

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par
Kévin Tortil

Réformes sociales : 6 mesures annoncées

Le 6 juin dernier, le Président Emmanuel MACRON et son Premier ministre Edouard PHILIPPE, ont dévoilé auprès des partenaires sociaux les nouvelles orientations du gouvernement et notamment le « programme de travail pour rénover notre modèle social », avec la volonté affirmée de mener dans les 18 prochains mois, **6 réformes sociales de fond**.

1. La réforme du droit du travail

Considérant que le cadre réglementaire actuel ne répond plus aux besoins des entreprises, à la diversité et contraintes de leurs secteurs d'activités et aux attentes des salariés, le gouvernement souhaite engager très rapidement une réforme en profondeur du droit du travail.

La réforme du code du travail s'orientera autour de 3 thématiques : **une « nouvelle articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche », la**

« simplification et le renforcement du dialogue économique et social » et la « sécurisation des relations de travail ».

Parmi les mesures annoncées, ce projet de loi devrait notamment instaurer la **mise en place de barèmes des dommages et intérêts attribués par les Conseils des Prud'hommes en cas de licenciement abusif**, le regroupement des différentes instances représentatives du personnel, et la possibilité pour l'employeur de recourir au référendum d'entreprise pour la validation de certains accords internes.

Notons que la mesure visant à limiter les dommages et intérêts octroyés par les Prud'hommes selon des plafonds établis (barématisation) et communs à toutes les juridictions, était l'une des dispositions de la loi Travail, proposée sous le quinquennat précédent, et que celle-ci avait été finalement écartée compte tenu de la polémique qu'elle sus-

citait. Néanmoins, il apparaît que ces barèmes sont, en pratique, utilisés par les juges comme référentiel afin d'homogénéiser sur le territoire les indemnités.

Selon le calendrier communiqué, le lancement de cette réforme débutera par l'adoption durant l'été d'un projet de loi d'habilitation, et en parallèle, par la mise en œuvre d'une phase de concertation avec les partenaires sociaux jusqu'au mois de septembre, qui se conclura par la publication des ordonnances annoncées par le gouvernement.



SMIC horaire : 9,76 € / SMIC 151.67h : 1 480,27 € / SMIC horaire majoré de 25% : 12,20 € / SMIC horaire majoré de 50% : 14,64 €
Minimum garanti : 3,54 € / Plafond Mensuel de Sécurité Sociale : 3 269 €

2. La réforme de l'assurance chômage

Autre mesure phare annoncée, **l'ouverture aux salariés démissionnaires et aux entrepreneurs indépendants**, qu'ils soient artisans, commerçants, professions libérales ou agriculteurs, **de l'assurance chômage**.

En contrepartie, **le contrôle des demandeurs d'emploi sera fortement renforcé**, et l'Etat pourrait reprendre le contrôle et la gestion de l'Unédic, aujourd'hui gérée par les partenaires sociaux.

Cette réforme sera précisée en septembre prochain et devrait voir le jour durant l'été 2018.

Elle entraînera également la **suppression des cotisations d'assurance chômage** à partir du 1er janvier 2018.

3. La réforme de la formation professionnelle

Dans le but de promouvoir et d'adapter la formation professionnelle aux besoins du marché et des entreprises, le gouvernement veut définir un **vaste plan d'investissement** orienté vers les jeunes non qualifiés, les demandeurs d'emploi et certains salariés dont les métiers sont appelés à évoluer rapidement.

Les premières mesures de cette réforme devraient voir le jour à la prochaine rentrée, et le plan d'investissement rentrerait en vigueur début 2018.

En parallèle de ces mesures, le gouvernement entend également **renforcer l'application du compte personnel de formation**, jugé aujourd'hui sous-exploité par les salariés.

4. La réforme de l'apprentissage

Le gouvernement souhaite **réformer « en profondeur » l'apprentissage** et développer les solutions en la matière auprès des entreprises afin de faciliter l'insertion des jeunes.

Ce chantier devrait s'ouvrir à partir de septembre prochain et les premières mesures devraient



être mises en œuvre au cours des 2 prochaines années.

5. La hausse de la CSG

Le gouvernement prévoit que la suppression programmée des cotisations salariales maladie et d'assurance chômage sera financée par une **augmentation au 1er janvier 2018 de la Contribution Sociale Généralisée (CSG)**.

Cette mesure vise à « redonner de façon immédiate et visible du pouvoir d'achat aux salariés », ces cotisations représentant actuellement 3,15% du salaire, et à compenser le financement en le reportant sur les bénéficiaires de revenus du capital.

Des mesures compensatoires sont également annoncées en faveur des fonctionnaires et des indépendants afin que la réforme ne bénéficie pas exclusivement aux salariés du secteur privé.

L'augmentation annoncée de la CSG pourrait être de + 1,7% du taux normal de la CSG.

6. La réforme du système de retraite

Bien qu'attaché au système actuel de la retraite par répartition, Emmanuel MACRON souhaite néanmoins créer un **nouveau système unifié de retraite par point**, en remplacement des dispositifs actuels mélangeant

points et annuités. Tous les régimes de retraite obligatoire seraient concernés par cette réforme. Cela marquerait également la fin des régimes dits « spéciaux ».

Cette réforme débutera en 2018 en concertation avec les différents partenaires sociaux, et pourrait s'étaler sur les 10 prochaines années.

Flash Info

Le prélèvement à la source reporté à 2019

Selon les récentes déclarations du Premier ministre, le prélèvement à la source (PAS), dont l'entrée en vigueur était initialement programmée pour le 1^{er} janvier 2018, serait reporté d'un an, pour devenir effectif au 1^{er} janvier 2019.

Selon toute vraisemblance, ce report devrait être confirmé courant septembre par la publication d'une ordonnance, et ce avant le dépôt du projet de loi de Finance.

Réglementation



Par
Christelle DUPIN-RAPPART

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquies un diplôme.

Quel type de contrat et quelle durée ?

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée (de 6 mois à 3 ans selon le diplôme préparé) ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Quelle rémunération ?

L'apprenti bénéficie d'une **rémunération variant en fonction de son âge** ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus. Cf. [tableau](#).

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum réglementaire de la dernière année du précédent contrat, sauf changement de tranche d'âge plus favorable à l'apprenti.



Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à moins de 21 ans	Apprenti de 21 ans et plus
1ère année	25%	41%	53%*
2e année	37%	49%	61%*
3e année	53%	65%	78%*

* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

Quelles sont les aides financières pour embaucher en contrat d'apprentissage ?

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- **Une exonération de cotisations sociales.** Celle-ci peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan.
- **Une prime à l'apprentissage d'au moins 1 000 €** pour les employeurs de moins de 11 salariés. Cette prime est versée chaque année par la région jusqu'à l'obtention du diplôme préparé par l'apprenti.
- **Une aide au recrutement d'au moins 1000 €** pour tous les employeurs de moins de 250 salariés qui recrutent un premier apprenti ou un apprenti supplémentaire, versée par la région l'année de la signature du contrat.
- **Une aide TPE jeunes apprentis pour les entreprises de moins de 11 salariés** qui recrutent un apprenti de moins de 18 ans. Elle est de 1 100 € par trimestre d'exécution du contrat et versée sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant l'exécution du contrat. Elle est attribuée dans la limite des 12 premiers mois (soit un total de 4 400 €).
- Aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé.

- **Un crédit d'impôt de 1 600 €** pour l'accueil d'un apprenti jusqu'à bac + 2. Le montant du crédit d'impôt est porté à 2 200 € pour certains publics, notamment les apprentis handicapés.
- **Des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage** (bonus alternants, frais de stage, dons en nature).

Si votre apprenti a été embauché entre le 1^{er} juin 2016 et le 31 mai 2017, il pourra percevoir une **aide de 335 €**. Certaines régions offrent une aide pour passer le permis de conduire, pour l'équipement professionnel, pour le transport...

Des sites dédiés pour vous aider dans le recrutement

Le Portail de l'alternance permet de gérer en ligne les contrats d'apprentissage : initialisation des contrats, impression de cerfas pré-remplis, gestion dématérialisée de vos contrats.

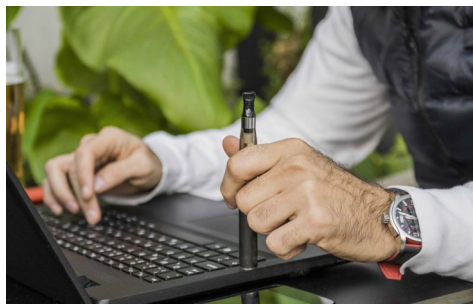
Le site Sylae permet de demander vos aides, notamment l'aide TPE : n'oubliez pas de faire vos déclarations, sinon vous ne recevrez pas les aides. Votre service employeurs peut vous accompagner dans ces démarches.

Le site de l'ASP (Agence de Services et de Paiement) permettra au jeune de demander son aide apprenti.

Réponses à vos questions

Par
Agnès QUERNÉ-CLEMENT

La cigarette (électronique) dans l'entreprise



Il est interdit de fumer dans les entreprises, qu'en est-il du vapotage ?

Depuis le 01/02/2007, il est interdit de fumer dans les locaux affectés à l'ensemble du personnel et dans les locaux de travail, y compris les bureaux individuels.

A compter du 01/10/2017, l'usage de la cigarette électronique sera également interdit dans certains lieux collectifs, notamment dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

Sont considérés comme étant des lieux de travail pour le vapotage, les locaux recevant des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, fermés et couverts, et affectés à un usage collectif.

L'utilisation de la cigarette électronique est donc :

- permise dans les bureaux individuels, sauf indication contraire du règlement intérieur ;
- expressément exclue dans les locaux de travail accueillant du public.

Comment formaliser l'interdiction de fumer et de vapoter ?

Le principe de l'interdiction de fumer et de vapoter doit être rappelé par un affichage obligatoire,

apposé aux entrées des bâtiments ainsi qu'à l'intérieur, dans des endroits visibles et de manière apparente.

En tant qu'employeur, suis-je tenu de prévoir des emplacements pour fumer et vapoter ?

Non. Mais si l'employeur le souhaite, il doit respecter des normes spécifiques.

Suis-je obligé d'accorder des pauses aux salariés fumeurs / vapoteurs ?

En dehors des temps de pause obligatoires, il s'agit d'une simple tolérance.

Ce temps n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, sauf décision plus favorable de l'employeur.

Quelles sont les sanctions encourues par le salarié ?

La sanction disciplinaire peut aller de l'avertissement au licenciement pour faute grave, selon les circonstances.

Sanctions pénales :

Interdiction de fumer : amende prévue pour les contraventions de 3^e classe.

Interdiction de vapotage : amende pour les contraventions de 2^e classe.

Le contrôle du respect de la réglementation est assuré notamment par les agents et officiers de police judiciaire ainsi que par les agents de l'inspection du travail.

Quelles sont les sanctions encourues par l'employeur ?

Interdiction de fumer : en cas d'emplacement non conforme pour les fumeurs ou de la non mise en place de la signalisation obligatoire : amende prévue pour les contraventions de 4^e classe.

Interdiction de vapotage : non mise en place de la signalisation obligatoire : amende prévue pour les contraventions de la 3^e classe.

Le conseil du juriste :

L'inscription d'une clause au sein du règlement intérieur élargissant le champ de l'interdiction de fumer à l'utilisation de la cigarette électronique est indispensable.

Veillez à actualiser votre règlement intérieur. Si vous n'en avez pas, une note de service peut suffire.

MONTANT DES AMENDES PÉNALES POUR CONTRAVENTION

CLASSE DE LA CONTRAVENTION	MONTANT (PERSONNE PHYSIQUE)	MONTANT (PERSONNE MORALE)
2 ^e classe	150 €	750 €
3 ^e classe	450 €	2 250 €
4 ^e classe	750 €	3 750 €

La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

Direction de la publication :

Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes

Comité de rédaction :

Agnès QUERNE-CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Emilie VERRIER - Cerfrance Alliance Centre

Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance- Midi-Méditerranée

et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

Conception :

Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes

Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes