

## A LA UNE : LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2018

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 a été **définitivement adoptée par le Parlement le 4 décembre 2017**.

Sous réserve de la décision à intervenir du **Conseil constitutionnel qui a été saisi le 7 décembre 2017** – et qui rendra sa décision prochainement – les principales mesures sont détaillées ci-dessous.

### Augmentation du taux de la CSG

Afin de **faire basculer une partie du financement de la protection sociale des cotisations salariales vers la CSG**, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les taux de la CSG applicables aux revenus d'activité (salaires et revenus non salariaux) et aux pensions de retraite et d'invalidité augmentent de 1,7 point.

Les nouveaux taux sont donc les suivants :

- **revenus d'activité : 9,2%** (7,5% en 2017) ;
- **pensions de retraite et d'invalidité : 8,3%** (6,6% en 2017).

### Baisse des cotisations salariales

La hausse du taux de la CSG est compensée par une suppression des cotisations salariales maladie et chômage pour les travailleurs salariés.

**La cotisation salariale maladie qui s'élève actuellement à 0,75% est supprimée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.**

S'agissant de la **cotisation salariale d'assurance chômage**, elle est :

- diminuée de 2,40% à **0,95%** à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 ;
- **supprimée** à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2018.

### Transformation du Cice en baisse des cotisations patronales

A partir du 1<sup>er</sup> janvier **2019** le Cice (Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) sera transformé en allègement de cotisations patronales.

**La cotisation patronale d'assurance maladie sera ainsi réduite de 6 points pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 2,5 Smic.**

**Les cotisations patronales d'assurance chômage et de retraite complémentaire seront comprises dans le champ d'application de la réduction générale de cotisations patronales.**

### Diminution de la contribution patronale spécifique sur les AGA

La contribution patronale à laquelle sont soumises les attributions gratuites d'actions assise sur leur valeur à la date d'acquisition est **abaissée de 30% à 20%**.

Seules seront concernées les actions gratuites qui ont été attribuées par une décision de l'assemblée générale extraordinaire postérieure à la publication de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018.

### Amélioration de l'indemnisation des victimes de maladies professionnelles

Il est prévu, pour les maladies professionnelles déclarées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, que la prise en charge de la victime prenne effet à partir « *de la date de la **première constatation** médicale de la maladie* ».

Le but est que **l'indemnisation du salarié victime démarre dès les premiers symptômes de la maladie** et non plus seulement au moment où le médecin établit un lien entre la maladie et l'exposition professionnelle.

Toutefois, afin de limiter le risque qui pèse sur les entreprises auxquelles le sinistre est imputable, **la date de début d'indemnisation ne pourra remonter au delà d'un délai de deux ans avant la demande de reconnaissance de maladie professionnelle** adressée par le salarié.

---

### **L'intégration du RSI dans le régime général de sécurité sociale**

---

S'agissant des mesures applicables aux travailleurs indépendants, la loi de financement de la sécurité sociale prévoit en particulier **l'adossé progressif du RSI (régime social des indépendants) au**

**régime général de sécurité sociale**, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. **La fin de la période transitoire est prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2020**, date à compter de laquelle les caisses primaires d'assurance maladie gèreront en totalité la protection sociale des travailleurs indépendants.

**Seuls les régimes d'assurance maladie et d'assurance vieillesse de base seront adossés au régime général**, les régimes d'assurance invalidité décès et assurance vieillesse complémentaire resteront indépendants.

## **ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES**

---

### **Principe de neutralité**

---

(Cass. soc., 22 novembre 2017, n° 13-19.855)

Une salariée occupant un poste d'ingénieur d'études avait fait l'objet d'un licenciement disciplinaire pour avoir refusé d'ôter son foulard islamique lorsqu'elle intervenait chez les clients de la société. Elle a alors saisi la juridiction prud'homale, estimant avoir fait l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de ses convictions religieuses.

Les juges du fond ont jugé que son licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse. Saisie à son tour, la Cour de cassation a d'abord rappelé que *« l'employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise (...) une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe, philosophique ou religieux sur le lieu travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients »*.

La Cour de cassation tire ainsi les conséquences de deux arrêts rendus par la Cour de Justice de l'Union Européenne le 14 mars dernier (affaires C-188/15 et C-157/15), et **ajoute l'exigence que la clause de neutralité figure dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service.**

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel expliquant qu'en l'espèce aucune clause de neutralité ne figurant dans le règlement intérieur de l'entreprise ni dans une note de service, **le licenciement pour faute prononcé en raison du non-respect d'un ordre uniquement oral donné à une salariée et visant un signe religieux déterminé constituait une discrimination directe qui n'était pas justifiée dès lors qu'aucune contrainte objective ne s'opposait à ce que des fonctions d'ingénieur en informatique soient assurées par une salariée revêtant un foulard.**

---

### **Egalité de traitement**

---

(Cass. soc., 30 novembre 2017, n° 16-20.532)

Une société avait repris les contrats de travail de salariés à la suite de la perte du marché par leur employeur, en application de la convention collective nationale des entreprises de propreté. Or, certains salariés de cette société, eux-mêmes repris antérieurement, bénéficiaient d'une prime de treizième mois en application de l'obligation du nouvel employeur de maintenir la rémunération des salariés transférés lors de la reprise d'un marché. Les salariés nouvellement transférés avaient alors saisi le Conseil de prud'hommes, s'estimant victimes d'une inégalité de traitement et réclamant le bénéfice de la prime.

Revenant sur sa jurisprudence antérieure et poursuivant ainsi dans la lignée des arrêts rendus ces dernières années sur la notion d'égalité de traitement, **la Cour de cassation énonce que la différence de traitement entre les salariés dont le contrat de travail a été transféré en application d'une garantie d'emploi instituée par voie conventionnelle et les salariés de l'employeur entrant**, qui résulte de l'obligation à laquelle est tenu ce dernier de maintenir au bénéfice des salariés transférés les droits qui leur étaient reconnus chez leur ancien employeur au jour du transfert, **n'est pas étrangère à toute considération de nature professionnelle et se trouve dès lors justifiée au regard du principe d'égalité de traitement.**

---

### **Harcèlement moral**

---

(Cass. crim., 14 novembre 2017, n° 16-85.161)

En l'espèce un salarié avait été déclaré coupable de faits de harcèlement moral et avait donc été licencié. Il avait alors déposé une plainte pour dénonciation calomnieuse coupable de harcèlement moral. L'employeur s'était quant à lui constitué partie civile devant le juge pénal afin d'obtenir le paiement de dommages et intérêts en raison du préjudice qu'il estimait avoir subi.

Le salarié faisait valoir qu'aucune indemnisation n'était due à l'entreprise à défaut pour celle-ci de démontrer qu'il avait commis une faute lourde caractérisée par l'intention de nuire. La Cour de cassation a toutefois rejeté cet argument, énonçant que **l'employeur doit seulement démontrer que le préjudice qu'il a subi résulte directement de l'infraction commise par le salarié.**

En l'espèce la Cour relève que pour commettre les faits le salarié a outrepassé les pouvoirs hiérarchiques qu'il détenait et qu'il a ainsi terni l'image de l'entreprise auprès des autres salariés. Il est donc responsable d'un dommage

subi par l'employeur et doit être condamné à lui verser 500 euros à titre de dommages-intérêts.

**Ainsi, le salarié reconnu coupable de harcèlement moral qui a causé un préjudice à l'entreprise peut être condamné à lui verser des dommages-intérêts.**

---

### **Rupture conventionnelle**

---

(Cass. soc., 6 décembre 2017 n° 16-10.220)

En matière de rupture conventionnelle du contrat de travail la partie qui conteste la décision de la Direccte dispose d'un délai de douze mois pour agir à compter de l'homologation.

En l'espèce une rupture conventionnelle avait été signée le 8 octobre 2010. Compte tenu des délais de rétractation et d'examen de la Direccte l'homologation avait été implicitement acquise le 16 novembre 2010. Le salarié a par la suite saisi la juridiction prud'homale d'une demande en nullité de la convention de rupture, le 17 novembre 2011, mais sa demande a été déclarée irrecevable. **Le salarié a formé un pourvoi en cassation, expliquant qu'il n'avait pas été informé de la date d'homologation et qu'il ne connaissait donc pas le point de départ du délai de contestation, dès lors que l'homologation était intervenue implicitement.**

La Cour de cassation a toutefois confirmé l'irrecevabilité de sa demande, énonçant que la convention avait reçu exécution (le salarié avait en effet perçu son solde de tout compte ainsi que l'indemnité spécifique de rupture) et que le salarié avait donc disposé du temps nécessaire pour agir avant l'expiration du délai de contestation. Il en ressort qu'**un salarié ne peut pas faire valoir qu'il ne connaissait pas la date d'homologation implicite pour s'affranchir de la prescription.**

## EN BREF

L'Assemblée Nationale a adopté le 28 novembre 2017, en première lecture, le [projet de loi de ratification des cinq ordonnances « Macron »](#) du 22 septembre 2017. Le Sénat examinera à son tour ce projet de loi les 23 et 24 janvier 2018. La loi de ratification devrait donc être publiée au premier trimestre 2018.

Deux [décrets n° 2017-1646 et 2017-1647](#) du 30 novembre 2017 ont acté la suppression du contrat de génération en abrogeant les dispositions réglementaires afférentes. Les entreprises ayant conclu un contrat de génération avant le 23 septembre 2017 et qui auront déposé leur demande d'aide financière dans un [délai de 3 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail](#) pourront toutefois bénéficier de l'aide prévue.

Un [décret n° 2017-1968](#) portant diverses mesures relatives à la procédure suivie devant

le Conseil de prud'hommes a été publié le 17 décembre 2017.

Un [décret n° 2017-1702](#) relatif à la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement a été publié le 17 décembre 2017.

Un [décret n° 2017-1385](#) portant application des dispositions des articles 6 et 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a été publié le 17 décembre 2017.

Un [arrêté](#) portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2018 a été publié le 9 décembre 2017. Les valeurs du [plafond de la sécurité sociale pour 2018](#) sont les suivantes :

- jour : 182 euros ;
- mois : 3.311 euros ;
- 1 PASS : 39.732 euros ;
- 2 PASS : 76.464 euros.

## LE COIN DU PRATICIEN : LE TÉLÉTRAVAIL

Le cadre juridique du télétravail a été modifié par les dispositions de l'ordonnance « Macron » n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 24 septembre 2017. Depuis cette date le télétravail peut donc être mis en place dans les conditions ci-après exposées.

### Définition et caractéristiques

Aux termes de l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravail correspond à « **toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication** ».

Il ressort de ce texte que sont naturellement exclues de la notion de télétravail les tâches qui ne peuvent par définition pas se dérouler dans les locaux de l'entreprise (mission chez un client par exemple).

**Le télétravail revêt un caractère volontaire, et peut désormais s'exercer de manière régulière ou seulement occasionnelle**, le critère de régularité ayant été supprimé du code du travail.

Au regard de l'article L. 1222-11 du code du travail, le télétravail peut également être considéré comme un **aménagement du poste de travail rendu nécessaire afin de permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés en cas de circonstances exceptionnelles** (épidémie, force majeure).

### Mise en place

L'article L. 1222-9 du code du travail prévoit désormais qu'il ne peut être mis en place que « **dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique s'il existe** ».

L'accord collectif ou la charte doivent comporter les mentions suivantes :

- les **conditions de passage en télétravail** et les **conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail** ;
- les **modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail** ;
- les **modalités de contrôle du temps de travail** ou de **régulation de la charge de travail** ;
- la détermination des **plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le télétravailleur**.

Aux termes de l'article 40 de l'ordonnance « Macron » précitée, les **stipulations des accords et chartes qui seront mises en place se substitueront, s'il y a lieu, aux clauses contraires ou incompatibles des contrats de travail** conclus antérieurement à la publication de l'ordonnance, à moins que le salarié ait exprimé son refus à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date de communication de l'accord ou de la charte dans l'entreprise.

L'article L. 1222-9 du code du travail précise qu'en l'absence de charte ou d'accord collectif **le télétravail peut être mis en place par tout moyen en cas de recours occasionnel au télétravail**.

A noter toutefois que **le projet de loi de ratification de l'ordonnance n° 2017-1387 tel qu'adopté par l'Assemblée nationale le 28 novembre dernier (cf. supra « En Bref ») prévoit d'étendre cette possibilité en cas de télétravail régulier**.

Par ailleurs, le salarié peut refuser le télétravail qui lui serait proposé, étant précisé que le **refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail**.

L'article L. 1222-9 du code du travail précise en outre désormais que de son côté **l'employeur**

**qui refuse le passage en télétravail au salarié qui occupe un poste éligible à ce type d'emploi doit le motiver.**

---

### **Statut du télétravailleur**

---

Il est maintenant expressément prévu à l'article L. 1222-9 du code du travail que **le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que ceux applicables aux salariés qui exécutent leur travail dans les locaux de l'entreprise**, notamment en ce qui concerne l'accès aux informations syndicales, la participation aux élections professionnelles et l'accès à la formation.

Le télétravailleur doit par ailleurs bénéficier, aux termes de l'article L. 1222-10 3° du code du travail, d'un **entretien annuel** portant sur ses conditions d'activité et sa charge de travail.

Enfin, le télétravailleur bénéficie des dispositions relatives aux accidents du travail dès lors que l'article L. 1222-9 du code du travail énonce clairement que le **caractère professionnel de l'accident est présumé lorsqu'il survient sur le lieu où est exercé le télétravail et pendant l'exercice de l'activité professionnelle**. Ce principe ne pose pas de difficulté en présence d'un salarié dont les horaires de travail sont précisément définis mais peut s'avérer plus incertain s'agissant par exemple des salariés en forfait jours qui ne sont pas soumis à de tels horaires. Dans ce second cas il est nécessaire de démontrer que le salarié a été victime de l'accident pendant l'exercice de son activité professionnelle.

---

### **Prise en charge des coûts par l'employeur**

---

Jusqu'à présent le code du travail prévoyait que l'employeur devait prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail.

Si cette disposition légale a été supprimée, **le rapport au Président de la République du 22 septembre 2017 préconisait toutefois d'envisager les modalités de prise en charge de ces coûts dans l'accord collectif ou la charte** mettant en place le télétravail.

## VIE DU CABINET

Mickaël d'Allende est intervenu le 13 décembre 2017 auprès des étudiants du Master 2 Droit et pratique des relations de travail de l'Université Paris II (Panthéon-Assas) sur les règles de procédure en matière de licenciement pour motif personnel.

Mickaël d'Allende est intervenu le 15 décembre 2017 auprès des étudiants du DJCE de Montpellier sur les aspects sociaux de la transmission d'entreprise.

Mickaël d'Allende et Marine Buso ont coécrit deux articles dans la Semaine Juridique Social n° 49 du 12 décembre 2017, intitulés « *Travail le dimanche : violation d'un arrêté préfectoral de fermeture et pouvoirs du juge des référés* » et « *Interprétation de dispositions conventionnelles relatives aux majorations salariales pour travail de nuit un jour férié* ».

**ALTANA**  
VOCATS • PARIS

---

45 rue de Tocqueville • 75017 Paris, France  
Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00  
[www.altanalaw.com](http://www.altanalaw.com)

---

