

CONDITIONS DE TRAVAIL (durée, rupture, CDD...)

➤ **Les futures modalités des ruptures amiables dans le cadre d'un accord collectif.**

Deux projets de décret (l'un pris en Conseil d'État et l'autre simple), examinés le 7 novembre par le Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle), viennent fixer les modalités de mise en œuvre des nouvelles dispositions relatives aux ruptures amiables mises en place par l'ordonnance n° 2017-1387 du 23 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail. Les dispositifs visés sont le congé de mobilité et la rupture conventionnelle collective, qui devront être organisés par accord de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et hors de tout licenciement économique.

➤ **Les modalités de l'obligation de reclassement bientôt modifiées.**

Selon un projet de décret d'application de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, la liste des informations imposées dans les offres de reclassement proposées aux salariés en cas de licenciement économique devrait être réduite, puisque la rémunération précise, la nature du contrat et la langue de travail ne sont désormais plus des informations obligatoires à renseigner. Le projet prévoit également qu'en cas de candidatures multiples sur un même poste, la liste devrait notamment fixer les critères de départage. Par ailleurs, chaque offre devrait définir le délai de réponse écrite du salarié dans la limite d'un minimum d'un mois à compter de sa publication.

LS 7/11
Page 1

LS 8/11
Page 4

PROTECTION SOCIALE

➤ **Décalage de la paie : un courrier des Urssaf à venir pour aider les entreprises concernées à s'adapter à la nouvelle règle de rattachement des cotisations sociales.**

Un courrier des Urssaf sera très prochainement adressé aux entreprises pratiquant le décalage de paie pour indiquer la marche à suivre face à la nouvelle règle de rattachement des cotisations à la période d'emploi, tiré du décret n° 2016-1567 du 21 novembre 2016, devant entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

En effet, jusqu'ici les cotisations étaient calculées en fonction des taux et du plafond en vigueur au moment du versement des rémunérations. Cela implique, pour les rémunérations versées de janvier 2017 à janvier 2018, d'être soumises à 13 plafonds au total. À partir du 1^{er} janvier 2018, les rémunérations versées seront soumises aux taux de cotisations et aux plafonds de sécurité sociale applicables à la période d'emploi et non au versement réel des rémunérations.

➤ **Modifications du calcul des cotisations sociales au 1^{er} janvier : les incidences pour l'Agirc et l'Arrco.**

Circ. AGIRC-ARRCO n° 2017-09-DRJ du 27 octobre 2017

Les régimes de retraite complémentaire des salariés du privé prennent en compte, dans une circulaire commune du 27 octobre 2017, l'impact sur les cotisations Agirc et Arrco de l'entrée en vigueur de nouvelles modalités de calcul des cotisations sociales dans le régime général au 1^{er} janvier 2018. Ces nouveautés concernant à la fois la définition des taux de cotisations et des plafonds applicables aux rémunérations.

➤ **PLFSS pour 2018 : les députés favorables, en première lecture, à la suppression du RSI.**

Projet de loi du 31 oct. 2017 (financement de la sécurité sociale pour 2018)

Le 31 octobre 2017, les députés ont adopté en première lecture le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2018. Son article 11, relatif à la suppression progressive du régime social des indépendants (RSI), n'a certes pas été remis en cause dans son fondement, mais a été précisé quant à son assimilation au régime général.

➤ **PUMA : l'établissement et le recouvrement de la cotisation spécifique maladie sont précisés.**

D. n° 2017-1530 du 3 novembre 2017, JO 4 novembre

La cotisation spécifique maladie due par certains bénéficiaires de la protection universelle maladie (PUMA) est fixée en fonction d'informations nominatives, et personnelles, déclarées pour l'établissement de l'impôt sur le revenu dont ne disposent pas l'Urssaf, organisme recouvreur de la cotisation. C'est pourquoi un décret du 3 novembre 2017 précise les modalités de mise en œuvre du traitement automatisé de données à caractère personnel, autorisant l'Acoss et les Urssaf à traiter de ces informations en provenance de l'administration fiscale.

➤ **La négociation de la fusion des régimes Agirc et Arrco bloque sur la gouvernance**

Le top départ de la négociation Agirc-Arrco a été lancé le 8 novembre 2017. Les partenaires sociaux se sont ainsi retrouvés pour négocier les détails de la fusion des régimes de retraites complémentaires (transformation des cotisations et contributions spécifiques aux cadres, pilotage stratégique du régime et valeur de service du point, droits familiaux et pensions de réversion, notamment). Le seul aspect qui reste à éclaircir d'ici à la fin de la négociation, prévue pour le 17 novembre prochain : la gouvernance.

LS 8/11
Pages 1-2

LS 8/11
Pages 2-3

LS 8/11
Page 3

LS 9/11
Page 3

LS 10/11
Pages 2-3

LS 9/11 Page 2	<p>➤ Le plafond de la sécurité sociale serait porté à 3 311 euros par mois en 2018.</p> <p>Selon un projet d'arrêté soumis aux caisses de sécurité sociale, le plafond de la sécurité sociale devrait être fixé à 3 311 € par mois (39 732 € par an) pour 2018, soit une hausse de 1,30 % par rapport à 2017 (3269 € par mois). L'arrêté en question doit encore paraître fin novembre-début décembre au Journal officiel pour officialiser ce chiffre.</p>
FORMATION	
LS 8/11 Page 4	<p>➤ Les industries de l'habillement prolongent d'un an leur contribution formation spécifique.</p> <p><i>Avenant du 6 juillet 2017 sur le financement de la formation dans les industries de l'habillement</i></p> <p>Le financement conventionnel de la formation dans les industries de l'habillement est prolongé d'un an pour les entreprises de 11 salariés et plus, selon un avenant en date du 6 juillet 2017, venant prolongé un accord de 2014 déjà étendu en 2015. Ainsi, une contribution complémentaire de 0,2 % s'ajoutant à la contribution légale de 1 % sera versée lors des collectes réalisées par Opcalia en février 2018 (sur les rémunérations de 2017).</p>
RELATIONS SOCIALES (droit syndical ; IRP ; conventions et accords)	
LS 7/11 Pages 2 à 3	<p>➤ La branche retraites complémentaires actualise ses dispositions sur le droit syndical.</p> <p><i>Accord du 13 septembre 2017 relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances dans la branche des institutions de retraite complémentaire</i></p> <p>Prenant en compte la loi Travail du 8 août 2016 ainsi que la loi Rebsamen du 17 août 2015, la branche des institutions de retraite complémentaire a conclu, le 13 septembre 2017, un accord relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances de la branche, mettant notamment en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et crée un « crédit temps syndical ».</p>
POLITIQUE SOCIALE	
LS 6/11 Pages 2 à 3	<p>➤ Contrat de génération : la suppression du dispositif bientôt finalisée.</p> <p>Le contrat de génération, dont le fondement légal a été supprimé par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, sera bientôt définitivement abrogé de la partie réglementaire du Code du travail, seul lieu où il subsiste encore aujourd'hui. C'est ce que prévoit un projet de décret en Conseil d'État et un projet de décret simple, examinés prochainement, le 7 novembre, par le Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles).</p>
SANTE ET QVT AU TRAVAIL	
LS 6/11 Pages 1 à 2	<p>➤ Les télécommunications définissent le cadre social de leur transformation numérique.</p> <p><i>Accord du 22 septembre 2017 relatif à l'accompagnement du développement numérique dans les télécommunications</i></p> <p>Un accord conclu par la branche des télécoms, le 22 septembre 2017, vise à accompagner au mieux les transformations liées au développement du numérique. Il définit 3 axes d'action touchant à la fois à la capacité d'utilisation des nouveaux outils numériques, à l'émancipation des utilisateurs de ces outils, mais aussi à leur protection. Ce texte, conclu pour une durée indéterminée, fera l'objet d'une demande d'extension.</p>
LS 9/11 Pages 1 à 2	<p>➤ Nexter réunit ses dispositions sur la qualité de vie au travail et l'égalité des chances.</p> <p><i>Accord du 14 septembre 2017 sur la qualité de vie au travail et l'égalité des chances dans l'UES Nexter</i></p> <p>Le constructeur français de véhicules militaires, UES Nexter, a signé le 14 septembre, un tout nouvel accord sur la qualité de vie au travail. Le texte, qui s'applique au 3 000 salariés de l'entité, et ce jusqu'à la mi-2020, vise à approfondir des actions initiées ces 10 dernières années, en termes d'égalité professionnelle, d'insertion des personnes en situation de handicap, de prévention des risques psychosociaux et d'exercice de la parentalité, en les englobant, pour être plus efficace, dans une démarche générale.</p>
LS 10/11 Pages 3-4	<p>➤ La transformation laitière conserve son dispositif de branche de prévention de la pénibilité.</p> <p><i>Accord du 29 juin 2017 relatif à la prévention de la pénibilité et au bien-être au travail dans la transformation laitière</i></p> <p>Pour les trois ans à venir, la transformation laitière maintient des dispositions de branche relatives à la prévention de la pénibilité physique et au bien-être au travail. Le précédent accord, signé en 2012 et arrivé à échéance fin février 2017, est remplacé depuis le 1er septembre, par un accord du 29 juin 2017.</p>
LS 9/11 Page 4	<p>➤ Les services de santé au travail s'engagent en faveur de l'emploi des personnes handicapées.</p> <p><i>Accord de branche du 21 juin 2017 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés</i></p> <p>Les partenaires sociaux de la branche des services de santé au travail interentreprises ont conclu, le 21 juin 2017, un accord relatif aux personnes handicapées. Le texte, déposé le 28 septembre à la DGT, crée notamment un espace internet dédié au handicap en vue d'informer et de sensibiliser les entreprises à ce sujet.</p>