



1^{er} janvier 2018 : panorama de ce qui change pour les entreprises

Les mesures présentées dans ce panorama ont, pour la plupart, fait l'objet de notes par la CNAMS.

MESURES QUI ENTRENT EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2018 HORS REFORME DU TRAVAIL

RÉMUNÉRATIONS

Revalorisation du Smic. Le Smic est revalorisé par décret du 20 décembre 2017 de 1,24 % au 1^{er} janvier 2018, à 9,88 euros de l'heure. Le montant mensuel du salaire minimum s'élève à 1 498,50 euros, pour un temps plein (35 heures).

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036240563

Bulletin de paie simplifié. La mise en place du bulletin de paie simplifié s'impose désormais à tous les employeurs, y compris ceux de moins de 300 salariés. Ce nouveau modèle de fiche de paie doit permettre d'améliorer la lisibilité tout en mettant en évidence le coût du travail. Un arrêté ministériel de 2016 avait fixé les libellés obligatoires, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin, présentant ce référentiel sous forme d'un modèle de bulletin de paie, en distinguant les salariés cadres des non cadres.

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000032106923

COTISATIONS SOCIALES ET PROTECTION SOCIALE

Plafond de la sécurité sociale. La valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale est fixée à 3 311 euros en 2018, par arrêté du 5 décembre 2017. En conséquence, le plafond annuel s'établit à 39 732 euros, contre 39 228 euros en 2017. Sa valeur journalière est fixée à 182 euros.

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036171732

Transfert de cotisations sociales vers la CSG. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 prévoit à compter du 1^{er} janvier 2018 :

- la suppression de la cotisation salariale d'assurance maladie de 0,75 %,
- la baisse de la cotisation salariale d'assurance chômage de 2,40 % à 0,95 % (suppression totale de cette cotisation au 1^{er} octobre 2018),
- une hausse du taux de la CSG (contribution sociale généralisée) de 1,7 point, qui porte à 9,2 % le taux applicable aux revenus d'activité salariés.

Un décret du 30 décembre 2017 met en œuvre la baisse du taux de cotisations d'assurance maladie.

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036339090

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036342284

CICE. Le CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi), qui doit être transformé en allègement de cotisations sociales à compter de 2019, selon un mécanisme défini par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, voit son taux ramené de 7 % à 6 % pour les rémunérations versées à partir du 1^{er} janvier 2018.

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036339090

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036339197

Pénibilité. Les deux cotisations dédiées au financement de la pénibilité sont supprimées au 1^{er} janvier 2018.

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000035607482

Tarification AT-MP. Un décret du 14 mars 2017 a modifié les règles de tarification au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles du régime général. L'une de ses dispositions s'applique à compter du 1^{er} janvier 2018 : la part individuelle entrant dans le calcul des taux nets applicables aux entreprises relevant de la tarification mixte est prise en compte à hauteur de 10 % au lieu de 1 %.

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000034195124

Fait générateur des cotisations. L'article 13 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 a réécrit les dispositions du code de la sécurité sociale qui établissent le fait générateur des cotisations et contributions sociales, afin de clarifier le fait que celui-ci est constitué par l'emploi ou l'activité des personnes considérées, et non par le paiement du salaire. La mesure vise à clarifier le droit applicable en cas de décalage de paie ou de versement tardif de certains éléments de rémunération. Ainsi, les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2018 seront soumises aux taux de cotisations et aux plafonds applicables à la période d'emploi, y compris lorsque le salaire est versé à une date qui n'est pas comprise dans cette période. L'Urssaf précise sur son site internet les conséquences de cette mesure pour les entreprises.

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/calcul-des-cotisations-et-des-pl.html>

Contrats responsables. Depuis le 1^{er} avril 2015, pour continuer à bénéficier des avantages sociaux et fiscaux sur leur complémentaire santé, les entreprises doivent souscrire un contrat dit responsable, qui contribue à limiter les dépenses de sécurité sociale. Pour ce faire, il doit respecter un cahier des charges fixé par décret du 18 novembre 2014, qui détermine le panier minimum des garanties ainsi que les plafonds de garanties applicables à certains postes de soins. Le contrat responsable s'applique déjà à la plupart des complémentaires santé d'entreprise. Cependant, pour les contrats dont le support juridique n'a connu aucune modification depuis le 19 novembre 2014, la date limite de mise en œuvre du contrat responsable est fixée au 1^{er} janvier 2018.

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000029777871

ORDONNANCES PORTANT RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

De nombreuses mesures prévues par les ordonnances du 22 septembre 2017 portant réforme du code du travail sont entrées en vigueur au lendemain de la parution des textes. Toutefois, certaines dispositions nécessitant la publication de décrets sont applicables depuis fin décembre 2017, ou à compter du 1^{er} janvier 2018.

MESURES ENTRÉES EN VIGUEUR FIN DÉCEMBRE

Rupture conventionnelle collective. Deux décrets du 20 décembre 2017 précisent les modalités de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective, nouveau dispositif de rupture amiable du contrat de travail dans le cadre d'un accord collectif, créé par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. La publication de ces décrets permet aux employeurs d'engager des négociations en vue de la conclusion d'une rupture conventionnelle collective.

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036245777

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036245767

Reclassement interne en cas de licenciement économique. L'ordonnance relative à la sécurisation des relations de travail a assoupli les conditions de mise en œuvre de l'obligation de reclassement interne sur le territoire national en cas de licenciement économique. L'employeur a désormais le choix entre l'envoi d'offres individuelles et personnalisées ou la diffusion d'une liste d'offres à l'ensemble des salariés. Un décret du 21 décembre 2017 précise les modalités selon lesquelles l'employeur remplit cette obligation.
https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036245819

Motivation du licenciement. L'employeur peut désormais préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, après la notification du licenciement, soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié. Un décret du 15 décembre 2017 fixe les conditions et les délais dans lesquels peut s'exercer cette faculté.
https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036211597

Manquement à l'obligation de négocier sur les salaires. Un décret du 15 décembre 2017 revoit les modalités de fixation de la pénalité due par l'employeur en cas de manquement à la négociation sur les salaires effectifs, ainsi que la procédure applicable. Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux manquements à l'obligation de négociation sur les salaires effectifs constatés au titre de l'année 2016 et des années suivantes.

Rappel : la négociation obligatoire en entreprise concerne les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et dans lesquelles est présent au moins un délégué syndical. Il s'agira donc, en général, des entreprises d'au moins 50 salariés (seuil d'effectif permettant la désignation d'un délégué syndical) dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, ou des entreprises de moins de 50 salariés dès lors qu'un délégué du personnel aura été désigné en qualité de délégué syndical.

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036211610

Consultation des salariés de TPE. Un décret du 26 décembre 2017 entérine la possibilité pour un employeur de TPE de faire valider des accords unilatéraux par approbation directe des salariés. Ce nouveau mode de validation des accords est ouvert aux entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés (le mandatement syndical n'étant plus possible dans ces entreprises) et dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés et qui n'ont pas de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique.

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036267877

MESURES ENTRÉES EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2018

Articulation des niveaux de négociation. L'article 1^{er} de l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective modifie l'articulation entre conventions de branche et conventions d'entreprise, en définissant trois blocs distincts:

- le bloc 1, constitué des 13 domaines dans lesquels la branche définit un socle minimum de droits au-dessous duquel l'accord d'entreprise ne peut descendre,
- le bloc 2, composé de 4 domaines que les partenaires sociaux de branche peuvent décider de verrouiller,
- le bloc 3, qui recouvre tous les autres sujets, sur lesquels l'accord d'entreprise prévaut.

Concernant les thèmes du bloc 3, les clauses des accords de branche contraires à cette primauté de l'accord d'entreprise, quelle que soit leur date de conclusion, cessent de produire leurs effets vis-à-vis des accords d'entreprise à compter du 1^{er} janvier 2018.

Comité social et économique. Le décret du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique, qui organise les modalités de fonctionnement de cette nouvelle instance qui fusionne les trois instances d'information et de consultation préexistantes (délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), a été publié au Journal officiel du samedi 30 décembre 2017. Les contours de l'instance ont été fixés par l'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social dans les entreprises. Ce décret porte notamment sur les moyens de la nouvelle IRP (instance de représentation du personnel) unique, sur ses modalités de fonctionnement et sur les nouveaux contours de la BDES (base de données économiques et sociales).

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036336033

Contestation de l'avis d'inaptitude. Les modalités de contestation des avis du médecin du travail concernant l'aptitude ou l'inaptitude du salarié ont été une nouvelle fois modifiées. Le conseil de prud'hommes demeure compétent en référé mais il peut désormais confier des mesures d'instruction au médecin-inspecteur du travail et non plus à un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel, comme le prévoyait la loi Travail du 8 août 2016. Un décret du 15 décembre 2017 en prévoit les modalités d'application. Ces dispositions s'appliquent aux instances introduites à compter du 1^{er} janvier 2018.

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036211445

Modèles de lettres de licenciement. Un décret du 29 décembre 2017 établit des modèles types de lettres de notification de licenciement. Sont concernés les licenciements pour motif personnel disciplinaire, pour inaptitude, pour motif personnel non professionnel, pour motif économique individuel, pour motif économique pour les petits licenciements collectifs et pour motif économique pour les grands licenciements collectifs (PSE).

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036336556

Abondement du CPF du salarié refusant de se voir appliquer un accord de compétitivité. Un décret du 29 décembre 2017 définit le montant, les conditions et les modalités de l'abondement du CPF au bénéfice du salarié licencié à la suite du refus d'une modification du contrat de travail résultant de l'application d'un accord de compétitivité. L'abondement minimum est de 100 heures et la somme due par l'entreprise à l'OPCA dont elle relève au titre du financement spécifique de l'abondement correspond au nombre d'heures ainsi ajoutées multiplié par un montant forfaitaire de 30 euros

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036341995

Formation des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Deux décrets parus au Journal officiel du 30 décembre définissent les modalités du droit à la formation qualifiante pour les victimes d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle dont le taux d'incapacité permanente atteint au moins 10 %. Ce droit, qui vise à favoriser la reconversion professionnelle, se traduit par un abondement de 500 heures du CPF (compte personnel de formation).

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036335690

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036335659

Prêt de main-d'œuvre. Conformément à l'article 33 de l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, un décret du 29 décembre 2017 fixe les conditions des prêts temporaires de travailleurs entre une grande entreprise et une jeune ou une petite ou moyenne entreprise. Le texte précise les droits qui sont garantis au salarié mis à disposition dans le cadre de ce prêt de main-d'œuvre et prévoit une information obligatoire sur les opérations de prêt réalisées par une entreprise par la voie de la base de données économiques et sociales.

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036341983