

> La loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 est publiée

> La loi de finances pour 2018 est promulguée

> Les nouvelles modalités de prise en charge de la rémunération des négociateurs de branche

> Accord de compétitivité : abondement de 100 heures du CPF des salariés refusant son application

> Les modalités du prêt de main-d'œuvre entre grande entreprise et jeune entreprise ou PME

> Revalorisation du barème des saisies sur rémunération au 1^{er} janvier 2018

le dossier pratique p. 1-6

> Abandon de poste : comment réagir ?

SÉCURITÉ SOCIALE

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 est publiée

Après sa validation par le Conseil constitutionnel le 21 décembre, la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2018 a été publiée au *Journal officiel* du 31 décembre 2017. Au menu de ce texte : la hausse du taux de la CSG en contrepartie de la suppression des cotisations salariales maladie et chômage, la transformation du CICE en allègement de cotisations patronales, l'intégration du RSI dans le régime général, la révision de plusieurs prestations familiales, etc.

Retour sur les principales dispositions de la première loi de financement de la sécurité sociale du quinquennat, publiée au *Journal officiel* du 31 décembre 2017, qui acte une évolution du financement de la protection sociale.

Hausse de la CSG et baisse des cotisations salariales

En contrepartie de l'augmentation de 1,7 point du taux de la CSG, la cotisation salariale d'assurance maladie sera supprimée au 1^{er} janvier 2018 tandis que la cotisation salariale d'assurance chômage sera diminuée pour les périodes intervenant à compter du 1^{er} janvier 2018 puis supprimée au 1^{er} octobre 2018. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2018, le taux de la CSG passera de 7,5 % à 9,2 % sur les revenus d'activité et de 6,6 % à 8,3 %

pour les retraites et pensions d'invalidité. Mais l'augmentation du taux de la CSG ne s'appliquera pas aux allocations chômage, aux indemnités journalières, ni aux pensions attribuées aux retraités qui ne sont pas redevables de la CSG, ou bien qui bénéficient du taux réduit.

Un dispositif de compensation est prévu pour les travailleurs indépendants, non concernés par la suppression des cotisations salariales maladie et chômage, sous la forme d'une réduction des cotisations d'allocations familiales et des cotisations patronales d'assurance maladie et maternité.

Réduction Fillon, CICE, Accre, etc. : autres mesures relatives aux cotisations

Du côté des cotisations patronales, une révision de l'allègement Fillon est prévue puisque le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) sera supprimé au 1^{er} janvier 2019 (dans le cadre de la loi de finances pour 2018, également publiée au *JO* du 31 décembre).

Au 1^{er} janvier 2019, l'aide au demandeur d'emploi créant ou reprenant une entreprise sera étendue à tous les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

La loi prévoit également d'étendre l'utilisation du chèque emploi-service universel (Cesu) au 1^{er} janvier 2019 à de petits déclarants, en particulier ceux qui sont actuellement, en raison de leur type d'activité ou du cadre dans lequel ils exercent, non éligibles au Cesu.

Les règles applicables au régime des artistes-auteurs, notamment en matière d'affiliation, de recouvrement et de gouvernance, seront modifiées au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2019. Dès le 1^{er} janvier 2018, sera imposée une obli-

gation de dématérialisation de la part patronale des cotisations.

Pour les conducteurs routiers, la loi pérennise l'exclusion des avantages versés au titre du congé de fin d'activité de la taxation sur les préretraites d'entreprise fixée à 50 %. En revanche, la contribution patronale sur ces avantages sera assujettie au forfait social au taux de 20 % pour les départs effectués à compter du 1^{er} janvier 2018.

Le taux de la contribution patronale spécifique dû au titre du dispositif d'attributions gratuites d'actions est ramené de 30 % à 20 % pour les actions gratuites dont l'attribution est autorisée par une décision de l'assemblée générale extraordinaire postérieure à la date de publication de la LFSS pour 2018 (soit le 31 décembre 2017).

Ajustement des prestations familiales, retraite et AT-MP

Au chapitre des prestations familiales, la loi prévoit :

- au 1^{er} avril 2018, l'alignement des conditions de ressources et des montants de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) au taux plein sur ceux applicables au complément familial ;
- au 1^{er} avril 2018, la fin du gel du montant de la prime à la naissance (et de la prime à l'adoption) et de l'allocation de base prévue par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 ;
- pour les gardes d'enfants effectuées à compter du 1^{er} octobre 2018, l'octroi d'un complément de libre choix de mode de garde majoré lorsque la charge du ou des enfants est assumée par une personne isolée.

S'agissant des **pensions de retraite**, à partir du **1^{er} janvier 2019**, la date de **revalorisation** des prestations de retraite – contributives et non contributives – sera **unique**: au **1^{er} janvier de chaque année**. Jusqu'à cette échéance, les dates de revalorisation sont fixées au **1^{er} octobre** pour les pensions de retraite contributives et au **1^{er} avril** pour l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa). Toutefois les pensions de retraite ne seront pas revalorisées au **1^{er} octobre 2018**.

Pour la période 2018-2020, est également légalement prévue la revalorisation à titre exceptionnel de l'**Aspa** et des autres prestations constitutives du minimum vieillesse ainsi que des plafonds de ressources.

Par ailleurs, pour les **maladies professionnelles** déclarées à partir du **1^{er} juillet 2018**, la loi prévoit que la **prise en charge** de la victime devra prendre effet à compter de la « date de la **première constatation médicale** de la maladie » ou, « lorsqu'elle est postérieure, [de] la date qui précède de deux années la déclaration » de la maladie professionnelle.

S'agissant du volet « **lutte contre la fraude** », la loi **renforce** les **sanctions** relatives à la fraude aux **prestations maladie**. Le montant des pénalités financières passera d'un maximum de 50 % des sommes concernées à 70 %, ou, lorsque le montant est forfaitaire, de deux à quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale. Ces pénalités seront encore augmentées « en cas de manœuvre frauduleuse ou de fausse déclaration ».

Suppression du RSI

À partir du **1^{er} janvier 2018**, la loi confie la protection sociale des travailleurs indé-

pendants au régime général. L'organisation du régime général est donc revue pour y **intégrer** la protection sociale des travailleurs indépendants **de manière progressive du 1^{er} janvier 2018 au 1^{er} janvier 2020**.

Les différentes **missions** du RSI sont **reprises** en gestion par les **caisses du régime général** dans le cadre d'un « schéma stratégique d'organisation ». Ainsi, la gestion du recouvrement et des régimes d'assurance maladie et vieillesse des indépendants est transféré au régime général.

Pour la prise en charge des **spécificités** des travailleurs indépendants, est prévue la création d'un **conseil de la protection sociale des indépendants** chargé notamment de « proposer un schéma de transformation » ayant « pour objet d'organiser la continuité des missions assurées par l'ensemble des organismes de sécurité sociale au bénéfice des travailleurs indépendants ».

Autre instance créée: un « **comité de surveillance** », chargé de « valider chacune des étapes de déploiement de la réforme » (notamment les transferts de personnels). Sa mission prend effet à compter du **1^{er} janvier 2018** et s'achèvera au **31 décembre 2020**, date à laquelle les caisses du RSI seront dissoutes et les contrats de travail des salariés du régime social des indépendants transférés aux organismes du régime général.

Enfin, à titre expérimental et jusqu'au **30 juin 2019**, le législateur ouvre la possibilité aux travailleurs indépendants de verser mensuellement ou trimestriellement des acomptes de cotisations et contributions sociales.

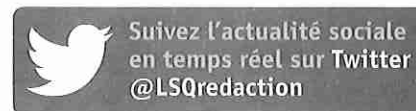
Modification des règles d'affiliation à la CNAVPL

La liste des **professions libérales** qui demeureront **affiliées au régime d'assurance vieillesse des professions libérales** s'est allongée au cours des débats parlementaires. Les professionnels non inscrits sur cette liste – désormais limitative – des professionnels libéraux seront, quant à eux, affiliés, pour l'assurance vieillesse, au régime général. Ce dispositif entre en vigueur le **1^{er} janvier 2018** pour les **microentrepreneurs** et au **1^{er} janvier 2019** pour les **autres créateurs d'entreprise**.

En outre, pour gérer le passage d'un régime à un autre, le texte prévoit que les professionnels relevant de la **CNAVPL** et de la **Cipav** avant le **1^{er} janvier 2019** continueront d'y être affiliés. Ils pourront toutefois choisir d'être affiliés à l'assurance vieillesse du **régime général** s'ils **optent** pour cette possibilité **entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2023**. Dans le même but, les professionnels libéraux affiliés au régime général pourront demander à bénéficier de taux spécifiques pour le calcul de leurs cotisations de retraite complémentaire obligatoire, sans limitation dans le temps. ■

L. n° 2017-1836 du 30 décembre 2017,
JO 31 décembre

CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
www.liaisons-sociales-quotidien.fr



BUDGET ET FISCALITÉ

La loi de finances pour 2018 est promulguée

La première loi de finances du quinquennat a été publiée au Journal officiel du 31 décembre 2017. Elle programme la fin du CICE et aligne le régime social et fiscal des indemnités de rupture conventionnelle collective ou liées au congé mobilité sur celui applicable aux indemnités versées dans le cadre d'un PSE. Elle acte aussi la suppression du taux supérieur de la taxe sur les salaires et une hausse du taux maximum du versement transport dans les départements de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

À la suite de sa validation par le Conseil constitutionnel le 28 décembre 2017 (v. l'actualité n° 17479 du 2 janvier 2018), la loi de finances pour 2018, définitivement adoptée par le Parlement le 21 décembre 2017 (v. l'actualité n° 17475 du 26 décembre 2017), a été publiée au *Journal officiel* du 31 décembre. Nous revenons dans cet article sur les principales mesures du budget pour 2018.

Modifications de la CSG, du CICE et de certaines taxes

La loi de finances comprend différentes mesures relatives aux contributions et

à certaines taxes impactant la sphère sociale, dont plusieurs sont le pendant de ce qui est institué par la LFSS pour 2018. Parmi ces mesures, citons:

- la **majoration de 1,7 point** de la **part de CSG déductible** des différentes catégories de revenus imposées au barème de l'impôt sur le revenu, en conséquence du relèvement de 1,7 point du taux de la CSG par la LFSS pour 2018. Cette mesure entre en vigueur à compter de l'imposition des revenus de l'année 2018;
- la **suppression du CICE**, remplacé par un **allègement** de cotisations sociales

patronales pour l'ensemble des employeurs à compter du **1^{er} janvier 2019**, ainsi que la mise en place d'une **période transitoire** au cours de laquelle le **taux de CICE** est ramené de **7 % à 6 %**, pour les rémunérations versées à compter du **1^{er} janvier 2018**;

– la **suppression du taux supérieur** de la **taxe sur les salaires** de **20 %** pour les rémunérations individuelles annuelles excédant **152 279 €**;

– la **hausse sur quatre ans (2018-2021)** du **taux maximum de versement transport** dans les départements de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

Aménagement de plusieurs régimes fiscaux et sociaux

Le budget pour 2018 institue ou modifie plusieurs régimes fiscaux et sociaux. Ces modifications concernent notamment :

– le régime fiscal et social des **indemnités versées** lors d'une **rupture conventionnelle collective** et d'un **congé mobilité**. Pour les ruptures du contrat de travail notifiées à compter du **1^{er} janvier 2018**, ces indemnités sont **non imposables** et **exonérées** de cotisations de sécurité sociale dans la **limite de deux fois le plafond** annuel de la sécurité sociale

(79 464 € en 2018) et de **CSG** et de **CRDS** pour la fraction exonérée de cotisations de sécurité sociale. Cependant, si les indemnités de rupture versées sont supérieures à dix fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale (397 320 € au **1^{er} janvier 2018**), elles sont assujetties, dès le premier euro, à l'ensemble des cotisations de sécurité sociale ainsi qu'à la **CSG** et à la **CRDS**;

– le **régime microsocial**, dont les **seuils** sont **relevés à 170 000 €** pour les ventes et à **70 000 €** pour les prestations de services et les activités non commerciales à compter du **1^{er} janvier 2018**;

– le **maintien du régime fiscal et social** de faveur applicable dans les **zones de revitalisation rurale (ZRR)** pour les communes sorties du dispositif de zonage au **1^{er} juillet 2017** et ne relevant pas de la loi « montagne » pour une période transitoire fixée du **1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2020**;

– le **maintien du régime fiscal et social** de faveur dont bénéficient les entreprises implantées dans les **bassins d'emplois à redynamiser (BER)** en régions **Champagne-Ardenne** et en **Midi-Pyrénées** entre le **1^{er} janvier 2007** et le **31 décembre 2017** jusqu'au **31 décembre 2020**;

– la mise en place d'une expérimentation relative aux **nouveaux emplois francs**, entre le **1^{er} avril 2018** et le **31 décembre 2019**;

Révision des conditions d'octroi de la prime d'activité

Le budget pour 2018 modifie l'appréciation des revenus professionnels et des autres revenus pris en compte dans les ressources du foyer pour les conditions d'octroi de la prime d'activité. Il prévoit que l'**allocation adulte handicapé (AAH)** est prise en compte sous réserve que les revenus d'activité du travailleur handicapé atteignent un montant minimum fixé par décret (actuellement le montant est fixé par la loi à au moins 29 fois le Smic horaire). Il prévoit en outre que les **rentes d'AT-MP** ou **pensions d'invalidité** doivent être considérées comme des revenus de remplacement (et donc retenues comme ressources du foyer). Cette mesure est entrée en vigueur le **1^{er} janvier 2018**. ■

L. n° 2017-1837 du 30 décembre 2017,
JO 31 décembre

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

CONVENTIONS ET ACCORDS

Les nouvelles modalités de prise en charge de la rémunération des négociateurs de branche

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent, depuis le 1^{er} janvier 2018, bénéficier d'une prise en charge par le fonds paritaire national de la rémunération de leurs salariés participant aux négociations de branche. Un décret du 28 décembre 2017 définit les modalités de cette prise en charge.

Les **entreprises de moins de 50 salariés** peuvent désormais bénéficier d'une **prise en charge** de la **rémunération** et des **cotisations** et contributions afférentes de leurs **salariés participant** aux **négociations de branche**, par le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales. Selon le décret publié au *Journal officiel* du 30 décembre 2017, cette possibilité de prise en charge est **entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018** pour les réunions de négociation postérieures à cette date. Une possibilité ouverte par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 (*v. l'actualité* n° 17412 du 26 septembre 2017).

Entreprises de moins de 50 salariés

La **rémunération** ainsi que les **cotisations** et **contributions** sociales afférentes à la rémunération des salariés participant aux négociations de branche sont **prises en charge** par le fonds paritaire national dans les entreprises ayant un effectif de **moins de 50 salariés**.

Cet **effectif** doit être **déterminé pour chaque année civile** au cours de laquelle le salarié a **participé** à une **négociation** de branche, en fonction de l'effectif de l'**année précédente**. Ce dernier est égal à la moyenne mensuelle de l'effectif de l'entreprise calculé, pour chaque mois civil, selon les modalités de droit commun prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 (pour les entreprises de travail temporaire) du Code du travail.

Demande de prise en charge par l'employeur

L'employeur doit adresser une **demande** de prise en charge à l'Association de gestion du fonds paritaire national (**AGFPN**) et y joindre des **éléments jus-**

tificatifs concernant l'identité du salarié, l'objet et les dates des réunions de négociation ainsi que l'attestation établie par l'organisation syndicale de salariés (OSS) concernée.

Cette demande doit être adressée dans un **déla**i de **six mois** suivant la réception de l'attestation de l'organisation syndicale de salariés.

Cela n'exonère pas l'employeur de verser la rémunération correspondant au salarié, dans le mois suivant la réception de l'attestation transmise par l'OSS, précise le décret.

Un **arrêté** du ministre du Travail établira le **modèle** de la demande de prise en charge.

Modalités de prise en charge par le fonds paritaire

Le **fonds** rembourse à l'employeur le montant total des sommes à sa charge pour l'ensemble des salariés concernés, dans un **déla**i maximal de **90 jours** à compter de la réception de la demande de prise en charge complète.

Le décret ajoute, sans plus de précisions, que la **prise en charge** par le fonds paritaire est effectuée sur la **base d'un montant forfaitaire par journée ou demi-journée** de participation du salarié aux réunions de négociation de branche.

Imputation du montant pris en charge

Le **montant pris en charge** par le fonds paritaire est **imputé sur** le montant des

crédits dus à l'organisation syndicale de salariés concernée au titre de l'année au cours de laquelle la demande complète de prise en charge a été reçue par l'AGFPN.

Sont concernés les crédits dus à l'organisation syndicale de salariés au titre de l'exercice de sa mission mentionnée au 1° de l'article L. 2135-11 (« la conception, la gestion, l'animation et l'évalua-

tion des politiques menées paritaire-ment»), et non de l'article L. 1235-11 comme l'indique de manière erronée le décret. ■

D. n° 2017-1818 du 28 décembre 2017,
JO 30 décembre

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR:**
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

RUPTURE

Accord de compétitivité: abondement de 100 heures du CPF des salariés refusant son application

Cent heures: tel est le volume minimum de l'abondement du compte personnel de formation (CPF) dont bénéficient les salariés licenciés après leur refus de voir appliquer un « accord de compétitivité » à leur contrat de travail. C'est ce que prévoit un décret du 29 décembre 2017, qui définit également les modalités de cet abondement.

Les **salariés licenciés** suite au refus d'une modification de leur contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise conclu en vertu de l'article L. 2254-2 du Code du travail bénéficient d'un **abondement minimum de 100 heures** de leur **compte personnel de formation (CPF)**, selon un décret publié au *Journal officiel* du 31 décembre 2017. Rappelons que ces « accords de compétitivité », dont les

stipulations priment sur les clauses contraires des contrats de travail, ont été créés par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, en « remplacement » des AME, AMI, ARTT et APDE (*v. le dossier juridique - Accords, droit négo. - n° 179-2017 du 5 octobre 2017*). Ajoutons que le décret supprime les dispositions réglementaires obsolètes relatives aux APDE.

Modalités de l'abondement

Les **entreprises** concernées doivent adresser à l'organisme paritaire collecteur agréé (**Opca**) dont elles relèvent les **informations** nécessaires relatives au bénéficiaire de l'abondement (notamment le nom du salarié et le nombre d'heures de formation attribuées) dans les **15 jours calendaires** suivant la notification du licenciement. L'abondement étant fixé à 100 heures

minimum par le décret, cela signifie que l'employeur ou l'accord de compétitivité ont la faculté d'aller au-delà. Les entreprises concernées doivent verser à leur Opca un montant forfaitaire de **30 € par heure abondée** destinée à financer l'abondement, en sus du versement obligatoire de droit commun. Ce versement doit faire l'objet d'un suivi comptable distinct au sein de la section consacrée au CPF. La **somme** est ensuite **reversée** par l'Opca au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (**FPSP**) avant le 30 avril de l'année suivant la clôture de l'exercice. ■

D. n° 2017-1880 du 29 décembre 2017,
JO 31 décembre

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR:**
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

CONTRAT DE TRAVAIL

Les modalités du prêt de main-d'œuvre entre grande entreprise et jeune entreprise ou PME

Un décret du 29 décembre 2017 détaille les modalités des mises à disposition temporaires de travailleurs entre une grande entreprise et une jeune, petite ou moyenne entreprise. Cette mesure, issue de l'ordonnance Macron sur la sécurisation des relations de travail, est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

À compter du **1^{er} janvier 2018**, un groupe ou une **grande entreprise** peut mettre temporairement des salariés à la

disposition de jeunes entreprises ou de petites et moyennes entreprises (PME). Un décret publié au *Journal officiel* du 31 décembre 2017 fixe les **modalités** d'applications de cette mesure issue de l'article 33 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (*v. le dossier juridique - CT, exéc- n° 195/2017 du 30 octobre 2017*) et destinée à favoriser les partenariats et le développement des PME.

Les entreprises concernées

Selon l'ordonnance précitée, ce dispositif de prêt de main-d'œuvre concerne

seulement certaines entreprises, et la mise à disposition ne peut aller que dans un sens, à savoir de la grande entreprise vers la jeune entreprise ou la PME.

S'agissant des entreprises utilisatrices, le **dispositif** est réservé:

- aux **jeunes entreprises** qui ont **moins de huit ans d'existence** au moment de la mise à disposition. D'après le décret, cette durée s'apprécie à compter de la date d'immatriculation à un registre professionnel ou, le cas échéant, de la déclaration par l'entreprise de son activité;
- aux **petites ou moyennes entreprises**

d'au maximum 250 salariés. Cet effectif se calcule en référence à l'effectif occupé au dernier jour de l'année précédente, indique le décret.

Quant aux entreprises prêteuses, il s'agit des groupes ou entreprises qui comptent au moins 5 000 salariés. Et comme pour les entreprises utilisatrices, cet effectif se calcule en référence à l'effectif occupé au dernier jour de l'année précédente.

Une mise à disposition formalisée dans une convention

La finalité du prêt de main-d'œuvre doit être précisée dans la convention de mise à disposition, ainsi que l'identité et la qualification du salarié, le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés, le cas échéant, à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse, la durée de l'opération et les missions confiées au salarié.

La mise à disposition ne peut avoir lieu qu'avec l'accord exprès et écrit du salarié concerné. Ce dernier ne saurait être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

La situation du salarié mis à disposition

Le décret précise que, pendant la période de prêt, le contrat de travail entre le salarié et l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir à l'effectif de l'entreprise prêteuse, conserve le bénéfice de l'ensemble des stipulations conventionnelles applicables dans cette entreprise et continue, le cas échéant, à bénéficier de la protection afférente à son mandat représentatif.

À l'issue de la mise à disposition, le salarié doit retrouver son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa car-

rière ou de sa rémunération ne soit affectée.

Les informations transmises au CSE

Dernière précision apportée par le décret: l'employeur doit mettre à la disposition du CSE les informations relatives au nombre de conventions de mise à disposition conclues et aux types de postes occupés dans l'entreprise utilisatrice par les salariés mis à disposition, dans le cadre de la base de données économiques et sociales. ■

D. n° 2017-1879 du 29 décembre 2017,
JO 31 décembre

CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
www.liaisons-sociales-quotidien.fr



Recevez l'actualité par e-mail en vous inscrivant sur le site liaisons-sociales-quotidien.fr

RÉMUNÉRATION

Revalorisation du barème des saisies sur rémunération au 1^{er} janvier 2018

Un décret publié au *Journal officiel* du 31 décembre 2017 révisé le barème des saisies et cessions des rémunérations applicable à compter du 1^{er} janvier 2018.

La saisie sur salaire permet à un créancier de se faire verser par un employeur une partie de la rémunération du salarié débiteur. La part pouvant être saisie ou cédée varie selon le niveau de rémunération et le nombre de personnes à la charge du salarié. Les saisies sur rémunération sont encadrées par un barème qu'un décret du 29 décembre 2017 a modifié au 1^{er} janvier 2018.

Fractions saisissables en 2018

À compter du 1^{er} janvier 2018, les proportions saisissables ou cessibles des rémunérations annuelles sont les suivantes:

- un vingtième sur la tranche de rémunération inférieure ou égale à 3 760 € (contre 3 730 € en 2017);
- un dixième sur la tranche supérieure à 3 760 € et inférieure ou égale à 7 340 € (contre 7 280 €);
- un cinquième sur la tranche supérieure à 7 340 € et inférieure ou égale à 10 940 € (contre 10 850 €);
- un quart sur la tranche qui est supérieure à 10 940 € et inférieure ou égale à 14 530 € (contre 14 410 €);

- un tiers sur la tranche de rémunération supérieure à 14 530 € et inférieure ou égale à 18 110 € (contre 17 970 €);
- les deux tiers sur la tranche supérieure à 18 110 € et inférieure ou égale à 21 760 € (contre 21 590 €);
- la totalité sur la tranche de rémunération supérieure à 21 760 €.

Ces tranches de rémunérations doivent être majorées en 2018 de 1 440 € (au lieu de 1 420 € en 2017) par personne à charge du débiteur saisi ou du cédant (conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité et concubin dont les ressources personnelles sont inférieures au montant du revenu de solidarité active, enfant à charge au sens des prestations familiales, ou enfant à qui ou pour l'entretien duquel le débiteur verse une pension alimentaire, et ascendant dont les ressources personnelles sont inférieures au RSA et qui, soit habite avec le débiteur, soit reçoit de lui une pension alimentaire).

Part insaisissable

Dans tous les cas, il doit être laissé au salarié une somme au moins égale au montant mensuel du revenu de solidarité active (RSA) prévu pour un allocataire seul, qui est fixé à 545,48 € depuis le 1^{er} septembre 2017 (v. le dossier juridique - Min. soc. - n° 171/2017 du 22 septembre 2017). ■

D. n° 2017-1854 du 29 décembre 2017,
JO 31 décembre

CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

// Conférence Liaisons

RDV Lamy/Liaisons sociales – les ordonnances Macron : comment maîtriser la réforme ?

Le mardi 9 janvier 2018, Lamy et Liaisons sociales organisent une conférence sur les ordonnances Macron et leurs décrets d'application. Certains d'entre eux sont déjà entrés en vigueur et d'autres s'appliqueront au 1^{er} janvier 2018. En présence exceptionnelle de Franck Morel, conseiller social au Cabinet du premier ministre, et d'Yves Struillou, Directeur général du travail, la journée réunira les meilleurs experts qui analyseront le nouveau paysage issu de la réforme, en apportant des solutions concrètes de mise en œuvre.

Contact et inscriptions:
www.wk-formation.fr/conferences
09 69 32 35 99

➤ Conventions et accords

Indemnités de licenciement dans les industries et le commerce de la récupération. Conclu le 6 décembre 2017 par la fédération patronale et les syndicats (sauf la CGT, un accord modifie l'article 79 de la CCN sur l'indemnité de licenciement. Dès huit mois d'ancienneté, cette indemnité est calculée sur la base d'un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans et d'un tiers de mois par an pour les années suivantes, comme le prévoit le décret du 25 septembre 2017. L'accord réécrit aussi la définition du salaire à prendre en considération pour son calcul.

Paritarisme et aide à domicile. L'avenant 33/2017 du 23 mai 2017 à la CCN du 21-5-2010 sur la CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation), déjà agréé, est étendu (JO du 27-12-2017, BO-CC 2017-42).

Statut collectif des sociétés d'assistance. Conclu le 20 octobre 2017 par le syndicat patronal SNSA, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC, l'avenant n° 38 à la CCN du 13 avril 1994 crée la CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation). Cette dernière se réunira au moins six fois par an pour les négociations. Elle établit un bilan annuel d'accords d'entreprise. Ceux-ci sont reçus à l'adresse mail CPPNIassistance@snsa.asso.fr.

Salaires des industries de carrières et matériaux. L'Unicem Bourgogne - Franche-Comté, la CFDT, la CFTC et FO ont signé, le 27 octobre 2017, un accord pour les ouvriers et Etam, au 1^{er} juillet 2017. Ils débutent à 1 484 € et 1 498 € au niveau 1. Les autres montants varient entre 1 511 € et 2 606 €.

➤ Législation et réglementation

Agrément des organismes de formation aux travaux sous tension sur les installations électriques. Un arrêté du 14 décembre 2017 accorde l'agrément à 24 organismes pour former des personnes aux travaux sous tension sur les installations électriques. Ces agréments sont accordés pour un an selon les modalités fixées par l'arrêté du 21 novembre 2016 (v. l'actualité n° 17211 du 30 novembre 2016) et donc jusqu'au 1^{er} janvier 2019 (Arr. du 14 décembre 2017, JO 29 décembre, NOR: MTRT1735331A).

La liste des organismes habilités à contrôler l'aération et l'assainissement des locaux de travail est mise à jour. Un arrêté paru au *Journal officiel* du 29 décembre renouvelle l'agrément de neuf organismes pour procéder au contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail. Cet agrément est accordé jusqu'au 31 décembre 2018 ou jusqu'au 31 décembre 2019 en fonction de l'organisme concerné (Arr. du 18 décembre 2017, JO 29 décembre, NOR: MTRT1735615A).

Cotisations 2018 à l'OPPBT. Le taux de cotisation des entreprises affiliées à l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics pour 2018 reste fixé à 0,11 % du montant des salaires versés par l'employeur, y compris les indemnités de congés payés (CP), pour lesquelles une cotisation est perçue par les caisses de CP de la branche. Le taux de la contribution due au titre de l'emploi de travailleurs temporaires auxquels les entreprises adhérentes font appel demeure aussi à 0,11 % du montant du salaire horaire de référence, qui passe de 12,31 € à 12,48 €, y compris l'indemnité compensatrice de CP (Arr. du 18 décembre 2017, JO 29 décembre, NOR: MTRT1735619A).

Représentativités patronale et syndicale dans de nouvelles branches. De nouvelles listes d'organisations professionnelles d'employeurs et d'organisations syndicales reconnues représentatives ont été publiées aux JO des 20, 21, 22, 28, 29 et 30 décembre 2017. Il s'agit notamment, pour les organisations d'employeurs, de celles des secteurs du bâtiment et des travaux publics en Martinique, du personnel au sol des entreprises de transport aérien et de l'enseignement agricole privé. Concernant les organisations syndicales de salariés, sont entre autres concernées les CCN de la couture parisienne, de l'enseignement privé hors contrat et des organismes de sécurité sociale (Arr. du 8, 23 et 29 novembre et 19, 21 et 22 décembre 2017, JO 20, 21, 22, 28, 29 et 30 décembre).

Modification des listes d'établissements ouvrant droit à l'Acaata. Un arrêté du 19 décembre et un du 22 décembre modifient la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (Acaata). Deux autres arrêtés du 19 décembre et deux du 22 décembre viennent mettre à jour la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à cette allocation (Arr. du 19 décembre 2017, JO 21 décembre, NOR: MTRT1728188A, JO 22 décembre NOR: MTRT1728994A, JO 23 décembre NOR: MTRT1728996A ; Arr. du 22 décembre 2017, JO 28 décembre, NOR: MTRT1732288A et NOR: MTRT1732293A, JO 30 décembre, NOR: MTRT1732289A).

// acteurs, débats, événements

Droit du travail

☒ **Dialogue social: les ordonnances applicables dès le 1^{er} janvier 2018, annonce le ministère du Travail**

« Le président de la République Emmanuel Macron s'y était engagé: les 26 décrets relatifs aux cinq ordonnances pour le renforcement du dialogue social

ont été publiés au JO avant la fin de l'année 2017. Depuis le 1^{er} janvier 2018, les mesures de la loi sont applicables », précise un communiqué du ministère du Travail du 2 janvier. De ce fait, « tous les acteurs – chefs d'entreprises, salariés, délégués syndicaux et élus du personnel – peuvent s'en saisir pour libérer les

énergies, protéger chacun et dynamiser l'emploi ». Pour Muriel Pénicaud, poursuit le communiqué, « c'est à travers le renforcement du dialogue social dans les entreprises et dans les branches que nous apporterons plus de liberté d'initiative, de performance économique, et de progrès social au sein des entreprises

– notamment dans les TPE/PME –, ainsi que plus de protection aux salariés et de création d'emplois». Soulignons que la publication d'un certain nombre d'arrêtés nécessaires à l'application des ordonnances est encore attendue.

Famille

■ L'arme anti-fraudeurs des CAF permet aussi de trouver les « oubliés » des prestations

Une expérience pilote à la Caisse d'allocations familiales de Gironde a montré que le « datamining » (ou « fouille de données »), arme informatique clé contre la fraude sociale, peut aussi trouver ceux qui « oublient » de réclamer des prestations. Elle a établi que 12 % des personnes éligibles n'avaient pas ouvert de droits et a convaincu 27 % d'entre elles de le faire. Avec, par foyer, un gain de 210 € en moyenne par mois... voire jusqu'à 787 €, dans le cas d'un foyer monoparental avec quatre enfants, qui ne réclamait ni RSA, ni ASF. Or, si l'outil traque les fraudeurs, ceux-ci ne représentent « que 1 % des allocataires », indique le directeur de la CAF Gironde, Christophe Demilly. « Le non-recours aux prestations est un phénomène cinq fois plus important que la fraude. Au bas mot », insiste Olivier Noblecourt, délégué interministériel à la prévention et à la lutte contre la pauvreté des enfants et des jeunes. En 2018, l'expérience va être étendue à six CAF, en vue d'un modèle national qui devrait être déployé en 2019 afin de remettre à zéro le stock de ces « oubliés ». *Source AFP*

Emploi et chômage

■ Baisse « modérée » de l'emploi à domicile en 2016

À fin 2016, le nombre de particuliers employeurs à domicile s'établissait à 1,93 million, soit une baisse de 0,6 % par rapport à fin 2015, selon les chiffres définitifs publiés le 23 décembre par l'Acoss. Ce fléchissement a concerné toutes les régions sauf la Guyane et la Corse. Cette « baisse plus modérée » qu'en 2014 et 2015 s'explique en partie par un moindre repli des employeurs hors gardes d'enfants et une forte hausse des employeurs de gardes d'enfants (3,7 % sur un an), précise l'Acoss. Au total, le nombre de particuliers employant des personnes à leur domicile a diminué de 0,9 % sur un an, et 8,7 milliards d'€ de salaires nets ont été versés par les particuliers employeurs – un montant quasiment identique à celui de 2015.

Par ailleurs, 99,7 % des particuliers employeurs ont bénéficié d'un allègement de cotisations sociales. Enfin, l'Acoss évoque la forte progression du recours à des entreprises prestataires, qui emploient et rémunèrent directement des salariés pour le compte de particuliers. *Source AFP*

■ Trouver un emploi rapidement : l'objectif de 76 % des intérimaires

L'Observatoire de l'intérim et du recrutement a publié le 20 décembre 2017 son étude annuelle réalisée par BVA, Regards Croisés sur l'Intérim. Si les parcours et profils sont différents, quelques tendances se dégagent : 63 % des intérimaires avaient moins de 25 ans lors de leur première inscription en agence d'emploi et 68 % étaient sans emploi lors de cette inscription. En 2017, les logiques de recours à l'intérim suivent les mêmes tendances qu'en 2016 : 76 % des interrogés se sont tournés vers l'intérim pour trouver un emploi rapidement. Quant aux intérimaires en mission en mars 2016, 72 % d'entre eux déclarent être en emploi en mars 2017 : 49 % travaillent toujours en intérim, 11 % sont en CDI, 4 % en CDI intérimaire et 8 % en CDD.

Maladie

■ Souffrance au travail : un numéro d'écoute pour les médecins et les internes dès le 1^{er} janvier

À l'initiative du conseil national de l'ordre des médecins (Cnom) et de l'Association d'aide professionnelle aux médecins et soignants (AAPMS), une plateforme téléphonique gratuite d'écoute dédiée aux professionnels de santé, sera lancée à partir du 1^{er} janvier 2018. L'objectif est de proposer une assistance aux médecins et internes en souffrance au travail. Disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, le 0.826.000.401 permettra d'orienter l'appelant vers des associations d'entraide, des établissements de soins, ou le Conseil départemental de l'Ordre des médecins où est inscrit le praticien. L'AAPMS, qui gèrera cette plateforme financée par le Cnom, devra également former les psychologues répondant aux appels téléphoniques. Tous seront liés par le secret professionnel. *Source AFP*

Entreprises

■ Co-op annonce l'ouverture de 100 supermarchés et la création de 1 600 emplois en Grande-Bretagne

La chaîne de supermarché Co-op va investir 160 millions de livres pour ouvrir

100 nouveaux magasins au Royaume-Uni en 2018. Un investissement qui devrait, à terme, permettre la création de plus de 1 600 emplois dans le pays, a annoncé l'entreprise dans un communiqué du 2 janvier 2018. « Notre activité dans l'alimentaire va de mieux en mieux, dans un marché de la distribution clairement difficile », s'est réjoui Jo Whitfield, le directeur général des supermarchés Coop. L'entreprise s'est également lancée dans le rachat des supérettes Nisa. L'opération doit cependant être examinée par l'autorité de la concurrence britannique avant d'être officialisée. *Source AFP*

Europe

■ Allemagne : le nombre d'actifs au plus haut depuis la réunification

L'Allemagne dénombrait 44,3 millions d'actifs l'an passé en moyenne, soit 1,5 % ou 638 000 personnes de plus qu'en 2016, selon des données provisoires publiées le 2 janvier par l'Office fédéral des statistiques (Destatis). « Il s'agit de la plus forte progression (annuelle) depuis 2007 », a souligné Destatis. C'est également un nouveau record depuis la réunification de l'Allemagne en 1990 et la douzième hausse annuelle d'affilée. « La participation accrue des nationaux sur le marché du travail tout comme l'immigration de main-d'œuvre étrangère ont compensé les effets démographiques négatifs », explique l'office. Dans le détail, la population active a progressé dans le secteur des services (commerce, transport, service public, etc.), qui occupe les trois quarts des actifs, ainsi que dans l'industrie manufacturière et la construction. Elle a en revanche légèrement reculé (- 0,3 %) dans le secteur agricole. *Source AFP*

International

■ Iran : nouvelles manifestations contre la politique du gouvernement

De nouvelles protestations contre le chômage et l'inflation ont eu lieu le 29 décembre en Iran, au lendemain de l'arrestation de plus de 50 manifestants à Machhad, la deuxième ville du pays. « Certains incidents survenus dans le pays (ont eu lieu) sous le prétexte de problèmes économiques mais il semble qu'il y ait autre chose derrière eux », a affirmé le premier vice-président iranien Eshaq Jahangiri, ajoutant que leurs responsables devaient être identifiés. « Je suis certain que cela va se retourner contre » eux, a-t-il assuré. *Source AFP*



Wolters Kluwer

Président directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla – Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel – Directrice des rédactions : Sylvie Duras, Directrice adjointe de la rédaction : Isabelle Gervais. Rédactrice en chef : Rachel Brunet. Rédactrice en chef adjointe : Aude Courmont. Rédaction : Emmanuelle Couprine (chef de rubrique protection sociale), Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Romain Boutin, Anne Buis, Catherine Leroy, Joris Monier, Emilie Monteil, Vincent Szpyt. Secrétaire de rédaction : Audrey Évrard, Thibault Monereau. Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € – 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 – RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France – N° Commission paritaire 1121 T 80984. Abonnement : 683,04 € TTC/an. Prix au numéro : 2,78 € TTC. Impression – routage : STAMP, ZAC du Chiène Bocquet, 60 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny. Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 14 pages, dont 3 pages de publicité. Service clients : contact@wkl.fr – n° Indigo : 0 825 08 08 00 (service 0,15 €/min + prix appel) – Service lecteurs : 01 85 58 37 20 – e-mail : redactions@lialisons-sociales-quotidien.fr – Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70) Internet : <http://www.lialisons-sociales-quotidien.fr>

Les dossiers que nous vous proposons tout au long de la semaine (dossier juridique, dossier jurisprudence, dossier pratique, dossier écosoc et dossier conventions collectives) sont organisés selon un plan de classement structuré en thèmes et sous-thèmes.

▣ En quoi consiste ce plan de classement ?

Ce plan de classement comporte 40 thèmes et 66 sous-thèmes, classés selon un ordre alphabétique. Ceux-ci correspondent au sujet traité dans chaque dossier.

Par exception, les dossiers jurisprudence hebdo sont classés sous la rubrique spécifique « jurisprudence » car, présentant une sélection d'arrêts de la semaine, ils abordent différents thèmes.

▣ Pourquoi un plan de classement ?

Ce plan de classement permet aux lecteurs :

– d'organiser de manière rationnelle leur documentation papier *Liaisons sociales quotidien*, grâce aux classeurs et intercalaires vendus à cet effet (contact 0185 58 3082 ou 0825 08 08 00) ;

– et de retrouver facilement des dossiers dans les archives sur le site www.liaisons-sociales-quotidien.fr à l'aide du thème et de l'éventuel sous-thème.

▣ La numérotation des dossiers

La numérotation des dossiers, nécessaire pour renvoyer d'un dossier à l'autre ou pour vous aider à vérifier l'absence de dossiers manquants dans votre documentation, s'effectue selon un principe chronologique simple. Chaque dossier comporte :

– un numéro général en fonction de sa date de parution (le premier dossier de l'année 2017 est numéroté « 01/2017 », le suivant « 02/2017 », etc.) ;

– et un numéro de classement (indiqué sur la première page, sous la mention « À classer sous ») correspondant au thème (ou le cas échéant au sous-thème) auquel il se rapporte. Par exemple, le premier dossier du sous-thème « Élections » du thème « IRP » sera numéroté 01/17, le deuxième 02/17, etc.

ACTUALITÉ SOCIALE

ACCIDENTS DU TRAVAIL

BUDGET ET FISCALITÉ

CONFLITS COLLECTIFS

CONTRAT DE TRAVAIL

- ◆ Clauses
- ◆ Conclusion et essai
- ◆ CDD, intérim et autres contrats
- ◆ Exécution
- ◆ Modification
- ◆ Suspension

CONTRÔLE

- ◆ Inspection du travail
- ◆ Main-d'œuvre étrangère
- ◆ Travail illégal

CONVENTIONS ET ACCORDS

- ◆ Accords d'entreprise
- ◆ Accords de branche
- ◆ Accords interprofessionnels
- ◆ Droit de la négociation
- ◆ Usages

DÉPENDANCE

DRIT DISCIPLINAIRE

- ◆ Règlement intérieur
- ◆ Procédure
- ◆ Sanctions

DRIT DU TRAVAIL

ÉCONOMIE ET CONJONCTURE

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

EMPLOI ET CHÔMAGE

- ◆ Aides à l'emploi
- ◆ Chômage

FAMILLE

FORMATION

- ◆ Apprentissage
- ◆ Formation professionnelle

HANDICAPÉS

- ◆ Emploi
- ◆ Prestations

IRP

- ◆ Comité d'entreprise
- ◆ CHSCT
- ◆ Délégués du personnel
- ◆ Élections
- ◆ Statut protecteur

JURISPRUDENCE

LIBERTÉS INDIVIDUELLES

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- ◆ Accompagnement
- ◆ Indemnités
- ◆ Motif
- ◆ Procédure

LICENCIEMENT PERSONNEL

- ◆ Indemnités
- ◆ Motif
- ◆ Procédure

LOGEMENT

MALADIE

- ◆ Maladie et maternité
- ◆ Invalidité et décès
- ◆ Inaptitude
- ◆ Prévoyance

MINIMA SOCIAUX

NON-SALARIÉS

PATRONAT

PRÉRETRAITE

PRUD'HOMMES

- ◆ Aide juridique
- ◆ Élections et organisation
- ◆ Procédure

RÉMUNÉRATION

- ◆ Salaire
- ◆ Épargne salariale

RETRAITE

- ◆ Base
- ◆ Complémentaire
- ◆ Supplémentaire

RSE

RUPTURE DU CONTRAT

- ◆ Démission
- ◆ Départ et mise à la retraite
- ◆ Formalités
- ◆ Préavis
- ◆ Ruptures atypiques

SANTÉ AU TRAVAIL

SÉCURITÉ SOCIALE

- ◆ Assujettissement
- ◆ Contentieux
- ◆ Cotisations
- ◆ Divers
- ◆ Financement
- ◆ Organisation

STATUTS PARTICULIERS

SYNDICATS

- ◆ Délégués syndicaux
- ◆ Financement
- ◆ Statut protecteur

TEMPS DE TRAVAIL

- ◆ Congés divers
- ◆ Congés payés
- ◆ Durée du travail
- ◆ Jours fériés
- ◆ Heures supplémentaires

TRANSACTION

TRANSFERT D'ENTREPRISE