

## SOMMAIRE :

- Décret sur les coûts contrats apprentissage-p.1
- Réforme des retraites- p.1-2
- Ordonnance « coquilles » sur la loi Avenir professionnel- p.2-3
- Calcul IJSS mi-temps thérapeutique- p.3-4
- Précisions sur les rémunérations des apprentis – p.4
- PAS et IJSS mi-temps thérapeutique-p.4-5
- Décrets sur le volet « épargne salariale » de la loi Pacte-p.5
- Modalités du congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant-p.6
- Etat des négociations-p.6-7
- Jurisprudence-p.7-8

### Contact:

Marie Guédeney  
Tel : 01 44 55 35 15  
mguedeney@cgi-  
cf.com

Retrouvez l'ensemble  
de ces textes sur  
[www.cgi-cf.com](http://www.cgi-cf.com),  
partie « Social »

Septembre 2019

## I- Publication du décret fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

**Le décret fixant les modalités de financement des contrats d'apprentissage par les opérateurs de compétences et niveaux de prise en charge de ces contrats a été publié au JO du 14 septembre.**

Les niveaux de prise en charge fixés dans les annexes du décret sont applicables aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2020, à l'exception des contrats d'apprentissage conclus hors convention régionale.

Le texte fixe les montants de prise en charge par diplôme ou titre à finalité professionnelle applicables aux contrats d'apprentissage lorsque la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche considérée ne s'est pas prononcée sur le niveau de prise en charge ou quand elle n'a pas pris en compte les recommandations de France compétences dans le délai d'un mois suivant leur réception.

Il précise également les modalités applicables pour les nouvelles certifications non couvertes par un niveau de prise en charge.

Il permet enfin de préciser les modalités de prise en charge des frais liés à la mobilité internationale des apprentis.

Pour accéder au texte, cliquez [ici](#).

## II- Réforme des retraites : le gouvernement annonce le calendrier et la méthode applicables

**Le premier ministre a annoncé que le futur projet de loi sur la réforme du système de retraite sera voté « d'ici la fin de la session parlementaire de l'été prochain ».**

Le projet de loi devrait comprendre trois chapitres :

- la définition du futur système de retraites ;
- la détermination des conditions de retour à l'équilibre en 2025 ;
- la définition des grands principes qui encadrent la transition entre les différents régimes existants et le nouveau système.

Un nouveau cycle de discussions avec les partenaires sociaux est organisé autour de quatre thèmes :

- les mécanismes de solidarité ;
- les conditions d'ouverture des droits à pension ;

- les conditions d'équilibre en 2025 et les modalités de pilotage et de gouvernance du futur système ;
- les modalités de transition des 42 systèmes existants vers le futur système.

Ces quatre concertations devraient durer jusqu'à début décembre 2019.

En parallèle, le Premier ministre souhaite engager une réflexion sur le maintien dans l'emploi des seniors, et notamment sur le dispositif de cumul emploi-retraite.

En outre, une consultation des Français devrait être lancée avant la fin septembre via une plateforme numérique ou l'organisation de réunions publiques.

---

## **II- Une ordonnance « coquilles » rectifie, voire modifie la loi « Avenir professionnel »**

**Une ordonnance publiée au JO du 22 août 2019 apporte des précisions voire des corrections aux volets « formation professionnelle » et « travailleurs handicapés » de la loi Avenir Professionnel.**

### **1) Volet « formation professionnelle »**

#### a) Apprentissage

À partir du 1er janvier 2020, le contrat d'apprentissage devra être transmis à l'opérateur de compétences (OPCO) qui procèdera à son dépôt.

Le conjoint du chef d'entreprise peut-être maître d'apprentissage s'il a le statut de conjoint collaborateur.

Il est désormais possible de prévoir, dans certains cas, une durée de contrat inférieure à celle du cycle de formation compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, mais aussi une durée supérieure.

#### b) Période de Pro-A

La Pro-A peut désormais passer par la VAE (validation des acquis de l'expérience), alors qu'elle ne couvrait jusqu'alors que le financement d'actions de formation.

Elle est accessible aux salariés placés en activité partielle.

Par ailleurs, la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A devra être définie par un accord de branche étendu, qui pourra également prévoir la prise en charge de la rémunération du bénéficiaire de la Pro-A par l'Opcoc.

#### c) Entretien professionnel (abondement correctif au CPF)

L'ordonnance prévoit une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2020 pendant laquelle, pour éviter la pénalité en matière d'entretien professionnel, les employeurs d'au moins 50 salariés doivent pouvoir justifier des conditions prévues avant la loi Avenir professionnel. Ils peuvent donc justifier de l'accomplissement au bénéfice du salarié d'entretiens réguliers, et d'au moins deux des trois actions suivantes pendant les six dernières années : avoir suivi au moins une action de formation ; avoir acquis des éléments de certification ; avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

À l'issue de cette période transitoire, au 1er janvier 2021, les employeurs n'auront plus d'autre choix que de respecter le nouveau cadre de l'entretien professionnel.

d) Compte personnel de formation

L'ordonnance supprime la date limite d'utilisation des droits correspondant au solde de DIF, qui pourront donc être mobilisés au-delà du 1er janvier 2021, à condition que le titulaire du compte inscrive le montant de ses droits correspondants sur la plateforme CPF avant le 31 décembre 2020.

Les droits correspondant aux anciennes heures de DIF sont désormais pris en compte pour le calcul du plafond de droits pouvant être cumulés sur le CPF.

**2) Volet « travailleurs handicapés »**

a) Suppression de la sanction administrative liée au non-respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

Les employeurs qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont tenus de verser au Trésor public, à titre de pénalité, une somme égale à la contribution AGEFIPH, due ou restant due, calculée en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants par 1 500 fois le SMIC horaire, majorée de 25 %.

Cette sanction administrative sera abrogée le 1er janvier 2020.

b) Précision sur le régime transitoire applicable aux accords agréés

A partir du 1er janvier 2020, les accords agréés permettant de s'acquitter de l'obligation d'emploi seront valables au plus 6 ans (3 ans, avec une seule possibilité de renouvellement).

La loi avait précisé que les accords agréés avant le 1er janvier 2020 produiraient effet jusqu'à leur terme et pourraient être renouvelés une fois, pour une durée maximale de 3 ans.

L'ordonnance précise que ce sont les accords agréés « et entrés en vigueur » avant le 1er janvier 2020 qui continueront à produire leurs effets.

c) Prise en compte des prestations fournies par des salariés portés handicapés

Le calcul de la contribution AGEFIPH prend en considération les contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services conclus avec :

- des entreprises adaptées ;
- des établissements ou services d'aide par le travail ;
- des travailleurs indépendants handicapés.

L'ordonnance ajoute à cette liste les contrats conclus avec des entreprises de portage salarial, lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'OETH.

---

**IV- Temps partiel thérapeutique : unification des règles de calcul des IJSS**

**La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 avait posé les bases d'une modification des modalités de calcul des indemnités journalières versées en cas de travail à temps partiel thérapeutique afin d'unifier les pratiques des caisses primaires d'assurance maladie. Le décret d'application a été publié au JO du 22 août 2019.**

Il est désormais prévu que l'indemnité journalière versée en cas de temps partiel thérapeutique est calculée selon les mêmes modalités que les IJSS maladie versées en cas d'arrêt de travail pour maladie, avec une limite : le montant de cette indemnité journalière ne peut être supérieur à la perte de gain journalière liée à la réduction de l'activité résultant du travail à temps partiel pour motif thérapeutique.

Cette règle est entrée en vigueur le 23 août 2019.

---

## **V- Rémunération des apprentis : le ministère du Travail apporte des précisions**

**Le 21 août 2019, le ministère du travail a mis en ligne sur son site Internet cinq questions/réponses consacrées à la rémunération des apprentis qui reviennent sur un certain nombre de situations particulières.**

Les principales précisions portent sur les points suivants :

- règle selon laquelle sous conditions, en cas de succession de contrats d'apprentissage, la rémunération du nouveau contrat ne peut pas être inférieure à celle de la dernière année du précédent contrat lorsque ce dernier a permis à l'apprenti d'obtenir le diplôme ou titre préparé : l'administration revient notamment sur la prise en compte ou non de la rémunération conventionnelle ou contractuelle selon que le nouveau contrat est conclu avec le même employeur ou un employeur différent ;
- conditions d'obtention de la majoration de 15 points prévue par la réglementation en cas de conclusion d'un contrat d'une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, avec illustration par des exemples ;
- rémunération à appliquer en cas de réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée du contrat, un cas d'espèce qui, à l'heure où nous rédigeons ces lignes, n'est plus expressément envisagé par la partie réglementaire du code du travail mais sera précisé par décret d'ici la fin 2019 (Q/R 4) ;

Pour accéder à l'intégralité du document, cliquez [ici](#)

---

## **VI- Prélèvement à la source : reconduction de la tolérance applicable aux indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) de temps partiel thérapeutique est reconduite**

**Le GIP-MDS (Groupement d'intérêt public-Modernisation des déclarations sociales) a précisé que la tolérance applicable en 2019 aux IJSS de temps partiel thérapeutique sera maintenue en 2020.**

Le prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu s'applique au montant imposable des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) versées en cas d'arrêt de travail (maladie, congé de maternité, accident du travail, etc.). C'est l'organisme qui verse les IJSS qui doit prélever le montant du PAS.

En cas de subrogation, c'est à l'employeur de calculer et de prélever le PAS sur le montant imposable des IJSS subrogées (dans la limite des 60 premiers jours d'arrêt de travail en cas d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle).

Le GIP-MDS avait précisé qu'il ne devait pas être appliqué de PAS aux IJSS versées en cas de temps partiel thérapeutique en 2019.

Cette tolérance est prolongée d'un an, pendant l'année 2020.

---

## **VII- Les modalités d'application du volet épargne salariale de la loi Pacte sont fixées**

**Si la plupart des mesures relatives à l'épargne salariale et à l'actionnariat salarié de la loi Pacte s'appliquent depuis le 24 mai 2019, certaines attendaient un décret d'application. Celui-ci est enfin paru au Journal officiel, le 22 août.**

### 1) Composition du relevé annuel de situation d'épargne salariale

Aux termes de l'article 161 de la loi Pacte, la personne chargée de la tenue de registre des comptes administratifs est désormais obligée de fournir à tout bénéficiaire d'un plan d'épargne salariale un relevé annuel de situation qui doit comporter les mentions suivantes :

- l'identification de l'entreprise et du bénéficiaire ;
- le montant global des droits et avoirs inscrits au compte du bénéficiaire, estimé au 31 décembre de l'année précédente ;
- le montant de ses droits et avoirs par support de gestion, avec les dates de disponibilité, ainsi que les modalités de gestion, prévues par défaut dans le règlement du plan ou choisies par le bénéficiaire ;
- un récapitulatif des sommes investies lors de l'année écoulée dans le plan, présentées par type de versement, ainsi que des sommes désinvesties du plan sur la même période, en distinguant celles résultant d'un cas de déblocage anticipé ;
- un récapitulatif des frais à la charge du salarié lors de l'année écoulée, conformément aux dispositions du plan. En outre, le relevé de situation de compte peut également comporter la mention des frais de tenue de compte-conservation pris en charge par l'entreprise. Cette mention devient obligatoire lorsque cette prise en charge cesse en cas de départ de l'entreprise.

Enfin, le décret précise que le relevé annuel de situation de compte doit être fourni dans un délai de trois mois suivant le 31 décembre de l'année précédente. La remise du relevé est effectuée par défaut par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données, sauf si le bénéficiaire manifeste son opposition. Ces dispositions entreront en vigueur au 1er janvier 2020.

### 2) Plafonnement des frais de tenue de compte pour les Perco

Les frais afférents à la gestion des sommes investies sur le Perco, après le départ de l'entreprise d'un bénéficiaire, ne peuvent excéder un montant annuel de 20 €. Si les sommes et valeurs inscrites aux comptes de l'ancien salarié représentent un montant inférieur à 400 €, les frais ne peuvent excéder 5 % du total de ces sommes et valeurs.

### 3) Plafonnement du versement unilatéral sur le PEE

Alors que l'employeur ne peut en principe que compléter les versements du salariés sur le PEE (« abondement »), la loi PACTE lui a offert la possibilité d'effectuer des versements unilatéraux sur le PEE si le règlement du plan le prévoit et à condition que ces sommes soient destinées à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise.

Ce versement unilatéral ne doit pas excéder, par adhérent, 2 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale (PASS).

---

## VIII- Les modalités du congé de paternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né

**Une circulaire de la CNAM apporte des précisions sur les conditions de prise du congé de paternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né prévu par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019.**

### 1) Les bénéficiaires du congé

Le nouveau dispositif est ouvert au père de l'enfant hospitalisé à la naissance ou, le cas échéant, au conjoint de la mère, à son partenaire de pacte civil de solidarité ou à la personne vivant maritalement avec elle.

Toutes les hospitalisations de nouveau-nés n'ouvrent pas droit à ce congé. En effet, l'enfant hospitalisé doit l'être dès la naissance. Autrement dit, précise la Cnam, celui-ci « ne doit pas être sorti vers son domicile » avant son hospitalisation dans l'une des structures listées par arrêté.

### 2) Un congé non fractionnable

D'une durée maximale de 30 jours successifs, ce congé n'est pas fractionnable.

Il doit être pris dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Ainsi, lorsqu'un nouveau-né est hospitalisé dès sa naissance, l'assuré peut prendre ce congé un, deux ou trois mois après le début de l'hospitalisation et pour la période d'hospitalisation restant à courir, dans la limite de 30 jours.

### 3) Les formalités à accomplir

Ce congé est de droit, le salarié ne doit effectuer aucune demande auprès de son employeur. Il doit juste l'informer sans délai lors de sa prise effective, rappelle la Cnam.

### 4) L'articulation avec le congé paternité dit « classique »

Le congé paternité dit « classique » peut se cumuler avec le congé pour hospitalisation à la naissance. Le congé de 11 jours (18 en cas de naissances multiples) peut être positionné avant ou après, dans la période de quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

---

## IX- Etat des négociations

### ➤ **CCN des commerces de gros (3044)**

#### ▪ **Négociations en cours**

- Réflexion sur les actions de prévention dans le cadre du fond d'action sociale de branche

#### ▪ **Négociations à venir**

- Toilettage des dispositions conventionnelles relatives aux représentants du personnel
- Révision des classifications
- Présentation des comptes prévoyance

- Négociation de l'accord de fusion avec le négoce des fournitures dentaires
- **Accords en cours d'extension**
  - L'avenant du 19 décembre 2018 relatif aux forfaits jours
  - L'accord de fusion du 11 décembre 2018 entre la CCN 3044 et la CCN 3047 (tissus)
  - L'accord salaires du 27 février 2019
- **Accord étendu**
  - L'avenant du 18 avril 2018 relatif aux forfaits jours

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 24 octobre 2019.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

- **Négociations en cours**
  - Révision des classifications
  - Mise en place des actions de prévention prioritaires au niveau de la branche

Les prochaines réunions paritaires se tiendront le **26 septembre et le 12 novembre 2019.**

➤ **CCN du commerce de gros et de la distribution des papiers cartons**

- **Négociations à venir**
  - Révision de l'accord formation

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **12 novembre 2019.**

## **X- Jurisprudence**

- **Minimum conventionnel : faut-il tenir compte des titres-restaurants et d'une prime d'objectifs ?**

La Cour de cassation estime que les sommes consacrées par l'employeur pour l'acquisition par le salarié de titres-restaurant n'étant pas versées en contrepartie du travail, elles n'entrent pas dans le calcul de la rémunération à comparer avec le salaire minimum conventionnel.

A contrario, une prime d'objectifs versée périodiquement aux mois de juin et décembre, au regard d'éléments tels que le chiffre d'affaires réalisé, les absences du salarié et ses performances, constitue un élément permanent et obligatoire de la rémunération du salarié devant être pris en compte dans le calcul des minima conventionnels, peu important que son montant soit variable.

**Cass. soc. 3 juillet 2019, n° 17-18210 FSPB**

- **Un malaise cardiaque survenu pendant le temps et sur le lieu de travail est présumé être un accident du travail**

En l'espèce, un salarié était décédé des suites d'un malaise cardiaque ayant eu lieu sur son lieu de travail.

La CPAM a refusé de prendre en charge le décès de la victime au titre de la législation professionnelle, ce qui a été validé par les juges du fond aux motifs suivants :

- l'enquête administrative de la caisse n'avait identifié aucune cause de stress professionnel important ;
- au contraire, l'ambiance était qualifiée de très bonne, la victime étant décrite comme un homme très engagé professionnellement, très équilibré, chaleureux et souriant,
- la réunion à laquelle la victime devait participer, qui avait à peine commencé, ne présentait aucune difficulté particulière et rien ne permettait d'envisager que la victime puisse être mise, d'une façon ou d'une autre, en difficulté ;
- enfin, les relations de la victime avec son nouveau supérieur étaient très constructives.

Malgré cela, la Cour de cassation rappelle que l'accident survenu au temps et au lieu du travail est présumé être un accident du travail, sauf à établir que la lésion a une cause totalement étrangère au travail.

Tel n'était pas le cas ici. **Les juges ne peuvent pas écarter l'origine professionnelle d'un malaise cardiaque au motif que le contexte de travail de la victime était exempt de tout stress.**

**Cass. civ., 2e ch., 11 juillet 2019, n° 18-19160 FPBI**

▪ **L'omission d'un mandat extérieur peut conduire à l'annulation de l'autorisation de licenciement**

Depuis 2012, la Cour de cassation subordonne le bénéfice du statut protecteur lié à un mandat extérieur (conseiller prud'homal, conseiller du salarié, administrateur d'une caisse de sécurité sociale, etc.) à l'obligation, pour le salarié, d'en avoir informé l'employeur au plus tard lors de l'entretien préalable ou, faute d'information spécifique, à la preuve que l'employeur avait eu connaissance de ce mandat par un autre moyen.

En l'espèce, un mandat extérieur de conseiller prud'homal n'avait pas été mentionné par l'employeur dans la demande d'autorisation de licenciement, au motif qu'il en ignorait l'existence.

Or, le Conseil d'État relève que l'employeur avait eu indirectement connaissance du mandat lors d'une réunion du CE, antérieure à l'entretien préalable. Le statut protecteur lui était donc opposable.

L'autorisation de licencier a donc été annulée.

**CE, 24 juillet 2019, n° 411058**