Décembre 2017

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale - Droit du travail

Chambres de Métiers et de l'Artisanat
Région Auvergne - Rhône-Alpes

Chiffres utiles : ce qui change au 1er janvier 2018

Suite à la publication du décret n°2017-1719 du 20 décembre 2017 et de l'arrêté du 5 décembre 2017, les modifications suivantes entrent en vigueur au 1er janvier 2018 :

- **Augmentation du SMIC** qui passe de 9,76 € à **9,88 €/heure**, soit 1498,47 € bruts mensuels pour un temps plein ;
- **Augmentation du minimum garanti**, utilisé notamment pour l'évaluation de certains frais professionnels, à **3,57 €** ;
- **Revalorisation du plafond de la sécurité sociale** qui passe à **39 732 €/an**, et 3 311 €/mois, le plafond horaire de la sécurité sociale, fixé désormais à 25 €, portant, quant à lui, le montant de la **gratification de stage** à 3,75€/h (soit 568,75 €/mois pour 35h/semaine).

Confidentialité des informations salariales

Soumis au respect d'une stricte obligation de confidentialité, s'agissant notamment des informations de nature salariale dont ils peuvent avoir connaissance à l'occasion de leur activité professionnelle, les personnels en charge de la gestion administrative des **ressources humaines** s'exposent, en cas de divulgation, au prononcé d'une sanction pouvant aller jusqu'au **licenciement pour faute grave**, même en l'absence d'antécédent disciplinaire, comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt en date du 22 novembre 2017, eu égard aux difficultés susceptibles de résulter d'un tel manquement au sein de l'entreprise.

Principales incidences des lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2018

Suite à la publication de la loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 (LFSS 2018) et de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 (LF 2018), certains éléments relatifs au coût de l'emploi de personnels salariés ont été modifiés, avec, pour l'essentiel :

- La suppression progressive du **crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi** (CICE), ramené à **6%** de la masse salariale brute à compter du 1er janvier 2018 (contre 7% en 2017), puis remplacé, à compter du **1er janvier 2019**, par une **exonération renforcée** des cotisations sociales s'ajoutant au bénéfice de la réduction générale de charges patronales prévue à article L.241-13 du code de la sécurité sociale (article 9.I et V de la LFSS 2018), comprenant :

* un **allègement de 6 points** des cotisations patronales d'assurance maladie pour les rémunérations n'excédant pas 2,5 SMIC (article L.241-2-1 nouveau du code de la sécurité sociale) ;

* un **allègement supplémentaire** (3,9 points au niveau du SMIC - soit un total de 9,9 points) pour tous les salariés rémunérés en dessous de 1,6 SMIC (article L.241-13 modifié du code de la sécurité sociale).

- Le passage du taux de **CSG** applicable de 7,5% à **9,2%** le 1er janvier 2018 (article 8.I-6° de la LFSS 2018)*.

- Une réduction de la **part salariale** due au titre de la cotisation :

* **maladie** (0,75 %), supprimée dès le 1er janvier 2018 (article 8.V, A, 1° de LFSS 2018) ;

* **chômage** (article 8.VI 1° et 2° de la LFSS 2018), avec :

⇒ à compter du 1er janvier 2018, une baisse de 1,45 % (passage du taux applicable 2,40 % à 0,95 %) ;

⇒ à compter du 1er octobre 2018, une suppression de la cotisation (fixée à 0,95 % depuis le 1er janvier 2018).

** Pour la détermination des bases d'imposition à l'impôt sur le revenu, la CSG déductible au titre des revenus d'activité, fixée antérieurement à 5,1 %, passe à 6,8% (article 67 de la LF 2018 – article 154 quinquies du code général des impôts).*

Le bulletin de paie simplifié étendu à toutes les entreprises

Tenu à la délivrance d'un bulletin de paie, sous format papier ou informatique, selon une **périodicité** ne pouvant pas excéder un mois*, dès lors qu'une rémunération ou une cotisation a été acquittée au titre d'un emploi salarié**, y compris lorsque celui -ci prend la forme d'un contrat d'apprentissage, l'employeur doit s'assurer alors de la présence d'un certain nombre de **mentions obligatoires**, prévues à l'article R.3243-1 du code du travail.

Cette exigence suppose, par ailleurs, depuis le **1er janvier 2018** pour les entreprises de moins de 300 salariés, l'utilisation d'un **modèle simplifié** fixé par un arrêté du 25 février 2016.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

** Aucune date précise de remise n'est imposée par la réglementation, la seule exigence en la matière se rapportant à la remise du bulletin de paie « lors du paiement du salaire » (article L.3243-2 du code du travail) qui intervient « une fois par mois » (article L.3242-1 du code du travail).*

*** En l'absence de toute rémunération, le remise d'un bulletin de paie n'est donc pas exigée, si aucune cotisation salariale n'est due par ailleurs (ainsi en cas de congé parental à temps plein : not. rép. Zimmermann n° 59364, JO 7 juin 2005, AN quest. p. 5997).*

Modalités du dialogue social dans les entreprises de moins de onze salariés

Désormais autorisée dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés, la conclusion d'**accords collectifs au moyen d'un référendum** directement soumis par l'employeur à l'ensemble de son personnel (articles L.2232-21 et suivants du code du travail), a vu ses modalités précisées par un décret n°2017-1767 du 26 décembre 2017.

Cette faculté concerne **tous les thèmes ouverts à la négociation**, donnant ainsi aux petites entreprises les mêmes capacités d'adaptation qu'aux autres en matière de rémunération, temps de travail, ou encore organisation du travail, et supposant :

- La **définition** préalable, par l'employeur, des **modalités** d'organisation de la consultation, qui intervient par **tout moyen** pendant le **temps de travail** (article R.2232-10 du code du travail) ;
- La **transmission** de celles-ci, avec le projet d'accord, à chaque salarié, **au moins 15 jours** avant le vote ;
- Le **recueil d'une majorité** d'au moins les **deux-tiers** du personnel, ce résultat donnant lieu à l'établissement d'un procès verbal par l'employeur, qui en assure également la publicité.

Notification des motifs du licenciement

Tenu de notifier au salarié les motifs de sa decision lors de l'envoi de la lettre de licenciement (article L.1232-6 du code du travail), l'employeur dispose désormais de la faculté d'en **préciser ultérieurement les termes** (article L.1235-2 du code du travail), que la rupture du contrat de travail ait un motif personnel (article R.1232-13 du code du travail) ou économique (article R.1233-2-2 du code du travail), dans des délais et conditions fixés par un décret n°2017-1702 du 15 décembre 2017*.

Ce complément doit ainsi intervenir, au moyen d'une lettre recommandé avec accusé de reception, dans les **quinze jours** suivant :

- la notification du licenciement, lorsqu'il procède d'une inititative du chef d'entreprise ;
- ou la demande du salarié, le cas échéant.

A défaut d'une lettre de licenciement, ou d'énonciation des motifs dans celle-ci, la rupture demeurerait, toutefois, privée de cause réelle et sérieuse, exposant ainsi l'employeur, en cas de contentieux, au risque d'une condamnation aux indemnités prévues à l'article L.1235-3 du code du travail.

** Applicable aux licenciements prononcés postérieurement à sa publication au journal officiel, le **17 décembre 2017**.*

Prise en compte du préavis dans le calcul de l'indemnité de licenciement pour inaptitude

Dispensé de préavis lors de la rupture de son contrat de travail (article L.1226-4 alinéa 3 du code du travail), le salarié licencié pour inaptitude d'origine **non professionnelle**, ne bénéficie à ce titre d'aucune indemnité compensatrice.

La **durée de ce préavis** non éxécuté doit toutefois être prise en compte s'agissant du calcul de l'ancienneté dont depend le montant de l'**indemnité de licenciement** (cf. articles R.1134-1 et suivants du code du travail), comme le precise la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 22 novembre 2017.

Pour en savoir plus : cf. fiche d'information sur l'inaptitude

Précisions concernant les nouvelles modalités du Compte professionnel de prévention (C2P)

Institué par l'ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 (cf. lien suivant), le compte professionnel de prévention se substitue désormais au compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), dont il :

- conserve la finalité, en imposant à tout employeur de procéder chaque année à l'évaluation et à la déclaration des expositions à certains facteurs de risques de son personnel ;
- allège les modalités de mise en œuvre, en réduisant la **liste des facteurs de risques** visés par ce dispositif, comme précisé par les décrets n°2017-1768 et n°2017-1769 du 27 décembre 2017*.

Cette réforme est assortie, à compter du **1er janvier 2018**, d'une suppression des cotisations sociales servant jusqu'à présent au financement de ce dispositif, dont la gestion est assurée, depuis le **1er octobre 2017**, par la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT).

Pour en savoir plus: cf. lien suivant

** Quatre facteurs sont ainsi supprimés (manutentions manuelles de charge, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux), les six restants (activités en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives ou alternantes, travail répétitif) demeurant pris en compte au-delà de seuils fixés par voie réglementaire, qui demeurent inchangés (article D.4161-2 du code du travail).*

Contact Plateforme Droit du travail
Tél. : 04 72 43 43 55
Email : plateforme.travail@cma-lyon.fr
www.crma-auvergnerhonealpes.fr

Prochaine Actualité courant janvier 2018