

## Actualité Juridique & Sociale

Mission Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

### ACTUALITES

#### Formation professionnelle

Ce qui change au 1<sup>er</sup> Janvier 2019

Monétisation du compte personnel de formation, transformation du CIF au profit du CPF de transition, instauration de "Pro-A", retouches pour l'entretien professionnel, création d'une contribution unique... Telles sont quelques-unes des nouveautés applicables à compter de 2019, première année d'application de cette réforme d'envergure.

[Suite...](#)

#### Apprentissage

Les décrets qu'il ne fallait pas manquer

Le gouvernement a publié une nouvelle salve de mesures pour favoriser l'essor de l'alternance. Parmi les nouveautés, l'aide unique à l'apprentissage fixée à 7 325 euros sur trois ans, la révision de la grille de rémunération des apprentis et l'expérimentation des contrats de professionnalisation visant à acquérir un bloc de compétences.

[Suite...](#)

#### Durée du travail et rémunération


Prime exceptionnelle de 1 000 €

Pour être exonérée de charges sociales et fiscales, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat doit être versée aux salariés ayant eu, en 2018, une rémunération annuelle inférieure à trois Smic annuel calculée sur la durée légale. Ce plafond est-il intangible ou faut-il le proratiser ?

[Suite...](#)


### JURISPRUDENCE

#### RUPTURE DU CONTRAT

 Dès lors que les parties ont valablement signé une transaction, le salarié ne peut pas se rétracter par un courrier postérieur à cette signature (Cass. soc. 9-1-2019)...

[Suite...](#)

#### EMBAUCHE

 Les dispositions du Code du travail relatif à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables pendant la période d'essai. ... (Cass. soc. 9-1-2019) [Suite...](#)

### QUOI DE NEUF

 **OCTAO : Verser votre taxe d'apprentissage à un collecteur engagé pour l'emploi de jeunes qualifiés**

Octao est le seul organisme collecteur régional de Taxe d'apprentissage en Occitanie, habilité par le Préfet de région le 31 août 2017, quel que soit le secteur d'activité dès lors que l'entreprise est implantée en région.

L'OCTAO regroupe les trois réseaux consulaires, partenaires de l'entreprise (Commerce et Industrie, Agriculture, Métiers et Artisanat).

**En 2019, l'OCTAO collecte toujours la taxe d'apprentissage sur salaires 2018. La réforme concernera les salaires versés en 2019.**

**Les déclarations et règlements doivent être effectués au plus tard le 28 février 2019**

Pour tout renseignement :



**Site de Rodez :** Nathalie Fréchet / Anne-Marie  
Lautrec : 05 65 77 77 29 ou 05 65 77 77 49  
**Site de Millau :** Claude Arocas : 05 65 59 59 30

N° 161 – Janvier 2019

### AGENDA

 **Ateliers 2019 :**

## LES RENCONTRES Particip'Actives

Les entreprises échangent pour progresser

[Visualiser les prochaines dates d'ateliers](#)

 **Mardi 19 Mars 2019 :**

**Réunion d'information** sur la thématique « **Les enjeux de la paie dans la gestion des ressources humaines** », à **17H au CCF Bourran**, animé par Karl SEKLAN, expert en paie.

Cet atelier de 45 minutes sera suivi en 2<sup>nd</sup> partie d'une présentation de la nouvelle formation **Gestion administrative des Ressources Humaines Bac +3.**

En effet, en partenariat avec l'IGS RH (Institut de Gestion Sociale), la CCI de l'Aveyron lance la commercialisation de cette nouvelle formation, qui doit démarrer en octobre 2019.

L'objectif est de permettre à des collaborateurs de TPE-PME, de cabinets comptables, de service RH, de monter en compétences dans 3 domaines :

- Paie et déclarations sociales/fiscales
- Gestion administrative du personnel, du développement des RH et des relations sociales.
- Pilotage RH ; tableaux de bord, indicateurs, SIRH

Cette formation se déroulera au CCF Formation de Bourran (Rodez) sur un rythme de 3 – 4 jours par mois sur 10 mois ; d'octobre 2019 à octobre 2020

Elle est inscrite RNCP et peut bénéficier d'un financement CPF (Code : 248091)

**Information et inscription :** Lionel DELERIS

Tel : 05 65 75 56 99

Mail : l.deleris@aveyron.cci.fr

**CCI de l'Aveyron**  
Tel : 05 65 77 77 00  
[info@aveyron.cci.fr](mailto:info@aveyron.cci.fr)  
<http://www.aveyron.cci.fr/>

### Ce qui change au 1<sup>er</sup> Janvier 2019 :

Monétisation du compte personnel de formation, transformation du CIF au profit du CPF de transition, instauration de "Pro-A", retouches pour l'entretien professionnel, création d'une contribution unique... Telles sont quelques-unes des nouveautés applicables à compter de 2019, première année d'application de cette réforme d'envergure.

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a opéré une nouvelle réforme de la formation professionnelle. Détail des changements qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

#### CPF monétisé

Chaque compte personnel de formation sera crédité de 500 euros par an et par salarié à temps plein avec un plafond de 5 000 euros. L'alimentation du compte sera renforcée pour les actifs n'ayant pas un niveau V de qualification (800 euros plafonnés à 8 000 euros). Les heures accumulées au titre du CPF et du droit individuel de formation (DIF), seront, elles aussi, monétisées.

Selon le [décret du 14 décembre](#) 2018, l'unité de mesure sera **15 euros**. Concrètement, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, un salarié qualifié pourra convertir au maximum 72 heures de CPF acquises depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, soit un solde de 1 080 euros. Il pourra également convertir au maximum 120 heures inscrites en marge du CPF au titre du DIF et mobilisables avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021, soit 1 800 euros. Au total, un tel salarié bénéficierait donc d'un solde de 2 880 euros. Lors du traitement des déclarations annuelles de 2018, entre janvier et avril 2019, les 24 heures acquises au titre 2018 seront ajoutées et le compte affichera 360 euros supplémentaires, soit au global 3 240 euros.

#### CPF de transition

Autre nouveauté : le congé individuel de formation (CIF) disparaît au profit du CPF de transition professionnelle. Selon le décret du 28 décembre 2018, il reprend les conditions d'ancienneté minimale en vigueur pour le CIF, à savoir au moins deux ans consécutifs ou non (trois ans s'il est salarié d'une entreprise artisanale de moins de 11 salariés), dont un an dans la même entreprise pour les salariés en CDI. La rémunération dépendra, elle, du salaire mensuel brut du salarié.

- **Si le salaire brut est inférieur à 2 996,94 euros (2 x Smic)**, la rémunération sera égale à 100 % du salaire antérieur ;
- **Si le salaire brut est supérieur à 2 996,94 euros**, la rémunération sera égale soit à 90 % du salaire brut antérieur, si le congé n'excède pas un an ou 1 200 heures ; soit à 60 % du salaire brut pour la fraction du congé excédant un an ou 1 200 heures.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération sera versée mensuellement au bénéficiaire par l'employeur qui sera remboursé dans un second temps par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés la rémunération sera versée directement par la commission paritaire interprofessionnelle régionale afin "de simplifier et d'alléger les démarches des PME".

#### Pro-A : pour les salariés ayant une qualification inférieure au niveau II

Par ailleurs, la loi Avenir professionnel instaure, à compter du 1<sup>er</sup> janvier, un nouveau mécanisme de reconversion ou promotion par alternance, surnommé "Pro-A". Il se substitue à la période de professionnalisation. Selon le [décret du 24 décembre 2018](#), il est réservé **aux salariés qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistré au répertoire nationale des certifications professionnelles et correspondant au grade de licence**. Objectif visé ? "Atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui détenu par le salarié". Initialement, ce dispositif devait concerner les salariés dont le niveau de qualification était inférieur ou égal au niveau III (BTS).

#### Plan de développement des compétences

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019 également, le plan de formation devient le plan de développement des compétences. L'employeur reste tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. En revanche, il n'a plus à construire son plan en fonction des deux catégories actuelles, "adaptation et employabilité" et "développement des compétences". Désormais, le régime de l'action (temps de travail, rémunération) diffère lorsqu'il s'agit d'une formation obligatoire ou non obligatoire. Ainsi, la nouvelle distinction s'opère entre :

- **Les formations obligatoires** qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Ces formations constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération ;
- **Les formations non obligatoires** qui constituent aussi un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération pendant leur déroulement, à l'exception de deux cas précis.

Ces formations non obligatoires peuvent être réalisées en dehors du temps de travail sans maintien de la rémunération à condition qu'un accord collectif l'autorise ou, à défaut, que le salarié ait donné son aval. Dans ce cas, **l'accord écrit du salarié sera requis et pourra être dénoncé par ce dernier dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion, en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche (décret du 24 décembre 2018)**.

#### Entretien professionnel

L'entretien professionnel subit, lui aussi, un lifting. Si ce rendez-vous permettait jusqu'ici aux RH ou au manager d'informer le salarié sur ses perspectives d'évolution professionnelle et sur la validation des acquis de l'expérience, il doit désormais comporter de **nouvelles informations**, à savoir **l'activation de son compte personnel de formation (CPF), les abondements que la société est susceptible de financer et le conseil en évolution professionnelle**. Un dispositif d'accompagnement gratuit susceptible de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Autre nouveauté : **l'entretien professionnel peut être anticipé** lorsqu'il est organisé dans le cadre d'une reprise de poste après la suspension du contrat de travail (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie, mandat syndical). La loi réserve l'initiative de cet entretien professionnel anticipé au salarié. Cette option laissée au libre choix du salarié existait uniquement, avant la loi Avenir professionnel, lors d'un retour de congé parental d'éducation.

La **sanction est également allégée** pour les entreprises de plus de 50 salariés. Elle n'interviendra que **si le salarié n'a pas bénéficié de tous les entretiens professionnels requis et s'il n'a pas suivi une formation non obligatoire**. Les conditions de l'abondement du CPF et le montant de la somme due par l'employeur à titre de sanction seront fixés par décret. L'abondement au CPF du salarié était fixé, jusqu'à présent, par la loi à 100 heures (130 heures pour un salarié à temps partiel). L'employeur devait, en outre s'acquitter d'une pénalité financière de 3 000 euros pour un temps plein et de 3 900 euros pour un salarié à temps partiel.

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut désormais définir un cadre, **des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur** du compte personnel de formation des salariés. Il peut aussi prévoir d'autres **modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié** que celles prévues jusqu'ici (formation, VAE, progression salariale ou professionnelle) ainsi qu'une **périodicité des entretiens professionnels** autre que les deux ans fixés par la loi. A noter toutefois : la périodicité de l'entretien qui dresse un "état des lieux" ne sera pas négociable. Elle continuera d'avoir lieu tous les six ans.

### Contribution unique

Surtout, la loi Avenir professionnel instaure, à partir de janvier 2019, une contribution unique à la formation et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage (0,68 %) et de la contribution à la formation professionnelle (0,55 %). Cette contribution sera recouvrée par les Urssaf à partir de 2021 et non plus par les OPCA.

Une **période transitoire** est donc mise en place. Ainsi, au titre des rémunérations versées en 2018 (versements et dépenses à effectuer avant le 1er mars 2019), la collecte de la contribution formation et de la taxe d'apprentissage dues reste assurée par les organismes collecteurs actuels (OPCA et OCTA notamment). Ces contributions sont collectées, contrôlées, gérées et affectées selon les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables au titre de l'année 2018.

Ensuite, au titre des rémunérations versées en 2019 et en 2020, les OPCO seront chargés de collecter les fonds de la formation professionnelle et de l'alternance. A noter **qu'aucune taxe d'apprentissage ne sera due au titre des rémunérations versées en 2019**. A partir de 2020, la collecte a vocation à être effectuée au titre de l'année en cours.

Au plus tard, à partir du **1<sup>er</sup> janvier 2021**, l'Urssaf effectuera la collecte des fonds de la formation professionnelle et de l'alternance selon des modalités fixées par ordonnance.

La contribution dédiée au financement du CPF des salariés en CDD remplace, elle, la contribution "1 % CIF-CDD".

### Opérateurs de compétences

La loi Avenir professionnel remplace les OPCA par des opérateurs de compétences (OPCO). A compter du 1<sup>er</sup> janvier, la DGEFP instruira les demandes d'agrément des opérateurs de compétences qui ont jusqu'au 31 décembre pour déposer leur dossier de demande d'agrément. Un décret du 21 décembre 2018 définit les modalités d'organisation, de fonctionnement et de la procédure d'agrément des opérateurs de compétences.

Source : Anne BARIET avec le Guide de la formation professionnelle continue

[Retour](#)

## APPRENTISSAGE

### Les décrets qu'il ne fallait pas manquer

Le gouvernement a publié une nouvelle salve de mesures pour favoriser l'essor de l'alternance. Parmi les nouveautés, l'aide unique à l'apprentissage fixée à 7 325 euros sur trois ans, la révision de la grille de rémunération des apprentis et l'expérimentation des contrats de professionnalisation visant à acquérir un bloc de compétences.

Faire de l'alternance une "voie d'excellence" : c'est le pari de la loi Avenir professionnel qui mise sur une refonte totale du système. Outre le financement forfaitaire des contrats d'apprentissage ou "coût-contrat" qui permettra, à partir de 2020, à chaque centre de formation pour apprentis (CFA) de financer chaque jeune en contrat, trois nouveaux décrets et un arrêté, parus au Journal Officiel des 26 et 28 décembre 2018, donnent la mesure des changements à venir. Ils complètent les textes d'application précédents, à savoir les décrets relatifs à la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti, à la visite médicale d'embauche par un médecin traitant, aux dérogations à la durée du travail pour les moins de 18 ans ou encore celui portant sur les compétences des maîtres d'apprentissage.

### Aide unique à l'apprentissage : 7 325 euros sur trois ans

Exit les différents coups de pouce à l'apprentissage (prime, crédit d'impôt, aide spécifique...). En 2019, place au **dispositif d'aide unique** aux employeurs d'apprentis pour les TPE/PME et les niveaux bac et pré-bac. Selon le [décret d'application de la loi Avenir professionnel du 28 décembre 2018](#), l'aide sera versée à l'employeur par l'Etat pour les contrats d'apprentissage qui réuniront les conditions suivantes :

- Être conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés ;

- Et afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au bac.

*A noter : l'effectif de l'entreprise est apprécié au titre de l'année civile précédent la date de conclusion du contrat tous établissements confondus.*

Le montant de l'aide est fixé à **4 125 euros** au titre de l'année d'exécution du contrat d'apprentissage, **2 000 euros** au titre de la deuxième année et **1 200 euros** au titre de la troisième année. Soit au global **7 325 euros** sur trois ans.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin contrat. En cas de suspension du contrat conduisant au non versement de la rémunération par l'employeur de l'apprenti, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

### Conditions de versement de l'aide

Le bénéficiaire de l'aide est subordonné au dépôt du contrat d'apprentissage auprès des chambres consulaires en 2019, auprès des OPCO (opérateurs de compétences) à partir de 2020, et à sa transmission au ministre chargé de la formation professionnelle par le service dématérialisé. Le ministre adresse par ce service les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible à l'opérateur national. Cette transmission vaut décision d'attribution.

L'aide est versée par l'agence de services et de paiement (ASP) avant le paiement de la rémunération par l'employeur et chaque mois dans l'attente des données mentionnées dans la DSN effectuée par l'employeur. A défaut de transmission de ces données, le mois suivant, l'aide est suspendue.

### Grille de rémunérations : de 27 % à 100 % du Smic

C'est l'autre grande nouveauté de l'année 2019. Un [décret du 28 décembre 2018](#) révisé la grille des rémunérations des apprentis. Avec, parmi les innovations, la création d'une **catégorie de rémunération pour les 26-29 ans** qui correspond à 100 % du Smic ou à 100 % du salaire minimum conventionnel. Ces dispositions s'appliquent aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2019.

Trois cas de figure, toutefois :

- Primo, lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de sa dernière année d'exécution du contrat précédent. A condition néanmoins que ce dernier ait conduit à l'obtention d'un titre ou d'un diplôme préparé ;
- Secundo, lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent. A condition ici aussi que ce dernier ait conduit à l'obtention d'un titre ou d'un diplôme préparé ;
- Tertio, lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un parchemin de même niveau que celui précédemment obtenu et lorsque la qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération prévue. Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne la rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

### Montant de la rémunération de l'apprenti

Age de l'apprenti	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
16 à 17 ans	27 % du Smic	39 % Smic	55 % Smic
18 à 20 ans	43 % du Smic	51 % Smic	67 % Smic
21 à 25 ans	53 % Smic ou salaire minimum conventionnel si supérieur	61 % Smic ou salaire minimum conventionnel si supérieur	78 % Smic ou salaire minimum conventionnel si supérieur
26 ans et plus	à 100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel	à 100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel	à 100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel

### Un contrat de professionnalisation sans obligation de qualification

Côté contrat de professionnalisation, des changements sont également attendus. A titre **expérimental**, un contrat de professionnalisation peut désormais être conclu pour trois ans maximum en vue "d'acquérir des compétences définies



par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord le salarié, notamment d'**un des blocs de compétences**". C'est l'objet du [décret du 26 décembre](#) relatif à l'expérimentation de ce type d'initiative. Un changement de taille puisque jusqu'ici un contrat "pro" devait déboucher sur l'obtention d'un diplôme, d'un titre professionnel, d'un CQP (certification de qualification professionnelle), d'une certification inscrite au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) ou reconnue par une branche.

Objectif visé par l'exécutif ? "Permettre aux personnes, notamment les plus éloignées de l'emploi, de disposer d'une formation sur mesure, plus adaptée à leurs besoins, et aux entreprises d'embaucher d'emblée un salarié qui sera formé au plus près des besoins réels", selon l'[arrêté complémentaire](#) au décret.

### Rôle central des OPCO

Dans ce schéma, les OPCO jouent ici un rôle central. Ce sont, en effet, les opérateurs de compétences qui sont chargés "d'établir le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir et en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise". C'est aussi à eux qu'incombe le suivi du parcours de formation du salarié, voire les adaptations nécessaires au contenu du programme "afin de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et du salarié". Ils sont également priés d'évaluer la formation selon un cahier des charges détaillé via un arrêté par le ministère du travail. L'évaluation de cette expérimentation sera réalisée par ce même ministère. Au menu de ce rapport devront figurer des indicateurs quantitatifs et qualitatifs en termes d'insertion professionnelle et d'accès à l'emploi des bénéficiaires de ce contrat. L'idée étant de déceler "les éventuels effets de substitution entre ce contrat expérimental et celui de droit commun". Remise de la copie : au plus tard en septembre 2021.

Source : Anne BARIET avec Nathalie LEBRETON du Dictionnaire Permanent Social

[Retour](#)

## DUREE DU TRAVAIL ET REMUNERATION

### Prime exceptionnelle de 1 000 €

Pour être exonérée de charges sociales et fiscales, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat doit être versée aux salariés ayant eu, en 2018, une rémunération annuelle inférieure à trois Smic annuel calculée sur la durée légale. Ce plafond est-il intangible ou faut-il le proratiser ?

Selon [l'article 1 de la loi du 24 décembre 2018](#) sur les mesures d'urgence économiques et sociales, "pour les salariés ayant perçu en 2018 une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance calculée pour un an sur la base de la durée légale du travail, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat bénéficie de l'exonération" sociale et fiscale, dans la limite de 1 000 euros par bénéficiaire.

### Des questions en suspens

Cette formulation soulève un certain nombre de questions qui n'ont pas été tranchées par [l'instruction interministérielle du 4 janvier 2019](#) :

- **Comment calculer ce plafond ?** La loi précise que le plafond de trois Smic annuel correspond à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance calculée pour un an sur la base de la durée légale du travail (confirmation au point V. 2 de l'instruction interministérielle du 4 janvier 2019). Deux modes de calcul sont possibles à notre avis :
  - soit  $9,88$  (Smic horaire en 2018)  $\times$  35 (durée hebdomadaire légale en principe)  $\times$  52 (semaines)  $\times$  3 = 53 944, 80 euros
  - ou  $9,88 \times 151,67$  (horaire moyen mensuel sur la base de la durée légale)  $\times$  12 (mois)  $\times$  3 = 53 946 euros.**Dans le [rapport du Sénat n°232](#) , c'est la première solution soit 53 944,80 euros qui a été retenue. Mais cette réponse n'a rien d'officiel ; il reste donc une incertitude sur ce point ;**
- Faut-il proratiser le plafond en fonction de la durée du travail applicable, notamment pour les salariés à temps partiel ? Alors que le texte ne le précise pas, sur le site de l'Urssaf, il est précisé que la rémunération inférieure à trois fois le Smic pour un an sur la base de la durée annuelle implique une proratisation du Smic, notamment pour les salariés à temps partiel".

### Des arbitrages en cours

Cette solution est loin d'être évidente en raison de l'absence de précision sur ce point dans la loi du 24 décembre 2018. Il est tout à fait possible de donner une autre interprétation : ce plafond légal est un montant intangible qui n'est pas modulable selon la durée du travail prévue dans chaque contrat de travail : que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel, il n'est tenu compte que du plafond de trois Smic annuel calculé sur la base de la durée légale (35 heures en principe) ; ce plafond, dans ce cas, n'aurait pas à être proratisé. Si l'employeur veut limiter le nombre de salariés bénéficiaires de la prime, il peut fixer un plafond inférieur au plafond légal mais c'est le même plafond qui s'applique à l'ensemble des salariés, quelle que soit la durée du travail prévue dans leur contrat.

Cette solution semble corroborée par l'instruction précitée qui précise que "le seul critère autorisé pour exclure une partie des salariés est la détermination d'un plafond de rémunération.... Il ne peut... exclure certains salariés sur la base d'un autre critère, quel qu'il soit" (*points I-6 et III.3 de l'instruction précitée*). Une réponse claire sur ce point serait bienvenue. En tout état de cause, la durée du travail peut être un critère de modulation de la prime.

- Comment calculer la rémunération annuelle ? Selon l'instruction précitée, "la rémunération à prendre en compte est celle qui correspond à l'assiette des cotisations et contributions sociales définies à l'article L. 242-1 du code de sécurité sociale. Sont notamment incluses les indemnités de fin de contrat de travail ou de fin de mission" (*point V.2*). Curieusement, l'instruction interministérielle ajoute que "...il s'agit de la rémunération annuelle, proportionnée à la durée de présence de l'entreprise pour chaque salarié selon les modalités prévues à la deuxième phrase du III de l'article L. 241-13". Cette précision ne résulte pas de la loi qui ne fait référence à cet article que pour la modulation de la prime et non pour calculer le montant du plafond de trois Smic annuel. Moduler la rémunération annuelle en fonction du temps de présence du salarié reviendrait à exclure des salariés en fonction de leur temps de présence en 2018. Là aussi des précisions seraient utiles.

Après avoir interrogé l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (Acos) sur la nécessité ou non de proratiser le plafond pour les salariés à temps partiel, il nous a été répondu que cette question devait faire l'objet d'un arbitrage dans la quinzaine à venir. Nous vous tiendrons informés de l'issue de cet arbitrage. L'enjeu est important car le risque est la remise en cause de l'exonération de l'ensemble des primes versées.

Source : *Dictionnaire permanent Social*

[Retour](#)

---

## JURISPRUDENCE

### Rupture du contrat

- Dès lors que les parties ont valablement signé une transaction, le salarié ne peut pas se rétracter par un courrier postérieur à cette signature

*Cass. soc. 9-1-2019 n° 17-22.788 F-D*

- Repose sur un motif disciplinaire, et non sur une insuffisance professionnelle, le licenciement motivé par le refus quasi systématique du salarié de se soumettre aux directives de son responsable hiérarchique, le refus de lui serrer la main et, convoqué dans son bureau, le refus de s'y asseoir, la critique de la politique managériale et l'opposition, parfois de manière virulente, à son responsable

*Cass. soc. 9-1-2019 n° 17-20.568 F-D*

- Une cour d'appel ne saurait condamner l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts au titre du préjudice résultant d'une perte de salaire entre son reclassement en vue d'éviter un licenciement économique et son licenciement ultérieur pour un autre motif, alors qu'elle a constaté que le salarié avait signé un avenant à son contrat de travail acceptant le reclassement sur un poste moins bien rémunéré et qu'il n'en sollicitait pas l'annulation

*Cass. soc. 9-1-2019 n° 17-19.552 F-D*

### Embauche

Les dispositions du Code du travail relatif à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables pendant la période d'essai. Dès lors, en cas de nullité la rupture de la période d'essai, le salarié ne peut pas prétendre à l'indemnité d'au moins 6 mois de salaire, mais à des dommages et intérêts en réparation de son préjudice souverainement évalué par le juge

*Cass. soc. 9-1-2019 n° 17-31.754 F-D*

[Retour](#)