



1. Prélèvement à la source : entreprises étrangères non établies en France

Les employeurs qui ne sont pas établis en France sont tenus d'effectuer la retenue à la source lorsqu'ils versent des salaires provenant d'une activité exercée en France à un salarié dont le domicile fiscal est situé en France.

Pour cela, ces employeurs doivent en principe désigner un représentant fiscal, sauf exceptions. Tel est le cas des employeurs établis dans l'Union européenne ou dans un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ayant conclu avec la France une convention d'assistance administrative en vue de lutter contre la fraude et l'évasion fiscales ainsi qu'une convention d'assistance mutuelle en matière de recouvrement de l'impôt.

La mise en œuvre du PAS pour ces entreprises s'avère complexe, raison pour laquelle la Commission des missions fiscales du Conseil supérieur a interrogé la DGFIP.

- **Employeurs établis en zone SEPA**

Ces employeurs doivent créer un compte professionnel auprès du Service des impôt des non-résidents en renseignant leur numéro de compte SEPA étranger. Parfois, il n'est pas possible d'effectuer cette opération, dès lors que le compte étranger SEPA n'a pas exactement le même format que les comptes SEPA français (par exemple, comptes néerlandais qui comportent deux chiffres de moins).

Dans cette situation, les préconisations de la DGFIP sont les suivantes : « Afin d'éviter les difficultés et risques de pénalités pour le reversement du PAS par ces entreprises étrangères, la DGFIP préconise l'ouverture d'un compte bancaire auprès d'un établissement français, ou situé en zone SEPA et utilisant le même format que les comptes SEPA français. »

- **Employeurs établis hors zone SEPA**

Les employeurs établis hors zone SEPA ne peuvent reverser le PAS que par virement. Ils s'exposent à des sanctions pour utilisation d'un moyen de paiement non autorisé : pénalité de 0,2%.

La DGFIP confirme que « si le paiement du PAS est effectué par virement et non par prélèvement la majoration de 0,2 % sera appliquée ».

Et elle précise que « Pour les employeurs établis hors Union européenne, Islande ou Norvège, un représentant fiscal est requis. Celui-ci doit être établi en France. Dans ce cas son compte bancaire peut être utilisé (attention à veiller à l'identité du compte bancaire retenu entre la déclaration PAS et le compte fiscal professionnel impots.gouv.fr). »

Voir les informations sur le site [impots.gouv](http://impots.gouv.fr)

https://www.impots.gouv.fr/portail/files/media/1_metier/5_international/EV_pro/PAS/schema_mesde_marchesv2.pdf

2. Mandat SEPA : transmission à la banque

La DGFIP rappelle au Conseil supérieur quelques informations utiles pour éviter des rejets bancaires pour non enregistrement du mandat par la banque :

« Les premiers reversements à la DGFIP par les collecteurs de prélèvement à la source vont intervenir en février 2019.

La loi impose le mandat SEPA, norme B to B, comme modalité de prélèvement par notre administration.

Les premiers ordres de prélèvement seront transmis à la Banque de France le 11 février pour les entreprises de plus de 50 salariés, le 15 pour les déclarants PASRAU et enfin le 19 février pour les petites entreprises qui ont pour date d'échéance de leur DSN le 15.

Depuis octobre 2018, chaque mois, la DGFIP rappelle aux collecteurs de PAS que :

- **le compte bancaire que l'entreprise souhaite utiliser pour le reversement du PAS doit être déclaré dans le compte fiscal professionnel sur "Impôts.gouv" ;**
- **et que le mandat SEPA proposé en ligne doit être signé et transmis sans délai à l'agence bancaire gérant le compte.**

J'insiste particulièrement sur ce deuxième point. En effet, selon nos informations, en comparaison du nombre de comptes nouvellement déclarés sur "impôts.gouv", un grand nombre de mandats signés n'ont pas encore été transmis aux banques. »

3. Exercice de la mission des tiers déclarants auprès des organismes de sécurité sociale : en quoi l'expert-comptable est-il concerné ?

Un décret du 24 décembre 2018 apporte quelques précisions relatives à la mission des tiers déclarants auprès des organismes chargés du recouvrement des cotisations sociales (Urssaf, MSA, CGSS en outre-mer). Il vise en autres les experts-comptables dès lors qu'ils réalisent des déclarations sociales pour leurs clients (DSN, déclaration sociale des indépendants...).

Ce décret est pris en application de la **loi de financement de la sécurité sociale pour 2017** (loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 - art. L. 133-11 CSS) qui fixe le cadre juridique du mandat du tiers déclarant :

- La mission confiée au tiers déclarant fait l'objet d'une déclaration effectuée par le cotisant ou, par délégation, par ce tiers auprès d'un organisme désigné par décret
- En cas de fraude propre au tiers déclarant ou de complicité de fraude constatées par un organisme de sécurité sociale, l'organisme lui retire la faculté d'exercer sa mission de mandataire auprès de l'ensemble des organismes de sécurité sociale pour une durée maximale de 5 ans.

Le décret d'application, rendu obligatoire de par la loi, apporte les précisions suivantes :

- L'identification du tiers déclarant choisi par l'employeur est réputée accomplie quand le tiers déclarant fait la DSN de l'employeur ;
- Le tiers déclarant est le principal interlocuteur de l'organisme pour les déclarations et formalités sociales entrant dans le champ de sa mission ; toutefois, l'employeur ou le travailleur indépendant ayant recours à un tiers déclarant reste tenu à l'ensemble des obligations à l'égard des organismes de sécurité sociale ;
- L'organisme chargé du recouvrement des cotisations vérifie qu'il y a un contrat entre le tiers déclarant et l'employeur, sauf pour les experts-comptables bénéficiant d'un mandat présumé ;
- Lorsqu'une fraude ou complicité de fraude du tiers déclarant correspondant à certaines infractions (escroquerie, fausses déclarations...) est constatée par un organisme de sécurité sociale, le directeur de l'organisme Urssaf lui notifie les faits reprochés ainsi que la sanction encourue et le délai pour présenter ses observations. La sanction peut être le retrait « *de la faculté d'exercer sa mission de mandataire auprès de l'ensemble des organismes de sécurité sociale pour une durée déterminée au regard de la gravité de faits reprochés, sans que cette durée puisse excéder cinq ans* ». Il est précisé que lorsque la mission de tiers déclarant est exercée dans le cadre d'une structure comprenant plusieurs tiers déclarants, la sanction prononcée s'applique au seul tiers déclarant, pour lequel la fraude ou la complicité de fraude a été constatée, et non pas à l'ensemble de la structure.

Commentaires du texte :

Dans la rédaction initiale du décret soumise au Conseil supérieur de l'ordre, la sanction de retrait de la faculté d'exercer la mission de mandataire s'appliquait à l'ensemble de la structure. Suite à nos interventions répétées, **la rédaction finale limite la sanction au seul tiers déclarant pour lequel la fraude ou la complicité de fraude a été constatée**. Il convient de rappeler que la contestation de la décision administrative devant les tribunaux n'est pas suspensive.

Le décret indique que l'identification du tiers déclarant choisi par l'employeur est réputée accomplie quand le tiers déclarant fait la DSN de l'employeur ou la DSI du travailleur indépendant.

La combinaison de ces deux points nous conduit, notamment pour circonscrire le risque, à **recommander la plus grande vigilance sur l'identité des personnes du cabinet tiers déclarant dont les références (identité et coordonnées) sont portées dans la DSN**. On peut en effet penser que la présence des références d'une personne induira une présomption de responsabilité dans le cas où la sanction serait prononcée.

Le décret précise enfin que **le mandat de l'expert-comptable tiers déclarant est implicite, ce qui nous évitera d'avoir à le produire, contrairement aux autres prestataires de la sphère sociale**. En revanche, l'existence d'un mandat implicite ne retire en rien **l'obligation d'avoir préalablement signé un mandat avec son client, soit spécifique, soit dans le cadre de la lettre de mission**. Cette obligation a pour objectif de délimiter les responsabilités des parties.

Décret n° 2018-1235 du 24 décembre 2018 relatif à l'exercice des missions de tiers déclarant auprès des organismes chargés du recouvrement des cotisations et contributions sociales

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037852838&fastPos=1&fastReqId=2020605160&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>

4. Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : précisions de l'administration et modalités déclaratives

Une instruction interministérielle précise la mise en œuvre de cette prime. Elle évoque le champ d'application de la prime, la détermination de son montant, les règles régissant la conclusion des accords, l'exonération ainsi que le versement et la déclaration de la prime.

L'administration souligne la possibilité de combiner les critères de modulation et l'impossibilité dans ce cas d'aboutir à un montant égal à zéro. L'employeur doit donc veiller à fixer un plancher minimal de versement. Toutefois, si le montant de la prime est modulé en fonction du critère de présence effective et qu'un salarié n'a pas été effectivement présent dans l'entreprise en 2018, il peut ne pas recevoir de prime.

Elle explicite l'appréciation de la limite des 3 SMIC annuels et souligne l'obligation de mentionner le versement de la prime sur le bulletin de paie et si possible sur une ligne spécifique en raison des exonérations associées.

L'aspect déclaratif vient également d'être précisé. La prime est à déclarer pour la version de norme P19V01 au niveau du bloc " Prime, gratification et indemnité - S21.G00.52 " sous le code " 043 " présent dans la rubrique " Type - S21.G00.52.001 ". À compter de la version de norme P20V01, une nouvelle valeur sera ajoutée pour déclarer ladite prime.

Par défaut, la date de versement de cette prime est considérée incluse dans le mois principal déclaré de la DSN. Si le versement de la prime n'est pas survenu au cours du mois principal déclaré, alors la rubrique " Date de versement d'origine - S21.G00.52.007 " doit être valorisée avec la date du versement réel de ladite prime.

Instruction interministérielle DSS 2019/02 du 4 janvier 2019 relative à l'exonération des primes exceptionnelles prévues par l'article 1^{er} de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales

http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/01/cir_44239.pdf

Fiche dsn-info n° 2065

http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2065

5. Épargne salariale : suppression du forfait social pour les TPE/PME

Pour favoriser le développement des dispositifs d'épargne salariale, le forfait social a été supprimé sur l'intéressement (pour les entreprises de moins de 250 salariés), sur la participation et l'abondement employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Cette mesure, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019, est commentée par le ministère du travail.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/questions-reponses-la-suppression-du-forfait-social>

6. Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise : décret du 8 janvier 2019

Chaque employeur d'au moins 50 salariés doit publier annuellement les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux éventuelles actions mises en œuvre pour les supprimer.

Le décret précise les indicateurs (et leurs modalités de calcul), qui varient en fonction de l'effectif de l'entreprise (effectif d'au moins 50 salariés ou d'au moins 250 salariés). Notons, que les entreprises de 50 à 250 salariés peuvent solliciter l'accompagnement de la Direccte pour le calcul des indicateurs et le cas échéant pour la définition des mesures de correction.

Le niveau de résultat doit être publié annuellement et au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours au titre de l'année précédente. Il doit être publié sur le site internet de l'entreprise ou à défaut être porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

À titre transitoire, les entreprises de plus de 250 et de moins de 1000 salariés peuvent publier leur niveau de résultat jusqu'au 1^{er} septembre 2019 (pour l'année 2018) et les entreprises de 50 à 250 salariés jusqu'au 1^{er} mars 2020 (pour l'année 2019).

Le décret rappelle que les indicateurs et le niveau de résultat sont mis annuellement à la disposition du CSE via la BDES. Ces informations doivent faire l'objet d'une transmission aux services du ministre chargé du travail. Une procédure de télédéclaration doit être mise en place. Dans cette attente les informations devront être transmises à la Direccte.

Lorsque le niveau de résultat est inférieur au seuil fixé par décret (75 points) l'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour mettre en œuvre des mesures correctives en vue d'atteindre ou de dépasser le seuil précité. Si tel n'est pas le cas, elle pourrait se voir infliger une pénalité d'un montant maximum de 1 % de la masse salariale.

Outre les mesures liées à la mise en œuvre de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, le décret précise la liste des services devant faire l'objet d'un affichage sur le lieu de travail et les locaux où se fait l'embauche.

Ces mesures sont entrées en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019.

Décret 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037964765

7. Comment déclarer et régulariser les cotisations Urssaf en DSN ?

L'ACOSS a transmis au Conseil supérieur des précisions relatives aux nouveaux codes CTP devant être utilisés à compter de la période d'emploi de janvier 2019.

<http://www.dsn-info.fr/documentation/declarer-cotisations-urssaf-en-dsn.pdf>

8. Coût salarial : mise à disposition d'un estimateur par l'Urssaf

L'Urssaf met à disposition des entreprises, sur son site internet, un estimateur qui permet d'évaluer le montant mensuel de l'ensemble des cotisations et contributions sociales et le coût total de la rémunération à prévoir lors d'une embauche, ainsi que le salaire net après impôt.

L'estimation prend en compte l'application, régulièrement mise à jour, des cotisations sociales, des réductions de cotisation, et de l'impôt sur le revenu sur la base du taux non personnalisé dit taux neutre.

Il s'agit de montants donnés à titre indicatif qui ne prennent pas en compte les conventions collectives, ni les aides à l'embauche.

<https://www.urssaf.fr/portail/home/utile-et-pratique/estimateur-de-cotisations-2018.html?ut=estimateurs>

9. Contribution à la formation professionnelle : décret du 28 décembre 2018

D'ici à 2021 les Urssaf collecteront les contributions relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage selon les mêmes règles de recouvrement que les cotisations de sécurité sociale.

Afin d'atteindre ces objectifs des mesures transitoires sont prévues au titre de l'année 2019 et 2020.

Les principaux changements concernent les **employeurs d'au moins 11 salariés**.

Au titre de l'année 2019, ils devront s'acquitter avant le 15 septembre 2019 d'un acompte de 75 % de la contribution à la formation professionnelle calculée sur la masse salariale 2018. **Cet acompte s'ajoute aux sommes que les employeurs doivent payer au titre de l'année 2018 avant le 1^{er} mars 2019.**

Le solde cette contribution et son éventuelle régularisation devront intervenir avant le 1^{er} mars 2020. Les autres contributions (1 % CPF CDD et la contribution supplémentaire à l'apprentissage) doivent être acquittées avant le 1^{er} mars 2020.

Rappelons que la taxe d'apprentissage n'est pas due au titre des rémunérations versées en 2019 peu importe l'effectif de l'entreprise.

Au titre de l'année 2020, les employeurs devront s'acquitter de 2 acomptes liés à la contribution formation professionnelle, l'un de 40% avant le 1^{er} mars 2020 et l'autre de 35 % avant le 15 septembre 2020. Ils seront calculés sur la masse salariale 2019.

Le solde de cette contribution et son éventuelle régularisation devront intervenir avant le 1^{er} mars 2021. Les autres contributions (1 % CPF CDD, la taxe d'apprentissage et l'éventuelle contribution supplémentaire) seront à acquitter avant le 1^{er} mars 2021.

Décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018 relatif à l'organisation et au fonctionnement de France compétences

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037883766&fastPos=1&fastReqId=282005236&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>

10. Aide forfaitaire pour l'embauche d'apprentis : décret du 28 décembre 2018

Les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'une aide forfaitaire de l'État pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.

L'aide est attribuée à hauteur de :

- 4 125 euros maximum pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- 2 000 euros maximum pour la deuxième année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- 1 200 euros maximum pour la troisième année d'exécution du contrat d'apprentissage.

L'aide est versée avant le paiement de la rémunération par l'employeur et chaque mois dans l'attente de la DSN.

Ces règles s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019.

Décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=D88AD32985730E66D5FB649F148A7508.tplgfr37s_2?cidTexte=JORFTEXT000037884382&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000037882338

11. Rémunération des apprentis : décret du 28 décembre 2018

Ce texte prend acte du report à 29 ans de l'âge limite d'entrée en apprentissage.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti est fixé :

- Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :
 - À 27 % du SMIC pendant la 1^{ère} année d'exécution du contrat
 - À 39 % du SMIC pendant la 2^{ème} année d'exécution du contrat
 - À 55 % du SMIC pendant la 3^{ème} année d'exécution du contrat.
- Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :
 - À 43 % du SMIC pendant la 1^{ère} année d'exécution du contrat
 - À 51 % du SMIC pendant la 2^{ème} année d'exécution du contrat
 - À 67 % du SMIC pendant la 3^{ème} année d'exécution du contrat.
- Pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans :
 - À 53 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la 1^{ère} année d'exécution du contrat
 - À 61 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la 2^{ème} année d'exécution du contrat
 - À 78 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat.
- Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, à 100 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

Ces règles s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019.

Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=D88AD32985730E66D5FB649F148A7508.tplgfr37s_2?cidTexte=JORFTEXT000037884363&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000037882338

12. Rupture de contrat par l'apprenti : décret du 24 décembre 2018

Un décret précise la procédure à respecter par l'apprenti qui prend l'initiative de rompre son contrat de travail une fois passés les 45 premiers jours de formation pratique en entreprise.

La réforme concerne uniquement les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019.

Pour les contrats conclus antérieurement à cette date, l'apprenti (comme l'employeur) ne pouvait rompre le contrat d'apprentissage de manière anticipée que pour certaines causes et devant le Conseil de prud'hommes.

Pour les contrats conclus postérieurement à cette date, l'apprenti doit tout d'abord saisir un médiateur consulaire. Il doit ensuite informer son employeur de son intention de rompre le contrat, par tout moyen conférant date certaine, au moins 5 jours calendaires après la saisine du médiateur consulaire. Enfin, il doit respecter un délai de préavis qui ne peut être inférieur à 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé.

Décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018 relatif aux conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037852677&fastPos=1&fastReqId=29635829&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>

13. Visite médicale des apprentis réalisée par un médecin de ville : décret du 28 décembre 2018

Un dispositif expérimental relatif aux contrats d'apprentissage (hors secteur agricole) conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021 permet de réaliser la visite d'information et de prévention auprès d'un médecin de ville en cas d'indisponibilité du service de médecine du travail.

À cette fin, l'employeur doit saisir le service de médecine de travail au plus tard à la date d'embauche afin d'organiser la visite.

Le service de santé au travail dispose d'un délai de 8 jours pour répondre à l'employeur.

À défaut de réponse dans le délai ou de disponibilité d'un professionnel de santé pour organiser la visite d'information et de prévention dans les 2 mois de l'embauche, l'employeur peut solliciter un médecin lié par convention avec le service de santé au travail et exerçant en secteur ambulatoire.

À défaut de disponibilité de médecin conventionné, l'employeur peut avoir recours à tout médecin exerçant en secteur ambulatoire sous réserve de l'accord de l'apprenti ou de ses représentants légaux s'il est mineur.

Décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037884247

14. Modalités d'alimentation du CPF : décret du 28 décembre 2018

Le compte personnel de formation du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 € au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

Les droits des salariés dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année sont calculés à due proportion de la durée de travail qu'il a effectuée.

Les travailleurs indépendants bénéficient des mêmes modalités d'alimentation pour une année complète d'activité.

Pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 800 €, dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

S'agissant des personnes handicapées, le CPF est alimenté à hauteur de 800 € par année d'admission à temps plein ou à temps partiel dans un établissement ou un service d'aide par le travail, dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

Le calcul des droits des salariés est effectué par la Caisse des dépôts et consignations au moyen des données issues de la DSN.

Décret n° 2018-1329 du 28 décembre 2018 relatif aux montants et aux modalités d'alimentation du compte personnel de formation

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=D88AD32985730E66D5FB649F148A7508.tpl_gfr37s_2?cidTexte=JORFTEXT000037883708&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000037882338

15. Modalités de mobilisation du CPF : décret du 28 décembre 2018

Le salarié doit respecter des règles de forme et de délai pour toute action de formation suivie en tout ou partie sur le temps de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une action de formation suivie en tout ou partie sur le temps de travail au titre du compte personnel de formation adresse une demande d'autorisation d'absence à l'employeur avant le début de l'action de formation dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à 6 mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations.

Décret n° 2018-1336 du 28 décembre 2018 relatif aux conditions de mobilisation du compte personnel de formation par le salarié

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=67AC8996C605B76FFB0A542A1AF2ED00.tpl_gfr37s_2?cidTexte=JORFTEXT000037884004&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000037882338

16. Rescrits en matière sociale : décret du 24 décembre 2018

Pris en application de la loi « Confiance » du 10 août 2018, un décret fixe la procédure à suivre pour interroger l'Administration dans le cadre d'un rescrit concernant la conformité du règlement intérieur, le calcul du quota des stagiaires, l'application de la carte des salariés du BTP et l'assujettissement des mandataires sociaux à l'assurance chômage.

En matière de règlement intérieur, l'inspecteur du travail dispose d'un délai de 2 mois pour statuer et préciser, le cas échéant, les suppressions ou les modifications à opérer.

En matière de quota des stagiaires et d'application ou non de la carte du BTP, la Direccte (ou la DGT le cas échéant) dispose d'un délai de 3 mois pour prendre position. À titre expérimental, jusqu'au 1^{er} janvier 2021, l'employeur pourra proposer un projet de prise de position qui sera opposable en l'absence de réponse de l'Administration dans le délai imparti.

En matière d'assujettissement des mandataires sociaux à l'assurance chômage, Pôle emploi dispose d'un délai de 2 mois pour statuer.

Décret n° 2018-1227 du 24 décembre 2018 pris pour l'application des articles 21 et 22 de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037852545&fastPos=1&fastReqId=366086847&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>

17. Pluriactivité et indemnités journalières maladie : décret du 27 décembre 2018

Un décret précise les modalités de calcul des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) lorsque les assurés relèvent, ou ont relevé, de plusieurs régimes au titre d'une activité salariée ou assimilée.

Les IJSS sont calculées sur l'ensemble des rémunérations et sont versées par le seul régime en charge du remboursement des frais de santé.

Pour rappel, le montant des IJSS correspond à 1/91,25 du montant des trois dernières paies des mois civils antérieurs à l'arrêt de travail retenu dans la limite de 1,8 fois le SMIC.

Ces dispositions sont applicables aux arrêts de travail débutant à compter du 1^{er} janvier 2019.

Décret n° 2018-1255 du 27 décembre 2018 portant simplification et modification de la gestion des droits aux indemnités journalières et pour la prise en charge des frais de santé

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?jsessionid=9296802450B009EC2C0A17AF264AEF65.tplgfr32s_3?cidTexte=JORFTEXT000037864569&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000037864056

18. Coordonnées des confédérations syndicales reconnues représentatives

Le ministère du travail a publié les coordonnées des confédérations syndicales reconnues représentatives ainsi que celles des organisations syndicales reconnues représentatives et non affiliées à l'une de ces confédérations.

Un fichier Excel téléchargeable décline ces coordonnées par branche professionnelle avec mention précise pour chacune de ces organisations, de l'adresse physique, du numéro de téléphone, de l'adresse courriel.

Rappelons que l'employeur doit informer chaque année, par tout moyen, de la disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sur le site du ministère du travail.

<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/coordonnees-des-organisations-syndicales-de-salaries>