine-et-Marne), Seine-et-Marne: accords et avenants salariaux (Etam) de novembre et décembre 2017 et de janvier 2018 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n°s 2018-21, 2018-17 et 2018-04*);

– **le BTP, La Réunion**: un accord de salaires du 24-2-2017 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-27*);

– **les carrières et matériaux (industries) Auvergne-Rhône-Alpes**: un accord de salaires du 22-3-2018 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n° 2018-28*);

– **la métallurgie Valenciennois-Cambrésis, Loire-Yssingaux, Haute-Marne-Meuse, Midi-Pyrénées, Havre et Rouen-Dieppe**: deux avenants salariaux du 27-3-2018 à la CC du 13-7-1990; un avenant (indemnité de panier de nuit) du 26-3-2018 à la

CC du 19-2-1990; un avenant salarial du 18-4-2018 à la CC du 10-10-1984; un avenant salarial du 23-2-2018 à la CC du 21-2-1980; un accord de salaires du 2-2-2018 actualisant la CC du 26-6-1978; un accord de salaires du 26-1-2018 actualisant la CC du 29-5-1991 (*JO du 30-12-2018, BO-CC n°s 2018-26, 2018-28, 2018-32, 2018-24, 2018-16 et 2018-13*);

– **les travaux publics Centre-Val de Loire, Pays de la Loire, Poitou-Charentes, Centre-Val de Loire, Aquitaine, Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté**: des accords de salaires ou d'indemnités de petits déplacements (*JO du 30-12-2018, BO-CC n°s 2018-12, 2018-13, 2018-17 et 2018-18*). ■

Arr. parus au JO du 30-12-2018 au 3-1-2019

// à retenir aussi

► Législation et réglementation

Garantie financière des entreprises de travail temporaire pour 2019. En vertu d'un décret du 26 décembre 2018, le montant minimum de la garantie financière obligatoire imposée aux entreprises de travail temporaire (ETT) est fixé à 127 079 € pour l'année 2019, contre 125 201 € en 2018. Ce montant garantit le paiement des salaires, indemnités, cotisations et autres sommes dues par l'employeur en cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire (*D. n° 2018-1264 du 26 décembre 2018, JO 28 décembre*).

Reconduction de toutes les annexes financières 2018 dans la limite des quatre premiers mois de l'année 2019 pour l'IAE. Pour 2019, la totalité des avenants financiers 2018 d'aide au poste relevant d'une convention financière pluriannuelle en vigueur au 1^{er} janvier 2019 sont reconduits automatiquement pour une période de quatre mois. À cette fin, l'Agence de service et de paiement met en place une duplication automatique des avenants arrivés à échéance au 31 décembre 2018, permettant la continuité des versements sur la base du montant conventionné en 2018. En cas de non-transmission à l'Agence de services et de paiement pour validation des avenants financiers au 30 avril 2019, les paiements aux structures seront suspendus (*Arr. du 14 décembre 2018, JO 23 décembre, NOR: MTRD1809384A*).

Pérennisation du service militaire volontaire. Le service militaire volontaire (SMV), qui vise à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, a été institué à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2018. La loi du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense en prévoit la pérennisation. Cette dernière fait l'objet d'un décret d'application paru au *Journal officiel* du 23 décembre. Ce texte définit notamment les conditions spécifiques en matière de ressources humaines applicables dans le cadre du service militaire volontaire (*D. n° 2018-1207 du 21 décembre 2018, JO 23 décembre*).

Arrêté portant nomination complémentaire de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2021. Un arrêté publié au *Journal officiel* du 22 décembre 2018 nomme plus de 300 conseillers prud'hommes supplémentaires pour le mandat prud'homal 2018-2021. Toutes les personnes ainsi nommées sur proposition des organisations syndicales et professionnelles figurent sur le tableau annexé à l'arrêté. Ce dernier est susceptible de recours devant le tribunal administratif de Paris qui statue en premier et dernier ressort par tout candidat ou mandataire de liste dans un délai de dix jours à compter de sa publication (*Arr. du 14 décembre, JO 22 décembre, NOR: JUSB1834279A*).

► Jurisprudence

Code de déontologie de l'inspection du travail: l'entretien de prévention des conflits d'intérêts validé. Le Conseil d'État a rejeté, le 19 décembre, la requête introduite par SUD travail, affaires sociales pour obtenir l'annulation de certaines dispositions introduites dans la partie réglementaire du Code du travail par le décret n° 2017-541 du 12 avril 2017 portant Code de déontologie du service public de l'inspection du travail (*C. trav., art. R. 8124-1 à R. 8124-33*). Ce recours visait notamment l'entretien consacré à la prévention des conflits d'intérêts, qui doit être proposé par l'autorité hiérarchique à chaque agent mais qui n'est obligatoire que pour les agents de contrôle soumis à l'obligation de déclaration d'intérêts (ceux du groupe national de veille, d'appui et de contrôle pour l'inspection du travail selon un arr. du 31-10-2017). Pour la Haute juridiction, cet entretien est justifié par la nature particulière des missions de contrôle des entreprises du service public d'inspection du travail et ne crée donc pas de rupture d'égalité vis-à-vis d'autres agents publics. D'autre part, même lorsqu'il est obligatoire, l'entretien ne saurait avoir pour effet « d'obliger l'agent à évoquer des informations, relatives notamment à ses opinions ou à des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques, qui n'auraient pas à figurer dans sa déclaration d'intérêts au titre de la déclaration de fonctions ou de mandats exercés publiquement, ou d'autoriser le responsable hiérarchique à méconnaître la confidentialité qui s'attache au contenu de cette déclaration » (*CE, 19 décembre 2018, n° 411554*).

Emploi et chômage

■ Contrôle des chômeurs : le durcissement des sanctions passe mal chez les syndicats...

Le décret du 28 décembre prévoyant un durcissement des sanctions contre les chômeurs, dès le premier manquement à leurs obligations (tel que la non-présentation à un rendez-vous) (*u. page 1*), a fait bondir les syndicats. Le 3 janvier, sur RTL, le secrétaire général de FO, Yves Veyrier, a fustigé ce durcissement « inutile » car « le nombre de chômeurs indemnisés qui ne se rend pas régulièrement à un rendez-vous, c'est moins de 4 % ». « On est en train de transformer Pôle emploi en agence de contrôle de l'attitude des chômeurs plutôt qu'en agence d'accompagnement pour la recherche d'un emploi », s'est-il indigné. Dans un communiqué diffusé le même jour, la numéro deux de la CFDT, Marylise Léon a estimé que « la lutte contre le chômage doit d'abord passer par des propositions d'offres d'emploi de qualité ». « Les entreprises doivent donc prendre leur part de responsabilité en améliorant les conditions de travail et d'emploi. C'est ce qu'attend la CFDT pour la prochaine séance de négociation sur l'assurance chômage du 9 janvier ». De son côté, le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, a estimé dans un entretien aux quotidiens régionaux du groupe Ebra, à paraître le 4 janvier, que « les dernières mesures sur les chômeurs sont symboliques » de la « politique de président des riches », menée selon lui par Emmanuel Macron. « On ne touche plus à l'ISF, mais on fait la chasse aux chômeurs ! ». *Source AFP*

■ ... tout comme le transfert du pouvoir de sanction de l'État à Pôle emploi, « juge et partie »

En plus d'un durcissement du contrôle des chômeurs, le décret du 28 décembre prévoit un transfert du pouvoir de sanction de l'État à Pôle emploi. Il définit aussi ce qu'est une « offre raisonnable d'emploi », concept difficilement applicable jusque-là et n'occasionnant que très peu de radiations (77 en 2013). Celles-ci seront désormais discutées avec le conseiller. Pour Denis Gravouil (CGT), « Pôle emploi va se retrouver juge et partie ». Avec la suppression de la référence au salaire antérieur comme critère d'offre « raisonnable », il craint en outre que cela

« force les demandeurs d'emploi à accepter n'importe quel boulot » à l'instar des « mini-jobs » allemands. Élu CFDT chez Pôle emploi, David Vallaperta tempère : le salaire, pas toujours mentionné par les entreprises dans un premier temps, n'est pas le seul critère. « C'est bien plus complexe ». Il n'empêche que ces nouvelles règles « mettent le conseiller encore plus en première ligne » constate-t-il, regrettant également qu'on « accentue la dimension contrôle » et qu'on ne donne pas « plus de moyens à l'accompagnement ». Dans un communiqué du 2 janvier, la CGT regrette aussi que « le gouvernement supprime [...] des postes d'agents chargés de l'accompagnement et de l'indemnisation, mais [qu']il augmente les effectifs de contrôleurs pour accélérer les radiations ».

Politique sociale

■ « Gilets jaunes » : 55 % des Français souhaitent que le mouvement se poursuive

Une majorité de Français (55 %, + 1) souhaite que le mouvement des « gilets jaunes » se poursuive, selon un sondage Odoxa Dentsu consulting, pour *Le Figaro* et *France Info*, publié le 3 janvier. 45 % des personnes interrogées souhaitent au contraire que le mouvement s'arrête, un point de moins que lors d'une précédente enquête début décembre. Emmanuel Macron devra retrouver en priorité « la confiance et de la crédibilité auprès des Français » pour 63 % d'entre eux, « prouver qu'il est parvenu à baisser les impôts et à améliorer le pouvoir d'achat » (55 %) et « mettre un terme à la crise des gilets jaunes » (48 %). L'augmentation du pouvoir d'achat (54 %) s'inscrit par ailleurs en tête des priorités des Français, qui veulent également voir « diminuer la pauvreté et la précarité » (45 %) et « baisser le niveau des impôts et des taxes » (41 %). La baisse du chômage, régulièrement en tête des préoccupations, est cette fois reléguée au quatrième rang des priorités (32 %). *Source AFP*

Budget et fiscalité

■ PAS : malgré les renforts, les centres d'appel encore surchargés

Les centres d'appels mis en place pour répondre aux questions sur le prélèvement à la source (PAS) restaient surchar-

gés le 3 janvier, malgré le déploiement de 200 agents supplémentaires annoncé dans la matinée par le ministre des Comptes publics Gérard Darmanin. Selon Bercy, quelque 90 000 appels avaient été reçus le 3 en début d'après-midi sur cette ligne non surtaxée (0 809 401 401). C'est légèrement moins que la veille (130 000 appels reçus à la même heure). « Nous avons eu effectivement un peu plus de personnes [...] que nous ne pouvions répondre au téléphone », a reconnu le ministre lors d'une conférence de presse. Mais « les choses fonctionnent » : « la fusée de l'impôt à la source est bien partie et est partie bien droite », selon lui. Cependant, malgré la mobilisation de ces 200 agents supplémentaires, le numéro restait fortement saturé le 3 janvier après-midi. « Tous nos agents sont actuellement en communication », assurait ainsi la ligne téléphonique, sollicitée à de nombreuses reprises. *Source AFP*

Formation

■ Succès du programme Hope : 1 500 réfugiés inscrits dans des parcours de formation à fin 2018

« Le programme Hope (hébergement orientation parcours vers l'emploi) destiné aux personnes bénéficiant de la protection internationale [...] affiche depuis 2017 des résultats probants avec 1 500 réfugiés qui seront entrés en formation d'ici à la fin 2018 », affirme un communiqué de huit Opca (Afdas, Agefos PME, Constructys, FAT.TT, Forco, OPCAİM, Opcalia, Uniformation) du 20 décembre. Ces 1 500 personnes ont intégré le programme pour suivre une formation à des métiers tels que coffreur bancheur, maçon, employé commercial en magasin, magasinier, etc. « On note d'ailleurs un très faible taux d'abandon du programme par les réfugiés (4 %) majoritairement dû à des problèmes de santé ». Ainsi, « au 15 septembre 2018, parmi les publics ayant fini leur parcours, 78 % ont obtenu leur certification au diplôme attestant leur niveau de langue, et 90 % d'entre eux ont obtenu une certification professionnelle ». Par ailleurs, « 68 % des stagiaires seraient en emploi dès la fin de la formation (CDD, CDI et intérim) parmi ceux ayant terminé leur parcours » et 65 % disposeraient d'un logement dès la fin du parcours.