



2018 : quels changements pour l'entreprise ?

Voici l'essentiel des changements qui s'appliquent au 1er janvier 2018.

Revalorisation du smic

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est revalorisé de 1,24%, à 9,88 euros brut de l'heure. Un salarié au Smic touchera 1.173,60 euros mensuels net.

Réduction de l'impôt sur les sociétés

Le taux d'imposition sur les sociétés est fixé à 28% pour les 500 000 premiers euros de bénéfices à compter du 1er janvier. Au-delà de 500.000 euros de bénéfices, le taux reste à 33,33%.

Baisse du CICE

Le taux du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) passe de 7% des rémunérations versées par l'entreprise en 2017 à 6% au 1er janvier 2018. Le CICE sera ensuite supprimé pour les rémunérations versées à partir de 2019 et remplacé par une baisse des cotisations patronales (notamment, une baisse des charges de 6 points sur les salaires ne dépassant pas 2,5 fois le Smic).

Rappel : le calcul du CICE et son utilisation doivent être présentés

chaque année au comité d'entreprise, pour avis.

Baisse des cotisations sociales et hausse de la CSG

La suppression des cotisations salariales d'assurance chômage et d'assurance maladie entre en vigueur (en contrepartie d'une augmentation de la CSG de 1,7 point). Les cotisations sociales diminuent de 2,20 %, puis elles diminueront de 0,95 % au 1er octobre 2018.

Simplification du bulletin de paie

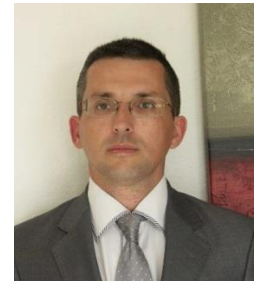
L'instauration du bulletin de salaire simplifié devient obligatoire pour toutes les entreprises.

Le bulletin de paie électronique arrive aussi dans l'entreprise.

Un bulletin de paie plus lisible

L'employeur doit désormais remettre à ses salariés un bulletin de paie simplifié, plus lisible et plus compréhensible :

- les cotisations de protection sociale sont réunies au sein de cinq rubriques (maladie, accidents du travail et maladie professionnelle, retraite, famille et chômage) ;



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Editorial

Meilleurs vœux pour 2018

Réforme de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'indemnisation chômage.

L'exécutif entend également mener à bien deux dossiers plus sensibles politiquement : la loi immigration et la réforme constitutionnelle.

L'année 2018 s'annonce encore riche en changements.

Le groupe CEOLIS vous présente ses meilleurs vœux pour cette nouvelle année.



- le montant global des réductions et exonérations de charges sociales accordées à l'employeur doit être indiqué ;
- le montant global payé par l'employeur doit être affiché (rémunération brute du salarié, cotisations et contributions à la charge de l'employeur).

Rupture conventionnelle collective

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, il devient possible de négocier un accord collectif portant rupture conventionnelle collective (voir notre article page 3).

Comité social et économique d'entreprise

L'entreprise peut mettre en place, si elle le souhaite, le comité social et économique (CSE). Il regroupe toutes instances représentatives du personnel.

Pour l'instant, l'entreprise peut, par accord ou par décision unilatérale après consultation des élus, prolonger d'un an les mandats en cours. Le CSE doit être mis en place d'ici le 1er janvier 2020 dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés. Il se substituera aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT.

Complémentaire santé

Les contrats de complémentaire santé des salariés doivent respecter

le cahier des charges des contrats responsables (minimum de garanties) avant le 1er janvier. Sans mise en conformité des contrats, l'entreprise perdra les avantages fiscaux et sociaux qui y sont rattachés.

Nouveau seuil de négociation sur la pénibilité

Le compte pénibilité se nomme désormais compte professionnel de prévention. Quatre facteurs de risques ne sont plus pris en compte et n'ont plus à être déclarés.



La prévention de la pénibilité en entreprise d'au moins 50 salariés évolue. La négociation devient obligatoire dès lors que la proportion minimale de salariés exposés au-dessus des seuils réglementaires de pénibilité est de 25 %, contre 50 % auparavant. Un accord (ou un plan d'action) doit alors être mis en place dans l'entreprise.

Commerçants: la caisse anti-fraude à la TVA

Les commerçants ou professionnels assujettis à la TVA doivent se doter d'un logiciel de caisse sécurisé et

certifié par un organisme accrédité ou par une attestation individuelle délivrée par l'éditeur. En cas de contrôle, l'absence d'attestation sera soumise à une amende de 7.500 € par logiciel ou système non certifié, le contrevenant devant régulariser sa situation dans les 60 jours.

Plan de déplacements entreprise

Le plan de déplacements entreprise (PDE) devient obligatoire pour les sociétés de plus de 100 personnes, à l'exception des sites du secteur public.

Il faut que ces entreprises aient annoncé un "plan de mobilité" concernant leurs salariés.



Objectif : favoriser les modes de déplacement doux, comme le vélo, le covoiturage, les transports en commun.

La rupture conventionnelle collective : vers la fin du travail des seniors ?

Après le « succès » des ruptures conventionnelles individuelles (360 000 conventions signées en 2016), les « Ordonnances Macron » instaurent un nouveau système : la rupture conventionnelle collective (RCC). Il s'agit d'un plan de départ volontaire sans plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Ce plan doit être acté par accord collectif majoritaire.

La RCC est totalement déconnectée d'éventuelles difficultés économiques de l'entreprise. Elle ne peut donc pas être utilisée en parallèle d'un PSE. Cette rupture suppose le consentement des salariés et de l'employeur. Ce consentement n'étant soumis à aucune procédure particulière.

L'accord collectif majoritaire doit définir les modalités de la RCC (nombre de départs envisagés, conditions d'éligibilité, modalités de calcul des indemnités, mesures de reclassement externe, modalités de suivi et de mise en œuvre de l'accord).

L'accord doit être validé par la DIRECCTE. Celle-ci doit vérifier que l'accord est conforme aux dispositions légales du Code du travail et que les instances représentatives du personnel ont bien été consultées, notamment sur

les conséquences de la charge de travail pour les salariés restants.

Les grandes entreprises semblent vouloir profiter de cet effet d'aubaine au plus vite. PSA et PIMKIE viennent d'annoncer la négociation de plans de départs, dans le cadre de ce nouveau texte. De nombreuses autres entreprises devraient suivre. En effet, ce mode de départ est beaucoup moins coûteux pour l'entreprise qu'un plan de licenciement.



PSA veut profiter de ce nouveau dispositif pour réduire ses effectifs. Le constructeur automobile français a proposé à ses syndicats un projet de suppressions de postes via la procédure des ruptures conventionnelles collectives. « Ce sujet va être abordé lors du comité central d'entreprise et s'inscrit dans le cadre de notre DAEC 2018 (dispositif d'adéquation des emplois et des compétences) mis en place ces dernières années », précise de son côté un porte-parole de l'entreprise.

Selon Jean-Pierre Mercier, délégué syndical central CGT du groupe PSA

Peugeot-Citroën, « Cela va lui permettre de faciliter les départs collectifs et ainsi poursuivre la fonte des effectifs en CDI dans les usines. C'est un recul supplémentaire pour les droits des travailleurs », poursuit-il.

PIMKIE veut aussi profiter de ce nouveau texte, pour se séparer de salariés.

Les abus seront nombreux

La rupture conventionnelle collective a pour objectif initial d'anticiper les difficultés d'adaptation de l'entreprise à son environnement. **Il est à craindre, en réalité, que ce dispositif soit détourné par les entreprises pour se débarrasser des salariés seniors.** Le gouvernement a précisé qu'il serait vigilant à tout abus. Le même discours avait déjà été tenu lors de la mise en place des ruptures conventionnelles individuelles. Les abus, nombreux, n'ont jamais été sanctionnés.

Les articles les plus insolites du code du travail

Il est interdit de boire de l'alcool au travail... mais vous pouvez boire du vin, du cidre ou du poiré !

Article R4228-20 du Code du travail : « Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché. »

Il est interdit de manger sur son lieu de travail... sauf si au moins 25 salariés souhaitent prendre habituellement leur repas sur le lieu de travail

Article R4228-19 du Code du travail : « Il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail. »

Article R4228-22 du Code du travail : « Dans les établissements dans lesquels le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à vingt-cinq, l'employeur, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut des délégués du personnel, met à leur

disposition un local de restauration. Ce local est pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comporte un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour dix usagers. Il est doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats. »



Un employeur doit mettre gratuitement à la disposition de chaque salarié au moins 3 litres par jour d'eau potable et fraîche

Article R4534-143 du Code du travail : « L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson, à raison de trois litres au moins par jour et par travailleur. Les conventions collectives nationales prévoient les situations de travail, notamment climatiques, pour lesquelles des boissons chaudes non alcoolisées sont mises gratuitement à la disposition des travailleurs. »

Article R4225-3 du Code du travail : « Lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur met gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée. La liste des postes de travail concernés est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de

sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel. Les boissons et les aromatisants mis à disposition sont choisis en tenant compte des souhaits exprimés par les travailleurs et après avis du médecin du travail. »

Il est interdit de faire travailler les jeunes de 15 à 18 ans en hauteur dans les arbres

Article D4153-32 du Code du travail : « Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux en hauteur portant sur les arbres et autres essences ligneuses et semi-ligneuses. »

En cas de travaux insalubres et salissants, le temps passé sous la douche est payé

Article R3121-1 du Code du travail : « En cas de travaux insalubres et salissants, le temps passé à la douche en application de l'article R. 4228-8 est rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être pris en compte dans le calcul de la durée du travail effectif. »

La température de l'eau des douches d'entreprise doit être réglable

Article R4228-9 du Code du travail : « Le sol et les parois du local affecté aux douches sont tels qu'ils permettent un nettoyage efficace. Le local est tenu en état constant de propreté. La température de l'eau des douches est réglable. »

Les WC doivent être nettoyés au moins une fois par jour

Article R4228-13 du Code du travail : « Le sol et les parois des cabinets d'aisances sont en matériaux

impermeables permettant un nettoyage efficace. L'employeur fait procéder au nettoyage et à la désinfection des cabinets d'aisances et des urinoirs au moins une fois par jour. »

Travailler pendant vos congés payés peut vous coûter cher

Article D3141-2 du Code du travail : « Le salarié qui accomplit pendant sa période de congés payés des travaux rémunérés, privant de ce fait des demandeurs d'emploi d'un travail qui aurait pu leur être confié, peut être l'objet d'une action devant le juge d'instance en dommages et intérêts envers le régime d'assurance chômage. Les dommages et intérêts ne peuvent être inférieurs au montant de l'indemnité due au salarié pour son congé payé. L'action en dommages et intérêts est exercée à la diligence soit du maire de la commune intéressée, soit du préfet. L'employeur qui a occupé sciemment un salarié bénéficiaire d'un congé payé peut être également l'objet, dans les mêmes conditions, de l'action en dommages et intérêts prévue par le présent article. »



Les salariées peuvent allaiter sur leur lieu de travail 1 heure par jour pendant 1 an à compter du jour de la naissance de leur enfant

Article L1225-30 du Code du travail : « Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail. »

Article L1225-31 du Code du travail : « La salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement. »

Article L1225-32 du Code du travail : « Tout employeur employant plus de cent salariées peut être mis en demeure d'installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement. »

On peut acheter des fruits et légumes avec des titres-restaurants

Article R3262-4 du Code du travail « Les titres-restaurant ne peuvent être utilisés que dans les restaurants et auprès des organismes ou entreprises assimilés ainsi qu'auprès des détaillants en fruits et légumes, afin d'acquitter en tout ou en partie le prix d'un repas. Ce repas peut être composé de préparations alimentaires directement consommables, le cas échéant à réchauffer ou à

décongeler, notamment de produits laitiers. Il peut également être composé de fruits et légumes, qu'ils soient ou non directement consommables. »

Dans le local de repos, les sièges doivent comporter des dossiers

Article R232-10-2 du Code du travail : « À défaut de local de repos, lorsque la nature des activités l'exige et après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, le local de restauration ou l'emplacement prévu à l'article précédent doit pouvoir être utilisé en dehors des heures de repas comme local ou emplacement de repos. Les sièges mis à la disposition des travailleurs pour cet usage comportent des dossiers. Dans ces locaux ou emplacements, des mesures de protection des non-fumeurs contre la gêne due à la fumée du tabac doivent être prises. »

Éric ROCHEBLAVE

Avocat au Barreau de Montpellier
Spécialiste en Droit du Travail et
Droit de la Sécurité Sociale
<http://www.rocheblave.com>

Transfert d'entreprise : quel sort pour les salariés ?

Une des dispositions des « ordonnances Macron » vient assouplir les conditions de transfert des contrats de travail, en cas de cession d'entreprise. L'occasion de faire le point sur une situation que l'on rencontre de plus en plus, dans une économie sans cesse en restructuration.

Que deviennent les contrats de travail de l'entité transférée ?

La réponse est claire. Lorsque l'activité d'une entreprise est transférée à une autre (vente, fusion, absorption), tous les contrats de travail en-cours, sont automatiquement transférés au nouvel employeur.



Est-il possible de déroger à ce transfert automatique ?

Non, le changement d'employeur s'impose aux salariés. Le refus d'un salarié de poursuivre la relation de travail constitue une démission.

Est-il possible de procéder à des licenciements au moment du transfert ?

C'est sur ce point que l'une des « ordonnances Macron » apporte plus de souplesse. Lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est engagé, l'entreprise qui souhaite accepter une offre de reprise peut désormais procéder à des licenciements. Cette procédure ne concerne donc que les entreprises d'au moins 50 salariés.

Dans tous les autres cas de reprise, ces licenciements ne sont pas possibles.

On rappelle que dans le cadre du transfert des contrats, les salariés conservent leurs avantages. La rémunération et ses accessoires sont maintenus, l'ancienneté et les congés acquis sont repris. Le nouvel employeur peut proposer des modifications des contrats de travail, ou proposer aux salariés la

conclusion d'un nouveau contrat de travail.

Les accords collectifs dont bénéficiaient les salariés avant le transfert sont remis en cause. Ce sont les accords du nouvel employeur qui s'appliquent. Toutefois, si les salariés bénéficiaient de dispositions plus favorables chez l'ancien employeur, celles-ci perdurent, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué, ou à défaut, pendant 12 mois.



Les usages de l'ancien employeur sont transférés. Le nouvel employeur qui souhaite remettre en cause ces usages doit respecter un certain formalisme pour dénoncer ceux-ci (information individuelle des salariés et des représentants du personnel).

Quant à la participation et l'intéressement de l'ancien employeur, ils cessent de produire leurs effets, au jour du transfert.

L'employeur peut-il supprimer une prime résultant d'un usage de l'entreprise ?

L'employeur peut toujours supprimer un avantage accordé aux salariés et résultant d'un usage. Pour cela, il doit respecter un formalisme bien précis :

- Information des représentants du personnel,
- Information individuelle de tous les salariés concernés par l'usage.

Bien sûr, il n'est pas possible de dénoncer un usage, si celui-ci figure dans le contrat de travail.



Aucun délai n'est fixé par le droit du travail entre le moment où l'employeur informe les

représentants du personnel et les salariés et celui où l'usage est supprimé. Selon les juges, le délai de prévenance doit être suffisant pour permettre d'éventuelles négociations. Cette appréciation se fait au cas par cas.

Neutralité religieuse dans l'entreprise : comment l'appliquer ?

Le fait pour une entreprise privée d'interdire le port de signes politiques, philosophiques ou religieux, sur le lieu de travail, peut constituer une discrimination. Toutefois, l'employeur peut justifier de certaines restrictions, par un objectif légitime. Par exemple le fait que le salarié est en contact avec la clientèle. La Cour de cassation précise que toute restriction aux libertés individuelles doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Le mode d'emploi prescrit par la Cour de cassation, pour appliquer le principe de neutralité dans l'entreprise est le suivant :

- Inscription du principe de neutralité dans le règlement intérieur,
- En cas de refus du salarié d'appliquer le principe de neutralité, l'employeur doit chercher à reclasser le salarié, avant d'envisager son licenciement.
- En l'absence de règlement intérieur, l'employeur ne peut

restreindre la liberté religieuse que s'il avance une exigence professionnelle essentielle et déterminante.



Infos express

Plafond cadeaux et bons d'achats : 166 euros pour 2018

Les cadeaux ou bons d'achat offerts par le comité d'entreprise (ou par le dirigeant dans le cas d'une petite entreprise de moins de 50 salariés) peuvent être exonérés de cotisations de Sécurité sociale sous certaines conditions.



L'Urssaf prévoit en effet une tolérance liée au montant du présent, mais également aux circonstances de sa remise. Les cadeaux offerts dans le cadre d'un événement (mariage, Noël, cadeau de naissance, départ à la retraite...) ne sont pas soumis à cotisations lorsqu'ils ne dépassent pas le plafond de 166 euros par salarié (contre 163 euros en 2017) et pour une année civile (du 1er janvier au 31 décembre).

Congé de formation économique, sociale et syndicale : droit au maintien total du salaire

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise prévoit, dans son article 6, que le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération (article L. 2145-6 modifié du Code du travail).

La sixième et dernière ordonnance « Macron », publiée le 21 décembre dernier, précise que ces dispositions s'appliquent aux rémunérations correspondant à un congé de formation économique, sociale et syndicale effectué postérieurement au 1^{er} janvier 2018.

Négociations de branche : les modalités de prise en charge de la rémunération des salariés participants fixées

Applicable aux réunions de négociation qui se tiennent à compter du 1^{er} janvier, un décret fixe le seuil d'effectif des entreprises pour lesquelles la rémunération des salariés participants est prise en charge par le fonds paritaire national. Le texte prévoit également « les modalités de cette prise en charge par les organisations syndicales de salariés bénéficiaires des crédits du fonds

paritaire national », selon la notice explicative du texte.

Titres restaurant 2018 : les conditions de l'exonération

La participation à l'acquisition de titres restaurant constitue un avantage en nature qui devrait logiquement être inclus dans l'assiette des cotisations sociales.



Cependant, il est admis qu'elle soit exonérée de cotisations sociales à condition :

- qu'elle soit comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre ;
- et qu'elle soit inférieure au montant fixé par la loi (5,43 euros en 2018).

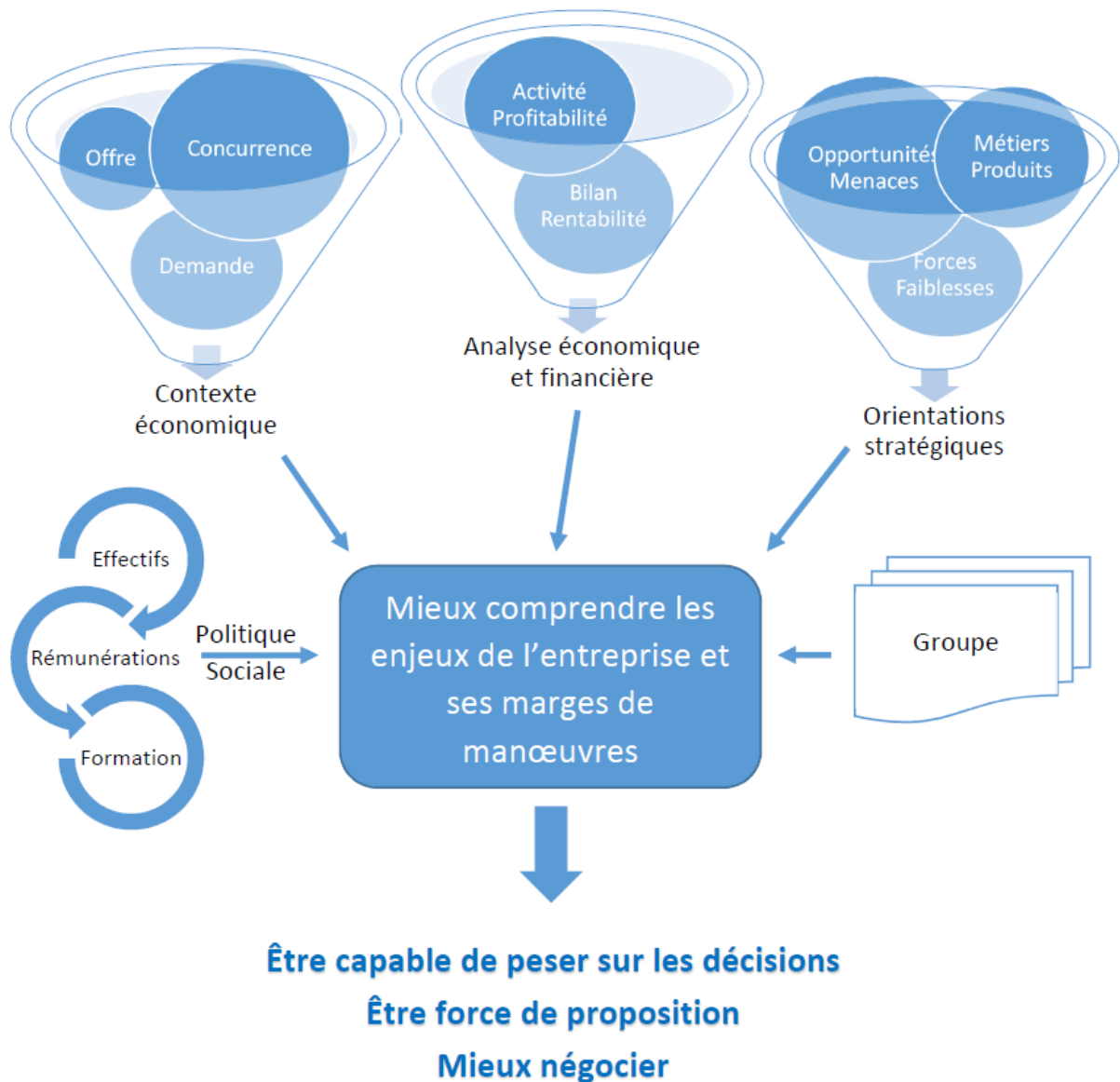
Si l'une de ces limites est dépassée, seule la partie excédentaire est toutefois réintégrée dans l'assiette des cotisations (sauf mauvaise foi ou agissements répétés).

Sachant que lorsque le comité d'entreprise participe au financement des titres restaurant, il faut cumuler les deux participations (employeur et comité d'entreprise) pour apprécier ces limites d'exonération.

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

POLITIQUE SOCIALE



Nomination de l'expert-comptable par le comité d'entreprise,
Coût de l'expertise à la charge de l'entreprise

FORMATION « Ordonnances Macron »



Formation sur 2 jours
Devis sur simple demande

EXPERTISE-COMPTABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

FORMATION CE* - DP - CHSCT, ASSISTANCE
JURIDIQUE



*CEOLIS est organisme de formation agréé pour les élus du personnel

Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr

N° de téléphone : 09 67 22 32 35