

NOTE DU 5 JANVIER 2018

SOCIAL : CE QUI CHANGE EN 2018

Voici, sous forme d'« inventaire à la Prévert » les principales nouveautés à appréhender dès le début de l'année 2018 concernant :

- les salaires, cotisations et contributions sociales des travailleurs salariés,
- le droit du travail,
- et les travailleurs indépendants.

1 SALAIRES, COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES DES TRAVAILLEURS SALARIÉS

- **Bulletin de salaire clarifié** (décret n° 2016-190 du 25 février 2016)

À partir du 1^{er} janvier 2018, le bulletin de paie remis au salarié doit être présenté selon un nouveau modèle, qui varie selon que le salarié est cadre ou non. Ce nouveau bulletin de salaire, dit « clarifié », comporte de nouvelles mentions obligatoires et doit être utilisé par l'ensemble des employeurs quel que soit leur effectif, sous peine de sanctions.

- **Paiement des charges sociales** (décret n° 2016-1567 du 21 novembre 2016)

Le paiement mensuel des cotisations sociales devient la norme à compter de 2018, aux mêmes échéances d'envoi que la DSN, sauf pour les employeurs de moins de 11 salariés qui ont opté pour un paiement trimestriel avant le 31 décembre 2017.

- **Fait générateur des cotisations sociales** (loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016)

Le fait générateur des cotisations et contributions sociales n'est plus fonction de la date de paiement des salaires, mais de la période au titre de laquelle les revenus sont attribués.

- **Plafond de sécurité sociale** (arrêté du 5 décembre 2017 ; décret n° 2017-858 du 9 mai 2017)

Le plafond annuel est revalorisé et fixé à 39 732 €, le plafond mensuel à 3 311 €, et le plafond journalier à 182 €

Par ailleurs, les règles du calcul du plafond de la sécurité sociale sont simplifiées : calcul mensuel dans la limite de la valeur mensuelle du plafond réduit à due proportion du nombre de jours de la période pendant laquelle les personnes sont employées dans le cas général.

- **Avantages en nature et frais professionnels**

Les nouveaux barèmes applicables en 2018 sont publiés par l'Urssaf :

- Avantages en nature
<https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/avantages-en-nature/nourriture.html>
- Frais professionnels
<https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels.html?ut=taux-et-baremes>

- **SMIC et minimum garanti** (décret n° 2017-1719 du 20 décembre 2017)

Le taux horaire du SMIC est augmenté à 9,88 € bruts (soit 1 498,47 € mensuels pour 35 H hebdomadaires). Le minimum garanti est revalorisé à 3,57 €

- **Cotisation maladie / maternité** (décret n° 2017-1891 du 30 décembre 2017)

La part salariale de la cotisation maladie (0,75 %) est supprimée, et la part patronale est portée à 13 %.

- **Cotisation chômage** (*loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017*)

La part salariale de la cotisation chômage est supprimée, dans la limite de 1,45 point entre le 1^{er} janvier et le 30 septembre 2018 (soit un taux de cotisation de 0,95 %), puis totalement pour les périodes postérieures au 1^{er} octobre 2018.

- **CSG** (*lois n° 2017-1836 et n° 2017-1837 du 30 décembre 2017*)

Une hausse de CSG de 1,7 point est appliquée aux revenus d'activité. Cette augmentation est déductible de l'impôt sur le revenu.

- **Titres restaurant** (*loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017*)

Le plafond d'exonération est fixé à 5,43 € par titre.

- **Calcul des effectifs droit de la sécurité sociale** (*décret n° 2017-858 du 9 mai 2017*)

À compter de 2018, les règles de décompte des effectifs en droit de la protection sociale sont simplifiées et harmonisées.

Ces règles ont une portée générale et s'appliquent, sauf exceptions, à des dispositifs régis auparavant par des règles spécifiques (Fnal, déduction forfaitaire pour heures supplémentaires, ZRR, versement transport...). Par ailleurs, le franchissement de certains seuils d'effectifs est neutralisé temporairement en 2018 (Fnal, déduction des cotisations patronales sur les heures supplémentaires).

- **GMP (Garantie Minimale de Points)** (*circ. Agirc-Arrco 2017-07 du 16 octobre 2017, 2017-12-du 13 décembre 2017 et 2017-13 du 14 décembre 2017*)

Pour 2018, la cotisation GMP est fixée à 72,71 euros par mois (contre 70,38 euros en 2017) répartis de la façon suivante :

- 45,11 euros à la charge de l'employeur,
- 27,60 euros à la charge du salarié cadre et assimilé.

Le salaire charnière annuel au-dessous duquel les cotisations GMP sont susceptibles d'être appelées est fixé à 43 977,84 €.

- **Réduction générale de cotisations patronales** (*décret n° 2017-1891 du 30 décembre 2017*)

Les valeurs maximales du coefficient de réduction Fillon sont portées dans le cas général à 0,2814 (FNAL à 0,10 %) ou à 0,2854 (FNAL à 0,50 %).

- **Taxe sur les salaires** (*loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017*)

La tranche additionnelle de la taxe sur les salaires annuels excédant 152 279 € est supprimée, au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2018.

2 DROIT DU TRAVAIL

- **Indemnité légale de licenciement** (*ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ; décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017*)

Le montant de l'indemnité légale de licenciement est augmenté (1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ; + 1/3 de mois de salaire pour les années à partir de 10 ans) pour les licenciements et mises à la retraite notifiés à compter du 27 septembre 2017, ainsi que pour les ruptures conventionnelles conclues à compter de cette date.

La condition d'ancienneté permettant de bénéficier de l'indemnité légale de licenciement a été abaissée à 8 mois.

- **Simplification de la négociation collective** (*ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, décret n° 2017-1551 du 10 novembre 2017 ; décret n° 2017-1767 du 26 décembre 2017*)

À partir du 1^{er} janvier 2018, l'accord d'entreprise prend le pas sur l'accord de branche, même si ces dispositions sont moins favorables au salarié que celles de l'accord de branche.

Ce nouveau principe est valable sauf pour les thèmes de négociation où la primauté de l'accord de branche est maintenue (salaires minima, classification, temps partiel...).

Les entreprises de moins de 11 salariés (et celles de 11 à 20 salariés en l'absence d'élus) peuvent notamment proposer directement aux salariés un projet d'accord collectif pouvant porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise.

- **Pénibilité** (*ord. n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 ; décrets n° 2017-1768 et n° 2017-1769 du 27 décembre 2017*)

Les obligations déclaratives des employeurs en matière de pénibilité sont simplifiées.

Les cotisations pénibilité (base et complémentaire) sont supprimées, le financement étant directement assuré par la branche accident du travail / maladie professionnelle de la sécurité sociale.

Par ailleurs, les employeurs n'auront plus à mesurer que six facteurs de risque au lieu de dix auparavant (suppression des obligations déclaratives concernant 4 facteurs : manutention manuelle de charges ; postures pénibles ; vibrations mécaniques et risques chimiques).

Le champ d'application de l'obligation de négocier sur la pénibilité est élargi en 2018 (entreprises d'au moins 50 salariés employant au moins 25 % de salariés exposés à la pénibilité ou ayant une sinistralité accidents du travail / maladies professionnelles importante).

- **Comité social et économique** (*ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ; décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017*)

Dès lors qu'elles ont un effectif d'au moins 11 salariés, les entreprises doivent mettre en place le CSE au terme du mandat des élus actuels (délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), et au plus tard le 31 décembre 2019.

Un décret permet la mise en place de cette nouvelle instance à compter du 1^{er} janvier 2018.

- **Règlement général sur la protection des données** (*règlement n°2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016*)

Le RGPD entre en application de manière obligatoire le 25 mai 2018 pour tous les membres de l'Union européenne. Notamment, il substitue aux contrôles sur la protection des données personnelles opérés par la CNIL a posteriori de nouvelles obligations pour les employeurs (nomination d'un délégué à la protection des données, recensement des différentes données personnelles traitées dans l'entreprise, mise en place des procédures internes pour assurer et garantir un haut niveau de protection des données personnelles...).

- **Barème d'indemnisation prud'homale** (*ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017*)

Le juge est tenu de respecter un barème d'indemnisation (avec des montants minimum et maximum d'indemnités) en cas de reconnaissance d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse pour les licenciements notifiés au salarié après le 23 septembre 2017.

Le juge n'est toutefois pas lié par ces montants dans certains cas de nullité du licenciement (violation d'une liberté fondamentale, harcèlement moral ou sexuel ...).

- **Ruptures conventionnelles collectives** (*ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ; Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017, décrets n° 2017-1723 et 2017-1724 du 20 décembre 2017*)

Les employeurs ont la possibilité de conclure des « ruptures conventionnelles collectives » pour sécuriser les plans de départs volontaires. Un accord collectif d'entreprise, transmis à l'administration pour validation, détermine les modalités et conditions d'information des représentants du personnel, définit le nombre maximal de départs envisagés, les indemnités de rupture, etc.

Les indemnités versées dans ce cadre bénéficient d'un régime fiscal de faveur.

- **Notification de licenciement** (*ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017*)

Des modèles de lettre de licenciement rappelant les droits et obligations de chaque partie sont mises à disposition des employeurs afin de sécuriser la rupture du contrat de travail et de limiter le contentieux prud'homal portant sur des problématiques de pure forme.

Le contenu de ces modèles varie selon la nature du motif de licenciement (disciplinaire, non disciplinaire, inaptitude, économique individuel, économique collectif...).

▪ **Licenciement économique et reclassement** (décret n° 2017-1725 du 21 décembre 2017)

Les modalités de proposition d'offres de reclassement en cas de licenciement pour motif économique sont simplifiées. Afin de remplir ses obligations, l'employeur peut adresser les offres de reclassement de manière personnalisée ou communiquer la liste des offres disponibles aux salariés (et, le cas échéant, actualiser celle-ci) par tout moyen permettant de conférer date certaine.

▪ **Négociation collective dans la TPE** (décret n° 2017-1767 du 26 décembre 2017)

Les entreprises de moins de 11 salariés (et celles de 11 à 20 salariés en l'absence d'élus), peuvent proposer directement aux salariés un projet d'accord collectif pouvant porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise.

Les modalités d'organisation de la consultation des salariés sont définies.

▪ **Dispositif d'alerte dans les entreprises de plus de 50 salariés** (loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 ; décret n° 2017-564 du 19 avril 2017)

Les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de mettre en place un dispositif d'alerte de recueil des signalements à compter du 1^{er} janvier 2018. Un décret du 19 avril 2017 a délivré le vade-mecum pour la mise en place de ce nouveau dispositif.

▪ **CDI de chantier** (ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017)

Un accord de branche étendu peut permettre à un employeur rentrant dans son champ d'application de recourir à un contrat pour la durée d'un chantier ou d'une opération.

La fin du chantier ou la réalisation des tâches définies dans le contrat constitue un motif spécifique de rupture, le licenciement reposant alors sur une cause réelle et sérieuse.

3 TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS (TI)

▪ **Suppression du RSI** (loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017)

À compter du 1^{er} janvier 2018, l'ISU (interlocuteur social unique) est supprimé et la protection sociale des travailleurs indépendants est confiée au régime général de la sécurité sociale, mais les spécificités de leur protection sociale sont globalement maintenues.

L'intégration du régime des indépendants au régime général se fera sur une période de 2 ans.

▪ **Simplification du recouvrement** (loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017)

À partir du 1^{er} janvier 2018, dans un but de simplification, les cotisations et contributions maladie, allocations familiales, CSG-CRDS et formation professionnelle, ainsi que la contribution aux URPS pour les professionnels de santé seront versées auprès de l'Urssaf (ou CGSS dans les Dom).

▪ **Cotisations maladie-maternité** (décret n° 2017-1894 du 30 décembre 2017)

Le taux de cotisation maladie-maternité de droit commun est porté à 7,20 %. Ce taux est réduit dans un certain nombre d'hypothèses (faibles revenus notamment).

▪ **Cotisations d'allocations familiales** (décret n° 2017-1894 du 30 décembre 2017)

Le taux de cotisation d'allocations familiales est abaissé de 2,15 points pour les cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2018 (3,10 % au lieu de 5,20 % pour les TNS percevant au moins 140 % du PASS de revenus).

▪ **Micro-entrepreneurs** (loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 ; décret n° 2017-1894 du 30 décembre 2017)

Les seuils d'éligibilité au régime micro-entrepreneur sont relevés (170 000 € pour les activités de ventes, 70 000 € pour les activités de prestations de services et les activités non-commerciales). Les taux

globaux de cotisations des travailleurs indépendants relevant du dispositif micro-social sont abaissés (12,8 % au lieu de 13,1 % et 22 % au lieu de 22,5 % et 22,7 % en fonction de la nature de l'activité).

- **CSG** (*lois n° 2017-1836 et n° 2017-1837 du 30 décembre 2017*)

Une hausse de CSG de 1,7 point est appliquée aux revenus d'activité. Cette augmentation est déductible de l'impôt sur le revenu.

- **Compte personnel d'activité** (*décret n° 2016-1999 du 30 décembre 2016*)

Le compte personnel d'activité, regroupant le compte professionnel de prévention, le compte personnel de formation et le compte d'engagement citoyen, est ouvert aux travailleurs indépendants à compter de 2018.

- **Protection des travailleurs des plateformes collaboratives** (*décret n° 2017-774 du 4 mai 2017*)

Le travailleur indépendant utilisant les services d'une plate-forme de mise en relation par voie électronique qui détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, peut bénéficier sous conditions de la prise en charge d'une assurance accident du travail, de la contribution à la formation professionnelle et des frais d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

Il doit notamment avoir généré un chiffre d'affaires sur la plateforme d'au moins 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale sur l'année.