

## Actualité Juridique & Sociale

Mission Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

### ACTUALITES

#### Droit du travail

Les mesures applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018

Synthèse des changements introduits par plusieurs Décrets d'application et applicables depuis le 1er janvier 2018 :

[Suite...](#)

#### Mesures sociales

Lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2018

Tableau récapitulatif des principales mesures sociales de ces deux textes.

[Suite...](#)

#### Paye


Le bulletin de paie simplifié devient obligatoire dans les entreprises de moins de 300 salariés

Les entreprises de moins de 300 salariés doivent adopter, fin janvier, le bulletin de paie clarifié.

[Suite...](#)


### JURISPRUDENCE

#### RUPTURE DU CONTRAT

 Le salarié ne s'étant pas présenté à l'entretien préalable au licenciement envisagé pour motif disciplinaire, et l'employeur lui ayant adressé une nouvelle convocation dans le délai de prescription de 2 mois, qui avait été interrompu par la première convocation, les faits reprochés à l'intéressé n'étaient pas prescrits. (Cass. Soc., 17/01/2018)

[Suite...](#)

#### CLAUSE DE NON-CONCURRENCE : LA CONTREPARTIE EST DUE EN CAS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

 La Cour de cassation rappelle que le montant de la contrepartie financière à la clause de non-concurrence ne peut être différente selon les différents modes de rupture du contrat de travail. Par conséquent même si la convention collective ne prévoit pas expressément l'hypothèse de la rupture conventionnelle, la contrepartie financière doit toujours être versée dans pareil cas. (Cass. soc., 18/01/18)

[Suite...](#)

### QUOI DE NEUF

 **OCTAO : Verser votre taxe d'apprentissage à un collecteur engagé pour l'emploi de jeunes qualifiés**

Octao est le seul organisme collecteur régional de Taxe d'apprentissage en Occitanie, habilité par le Préfet de région le 31 août 2017, quel que soit le secteur d'activité dès lors que l'entreprise est implantée en région.

L'OCTAO regroupe les trois réseaux consulaires, partenaires de l'entreprise (Commerce et Industrie, Agriculture, Métiers et Artisanat).

**Les déclarations et règlements doivent être effectués au plus tard le 28 février 2018**

Pour tout renseignement :



**Site de Rodez** : Nathalie Fréchet / Anne-Marie  
Lautrec : 05 65 77 77 29 ou 05 65 77 77 49  
**Site de Millau** : Claude Arocas : 05 65 59 59 30

### AGENDA

## LES RENCONTRES Particip' Actives

Les entreprises échantent pour progresser

Afin d'être au plus près des préoccupations des Entreprises, la CCI AVEYRON propose, tout au long de l'année 2018, un Programme de Rencontres complet et diversifié :

- Des conférences, des ateliers pratiques, des visites d'entreprises, ... sur un grand nombre de thématiques,
- Avec un programme spécifique qui sera adressé aux adhérents ayant manifesté leur intérêt,
- Qui vous permettra de rencontrer d'autres professionnels, d'enrichir vos connaissances, de bénéficier de retours d'expérience, ...
- A la CCI AVEYRON mais aussi en entreprise ou chez nos partenaires,
- Suivant un format adapté au sujet : petit-déjeuner, 1/2 journée, journée, 17h-19h,
- **Selon un calendrier préparé à l'avance** [Visualiser les prochains ateliers](#)

Afin d'y participer, il convient - préalablement - d'adhérer à ce programme en retournant le bulletin disponible via le lien ci-dessous ou sur simple demande mail à l'adresse suivante :  
[lesrencontres@aveyron.cci.fr](mailto:lesrencontres@aveyron.cci.fr)

### TELECHARGEZ LE BULLETIN D'ADHESION

L'adhésion donne aux chefs d'entreprise, et à l'ensemble de leurs salariés, un accès illimité aux rencontres tout au long de l'année.

## Les mesures applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

Synthèse des changements introduits par plusieurs Décrets d'application et applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

### 1) Nouvelles modalités de contestation d'un avis d'aptitude

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, un certain nombre de changements sont entrés en vigueur :

- **Suppression de la désignation d'un médecin expert** : il appartient au conseil de prud'hommes de décider ou non de confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence ;
- **Extension de l'objet de la contestation** : la contestation pourra porter sur "les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail" ;
- **Possibilité pour l'employeur de mandater un médecin** : l'employeur pourra demander la notification des éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail à un médecin qu'il aura mandaté ;
- **Substitution de l'avis par la décision prud'homale** : la décision du conseil de prud'hommes se substituera entièrement aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications du médecin du travail ;
- **Prise en charge des frais d'instruction et d'honoraires** : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction sont mis à la charge de la partie perdante, sauf si le conseil de prud'hommes, par décision motivée, n'en met la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie.

### 2) La nouvelle articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprise

Les ordonnances rénovent l'articulation entre les accords de branche et d'entreprise en trois blocs :

- Le bloc 1 constitué des 13 sujets à propos desquels la branche impose un socle minimum de droits au-dessous duquel l'accord d'entreprise ne peut descendre ;
- Le bloc 2 comprend les 4 matières pour lesquelles l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise conclu postérieurement si la branche décide de verrouiller ses clauses sur ces sujets ;
- Le bloc 3 comprend tous les autres sujets sur lesquels l'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche, qu'il soit conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche.

S'agissant des thèmes compris dans le bloc 3, les clauses des accords de branche cessent de produire leurs effets vis-à-vis des accords d'entreprise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### 3) La mise en place du CSE

Les entreprises peuvent mettre en place un comité social et économique. A cette fin, l'entreprise dont les mandats arrivent à échéance entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2018 peut décider de raccourcir les mandats afin d'installer le nouveau CSE.

### 4) Les modèles de lettre de licenciement

Afin de sécuriser les licenciements, l'ordonnance n° 2017-1387 prévoyait la publication de six modèles de lettres de licenciement. Le décret publié au Journal officiel les publie et permet ainsi aux entreprises de les utiliser, si elles le souhaitent.

### 5) L'abondement du compte personnel de formation d'un salarié qui refuse de se voir appliquer un accord "emploi"

Désormais, il n'existe qu'un seul accord de ce type qui permet de modifier l'organisation du travail afin soit de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise, soit de préserver ou développer l'emploi.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail qui résulte de l'application de cet accord ; son refus constitue alors la cause du licenciement (*licenciement sui generis*). L'ordonnance prévoit par ailleurs, dans ce cas, un abondement du compte personnel de formation (CPF). Cet abondement est au minimum de 100 heures.

### 6) Prêt de main-d'œuvre entre entreprises

Une ordonnance du 22 septembre 2017 a créé un nouveau cas de prêt de main-d'œuvre licite : les groupes ou entreprises d'au moins 5 000 salariés pourront mettre à disposition leurs salariés auprès de start-up ou de PME de moins de 250 salariés. Un décret d'application est venu déterminer les conditions et précise les droits qui sont garantis au salarié mis à disposition dans le cadre de ce prêt de main-d'œuvre. Par ailleurs, une information obligatoire sur les opérations de prêt réalisées par une entreprise devra avoir lieu par la voie de la base de données économiques et sociales.

### 7) Prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche

Un décret fixe le seuil d'effectif des entreprises pour lesquelles le salaire des salariés participant aux négociations de branche est pris en charge par le fonds paritaire national. Le décret prévoit également les modalités de cette prise en charge par les organisations syndicales de salariés bénéficiaires des crédits du fonds paritaire national.

MESURES SOCIALES

Lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2018

Tableau récapitulatif des principales mesures sociales de ces deux textes

Loi de financement de la sécurité sociale pour 2018	
Hausse de la CSG (article 8)	<p>La contribution sociale généralisée (CSG) augmente de 1,7 point. Le taux de CSG prélevé sur les salaires sera ainsi de 9,2% au lieu de 7,5%.</p> <p>► Cette mesure s'applique aux contributions dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2018.</p>
Baisse, puis suppression des contributions salariales d'assurance chômage (article 8)	<p>Le taux des contributions salariales d'assurance chômage (2,40%) est abaissé à 0,95%.</p> <p>► Cette mesure s'applique aux contributions dues au titre des périodes courant entre le 1er janvier 2018 et le 30 septembre 2018.</p> <p>Dans un second temps, les contributions salariales d'assurance chômage sont intégralement supprimées.</p> <p>► Cette mesure s'applique aux contributions dues au titre des périodes courant à compter du 1er octobre 2018.</p>
Suppression de la cotisation salariale d'assurance maladie (article 8) + décret du 30 décembre 2017	<p>Les cotisations salariales d'assurance maladie (0,75%) sont supprimées.</p> <p>► Cette mesure s'applique aux cotisations dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2018.</p>
Allègements de cotisations patronales en 2019 (article 9)	<p>En contrepartie de la suppression du Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE) par la loi de finances 2018, le taux de cotisation patronale d'assurance maladie est réduit de 6 points pour les salaires n'excédant pas 2,5 Smic sur l'année. Les allègements généraux de cotisations patronales, qui visent les rémunérations inférieures ou égales à 1,6 Smic ("réduction Fillon"), seront étendus aux cotisations patronales de retraite complémentaire et d'assurance chômage.</p> <p>► Ces mesures s'appliquent pour les cotisations et contributions dues pour les périodes courant à compter du 1er janvier 2019.</p>
Amélioration de l'indemnisation des maladies professionnelles (article 44)	<p>Le point de départ de la maladie professionnelle est la date de la première constatation médicale de la maladie, et non plus la date du certificat médical reliant la maladie à l'activité professionnelle du patient. L'indemnisation ne peut toutefois pas remonter plus de deux ans avant la déclaration de la maladie professionnelle du salarié auprès de la CPAM.</p> <p>► Cette mesure s'applique aux maladies professionnelles déclarées à compter du 1er juillet 2018.</p>
Baisse de la contribution au titre des attributions gratuites d'action (article 11)	<p>La contribution patronale au titre du dispositif d'attribution gratuite d'actions est réduite de 30 % à 20 %.</p> <p>► Cette mesure s'applique aux actions gratuites dont l'attribution est autorisée par une décision d'assemblée générale extraordinaire postérieure au 31 décembre 2017.</p>

Loi de finances pour 2018	
Déductibilité à l'impôt sur le revenu du supplément de CSG (article 67)	<p>En conséquence de la hausse de 1,7 point de la CSG introduite par la LFSS, la LF majore dans les mêmes proportions la part de la CSG déductible d'impôt sur le revenu. La fraction déductible est donc fixée à 6,8 % au lieu de 5,1 %.</p> <p>► Cette mesure s'applique à compter de l'imposition des revenus de l'année 2018.</p>
Baisse, puis suppression du CICE (article 86)	<p>Le taux du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) est fixé à 6% au lieu de 7 %.</p> <p>► Cette mesure s'applique aux rémunérations versées à compter du 1er janvier</p>

	<p>2018.</p> <p>Dans un second temps, le CICE sera supprimé (en contrepartie, des allègements de cotisations patronales sont prévus par la LFSS pour 2018).</p> <p>► <i>Cette mesure s'applique aux rémunérations versées à compter du 1er janvier 2019.</i></p>
Rupture conventionnelle collective / congé de mobilité : régime social et fiscal des indemnités de rupture (article 3)	<p>Le régime social et fiscal des indemnités versées dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective ou dans le cadre d'une rupture à la suite de l'acceptation du congé de mobilité est aligné sur celui applicable aux indemnités versées dans le cadre d'un PSE. Ces indemnités sont exonérées d'impôt sur le revenu (sans limite de montant) et exonérées de cotisations de sécurité sociale dans la limite de deux fois le plafond annuel de sécurité sociale.</p> <p>► <i>Cette mesure s'applique à compter du 1er janvier 2018.</i></p>
Suppression de la tranche additionnelle de la taxe sur les salaires (article 90)	<p>La taxe de 20% sur les salaires annuels excédant 152 279 € par an est supprimée. Le taux maximal de la taxe sur les salaires est donc de 13,60 %, et s'applique aux rémunérations excédant 15 572 €.</p> <p>► <i>Cette mesure s'applique à la taxe sur les salaires due à raison des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2018.</i></p>
Exonération des cotisations patronales dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) (article 27)	<p>Les communes sortant de la liste du classement en ZRR le 1er juillet 2017 (y compris les communes de montagne) continuent de bénéficier des effets du dispositif pendant une période transitoire courant du 1er juillet 2017 au 30 juin 2020.</p>
Expérimentation des emplois francs (article 175)	<p>Une aide de l'Etat sera instituée pour les entreprises qui embauchent (en CDI ou CDD d'au moins 6 mois) un demandeur d'emploi résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la ville (QPV) dont la liste sera fixée par arrêté. Les conditions de mise en œuvre de ces nouveaux "emplois francs" seront définies par décret. Selon l'amendement gouvernemental prévoyant cette mesure, l'aide pourrait être de 5 000 € par an sur 3 ans en cas d'embauche en CDI, et de 2500 euros par an sur 2 ans maximum pour une embauche en CDD.</p> <p>► <i>Ces emplois francs seront expérimentés du 1er avril 2018 au 31 décembre 2019.</i></p>

Source : Actuel RH

[Retour](#)

## PAYE

**Les entreprises de moins de 300 salariés doivent adopter, fin janvier, le bulletin de paie clarifié.**

**Les principaux changements :**

Concrètement, les cotisations sociales sont regroupées par famille de risque couvert et leur libellé est clarifié : la santé pour l'assurance maladie, la retraite pour l'assurance vieillesse, l'assurance chômage, en dissociant le régime de base, complémentaire obligatoire, facultative.

Par ailleurs, les contributions uniquement dues par l'employeur (versement transport, Fnal, la contribution solidarité autonomie, le forfait social ; la taxe d'apprentissage et la contribution au financement des organisations syndicales) sont regroupées sur une seule ligne.

De nouvelles mentions apparaissent également. Le montant total des exonérations de cotisations dont bénéficie l'entreprise devra désormais figurer sur la fiche de paie. Le super brut (rémunération brute du salarié + cotisations et contributions à la charge de l'employeur- les exonérations de cotisations) fait son apparition.

Source : Actuel RH

[Retour](#)

## JURISPRUDENCE

**Rupture du contrat**

**Le salarié ne s'étant pas présenté à l'entretien préalable au licenciement envisagé pour motif disciplinaire, et l'employeur lui ayant adressé une nouvelle convocation dans le délai de prescription de 2 mois, qui avait été interrompu par la première convocation, les faits reprochés à l'intéressé n'étaient pas prescrits.**

- Ayant constaté qu'en dépit d'un courrier puis d'une mise en demeure, le salarié victime d'un **accident du travail** n'établissait, ni avoir adressé les justificatifs de son absence, ni avoir informé l'employeur de sa date de retour dans l'entreprise, de sorte qu'il ne pouvait être reproché à ce dernier, laissé sans nouvelles, de ne pas avoir organisé de visite de reprise, la cour d'appel a pu décider que cette **absence injustifiée** constituait une faute grave justifiant le licenciement.
- L'**indemnité spéciale de licenciement** prévue par l'[article L 1226-14 du Code du travail](#) n'est due que dans le cas du licenciement prononcé en raison de l'impossibilité de reclassement du **salarié déclaré inapte par le médecin du travail à la suite d'un accident du travail** ou d'une maladie professionnelle. Une cour d'appel ne saurait condamner l'employeur à la verser au salarié dont la prise d'acte de la rupture produit les effets d'un licenciement nul en raison d'un harcèlement moral et d'une discrimination (Cass. soc. 17-1-2018 n° 16-18.559 F-D).
- La cour d'appel, ayant relevé que du fait des **réorganisations successives** d'activité opérées par l'employeur, le salarié avait subi de **multiples modifications de son contrat** de travail ayant pour conséquence une réduction de ses responsabilités hiérarchiques, même si ses fonctions avaient été officiellement maintenues suite à la réorganisation, a pu retenir l'existence de manquements suffisamment graves de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail et justifiant sa **résiliation judiciaire** (Cass. soc. 18-1-2018 n° 16-21.621 F-D).

Source : Editions Francis Lefebvre- Cass. soc. 17-1-2018 n° 16-18.172 F-D

### **Clause de non-concurrence : la contrepartie est due en cas de rupture conventionnelle**

La Cour de cassation rappelle que le montant de la contrepartie financière à la clause de non-concurrence ne peut être différente selon les différents modes de rupture du contrat de travail. Par conséquent même si la convention collective ne prévoit pas expressément l'hypothèse de la rupture conventionnelle, la contrepartie financière doit toujours être versée dans pareil cas.

Source : Actuel RH- Cass. soc., 18 janv. 2018, n° 15-24.002

**Retour**