Janvier 2018

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale - Droit du travail

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

Taxe d'apprentissage 2018 : paiement avant le 28 février prochain

Destinée notamment à **financer les dépenses induites par la formation** proposée au sein des structures accueillant les apprentis (CFA,…), la taxe d'apprentissage est due par toute entreprise dotée d'une masse salariale*, et fixée à 0,68% des rémunérations versées au cours l'année précédant son recouvrement (cf. fiche d'information pratique).

Elle doit être acquittée, au plus tard le **28 février 2018**, auprès d'un collecteur agréé unique (OCTA), choisi par l'entreprise afin de lui permettre de s'assurer, en particulier, d'un meilleur fléchage du produit de cet impôt vers les établissements susceptibles de répondre aux besoins de formation de son personnel :

- Soit le collecteur national correspondant à la branche à laquelle se rattache l'entreprise (OPCA),
- Soit le **collecteur de proximité** instituée, pour les entreprises dont le siège social ou un établissement est situé en région Auvergne-Rhône-Alpes, par les Chambres de Métiers et de l'Artisanat, les Chambres de Commerce et d'Industrie et les Chambres d'Agricultures de ce territoire, avec alors pour objet de favoriser le financement de formations proches du lieu d'implantation de l'entreprise.

A cet effet, et en vue de simplifier les démarches nécessaires à la déclaration, au calcul et à l'acquittement de la taxe d'apprentissage, ainsi que de leurs participations à la formation professionnelle continue, un accompagnement est proposé par les Chambres de Métiers et de l'Artisanat, en particulier au bénéfice des entreprises artisanales, grâce à l'outil Facilitaxe accessible en ligne via le lien suivant.

** Sont toutefois exonérées les entreprises occupant un ou plusieurs apprentis, dont la base annuelle d'imposition n'excède pas six fois le salaire minimum de croissance annuel (soit **106 579,20 €** pour la taxe due en 2018 au titre de 2017).*

Rupture amiable en dehors cadre légal

Instituée par la loi n°2008-596 du 25 juin 2008, et soumise au **respect d'une procédure spécifique** destinée à « *garantir la liberté du consentement des* parties » (articles L.1237-11 et suivants du code du travail), la rupture conventionnelle demeure la **forme exclusive de résiliation d'un commun accord** du contrat de travail à durée indéterminée (not. Cass. soc. 15 octobre 2014, n°11-22251).

Il en résulte que, faute de satisfaire à ces exigences, l'accord conclu, « *en dehors du cadre légal de la rupture conventionnelle* », pourra être requalifié en un **licenciement sans cause réelle et sérieuse**, comme l'indique la Cour de cassation dans une décision en date du 21 décembre 2017*.

** Cette approche n'a **pas lieu d'être s'agissant des autres formes d'emploi** (contrat à durée déterminée et contrat d'apprentissage), dont la rupture d'un commun accord demeure exempte des règles de procédure propres à la résiliation amiable du contrat à durée indéterminée.*

Suppression de l'accès aux « emplois d'avenir » et « contrats unique d'insertion »

Suite à la parution d'une circulaire ministérielle du 11 janvier 2018 (cf. annexe 3, page 15), la prescription des aides financières liées aux dispositifs dits « emplois d'avenir » et « contrats initiative emploi » (CUI-CIE), destinés à favoriser l'accès au marché du travail de publics en difficulté, paraît close, à compter du **1er janvier 2018**.

Cette suppression est sans incidence sur les contrats de travail conclus avant cette date, qui se poursuivront jusqu'à leur terme, en conservant le bénéfice des aides en vigueur jusque-là, sans possibilité toutefois d'être renouvelés.

Interdiction de licencier un salarié en raison de son invalidité

Notion relevant du droit de la protection sociale, le classement en **invalidité**, décidée par la **caisse primaire d'assurance maladie** (CPAM), permet à l'assuré de percevoir une pension destinée à compenser la perte de revenu résultant de la réduction de sa capacité de travail (article L.341-1 du code de la sécurité sociale).

Sa mise en œuvre est toutefois sans incidence sur le contrat de travail lui-même, dont elle n'autorise pas la rupture, à la différence de l'inaptitude constatée par le **médecin du travail** (cf. fiche d'information pratique), seule capable de justifier, en l'absence de toute solution de reclassement, le licenciement du salarié pour un motif lié à son état de santé.

La décision de l'employeur intervenue en raison du placement en invalidité, pourra, dès lors, être considérée comme **discriminatoire** au regard des dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail, et donner lieu à annulation, comme le rappelle la Cour de cassation dans une décision du 20 décembre 2017.

Cotisations sociales et exonérations : ce qui change à compter du 1er janvier 2018

Suite à la publication du décret n°2017-1891 du 30 décembre 2017, les modifications suivantes sont intervenues à compter du 1er janvier 2018 :

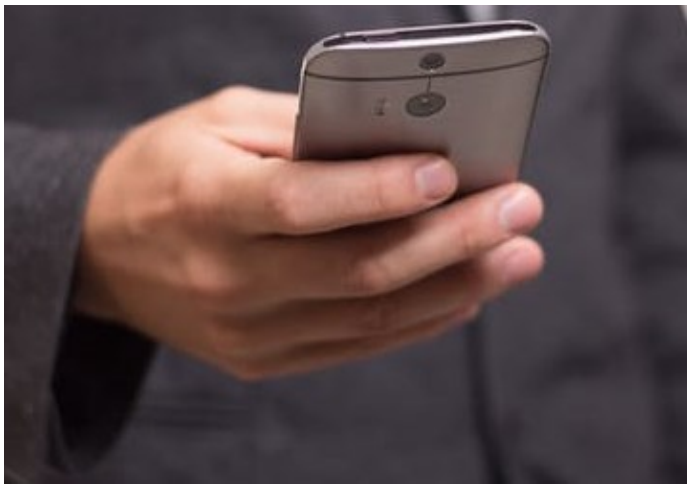
- **suppression** de la **cotisation salariale** d'assurance maladie de **0,75%** ;
- **augmentation** de la **cotisation patronale** d'assurance maladie (passant de 12,89% à **13%**) ;
- **augmentation** du taux de la réduction générale sur les charges patronales*, qui passe à :

* 0,2814 pour les entreprises de moins de 20 salariés ;
* 0,2854 pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Ce montant est également impacté par l'augmentation du **SMIC** au 1er janvier 2018 (9.88€/h, contre 9.76€/h en 2017), et par :
- la hausse de la **cotisation patronale d'assurance maladie** ;
- l'abaissement de la **limite maximale d'imputation** de cette réduction, en ce qui concerne la cotisation « accident du travail - maladie professionnelle », ramenée à 0,84% de la rémunération.

* *Dite aussi « allégement Fillon », cette réduction de cotisations patronales est calculée au moyen de la formule suivante : Montant de l'allégement = (taux/0,6) x [1,6 x (SMIC annuel / revenu annuel brut) - 1]*

Droit à l'information sur une réorganisation



Tenu de fournir à chaque salarié une activité correspondant aux fonctions qu'il exerce (not. Cass. soc. 3 novembre 2010, n°09-65254), l'employeur ne peut, sans manquer à son devoir d'exécuter de bonne foi ses obligations (articles L.1222–1 du code du travail et 1104 du code civil), laisser son personnel dans l'ignorance des effets induits par un projet de réorganisation, s'agissant de la nature et du périmètre des missions qui lui seront confiées (Cass. soc. 7 juillet 2010, n°08-45537).

Il lui importe donc, à ce titre, de répondre, en particulier, aux demandes qui pourraient lui être adressées sur le sujet, le silence gardé en la matière étant « *de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail* », et autorisant, dès lors, le salarié à prendre acte de la rupture en lui en imputant la responsabilité, comme le précise la Cour de cassation dans un arrêt du 6 décembre 2017.

Utilisation par l'employeur des informations publiées sur un compte Facebook restreint

Tenu au respect d'une **obligation de loyauté** tout au long de l'exécution du contrat de travail (articles L.1222–1 du code du travail et 1104 du code civil), et soumis aux dispositions de l'article L.1121-1 du code du travail, protégeant l'exercice des **libertés individuelles** et collectives des salariés, l'employeur doit notamment veiller à ce que les éléments de preuve recueillis à l'occasion d'une procédure disciplinaire n'interviennent pas en violation des garanties dont ces derniers bénéficient dans le cadre de leurs **vies privées** (article 9 du code civil).

Il en résulte que, si les **données conservées grâce à l'outil informatique** mis à sa disposition par l'entreprise pour l'exécution de la prestation de travail sont présumés avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur peut en consulter la teneur en dehors de la présence du salarié, leur identification par celui-ci comme étant de nature personnelle interdit, sauf « *risque ou événement particulier* » (Cass. soc. 17 mai 2005, n°03-40017), d'en prendre connaissance en son absence, et qu'il puisse en être ainsi fait usage afin d'établir l'existence d'une faute.

Il en va de même des **informations extraites du compte Facebook** d'un membre du personnel, à partir du téléphone professionnel d'un collègue, mais réservées à certaines personnes autorisées, comme a pu l'indiquer la Cour de cassation dans un arrêt du 20 décembre 2017.

En effet, dans ce cas, l'employeur ne pouvait valablement accéder aux éléments litigieux « *sans porter une **atteinte disproportionnée et déloyale** à la vie privée* » du salarié.

On notera cependant, qu'a contrario, l'employeur paraît demeurer fondé à se prévaloir légitimement des éléments figurant sur une page Facebook librement accessible.

Pour en savoir plus : cf. fiche d'information pratique

Conditions mises au bénéfice des contreparties liées aux temps d'habillage et de déshabillage

Aux termes de l'article L.3121-3 du code du travail, *« le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le **port d'une tenue de travail est imposé** par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, et que l'habillage et le déshabillage doivent être **réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail**, fait l'objet de contreparties* »*.

Si leur attribution est donc subordonnée à la réalisation des **deux conditions cumulatives** prévues par la réglementation, l'employeur reste toutefois tenu de satisfaire à cette obligation, **même lorsque d'autres salariés de l'entreprise font le choix de ne pas s'habiller ou se déshabiller sur place**, comme le précise la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 20 décembre 2017.

**Les contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.*

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

Prochaine Actualité courant mars 2018