

- > **La loi de finances pour 2019** est publiée
- > **L'aide unique aux employeurs d'apprentis** s'élève à 7 325 € sur trois ans
- > **Les taux des cotisations AT-MP** et les majorations forfaitaires applicables en 2019
- > **Le barème des coûts moyens des sinistres** pour le calcul des cotisations AT-MP est fixé pour 2019
- > **Les télécommunications** organisent la gestion des parcours des titulaires de mandats

le dossier juridique p. 1-6

- > **Le nouveau régime** des sanctions administratives

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

BUDGET ET FISCALITÉ

La loi de finances pour 2019 est publiée

Dans la foulée de sa validation par le Conseil constitutionnel le 28 décembre, la loi de finances pour 2019 a été publiée au Journal officiel du 30 décembre. Le Conseil constitutionnel a notamment censuré la limitation à 0,3 % de la hausse de plusieurs prestations logement et de l'AAH au 1^{er} avril 2020. Pour lui, ces dispositions s'appliquant au-delà de l'année 2019 ne trouvent pas leur place dans le budget 2019.

Par décision du 28 décembre, le Conseil constitutionnel s'est prononcé sur le budget 2019, définitivement adopté par l'Assemblée nationale le 20 décembre (v. *l'actualité* n° 17223 du 31 décembre 2018). Les Sages ayant validé l'essentiel du texte, la loi de finances n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 a été publiée au *Journal officiel* du 30 décembre. Pour rap-

pel, cette loi entérine notamment la création d'une seconde bonification de la prime d'activité, supprime le complément de ressource de l'allocation aux adultes handicapés, aménage le barème des indemnités kilométriques et instaure une prise en charge par l'employeur des frais de transport en covoiturage.

Censure de la sous-revalorisation de certaines prestations en 2020

Le projet de loi de finances pour 2019 prévoyait une sous-revalorisation de certaines prestations sociales **en 2019 et en 2020**. Les paramètres de calcul de l'aide personnalisée au logement (APL), de l'allocation de logement familiale (ALF) et de l'allocation de logement sociale (ALS) devaient ainsi être **revalorisés de 0,3 %** ces deux années, et non en fonction de l'évolution de l'indice de référence des loyers au 1^{er} octobre de chacune de ces années.

Le texte prévoyait également que le montant forfaitaire de la **prime d'activité** et le montant maximal de sa **bonification principale** ne se verraient pas appliquer

le mécanisme de **revalorisation annuelle** au 1^{er} avril pour les années **2019 et 2020**, devant faire l'objet d'une revalorisation exceptionnelle.

De même, le montant de l'**allocation aux adultes handicapés**, qui sera aussi exceptionnellement revalorisé au 1^{er} novembre 2019, ne devait pas être relevé selon le mécanisme de revalorisation annuelle au 1^{er} avril 2019, puis l'être de **0,3 %** seulement au 1^{er} avril 2020.

Si le principe de ces sous-revalorisations n'est pas contraire à la Constitution, en revanche, pour le Conseil constitutionnel, ces **dispositions visant l'année 2020** n'affectent pas les dépenses de l'année 2019 et « ne trouvent pas leur place dans la **loi de finances pour 2019** ». Ainsi, les références à l'année 2020 ont été déclarées contraires à la Constitution et ces mesures ne trouveront pour le moment à s'appliquer que pour l'année 2019. ■

L. n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019, JO 30 décembre et Cons. const., déc. n° 2018-777 DC du 28 décembre 2018, JO 30 décembre

FORMATION

L'aide unique aux employeurs d'apprentis s'élève à 7 325 € sur trois ans

Un décret du 28 décembre 2018 fixe le montant de la nouvelle aide à l'embauche d'un apprenti au maximum à 4 125 € la première année du contrat, à 2 000 € la deuxième et à 1 200 € la troisième.

Le texte confirme que l'aide unique à l'apprentissage est réservée aux embauches réalisées par des PME depuis le 1^{er} janvier 2019 et visant des jeunes dont le niveau ne dépasse pas le baccalauréat.

À compter du 1^{er} janvier 2019, une **aide unique** versée par l'État remplace les trois aides à l'embauche d'apprentis (les deux primes régionales, l'une pour les TPE, l'autre pour les entreprises de moins de 250 salariés et l'aide TPE jeunes

apprentis), le crédit d'impôt apprentissage, ainsi que l'aide aux employeurs d'apprentis handicapés. Un **décret** du 28 décembre 2018 prévoit les **montants** et **modalités** de versement de cette aide issu de la loi Avenir professionnel (v. le dossier juridique -Form., apprenti.- n° 234/2018 du 28 décembre 2018).

Aide forfaitaire dégressive pour les PME

Conformément à la loi, l'aide unique aux employeurs d'apprentis est réservée aux **entreprises de moins de 250 salariés** qui embauchent des **jeunes** préparant un **diplôme** ou un titre à finalité professionnelle **équivalent au plus au baccalauréat**. D'après le décret, l'effectif de l'entreprise doit être apprécié au titre de l'année civile précédant la date de conclusion du contrat, tous établissements confondus.

Le montant de cette aide est fixé au maximum, à :

- **4 125 €** au titre de la **première année** d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- **2 000 €** au titre de la **deuxième** année ;

– **1 200 €** au titre de la **troisième** année. Il est également de 1 200 € maximum au titre de la quatrième année, dans les cas où la durée du contrat d'apprentissage dépasse les trois ans (échec à l'examen, travailleurs handicapés, sportifs de haut niveau).

Conditions de versement de l'aide

Le **bénéfice** de l'aide sera subordonné au **dépôt** du **contrat** d'apprentissage auprès de l'**Opco** (opérateur de compétences). Cependant, de manière transitoire, jusqu'au **1^{er} janvier 2020** pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2019, l'aide sera subordonnée à l'enregistrement du contrat d'apprentissage par la chambre consulaire compétente. En outre, l'aide est conditionnée par la transmission du contrat au ministre en charge de la Formation grâce au portail de l'alternance, le service dématérialisé dédié à l'apprentissage. Ce même service permet aussi au ministre d'adresser les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible au gestionnaire

de l'aide, à savoir l'Agence de services et de paiement (ASP).

La transmission par le ministère vaut **décision d'attribution**. Cette décision est **notifiée par l'ASP** à l'employeur. C'est ensuite elle qui verse l'aide chaque mois à l'employeur avant le **paiement** de la rémunération au salarié et dans l'attente de la déclaration sociale nominative (DSN). Le versement est suspendu à défaut de transmission des données de la DSN. L'ASP gère aussi les réclamations et peut demander à l'employeur et à l'Opco toute information complémentaire nécessaire au paiement.

Le décret précise de manière traditionnelle que l'aide cesse d'être due au titre du mois suivant une éventuelle rupture anticipée du contrat. Elle n'est pas non plus versée pour les mois au cours desquels le contrat est suspendu sans maintien de la rémunération. ■

D. n° 2018-1348 du 28 décembre 2018, JO 30 décembre

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

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Les taux des cotisations AT-MP et les majorations forfaitaires applicables en 2019

Les taux collectifs de cotisations d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP) et les taux des majorations forfaitaires applicables pour calculer le taux net en 2019 sont fixés par plusieurs arrêtés du 26 décembre 2018.

Les **taux collectifs** des cotisations d'accidents du travail et de maladies professionnelles sont déterminés chaque année pour chaque **catégorie professionnelle** (v. le dossier juridique -AT- n° 221/2012 du 26 novembre 2012). Un arrêté unique du 26 décembre 2018 fixe les taux applicables sur les rémunérations versées en 2019 pour l'ensemble des activités professionnelles relevant du régime général en Alsace-Moselle, à Mayotte et dans le reste de la France (alors que jusqu'à présent trois arrêtés étaient nécessaires). Cet arrêté fixe également le barème des coûts moyens (v. l'article ci-après).

Mentionnons également un autre arrêté de la même date relatif aux tarifs dans les exploitations minières.

En outre, un troisième arrêté du même jour fixe les taux des **majorations forfaitaires**

applicables en 2019 pour le calcul du taux net.

Taux collectifs : exemples de taux de cotisations

Pour les cotisations AT-MP 2019 des activités dépendant du régime général, relevons notamment les taux suivants :

- **1,30 %** pour les **syndicats de salariés** ;
- **1,90 %** pour les **travailleurs handicapés** des établissements ou services d'aide par le travail (**Esat**) ;
- **1,20 %** pour la médecine systématique et de dépistage, y compris les centres interentreprises de **médecine du travail** ;
- **2,22 %** pour les stagiaires des centres de formation professionnelle, de réadaptation fonctionnelle, de rééducation professionnelle ;
- **0,0026 %** pour les élèves et étudiants des établissements publics ou privés d'enseignement secondaire, supérieur ou spécialisé (et 0,0200 % pour l'enseignement technique) ;
- **2,00 %** pour toute personne occupée exclusivement au service de particuliers en tant qu'**employé de maison** ;
- **2,10 %** pour les vendeurs à domicile ;



- **1,20 %** pour les VRP non exclusifs ;
- **2,80 %** pour toutes les catégories de travailleurs temporaires (1 % pour les personnels permanents des entreprises de travail temporaires) ;

// Conférence Lamy

► La réforme du contentieux de la Sécurité sociale

Issu de la loi dite « J 21 » du 18 novembre 2016 et de l'ordonnance du 16 mai 2018, le décret du 29 octobre 2018 précise les nouvelles règles de procédure et d'organisation applicable au contentieux de la Sécurité sociale. Et ce, pour une application dès le 1^{er} janvier 2019 !

Venez faire le point sur la réforme à l'occasion d'une matinée d'actualité Lamy qui se tiendra le **mardi 15 janvier 2019** de 9 h 00 à 11 h 30.

Pour plus d'informations :
 www.wk-formation.fr/conferences
 09 69 32 35 99

– 2,40 % pour les installations d'hébergement à équipements légers ou développés (colonies de vacances).

Taux net moyen et majorations forfaitaires AT-MP

Par ailleurs, les **majorations forfaitaires** entrant dans le calcul du taux net de cotisations AT-MP, applicables en 2019, sont fixées à :

– **0,19 %** des salaires pour la majoration forfaitaire « **accidents de trajet** » (contre 0,21 % en 2018) ;

– **57 %** du taux brut augmenté de la majoration « **trajet** » pour la majoration forfaitaire « **charges générales** » destinée à couvrir les charges de fonctionnement (rééducation, gestion administrative et alimentation de fonds spéciaux) et le reversement à la branche maladie de la sous-déclaration des AT-MP par les employeurs (53 % en 2018) ;

– **0,44 %** des salaires pour la majoration forfaitaire « **charges spécifiques** » de compensations internes et externes, contre 0,49 % en 2018 ;

– **0,04 %** des salaires pour la majoration « **départs anticipés** en retraite pour pénibilité du travail » (0,03 % en 2018).

Enfin, le **taux net moyen national** de cotisation reste inchangé à **2,22 %** pour 2019 (ce qui reflète une stagnation du nombre de sinistres professionnels). ■

Arr. du 26 décembre 2018, JO 28 décembre, NOR : SSAS1830839A ; NOR : SSAS1830666A ; NOR : SSAS1831980A

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : liaisons-sociales.fr

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Le barème des coûts moyens des sinistres pour le calcul des cotisations AT-MP est fixé pour 2019

Le barème des coûts moyens d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente pour 2019 a été publié au *Journal officiel* du 28 décembre 2018. Ainsi, dans les industries de la métallurgie, le coût moyen, en hausse par rapport à 2018, sera de 329 €

pour un accident bénin (moins de quatre jours d'arrêt de travail) et de 586 919 € pour un accident du travail mortel en 2019. Rappelons que l'inscription d'un sinistre professionnel au compte de l'employeur s'effectue sur la base de ces coûts moyens.

Pour les entreprises en **tarification** mixte et individuelle, le taux brut de cotisation d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP) est déterminé à partir du **coût moyen** des sinistres, calculé par secteur d'activité.

L'arrêté fixant le **barème** des coûts moyens applicable en 2019 a été publié

BARÈMES 2019 DES COÛTS MOYENS INCAPACITÉ TEMPORAIRE ET INCAPACITÉ PERMANENTE

CTN	COÛTS MOYENS (en euros)									
	Catégories d'incapacité temporaire (IT)						Catégories d'incapacité permanente (IP)			
	Sans arrêt de travail ou arrêt de moins de 4 jours	Arrêt de travail de 4 jours à 15 jours	Arrêt de travail de 16 jours à 45 jours	Arrêt de travail de 46 jours à 90 jours	Arrêt de travail de 91 jours à 150 jours	Arrêt de travail de plus de 150 jours	IP de moins de 10 %	IP de 10 à 19 %	IP de 20 à 39 %	IP de 40 % et plus ou décès de la victime
A	329	578	1 984	5 359	10 286	36 724	2 124	58 814	116 862	586 919
B (hors Alsace-Moselle)	400	530	1 689	4 815	9 057	35 770	2 250	114 172 ⁽¹⁾ 116 839 ⁽²⁾ 183 312 ⁽³⁾		
B (Alsace-Moselle)	400	530	1 689	4 815	9 057	35 770	2 250	55 789	106 016	487 285
C	307	594	1 858	4 953	9 080	32 973	2 230	55 890	109 987	484 055
D	409	454	1 498	4 206	7 958	28 212	2 173	48 951	93 445	365 247
E	476	644	2 052	5 636	10 309	36 817	2 170	57 246	113 802	619 192
F	474	565	1 853	5 117	9 279	33 737	2 165	52 254	103 035	524 539
G	296	528	1 684	4 650	8 668	32 036	2 201	52 973	108 853	486 008
H	131	406	1 351	4 068	7 997	29 435	2 084	51 864	110 198	522 350
I	227	413	1 334	3 652	6 748	25 331	2 170	46 422	90 346	379 867

(1) Les activités de gros œuvre mentionnées à l'article D. 242-6-6 du Code de la sécurité sociale sont identifiées sous les codes risque suivants : 45.1AA, 45.2BE, 45.2CD, 45.2ED, 45.2PB.

(2) Les activités de second œuvre mentionnées à l'article D. 242-6-6 du Code de la sécurité sociale sont identifiées sous les codes risque suivants : 45.2JD, 45.3AF, 45.4CE, 45.4LE, 45.5ZB, 74.2CE.

(3) Les activités de bureau mentionnées à l'article D. 242-6-6 du Code de la sécurité sociale sont identifiées sous le code risque suivant : 00.00A.

au *Journal officiel* du 28 décembre 2018. Ce barème s'applique par grands secteurs d'activité ou CTN (comité technique national) et est divisé en deux parties :

- la première est constituée de six catégories définies en fonction de la durée des arrêts de travail, en cas d'incapacité temporaire (IT) ;
- la seconde partie porte sur les sinistres avec incapacité permanente (IP) et comprend quatre classes allant de l'IP de moins de 10 % au décès de la victime.

Principe d'imputation

Le **sinistre** est classé de **manière définitive** dans l'une des catégories du barème. Ainsi, le sinistre ayant donné lieu à une incapacité temporaire est classé dans l'une des **six catégories** (*v. le tableau ci-dessous*), **en fonction** de la **durée** de l'**arrêt** de travail, le 31 décembre de l'année qui suit la date de la déclaration du sinistre. Pour l'accident du travail ou la maladie professionnelle ayant donné lieu à une incapacité permanente, la date retenue

est celle de la première notification du taux d'incapacité permanente partielle (IPP) à l'assuré.

Seule exception à la règle, si le sinistre professionnel donne lieu à une incapacité temporaire puis à une incapacité permanente, il sera imputé au compte de l'employeur deux fois. ■

Arr. 26 décembre 2018, JO 28, NOR : SSAS1830839A

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

IRP

Les télécommunications organisent la gestion des parcours des titulaires de mandats

Rendre les mandats syndicaux plus attractifs, fluidifier leur parcours professionnel, ou encore favoriser le repositionnement professionnel des porteurs de mandat... Tels sont les principaux engagements pris par les télécommunications dans le cadre d'un accord unanime conclu le 26 octobre 2018. La branche encourage notamment les entreprises à organiser des formations communes entre les titulaires de mandat, les managers et les RH afin de renforcer leur culture économique, financière et sociale et de disposer d'un socle commun de connaissances permettant ainsi une meilleure compréhension.

L'HumApp (ex-Unetel-RST) et les cinq fédérations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO ont signé le 26 octobre 2018 l'accord sur la gestion des parcours des porteurs de mandat dans les entreprises. Compte tenu des évolutions législatives (fusion des instances représentatives du personnel, durée des mandats limitée, priorité accordée aux accords d'entreprise), les partenaires sociaux des télécommunications souhaitent « reconnaître et accompagner les salariés investis d'un mandat, composante de leur vie professionnelle ». Ils le font en prenant des dispositions, qui vont appartenir à l'ordre public de branche, au titre de la valorisation des parcours syndicaux.

Définition des types de mandat

En distinguant les mandats en fonction du temps consacré à celui-ci (**heures de délégation** et **de réunions** à l'initiative de l'employeur ou de la branche), l'accord assure une **définition large** des sala-

riés concernés. Il distingue **trois types de mandat** :

- **type 1** : temps **supérieur à 50 %** de la durée du travail sur une moyenne de deux ans ;
- **type 2** : temps **supérieur à 30 %** de la durée du travail et inférieur ou égal à 50 %, sur une moyenne de deux ans ;
- **type 3** : temps **précité inférieur ou égal à 30 %** de la durée du travail sur une moyenne de deux ans.

Les salariés **investis d'un mandat électif ou désignatif dans l'entreprise ou dans la branche** potentiellement concernés par l'accord sont listés par celui-ci (par exemple, les salariés mis à disposition par une entreprise auprès d'une organisation représentative au niveau de la branche, les mandatés syndicaux ayant un mandat de négociation et/ou de participation dans les **instances paritaires** de la branche). Cette liste peut être complétée par un accord d'entreprise avec des mandats internes ou externes à l'entreprise/branche.

Compte tenu de « l'importance du temps d'éloignement de l'activité professionnelle lié à l'exercice du mandat », des dispositions complémentaires en matière de suivi sont prévues pour les **mandats de type 1**.

Organisation de la prise de mandat

Quel que soit le type de mandat, un **entretien de prise de mandat** est organisé avec le manager et/ou le RH. Il doit se tenir dans un délai de deux mois après l'élection ou la désignation.

Il **ne se substitue pas à l'entretien professionnel**. Le salarié concerné peut se faire accompagner par une personne appartenant à l'entreprise après en avoir préalablement informé son employeur.

PROLONGATION DE DISPOSITIONS SUR LA PROFESSIONNALISATION

L'HumApp et les fédérations syndicales CFDT et FO ont conclu, le 23 novembre, un avenant prorogeant d'un an les dispositions qu'elles avaient prises en début d'année en matière de rémunération des salariés en contrat de professionnalisation. La prorogation est décidée tant que la négociation de branche sur la formation professionnelle n'est pas achevée et au plus tard jusqu'à la fin 2019. Elle concerne l'avenant du 26 janvier 2018 (*v. l'actualité n° 17526 du 8 mars 2018*).

Au cours de l'entretien, les intéressés doivent aborder la **situation individuelle** du salarié à la **prise de mandat**, les conditions matérielles d'exercice du mandat et le temps prévisible consacré à celui-ci et les futures conditions d'exercice et d'organisation de l'activité professionnelle. Cet entretien fait l'objet d'un **compte-rendu (CR) d'entretien écrit** et cosigné par le titulaire du mandat et le représentant de l'entreprise à l'entretien. Si l'entretien est réalisé par le manager, le CR est communiqué au RH.

Entretiens en cours de mandat

Les représentants des salariés bénéficient d'un **entretien annuel** avec leur manager, comme tous les salariés. S'ils détiennent un **mandat des types 1 ou 2**, ils peuvent **demandeur un entretien complémentaire** en présence, si cette dernière est sollicitée, d'un RH et/ou du délégué central syndical de leur organisation s'il existe, ou à défaut du délé-

gué syndical. Cet entretien complémentaire permet d'examiner les conditions d'exercice et d'organisation de l'activité professionnelle, les besoins de formation, notamment « cœur de métier », une échéance de retour possible à une activité professionnelle à temps plein. Si le **temps consacré aux mandats** atteint **100 %** du temps de travail, le salarié bénéficie d'un **entretien annuel avec le RH et/ou un référent professionnel** occupant le même métier pour examiner les besoins de formation et une échéance de retour possible à une activité professionnelle à temps plein.

Formation mixte à l'environnement économique

Pour « favoriser un dialogue social de qualité », les entreprises sont encouragées à organiser des **formations communes, non obligatoires**, entre les **titulaires de mandat**, les managers et les **RH** pour « renforcer leur culture économique, financière et sociale, et disposer d'un socle commun de connaissances ». Dans

les entreprises de plus de 50 salariés, ces formations mixtes ne se substituent pas au congé de formation économique sociale et syndicale, ni à la formation économique des membres du CSE. Elles sont prises en charge sur le plan de développement des compétences de l'entreprise. Dans celles de moins de 50 salariés, elles peuvent être organisées dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Accompagnement de fin de mandat

L'accord étend le droit à **entretien en fin de mandat** à tous les salariés, qui ont exercé un ou des mandats en continu durant au moins deux ans dans les **entreprises de plus de 50 salariés**. Cet entretien, qui s'appuie sur les entretiens réalisés en cours de mandat, fait l'objet d'un compte-rendu écrit. Pour les seuls **porteurs de mandat de types 1 et 2**, l'entretien de fin de mandat identifie les **perspectives d'évolution** professionnelle et d'affectation dans un emploi, et les besoins de formation et de VAE associés.

L'**accompagnement de fin de mandat** est encore renforcé, s'agissant des **mandats de type 1**. Un **suivi personnalisé** inclut des modalités d'accès aux offres d'emploi disponibles dans l'entreprise. Ce soutien se traduit aussi par la possibilité de **recourir au CEP** (conseil en évolution professionnelle) **sur le temps de travail** et par un droit à **abondement de 50 % des droits à CPF** pour suivre une formation complémentaire, dans le cadre d'une VAE.

Enfin, pour assurer la réussite de l'intégration au nouveau poste, le manager est invité à accorder une attention particulière aux conditions d'accueil du salarié ayant exercé un mandat de type 1. ■

Accord du 26 octobre 2018 sur la gestion des parcours des porteurs de mandat et avenant du 23 novembre 2018 sur les contrats de professionnalisation dans les télécommunications

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : liaisons-sociales.fr

// à retenir aussi

► Législation et réglementation

Un décret organise la mutation de la CNNC en CNNCEFP. La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 prévoit qu'au 1^{er} janvier 2019, France compétences remplace trois institutions nationales dont le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) (*v. le dossier juridique -Form.- n° 223/2018 du 10 décembre 2018*). Un décret du 26 décembre organise le transfert, au 1^{er} janvier 2019, de la mission consultative du Cnefop à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) qui devient la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). Ainsi, sa composition est adaptée et une quatrième sous-commission est créée : la sous-commission de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles. Par ailleurs, le texte réduit nettement le nombre de représentants des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national interprofessionnel : ils ne sont plus que deux par organisation, soit 16 au total, contre 36 auparavant (*D. n° 2018-1262 du 26 décembre 2018, JO 28 décembre*).

Expérimentation de l'élargissement du contrat de professionnalisation : modalités et cahier des charges sont fixés. La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a prévu d'expérimenter le recours au contrat de professionnalisation en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences (Opcv), en accord avec le salarié (*v. le dossier juridique -Form., apprent.- n° 234/2018 du 28 décembre 2018*). Un décret du 26 décembre 2018 définit les modalités de mise en œuvre de cette expérimentation et un arrêté du même jour en fixe le cahier des charges. L'expérimentation durera trois ans à compter du 28 décembre 2018, soit jusqu'au 27 décembre 2021. Elle doit permettre de favoriser l'insertion des personnes éloignées de l'emploi en permettant l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences. Les Opcv sont chargés de construire, en lien avec l'employeur, le parcours de formation des intéressés avant la signature du contrat. Ils assurent aussi le suivi de ce parcours et peuvent proposer des adaptations pour mieux répondre aux besoins de l'entreprise et du salarié (*D. n° 2018-1263 du 26 décembre 2018, JO 28 décembre; Arr. du 26 décembre 2018, JO 28 décembre, NOR: MTRD1830970D*).

► Conventions et accords

Statut collectif de la propreté. Un avis publié au *JO* du 21 décembre 2018 a lancé la procédure d'extension des avenants n° 13 et n° 14 du 19 septembre 2018 à la CCN du 26 juillet 2011 (*v. l'actualité n° 17689 du 9 novembre 2018*). Il s'agit, d'une part, de l'avenant qui rappelle que la propreté est une branche à « transfert conventionnel » en cas de perte de marché et préconise aux entreprises le respect de la primauté de la CCN en matière de majoration pour travail dominical et des jours fériés, de prime d'expérience et de compensations du travail de nuit. Il s'agit, d'autre part, de l'avenant relatif au droit syndical et aux parcours syndicaux. Tous deux ont été ratifiés par la FEP et le Syndicat des professionnels de la propreté avec la CFDT, CGT et FO. Ils seront publiés au *BO-CC* n° 2018-48.

Financement de la formation à la Mutualité. L'avenant n° 23 du 8 décembre 2017 prorogeant la contribution conventionnelle formation professionnelle (au titre des exercices 2016, 2017, 2018 et 2019) est étendu par un arrêté publié au *JO* du 5 décembre 2018.

Minima sociaux

■ **Hausse de la prime d'activité : un simulateur disponible sur le site caf.fr**

Le simulateur en ligne pour la prime d'activité sera à jour dès le 1^{er} janvier sur le site www.caf.fr, a fait savoir la Cnaf le 31 décembre dans un communiqué. « Si la simulation atteste que l'on remplit les conditions d'accès, la demande peut ensuite être effectuée sur le site jusqu'au 31 janvier afin d'avoir son premier versement à partir du 5 février ». Le montant de la prime d'activité allouée aux salariés autour du Smic doit être porté à 90 €. « Au total, un million de ménages supplémentaires pourront en bénéficier ». Car si auparavant une personne seule sans enfant devait gagner moins de 1 560 € net par mois pour la toucher, dès janvier, elle en bénéficiera si elle gagne jusqu'à 1 806 €. Le gouvernement espère « toucher 100 % des personnes » pouvant bénéficier de la prime d'activité élargie dès 2019 et « fera en sorte que son versement soit automatique à partir de 2020 », avait récemment affirmé la ministre des Solidarités et de la Santé. Sachant que les actuels bénéficiaires n'ont aucune démarche à faire.

Politique sociale

■ **Grand débat : selon un sondage, un Français sur deux pense que le gouvernement en tiendra compte**

50 % des Français pensent que le gouvernement tiendra au moins partiellement compte des avis émis lors du grand débat lancé suite au mouvement des « gilets jaunes », selon un sondage Harris interactive pour M6 et RTL, publié le 2 janvier. Pour 47 % en revanche, il n'en tiendra « pas du tout » compte. Le pouvoir d'achat (73 %, + 9) devient la première priorité attribuée au gouvernement pour 2019, devant la lutte contre le terrorisme (71 %, stable) et contre le chômage (70 %, + 1). Mais c'est aussi l'un des domaines dans lesquels les Français se montrent le moins « optimistes » (23 %). La confiance dans le gouvernement pour mener différentes réformes est également limitée : 32 % lui font confiance pour « agir dans le bon sens » en ce qui concerne la réforme de l'assurance maladie et 29 % pour celle des retraites. 67 % (contre 27 %) pensent

par ailleurs qu'il doit « avant tout aider le pouvoir d'achat des Français », quitte à ne pas maîtriser l'endettement et le déficit de la France. *Source AFP*

Emploi et chômage

■ **Le travail temporaire diminue de 3,9 % en novembre**

« Le travail temporaire diminue de 3,9 % en novembre 2018, soit une baisse légèrement inférieure à celle d'octobre (- 4,6 %) », annonce un communiqué de Prism'emploi, diffusé le 27 décembre. « L'intérim se maintient toujours à un niveau historiquement élevé et continue de progresser en moyenne sur l'année 2018 avec + 2,5 % en cumul sur 11 mois ». Cependant, le communiqué évoque les « environ 24 000 CDI supplémentaires » recrutés depuis un an par les agences d'emploi, et de ce fait une tendance « plutôt aux alentours de - 0,5 % ». « Les métiers les plus qualifiés, les cadres et les professions intermédiaires continuent de progresser avec une croissance de 1 % et la catégorie des employés se replie (- 1,1 %) », détaille le communiqué. « Les ouvriers, pénalisés par la situation industrielle, connaissent quant à eux une baisse de 5,3 % ».

Contrôle

■ **La CGT se positionne contre les « discours clivants » faisant du migrant un « bouc émissaire »**

Dans un communiqué du 19 décembre, au lendemain de la Journée internationale des migrants, la CGT a affirmé que des milliers de citoyens avaient répondu « à l'appel de 250 organisations syndicales, collectifs de sans-papiers, associations et partis politiques » pour défiler ou manifester, se rassembler partout en France. « Ils ont répondu par l'unité de tous les travailleurs et pour gagner l'égalité des droits face aux discours clivants et stigmatisants faisant du migrant un « bouc émissaire » pour mieux exonérer le capital de sa responsabilité s'agissant des graves crises guerrières, économiques, environnementales et sociales ». Le communiqué ajoute qu'en 2019, « la CGT prendra toute sa place dans ce combat face à l'obscurantisme, qu'il s'agisse de la remise en cause de la loi « immigration » d'Emmanuel Macron ou en combattant pied à pied pour le droit

à la régularisation des travailleurs « sans-papiers » ».

Entreprises

■ **Renault : la CGT dénonce l'opacité autour d'une holding néerlandaise**

La CGT du constructeur automobile Renault a dénoncé, dans un courrier adressé le 11 décembre à Bercy, l'opacité qui entoure la société Renault Nissan BV (RNBV), holding néerlandaise chapeautant l'alliance du groupe français avec son homologue japonais Nissan, a indiqué le syndicat le 28 décembre. « Si on a écrit à M. Le Maire, c'est parce que Renault faisait le sourd », a expliqué Fabien Gâche, délégué CGT chez Renault. En outre, « on a découvert par la presse que des responsables de Renault recevaient des rémunérations de RNBV », notamment Thierry Bolloré, actuel patron par intérim du groupe français. « Nous n'avons pas reçu de réponse » à cette lettre. Les administrateurs salariés de Renault « sont totalement privés d'informations relatives au fonctionnement, aux débats et décisions prises au sein de RNBV [...] dont le « fonctionnement opaque nourrit jour après jour beaucoup d'interrogations » comme le souligne la presse », écrit dans ce courrier la CGT, en se référant à des articles de *L'Express* et du *Canard enchaîné*. Bercy, interrogé le 28 décembre, s'est refusé à tout commentaire. *Source AFP*

■ **Ryanair : les syndicats de personnel de cabine en Espagne appellent à la grève en janvier**

Les syndicats USO et Sitcpla, qui représentent les 1 800 membres du personnel de cabine en Espagne de Ryanair ont menacé, le 28 décembre, d'une grève en janvier si la compagnie aérienne irlandaise à bas prix n'acceptait pas d'améliorer leurs conditions de travail et salariales. Plus précisément, ils réclament que les contrats de travail soient conclus en application du droit local et non du droit irlandais comme c'est largement le cas. Ils ont appelé à des arrêts de travail de 24 heures les 8, 10 et 13 janvier suite à un échec d'une médiation entre eux et la compagnie aérienne. Il est « dégoûtant » que Ryanair « continue de refuser à accepter le droit national avec toutes ses conséquences », a estimé Jairo Gonzalo, d'USO, dans un communiqué. *Source AFP*