



POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE



BAKER TILLY
FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

Chers lecteurs,

Nous sommes heureux de vous présenter l'actualité sociale de ces derniers mois.

A la une :

Nouvelle présentation obligatoire du bulletin de paie.
Santé au travail : le froid est là, prémunissez-vous.

Nouveautés paies 2018 :

- le calcul des effectifs,
- le calcul du plafond de la sécurité sociale,
- hausse de la CSG et suppression des cotisations salariales maladie et chômage.

Suite des ordonnances MACRON sur le thème de la rupture du contrat de travail :

- modèles de lettres de licenciement,
- les prescriptions revisitées.

En bref :

Une ordonnance « balai ».

La VAE.

Les dons de jours de repos.

Les chiffres clefs pour 2018.

Nous vous souhaitons une belle et heureuse année 2018 !

Le Pôle Social.



N°49

JANVIER 2018

LA UNE

NOUVELLE PRESENTATION OBLIGATOIRE DU BULLETIN DE PAIE AU 1ER JANVIER 2018

A compter du 1^{er} Janvier 2018, le bulletin de paie remis au salarié devra respecter **un nouveau modèle**, quel que soit l'effectif de l'entreprise. (Décret n° 2016-190 du 25 Février 2016).

Le bulletin clarifié prévoit :

- **Un regroupement des cotisations par rubrique en fonction du risque couvert :**
 - ❖ Santé : la rubrique santé regroupera les cotisations assurance maladie, maternité, prévoyance et complémentaire santé,
 - ❖ Accident du travail / maladie professionnelle,
 - ❖ Retraite : cette rubrique regroupera l'assurance vieillesse de base, la retraite complémentaire et éventuellement la retraite supplémentaire,
 - ❖ Assurance chômage : cette rubrique regroupera la cotisation Chômage, l'AGS et l'APEC.
- **Un regroupement des contributions dues uniquement par l'employeur sous une rubrique intitulée « Autres contributions dues par l'employeur » :** les cotisations faisant uniquement l'objet de cotisations patronales seront regroupées dans cette rubrique commune (versement transport, Fnal, forfait social, contribution solidarité autonomie, taxe d'apprentissage, etc.).
- **La création d'une rubrique intitulée « Cotisations statutaires ou prévues par la convention collective » :** cette rubrique comportant notamment les cotisations à la Caisse des Congés Payés.
- **La suppression de certaines mentions jusqu'alors obligatoires :**
 - l'organisme auprès duquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale et le numéro cotisant ;
 - les taux de cotisations patronales.

➤ **L'ajout de nouvelles mentions obligatoires :**

- montant total des exonérations et allègements de cotisations dont a bénéficié l'employeur : Réduction FILLON, taux réduit de cotisation d'allocations familiales, exonération ZRR, exonération ZFU ...
- coût total du travail pour l'employeur, correspondant du salaire brut majoré des cotisations patronales mais diminué des exonérations et allègements de cotisations.
- mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr.

Vous trouverez ci-dessous un exemple de la nouvelle présentation du bulletin de paie « Non cadre » :

Éléments de paie	Base	Taux	A déduire	A payer	Charges patronales		
Salaire de base	151.67	13.1865		2 000.00			
Salaire brut				2 000.00			
Santé							
Sécurité Sociale - Mal. Mat. Inval. Décès	2 000.00	0.7500	15.00		2 000.00	12.8900	257.80
Complémentaire - Mal. Mat. Inval. Décès	2 000.00	0.3700	7.40		2 000.00	0.3700	7.40
Complémentaire - Santé			23.50				23.50
Accidents du travail & mal. professionnelles					2 000.00	1.1000	22.00
Retraite							
Sécurité Sociale plafonnée	2 000.00	6.9000	138.00		2 000.00	8.5500	171.00
Sécurité Sociale déplafonnée	2 000.00	0.4000	8.00		2 000.00	1.9000	38.00
Complémentaire Tranche 1	2 000.00	3.9000	78.00		2 000.00	5.8500	117.00
Famille & Sécurité Sociale					2 000.00	3.4500	69.00
Assurance chômage	2 000.00	2.4000	48.00		2 000.00	4.2000	84.00
Cot. statutaires ou prévues par la convention collective							
Contribution ADESATT					2 000.00	0.0200	0.40
Autres contributions dues					2 000.00	1.0010	20.02
CSG non imposable à l'impôt sur le revenu	1 995.90	5.1000	101.79				
CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu	1 995.90	2.9000	57.88				
Allègement de cotisations							- 172.60
Total des cotisations et contributions			477.57				637.52
Réintégration fiscale	23.50						
Net à payer				1 522.43			

SANTÉ AU TRAVAIL

LE FROID EST LÀ : PREMUNISSEZ-VOUS !

Une instruction interministérielle organise comme chaque année la prévention de l'impact d'une vague de froid sur les conditions de travail de vos salariés.

L'administration rappelle que des actions doivent être mises en place en cas de vague de froid afin de limiter les accidents du travail liés à des **températures particulièrement basses. De manière globale, l'employeur doit veiller à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs en toute circonstance.**

Cette instruction concerne le travail dans un local ouvert ou non (entrepôts) et à l'extérieur (BTP, transports, commerce de détail – notamment les étalages extérieurs) ou les secteurs dans lesquels des salariés utilisent des véhicules pour les besoins de leur activité professionnelle dans des conditions de verglas ou de neige.

Les mesures à prendre sont des **actions de prévention** :

- Veiller à l'aménagement des postes de travail : chauffage adapté, boissons chaudes, séchage et/ou stockage de vêtements de rechange, ... ;
- Organiser le travail dans ce sens : planification des activités, limitation du temps de travail en extérieur, pauses adaptées, temps de récupération après une exposition à des températures très basses, ... ;
- Fournir un équipement et des vêtements de travail adaptés contre le froid : la tenue doit être adaptée aux équipements de protection individuelle contre d'autres risques (travail en hauteur, masques, ...) ;
- Avoir une vigilance quant aux chauffages générant du monoxyde de carbone.

NOUVEAUTES PAIE EN 2018

NOUVELLES MODALITES DE DETERMINATION DE L'EFFECTIF

De nouvelles dispositions s'appliqueront à compter du 1er Janvier 2018 pour la détermination de l'effectif annuel 2017.

Ces nouvelles règles sont donc à prendre en compte pour déterminer le seuil de déclenchement des cotisations 2018.

COTISATIONS CONCERNEES :

Les nouvelles règles de décompte des effectifs concerneront dorénavant les dispositifs suivants :

- **Recouvrement des cotisations sociales** : détermination de la date et de la périodicité du versement des cotisations et contributions et date de souscription de la DSN ;
- **Contrôle sur pièces** dans les entreprises de moins de 11 salariés ;
- **Tarification des AT** ;
- Contribution **FNAL** et **forfait social** sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire ;
- **Participation des employeurs à l'effort de construction** ;
- **Déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires** ;
- Exonération de cotisations patronales de sécurité sociale dans les **ZRR** et **ZRU** ;
- Exonération de cotisations patronales de sécurité sociale dite « **LODEOM** ».

A NOTER :

- ❖ Les nouvelles règles de décompte ne concerneront pas la participation des employeurs à la formation professionnelle continue et les dispositions relatives à l'apprentissage.
- ❖ Pour le calcul des seuils « Droit du Travail » (représentants du personnel, participation, règlement intérieur, ...), des règles spécifiques différentes de celles-ci-dessous exposées continueront de s'appliquer.

CALCUL DE L'EFFECTIF :

A compter de 2018, l'effectif pris en compte sera **l'effectif moyen de l'année civile précédente**. Pour mémoire, dans le système antérieur, l'effectif « Sécurité Sociale » était calculé au 31 Décembre de l'année précédente, sans calcul de moyenne.

L'**effectif salarié annuel** correspondra à la **moyenne** du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente, tous établissements confondus.

Les mois au cours desquels **aucun salarié n'est employé** ne sont pas pris en compte pour établir cette moyenne.

L'effectif salarié annuel de l'employeur est arrondi, s'il y a lieu, au centième.

1. Salariés et mandataires sociaux pris en compte

Pour la détermination de l'effectif, devront être comptabilisés :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail ;
- les gérants minoritaires et égalitaires de SARL ;
- les présidents du CA, les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués des sociétés anonymes et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme ;
- les présidents et dirigeants des SAS et des sociétés d'exercice libéral par actions simplifiées ;
- les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués des institutions de prévoyance, des unions d'institutions de prévoyance et des sociétés de groupe assurantiel de protection sociale.

Seront en revanche exclus du décompte des effectifs :

- les salariés en CDD remplaçant un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent ;
- les stagiaires ;
- les personnes mises à disposition par une entreprise extérieure ou une entreprise de travail temporaire ;
- les volontaires en service civique ;
- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation, jusqu'au terme prévu par le contrat si celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée ;
- les titulaires d'un CIE ou CAE : uniquement pendant la durée d'attribution de l'aide financière.

À NOTER : Ces trois dernières catégories de salariés seront intégrées à l'effectif pour les calculs concernant **la tarification des risques AT/MP**.

2. Salariés pris en compte à proportion de leur durée de travail et de présence

Les salariés à **temps plein** seront intégralement pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au cours du mois. Un salarié à temps plein compte donc pour une unité.

Les salariés à **temps partiel** seront pris en compte, en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Au titre du mois visé, toutes ces personnes sont décomptées dans l'effectif de l'entreprise **à due proportion du nombre de jours du mois** pendant lequel elles ont été employées.

3. Cas particuliers de la première embauche et du transfert d'entreprise

En cas de **1^{ère} embauche**, il est prévu que, pour l'année de création du premier emploi sous contrat de travail dans l'entreprise, l'effectif à prendre en compte sera **celui présent le dernier jour du mois au cours duquel a été réalisée la 1^{ère} embauche.**

En cas de **modification de la situation juridique de l'employeur**, l'effectif à prendre en compte pour l'année au cours de laquelle les contrats sont transférés correspondra à **l'effectif présent le dernier jour du mois au cours duquel a été réalisé le transfert des contrats de travail.**

NOUVELLES MODALITES DE CALCUL DU PLAFOND

A partir du 1^{er} Janvier 2018, en application du Décret n° 2017-2058 du 9 Mai 2017, les modalités de détermination du plafond à prendre en compte lors de chaque paie (PMSS) pour le calcul des cotisations plafonnées sont modifiées.

Toutes les cotisations plafonnées seront concernées par ce nouveau calcul : cotisation d'assurance vieillesse ; contribution FNAL au taux de 0,10% ; cotisations de retraite complémentaire ARRCO/AGIRC (y compris AGFF et CET) ; contributions d'assurance chômage et cotisation AGS ; cotisation APEC due pour les salariés CADRES et assimilés.

INCIDENCES DE LA PERIODICITE DE LA PAIE SUR LA DETERMINATION DU PLAFOND :

En cas de paiement mensuel, les cotisations plafonnées sont déterminées chaque mois **dans la limite de la valeur mensuelle du Plafond de Sécurité Sociale (PMSS).**

Toutefois, le plafond sera adapté lorsque la rémunération n'est pas mensuelle (exemple : 3 PMSS pour un VRP multicartes dont les commissions sont versées tous les trois mois).

TEMPS PARTIEL :

Pour les salariés à temps partiel, l'employeur sera en droit de corriger le plafond de la paie dans les conditions suivantes comme auparavant. Mais la méthode de correction évolue : celle-ci s'effectuera **proportionnellement à la durée de travail mensuelle inscrite au contrat de travail conclu à temps partiel au titre de la période d'emploi rapportée à la durée de travail mensuelle à temps plein.**

Si le salarié à temps partiel accomplit des **heures complémentaires** sur la période de paie, alors celles-ci viendront majorer la durée de travail prise en compte pour le calcul du plafond.

Exemple : si un salarié mensualisé effectuant 20 heures par semaine accomplit 10 heures complémentaires au cours du mois de janvier 2018, le plafond à retenir pour la paie de ce mois sera calculée de la façon suivante : $[PMSS \times (86,67 + 10) / 151,67]$.

A NOTER : Comme par le passé, le dispositif de correction du plafond ne sera pas applicable :

- aux salariés ayant signé une **convention individuelle de forfait annuel en jours**, ces salariés étant considérés à temps complet quel que soit le nombre de jours prévu à la convention ;
- aux salariés dont l'emploi donne lieu à des **taux, assiette ou montant spécifiques de cotisations** ;
- aux salariés **travaillant régulièrement et simultanément pour plusieurs employeurs** ayant opté pour le dispositif du prorata de plafond « multi-employeurs » ;
- aux **personnels intérimaires** des entreprises de travail temporaire ;
- aux salariés **en activité partielle indemnisée**.

CUMUL D'EMPLOIS :

Pour tout assuré travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs, le plafond sera proratisé selon la formule suivante :

$$PMSS \times \text{saire perçu chez chaque employeur} / \text{total des salaires perçus}$$

Ce mécanisme est identique à celui en vigueur jusqu'au 31 Décembre 2017.

A NOTER : Pour les salariés à temps partiel cumulant plusieurs emplois, la possibilité offerte à l'employeur de choisir entre le mécanisme de prorata des salariés à employeurs multiples et le dispositif de correction prévu pour les salariés à temps partiel est maintenue après le 1^{er} Janvier 2018.

ABSENCE, EMBAUCHE ET DEPART DE L'ENTREPRISE :

A compter du 1^{er} Janvier 2018, les absences suivantes pourront être neutralisées :

- contrat de travail ne couvrant pas l'intégralité de la période de paie (embauche/sortie de l'entreprise au cours de la période de paie) ;
- périodes d'absence n'ayant pas donné lieu à rémunération, **sans que l'absence couvre nécessairement l'intégralité de la période de paie** ;
- périodes d'activité partielle indemnisées ;
- périodes de chômage-intempéries indemnisées ;
- périodes d'absence pour congés payés lorsque les indemnités correspondantes sont versées au salarié par une Caisse de congés payés.

EMBAUCHE ET DEPART DE L'ENTREPRISE :

En cas d'embauche ou de sortie en cours de mois, la réduction s'effectuera **à proportion du nombre de jours d'emploi calendaires** et non plus par trentièmes.

AUGMENTATION DE LA CSG, SUPPRESSION DES COTISATIONS SALARIALES MALADIE ET CHOMAGE.

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2018 et la Loi de finances 2018, toutes deux promulguées le 30 décembre 2017, sont venues confirmer les décisions annoncées en matière de pouvoir d'achat des salariés.

Ainsi à partir du 1^{er} janvier 2018, des modifications interviennent sur la feuille de paie. Les cotisations sociales vont baisser quant à la part salariale et ce, d'un montant supérieur à la hausse de la CSG ce qui permettra, mécaniquement une hausse du salaire net. En année pleine, soit dès 2019, ces mesures représenteront un gain de l'ordre de 263 euros pour un salarié au Smic et de 526 euros pour un salarié dont la rémunération atteint 2 Smic.

Hausse de la CSG

Le taux de CSG est revalorisé de 1,7 point dès le 1^{er} janvier 2018, passant de 7,5% à 9,2%.

Rappelons qu'il s'agit d'une cotisation salariale uniquement.

Cotisations salariales maladie et chômage

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2018 programme une suppression en deux temps des cotisations salariales maladie et chômage.

- Une première étape dès le **1^{er} janvier 2018** :
 - la cotisation salariale maladie, dont le taux est actuellement fixé à 0,75 %, est supprimée,
 - le taux de la contribution salariale d'assurance chômage est réduit de 1,45 point : il est donc ramené de 2,40 % à 0,95 %.
- A compter du **1^{er} octobre 2018**, la réduction du taux de la contribution salariale d'assurance chômage atteindra 2,40 points. A partir de cette date, la contribution salariale d'assurance chômage disparaît donc.

La suppression des cotisations et contributions salariales maladie et chômage concerne en principe tous les salariés, qu'ils appartiennent au régime général de la Sécurité Sociale ou au régime agricole.

A noter : Un décret devrait venir relever la cotisation patronale maladie pour 2018.

SUITE DES ORDONNANCES MACRON : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Sur le thème de la rupture du contrat de travail, les « ordonnances Macron » ont notamment prévu d'établir des modèles types de notification de licenciement et de réduire la prescription de la contestation de la rupture par le salarié.

C'est l'occasion pour nous de porter une attention particulière à ces deux sujets.

NOTIFICATION DU LICENCIEMENT AU MOYEN D'UN MODELE TYPE

L'ordonnance n°3 du 22 septembre 2017 permet à l'employeur de notifier au salarié son licenciement en s'aidant d'un modèle type de lettre rappelant les droits et obligations de chaque partie au contrat de travail, que le motif du licenciement soit personnel ou économique.

Ces modèles devraient faire l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux avant leur adoption par décret en Conseil d'Etat.

Six modèles de lettre de licenciement distinguent les types de licenciement suivants :

- Le licenciement pour motif disciplinaire ;
- Le licenciement pour inaptitude ;
- Le licenciement pour motif non disciplinaire ;
- Le licenciement pour motif économique individuel ;
- Le licenciement pour motif économique pour les petits licenciements collectifs ;
- Le licenciement pour motif économique pour les grands licenciements collectifs.

Il s'agit ici d'une aide proposée aux entreprises, et particulièrement aux TPE-PME mais l'utilisation de ces modèles reste bien évidemment facultative.

Toutefois, nous pouvons nous interroger sur le degré de précision de ces modèles quant à l'énoncé du motif de licenciement, la jurisprudence étant très stricte sur ce point. Comme antérieurement aux ordonnances MACRON, il restera donc de la responsabilité de l'employeur d'indiquer le motif de licenciement qui devra être réel, objectif, sérieux et démontrable, en accord avec la jurisprudence et formulé dans des termes conformes à la réglementation en vigueur.

L'ordonnance prévoit également **la possibilité pour l'employeur de préciser a posteriori les motifs énoncés dans la lettre de licenciement**, ce qui jusqu'à présent était impossible.

Ainsi, les motifs énoncés dans la lettre de licenciement pourront, après sa notification, être précisés par l'employeur, soit à son initiative, soit à la demande du salarié, dans les délais et conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

De plus, à défaut pour le salarié d'avoir demandé à l'employeur de préciser les motifs énoncés dans la lettre, l'irrégularité constituée par une insuffisance de motivation ne privera pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse. L'indemnité ne pourra, dans ce cas, excéder un mois de salaire.

Enfin, l'ordonnance prévoit que la nullité encourue ne dispense pas le juge d'examiner l'ensemble des griefs énoncés, pour en tenir compte, le cas échéant, dans l'évaluation de l'indemnité à allouer au salarié. L'indemnité pourra donc être minorée dans certains cas en fonction des autres griefs.

Ces dispositions, dont l'entrée en vigueur est subordonnée à la publication de décrets d'application, seront applicables à la date de cette publication et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Même si l'ordonnance prévoit pour l'employeur la possibilité de notifier au salarié son licenciement grâce à un modèle type, la motivation et les procédures de licenciement restent complexes. En effet, cette réforme ne touche principalement qu'à la forme et non au fond. Nous vous conseillons de contacter votre expert-comptable pour un conseil personnalisé.

LES PRESCRIPTIONS REVISITEES

Désormais, **toute action en justice portant sur la rupture du contrat de travail** (motif, montant de l'indemnité de rupture, ...) **se prescrit par 12 mois** à compter de la notification de la rupture (article L 1471-1 du Code du travail).

Sont concernées :

- la contestation du motif et de la procédure de licenciement (personnel ou économique),
- la contestation de la rupture par adhésion au contrat de sécurisation professionnelle (CSP),
- la rupture d'un CDD en raison de sa requalification en CDI,
- les ruptures anticipées du CDD visées par le Code du travail,
- la rupture conventionnelle,
- la démission,
- la prise d'acte,
- la mise en retraite par l'employeur ou le départ volontaire à la retraite.

En revanche :

- Les actions relatives à l'exécution du contrat de travail demeurent soumises à la prescription de deux ans (article L 1471-1 du Code du travail).
- La prescription des salaires est toujours de trois ans (article L 3245-1 du Code du travail).
- La prescription des discriminations (article L 1134-5 du Code du travail) et des harcèlements (moral ou sexuel) reste fixée à cinq ans (article 2224 du Code civil).

Enfin, dans l'objectif de « sécuriser » les accords d'entreprise, la loi prévoit désormais que toute action en nullité, de tout ou partie d'un accord collectif, doit être engagée dans les deux mois (article L 2262-14 du Code du travail) et non plus dans le délai de cinq ans jusqu'alors applicable. Le point de départ de l'action est la notification de l'accord aux organisations syndicales ou sa publication dans la nouvelle base de données nationale.

EN BREF

L'ORDONNANCE BALAI ...

Une sixième ordonnance corrective (dite « balai ») n° 2017-1718 datée du 20 décembre 2017 a été publiée le 21 décembre 2017.

Elle vient principalement corriger certaines erreurs de forme et compléter les 5 ordonnances du 22 septembre dernier visant à réformer le Code du travail.

A noter : le Ministère du Travail a confirmé qu'il préparait une septième ordonnance, sur le détachement, en vue de son adoption avant la fin du mois de février 2018. Elle devrait porter sur trois points : la mise en place d'accords bilatéraux entre la France les États voisins, visant à faciliter le détachement transfrontalier, la liste d'activités pour lesquelles il n'y aurait pas d'obligation de déclaration et la création d'une nouvelle contribution forfaitaire pour les entreprises ne respectant pas leurs obligations en la matière.

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet de faire reconnaître une expérience professionnelle afin d'obtenir une certification.

Les modalités de mise en place de la Validation des Acquis de l'Expérience ont été revues au 1^{er} Octobre 2017.

Ce qui change :

- La diminution des années d'expérience, qui passe de 3 années à une année. Celle-ci peut être en continu ou non.
- Élargissements des formations éligibles à la VAE (Activités salariées ou non salariées, les sports de haut niveau, les activités bénévoles ou volontaires...).
- Élargissements des périodes d'activité prises en compte (les stages pratiques, les formations en contrat d'apprentissage et professionnalisation ou encore les contrats uniques d'insertion, les périodes de mise en situation en milieu professionnel...).
- Jusqu'alors, la rémunération d'un congé VAE variait selon que le salarié demandeur était en CDD ou en CDI. Cette distinction est désormais supprimée. La limite de ce congé, d'une durée de 24 heures, peut être augmentée par un accord de branche ou d'entreprise pour les travailleurs ne disposant pas d'un niveau équivalent au baccalauréat ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

DONS DE JOURS : ELARGISSEMENT DES POSSIBILITES

A ce jour, le don de jours de repos à un salarié est possible si celui-ci est **parent d'enfant gravement malade**. 2 conditions sont sous-tendues :

- le salarié doit assumer la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans,
- l'enfant doit être atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Ce don de jours de repos devrait bientôt être étendu aux aidants familiaux.

Le 7 décembre dernier, les députés ont adopté à la grande majorité, **en première lecture**, une proposition de loi qui étendrait le dispositif de dons de jours de repos non pris aux **salariés aidants de personnes âgées dépendantes ou présentant un handicap**.

Dans la même logique que la loi existante pour enfant malade, un salarié pourra renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris (uniquement ceux excédant les 24 jours ouvrables) au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'une personne atteinte d'une perte d'autonomie « d'une particulière gravité » ou présentant un handicap.

La rémunération du salarié aidant sera ainsi maintenue pendant sa période d'absence. Cette période d'absence sera assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Nous attendons donc l'adoption définitive de la loi ...

CHIFFRES CLEFS 2018

SMIC

(Décret n° 2017-1719 du 20 décembre 2017).

Le taux horaire brut du SMIC est porté à **9,88 €** à compter du 1^{er} janvier 2018.
Soit un montant mensuel de **1498,50 €** pour un temps plein (151.67h).

MINIMUM GARANTI

Le minimum garanti (MG) est désormais de **3,57 €**.

PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE :

L'arrêté de relèvement du plafond 2018 du 5 décembre 2017 est paru au JO du 9 décembre 2017.

Le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) est porté à **39 732 €** en 2018, ce qui correspond à une revalorisation de 1,3% du plafond par rapport à sa valeur en 2017 (39 228 euros).

Soit un **nouveau plafond mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) égal à 3 311 €**.

GARANTIE MINIMUM DE POINTS (GMP)

(Circ. Agirc-Arrco 2017-07-DT du 16-10-2017).

La cotisation de garantie minimale de points est revalorisée en 2018. La cotisation annuelle est ainsi portée à **872,52 €** contre 844,56€ en 2017, soit **72,71 € mensuels** ainsi répartis :

- part patronale : 45,11€ ;
- part salariale : 27,60€.

Le salaire charnière annuel, au-dessous duquel les cotisations GMP sont susceptibles d'être appelées, sera de **39 732 €** en 2018.

TITRES RESTAURANT :

La limite d'exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu de la part patronale au financement des titres-restaurant passe à **5,43 €**.



BAKER TILLY FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

www.bakertillyfrance.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE - SOCIAL - AUDIT - CONSEIL

76, avenue des Champs-Élysées
75008 PARIS

Tél. : +33 (0)1 42 89 44 43

Mail : contact@bakertillyfrance.com