



# NOTE D'INFORMATION SOCIALE

## POINTS A RETENIR

**CHER CLIENT,**

*Cette note d'information en matière sociale reprend les derniers points importants d'actualité.*

*Notre service social reste, bien entendu, à votre disposition pour répondre aux interrogations que vous vous posez.*



### PARTIE PAIE



#### HAUSSE DES COTISATIONS PATRONALES D'ASSURANCE CHOMAGE

Au 1er octobre 2017 :

- ▶ Hausse de 0.05% des cotisations patronales d'assurance chômage.
- ▶ Hausse applicable pour 3 ans à tous les contrats

#### EXONERATION DE LA PART PATRONALE D'ASSURANCE CHOMAGE

A partir du 1er octobre 2017 :

- ▶ L'exonération de la part patronale d'assurance chômage accordée à l'employeur en cas d'embauche en CDI d'un jeune de - 26 ans, dès lors que le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai, est supprimée.
- ▶ Elle était de 4 mois pour les entreprises de moins de 50 salariés.



#### MAJORATION DE CONTRIBUTION PATRONALE DUE AU TITRE DES CDD

A partir du 1er octobre 2017 :

- ▶ La majoration de contribution patronale due au titre des CDD d'une durée de 3 mois ou moins conclus pour accroissement d'activité (1.5% ou 3%) est supprimée.



## PARTIE PAIE



### MAJORATION DE CONTRIBUTION DUE AU TITRE DES CDD

Jusqu'au 31 mars 2019 :

- ▶ La majoration de contribution (0.5%) due au titre des CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois reste applicable.
- ▶ La contribution patronale à l'assurance chômage sur ces contrats sera donc de 4.55% dès octobre 2017.

### REPORT DU PRELEVEMENT A LA SOURCE

A partir du 1er octobre 2017 :

- ▶ L'ordonnance 2017-1390 du 22 septembre 2017 acte le report de 2018 à 2019 de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.



### HAUSSE DE LA CSG & BAISSSE DES COTISATIONS SALARIALES

Au 1er janvier 2018 :

- ▶ La CSG augmentera de 1.7 points. La cotisation salariale maladie de 0.75 points et celle d'assurance chômage de 1.45 points seront supprimées. Soit une baisse de 2.2 points.

Au 1er octobre 2018 :

- ▶ Suppression du reste de la cotisation chômage de 0.95 points.



### CONTRAT DE GENERATION ABROGE, AIDES EN COURS MAINTENUES

A compter du 21 septembre 2017 :

- ▶ Le dispositif est abrogé.

Avant le 23 septembre 2017 :

- ▶ Les aides dont la demande a été formulée seront versées en totalité.



## PARTIE RH

### Les points essentiels à retenir :

❖ **Interdiction de vapoter dans l'entreprise à compter du 1er octobre 2017.**



Ce sont les « lieux de travail fermés et couverts à usage collectif » qui sont visés.

L'employeur est donc tenu d'installer dans les lieux recevant des postes de travail une signalisation apparente rappelant le principe de l'interdiction de vapoter.

A défaut il s'expose à l'amende prévue pour les contraventions de 3e classe, à savoir 450€ pour une personne physique et 2250€ pour une personne morale (code de la santé publique article L3513-6 et R3513-2).

❖ **Période de report des congés payés en cas de maladie :** lorsqu'à l'expiration de la période de référence pour la prise des congés payés, le salarié a été dans l'impossibilité de les prendre pour cause de maladie, il peut prétendre au report de ses jours restants. Le report dans le temps peut être limité, à condition que la période du report soit d'une durée substantiellement supérieure à celle de la période de référence. Dans une affaire du 21 septembre 2017, la Cour de cassation s'est penchée sur le cas d'une entreprise dans laquelle une instruction fixait une période de report d'un an, après quoi les congés non pris étaient perdus. Cette période a été jugée insuffisante. La Cour de cassation renvoie à l'application d'un délai de 3 ans à compter de l'expiration de la période légale (Cass. Soc. 21 septembre 2017, n°16-24022 FSPBRI).



❖ **Compte de pénibilité :** le compte personnel de prévention de la pénibilité devient le compte professionnel de prévention. 4 facteurs de risques sont sortis du dispositif : postures pénibles, vibrations mécaniques, manutention manuelle de charges, agents chimiques dangereux. Au 1er janvier 2018 les cotisations générales et additionnelles due au titre de la pénibilité disparaissent.



❖ **Le barème des indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse** est publié au JO. Ce barème s'impose aux contentieux consécutifs à des licenciements prononcés postérieurement à la date de la publication de l'ordonnance, soit après le 23 septembre 2017.





Désormais, en cas de reconnaissance de licenciement sans cause réelle et sérieuse et si l'employeur et/ou le salarié refusent la réintégration, le juge accorde au salarié une indemnité dont le montant est compris entre les planchers et plafonds fixés dans le tableau ci-dessous :

Ancienneté (en années complètes)	Indemnité min (en mois de salaire brut)	Indemnité max (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3.5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10.5
12	3	11
13	3	11.5
14	3	12
15	3	13
16	3	13.5
17	3	14
18	3	14.5
19	3	15
20	3	15.5
21	3	16
22	3	16.5
23	3	17
24	3	17.5
25	3	18
26	3	18.5
27	3	19
28	3	19.5
29	3	20
30 et au delà	3	20





## **i** Barème de montants spécifique aux TPE :

Des planchers d'indemnisation moins élevés sont appliqués lorsque le licenciement est opéré dans une entreprise de moins de 11 salariés.

**!** **Attention :** ils ne valent que pour un salarié ayant au plus 10 ans d'ancienneté, au-delà, on en revient au barème général

Ancienneté du salarié (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0.5
2	0.5
3	1
4	1
5	1.5
6	1.5
7	2
8	2
9	2.5
10	2.5

**!** **Attention :** le barème ne s'applique pas en cas de licenciement nul (harcèlement, discrimination, atteinte à la liberté syndicale, au droit de grève...). Dans ce cas, le salarié, s'il ne souhaite pas la réintégration, peut prétendre à une indemnité d'au moins 6 mois de salaire, sans qu'aucun plafond ne soit prévu.

- ❖ Indemnité légale de licenciement : Pour les licenciements prononcés après le 23 septembre 2017, la condition d'ancienneté requise pour pouvoir bénéficier de l'indemnité légale de licenciement est abaissée d'un an à 8 mois.
- ❖ Indemnité légale de licenciement : Montant : le nouveau montant de l'indemnité légale de licenciement s'applique pour tous les licenciements (mises à la retraite et rupture conventionnelles) notifiés à compter du 26 septembre 2017.

L'indemnité est désormais égale à :

- 1/4 de mois de salaire par an pour les 10 premières années d'ancienneté
- 1/3 de mois de salaire par an pour chaque année au-delà de 10 ans d'ancienneté



❖ Licenciement pour inaptitude :

Dans le cas où l'employeur doit rechercher le reclassement : désormais cette recherche est limitée au territoire national. En présence d'une entreprise multinationale, l'employeur n'a plus à rechercher à l'étranger.

Les contestations en rapport avec les avis, propositions ou conclusions du médecin du travail relèvent désormais directement du conseil de prud'hommes.

❖ Licenciement économique : Le motif économique doit désormais s'apprécier de façon nationale. La recherche de reclassement doit s'effectuer dans l'entreprise (et le groupe auquel elle appartient) mais là aussi au niveau national. (pour les licenciements post 23.09.2017).

❖ Rupture conventionnelle collective : Au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Les entreprises concernées : ne concerne pas les entreprises qui ont besoin (pour motif éco) de réduire leurs effectifs. Concerne les entreprises qui souhaitent réduire leur pyramide des âges, renouveler leur compétences suite à l'évolution de technologies, lancent une nouvelle activité. Il faudra conclure un accord collectif (collectif majoritaire) qui devra contenir :

- le nombre maxi de départ envisagés et la durée de l'accord
- les conditions du salarié pour en bénéficier
- les critères de départage entre les différents candidats au départ
- les modalités de calcul des indemnités de rupture (au moins les indemnités dues en cas de licenciement éco)
- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ
- les mesures visant à faciliter le reclassement des salariés en externe
- les modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord
- Modalités d'informations des IRP

Il devra être transmis à la DIRECCTE pour validation, qui aura 15 jours pour répondre.

Concrètement, l'employeur met en place en accord proposant des départs, les salariés se portent candidats, l'employeur valide la candidature, le contrat est rompu d'un commun accord.



❖ Télétravail : assouplissement

Le télétravail pourra être prévu par un accord collectif ou par une chartre élaborée par l'employeur. A défaut, l'accord sur le télétravail occasionnel pourra désormais être formalisé par tout moyen. Il n'est plus nécessaire que le télétravail figure dans le contrat de travail.

L'employeur qui refusera le télétravail à un salarié dont le poste est éligible à ce mode d'organisation devra motiver sa réponse (par une raison objective).

L'accident survenu sur le lieu et au temps du télétravail est présumé être un accident de travail.

Il n'y a plus d'obligation pour l'employeur de prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail. Toutefois, l'accord ou la chartre instituant le télétravail devra prévoir les modalités de prise en charge des coûts découlant de l'exercice régulier du télétravail exercé à la demande de l'employeur.

- ❖ Suppression d'un cas de requalification du CDD en CDI : désormais la remise tardive du CDD par l'employeur (plus de 2 jours ouvrables) ne pourra plus être sanctionnée par la requalification en CDI. L'employeur risquera en revanche la condamnation à une indemnité d'un montant d'un mois de salaire maximum.

Tous les autres cas de requalification (motif inexistant, poursuite au-delà du terme...) restent applicables.

---

*La présente note d'information ne constitue pas une présentation exhaustive de l'actualité en matière de droit social. Elle ne saurait se substituer aux conseils ou consultations de notre cabinet. Elle est établie sur la base des informations disponibles en octobre 2017.*

**La Ciotat**

Immeuble Le Forum B  
Z.I Athelia IV  
13600 La Ciotat  
Tél : 04.42.08.05.24  
Fax : 04.42 .83.54.94

**Marseille**

327, Boulevard Michelet  
13009 Marseille  
Tél : 04.91.32.19.19  
Fax : 04.91.32.19.18

**Paris**

15, rue de la Baume  
75008 Paris