

Du lundi 24 au vendredi 28 décembre 2018

FORMATION

<p>LS 26/12</p>	<p>Les futures modalités d'abondement du CPF par l'employeur sont précisées <i>D. n° 2018-1171 du 18 décembre 2018, JO 20 décembre</i> Le montant, les conditions et les modalités d'abondement du compte personnel de formation (CPF) ont été définies par un décret du 18 décembre. Il en résulte notamment qu'à compter du 1^{er} janvier 2019 l'employeur devra verser annuellement les abondements résultant d'un accord collectif à la Caisse des dépôts et consignations. Celle-ci sera également destinataire des versements forfaitaires de 3 000 € au titre de l'abondement « correctif » versé par les employeurs ne respectant pas leurs obligations liées à l'entretien professionnel.</p>
<p>LS 28/12</p>	<p>De nouveaux décrets mettant en œuvre la réforme de l'alternance sont parus <i>D. n° 2018-1210 du 21 décembre 2018, JO 23 décembre ; D. nos 2018-1231 et 2018-1232 du 24 décembre 2018, JO 26 décembre</i> Une série de décrets relatifs aux modalités d'application de la réforme de l'alternance issue de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 est parue au Journal officiel des 23 et 26 décembre 2018. Ces textes entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et portent sur la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti, le contrôle pédagogique de l'apprentissage et les reconversions ou promotions par alternance. Un décret du 24 décembre encadre les ruptures de contrat d'apprentissage à l'initiative du jeune. Il en résulte que l'apprenti informera l'employeur de son intention de rompre le contrat, par tout moyen conférant date certaine, dans un délai d'au moins cinq jours calendaires à compter de la saisine du médiateur de l'apprentissage. La loi Avenir professionnel oblige en effet l'apprenti qui souhaite rompre son contrat de manière anticipée à solliciter un médiateur. Ce délai de cinq jours minimum doit permettre à ce dernier d'intervenir dans la relation entre l'apprenti et l'employeur. Son rôle n'est pas encadré par le décret et s'adaptera donc aux situations. Il pourra notamment faciliter le dialogue entre les parties et vérifier la réalité de la volonté de démissionner de l'apprenti. La rupture effective du contrat interviendra après un délai minimal de sept jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat. La loi Avenir professionnel a abrogé l'inspection de l'apprentissage et créé un dispositif de contrôle pédagogique dont un décret du 21 décembre détaille les conditions de mise en œuvre. Ce contrôle sera mené par des missions composées par des inspecteurs des ministères certificateurs, des experts désignés par les commissions paritaires régionales ou nationales de l'emploi et des experts désignés par les chambres consulaires. Il portera sur la mise en œuvre de la formation au regard du référentiel du diplôme concerné. Il sera réalisé sur pièces et sur les différents lieux de formation des apprentis. Le contrôle sera diligenté par le ministre certificateur concerné. Tout centre de formation des apprentis (CFA), tout employeur d'apprenti et tout apprenti ou son représentant légal pourra également le solliciter auprès du préfet de région. Un autre décret du 24 décembre détermine les conditions de mise en œuvre du nouveau dispositif de reconversion ou de promotion par alternance. Ce dispositif sera mis en œuvre suivant les mêmes conditions que les contrats de professionnalisation, notamment s'agissant de l'accompagnement de l'intéressé par un tuteur. Il sera réservé aux salariés qui n'ont pas acquis le niveau II de qualification, soit un diplôme de niveau licence. Et, la reconversion ou la promotion par l'alternance devra permettre d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui détenu par le salarié.</p>
<p>LS 28/12</p>	<p>Les modalités d'application de la réforme de la formation professionnelle se précisent <i>D. nos 2018-1229, 2018-1230, 2018-1233 et 2018-1234 du 24 décembre 2018, JO 26 décembre</i> Accord du salarié pour suivre une formation hors temps de travail, CDD ne donnant pas lieu au versement de la contribution « 1 % CPF-CDD », information sur le conseil en évolution professionnelle et commissions professionnelles consultatives. Ces sujets font l'objet de quatre décrets du 24 décembre, pris en application de la loi Avenir professionnel.</p>

ÉCONOMIE

<p>LS 26/12</p>	<p>L'Insee prévoit une croissance de 1,5 % en 2018 <i>INSEE, Note de conjoncture, décembre 2018</i> Dans sa note de conjoncture, publiée le 18 décembre 2018, l'Insee anticipe un ralentissement de la croissance en France, avec un PIB en hausse de 0,2 % à la fin 2018. L'activité se redresserait légèrement début 2019 (+ 0,4 % au premier trimestre, puis + 0,3 % au deuxième). Selon l'Insee, ce contexte économique ne permettrait pas une diminution du chômage aussi rapide que durant les années précédentes.</p>
------------------------	---

LS 27/12	<p>Le montant de la bonification individuelle de la prime d'activité est revalorisé de 90 € D. n° 2018-1197 du 21 décembre 2018, JO 22 décembre</p> <p>Pour répondre à l'urgence économique et sociale, un décret du 21 décembre 2018 revalorise de 90 € le montant maximum de la bonification individuelle de la prime d'activité pour les travailleurs pauvres.</p>
----------	--

RELATIONS SOCIALES (DROIT SYNDICAL ; IRP ; CONVENTIONS ET ACCORDS)

LS 26/12	<p>Renault Cergy, Cléon et Sandouville ont leurs accords organisant la représentation de proximité Accords des 19, 24 et 30 octobre 2018 relatifs à la mise en place de la représentation de proximité dans les établissements Renault de Cléon, Cergy et Sandouville</p> <p>Les établissements de Renault SAS tiennent, dans le cadre de l'accord du 17 juillet 2018 mettant en place le CSE dans la SAS, des négociations pour organiser la représentation du personnel de proximité. Ceux de Cléon, Cergy et Sandouville sont parvenus à un accord en octobre. À Cléon, qui employait près de 3 300 salariés fin 2017, l'accord prévoit 27 représentants de proximité. Rappelons que sans accord local majoritaire, aucune représentation de ce type ne peut être mise en œuvre.</p>
LS 26/12	<p>Le Fonds pour le financement du dialogue social a versé 123,2 millions d'euros en 2017 Rapport annuel 2017 sur l'utilisation des crédits du fonds pour le financement du dialogue social, présenté le 18 décembre 2018</p> <p>En 2017, le Fonds pour le financement du dialogue social a attribué près de 83,3 millions d'euros aux organisations syndicales de salariés (OSS) et plus de 39,9 millions d'euros aux organisations professionnelles d'employeurs (OPE), indique l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) dans son rapport annuel 2017 présenté le 18 décembre 2018.</p>
LS 28/12	<p>Orange renforce sa politique intergénérationnelle Accord du 12 décembre 2018 relatif à l'accord intergénérationnel conclu chez Orange</p> <p>Dès le 1er janvier 2019, Orange disposera d'un nouvel accord intergénérationnel pour les années 2019-2021. Conclu le 12 décembre, les signataires s'y engagent à recruter 2000 alternants ou stagiaires sur cette période à l'issue de leur formation au sein du groupe.</p>

PROTECTION SOCIALE

LS 27/12	<p>La procédure de mise en œuvre de l'obstacle à contrôle par les agents de l'Urssaf est définie D. n° 2018-1154 du 13 décembre 2018, JO 15 décembre</p> <p>En cas d'obstacle à contrôle Urssaf, une sanction financière peut désormais être infligée au cotisant récalcitrant par le directeur de l'Urssaf au terme d'une procédure contradictoire. Un décret du 13 décembre 2018 en fixe les étapes. Il révisé également le mode de calcul de la taxation provisoire et étend le champ des formalités pouvant être effectuées « par tout moyen donnant date certaine à leur réception ».</p>
LS 27/12	<p>Les sociétés d'assurances sécurisent leur régime professionnel de prévoyance jusque fin 2026 Avenant du 25 septembre 2018 à l'accord sur le régime professionnel de prévoyance des salariés des sociétés d'assurances</p> <p>Le régime professionnel de prévoyance (RPP) des salariés des sociétés d'assurances est sécurisé par un avenant du 25 septembre 2018, qui entrera en vigueur au début de 2019. Cette sécurisation passe, indiquent les signataires, par le remplacement du financement actuel, assuré par une cotisation assise sur les salaires, y compris pour les garanties frais de santé, par une cotisation forfaitaire, selon deux tarifs, en fonction du niveau de rémunération. Par ailleurs, le RPP interviendra en complément de la sécurité sociale dans la situation de reprise d'activité d'un salarié à temps partiel thérapeutique. Enfin, les signataires de l'accord s'engagent à ne pas le dénoncer avant la fin de 2024 : il existera donc au moins jusqu'au 31 décembre 2026.</p>
LS 27/12	<p>La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales est publiée Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018, JO 26 décembre</p> <p>La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales a été publiée au JO du 26 décembre 2018. Elle vise à « apporter des premières réponses [...] à ceux qui en ont le plus besoin », selon les termes du gouvernement, en créant une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat de 1 000 €, en anticipant l'exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et en revenant sur la hausse de la CSG sur les pensions de retraite et d'invalidité.</p>
LS 28/12	<p>Validée par le Conseil constitutionnel, la LFSS pour 2019 est publiée Loi n° 2018-1203 du 22 décembre et Décision n° 2018-776 DC du 21 décembre 2018, JO 23 décembre</p> <p>Après avoir été examinée par le Conseil constitutionnel, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 (LFSS pour 2019) a été publiée au Journal officiel du 23 décembre 2018. Elle a été complétée, dans la foulée, par la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales du 24 décembre 2018 qui a prévu d'anticiper, à compter de janvier 2019, l'application de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires.</p>