
Sommaire

Brèves

I – Actualités sociales

1) *C'est le moment : de vérifier que vous êtes à jour de vos obligations en matière de mutuelle*

2) *Les nouveautés paie du 1er janvier 2018*

II – Actualités jurisprudentielles

Faute grave, même pour un fait isolé ?

- *Violation de la Clause de mobilité : cause réelle et sérieuse ou faute grave ?*
- *Télétravail – Salarié Itinérant indemnité d'occupation du domicile.*

III - Agenda

Brèves

Certificat de travail

Dans un arrêt du 6 décembre 2017, les juges rappellent que l'employeur peut être condamné à des dommages et intérêts en cas de remise tardive du certificat de travail si le salarié arrive à démontrer un préjudice.

La Cour de Cassation confirme par cet arrêt une nouvelle fois la fin de la notion de « préjudice nécessairement subi ». Les salariés pour obtenir des dommages et intérêts doivent rapporter la preuve de leur préjudice.

Cass. Soc. 6 décembre 2017

I – Actualités sociales

1) C'est le moment : de vérifier que vous êtes à jour de vos obligations en matière de mutuelle

Chaque début d'année, il est important de procéder à quelques vérifications des documents, en votre possession, permettant la dispense d'adhésion à la complémentaire santé de certains de vos salariés et de prévoir le calendrier de fin de couverture.

Pour mémoire, depuis le 1^{er} janvier 2016, tous les salariés doivent être couverts par un dispositif de garanties frais de santé comportant des garanties minimales fixées par la loi et respectant les conditions du contrat « responsable ». Le dispositif est obligatoire, mais, sous certaines conditions, des dispenses d'adhésion sont admises.



Il convient de distinguer deux catégories de dispenses : celles dites de plein droit et celles qui doivent être prévues par l'acte juridique régissant le régime.

Les dispenses d'ordre public, légales et réglementaires, plus communément appelées : dispenses de droit, sont les suivantes :

- Salariés présents au moment de la mise en place du régime par décision unilatérale avec contribution salariale. Si le financement est exclusivement patronal, ce cas de dispense doit être inséré dans la décision de l'employeur ;
- Salariés sous CDD ou contrat de mission dont la durée de la couverture collective et obligatoire frais de santé dont ils bénéficient est inférieure à 3 mois.
- Salariés bénéficiaires de la CMU complémentaire ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé, cette dispense ne jouant plus après la date à laquelle les intéressés cessent de bénéficier de la couverture ou de l'aide,
- Salariés couverts par une assurance individuelle des garanties de frais de santé au moment de la mise en place du contrat ou de l'embauche jusqu'à l'échéance du contrat.
- Salariés déjà couverts, pour les mêmes risques au titre d'un régime collectif obligatoire respectant les exigences des contrats responsables :
 - Ayants-droit et employeurs multiples
 - Régime local d'Alsace-Moselle
 - Contrat d'assurance groupe dits « Madelin »
 - Régime complémentaire relevant de la CAMIEG
 - Mutuelles des agents de l'état



Les autres cas de dispense doivent figurer dans l'acte juridique qui a institué le régime (Accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur par exemple), sont les suivants :

- CDD, contrats de mission et d'apprentissage dont la durée est $<$ à 12 mois même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs,
- CDD, contrats de mission et d'apprentissage dont la durée est \geq à 12 mois, sous réserve de justifier d'une couverture individuelle,
- Temps partiels et apprentis si la cotisation salariale est \geq à 10 % du salaire brut
- Salariés présents dans l'entreprise au moment de la mise en place de la décision unilatérale de l'employeur si le financement est exclusivement patronal
- Les demandes de dispense doivent être formulées par écrit et accompagnées des justificatifs, selon les cas, au moment de l'embauche, ou, si elles sont postérieures, à la date de mise en place des garanties, ou à la date à laquelle prennent effet la CMU et la couverture au titre d'un autre emploi ou ayant-droit.

Dans tous les cas et afin de prévenir un douloureux redressement URSSAF, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense de chaque salarié concerné.

2) Les nouveautés paie depuis le 1er janvier 2018

Ce 1^{er} janvier 2018 a donné le « top-départ » de bon nombre de réformes : mise en œuvre des dispositions issues des ordonnances de fin septembre, lancement de nouvelles consultations..etc. Il marque également l'avènement de l'obligation de délivrer un bulletin clarifié à vos salariés. Cependant, aussi « clarifié » soit-il, les paramétrages liés au traitement de la paie restent les mêmes. Nous vous proposons de revenir sur quelques données essentielles à prendre en compte.

SMIC et minimum garanti

Le taux horaire du SMIC est réévalué et atteint désormais 9,88€ brut au lieu de 9,76€. Pour un salarié à temps complet – 35 heures par semaine – le montant mensuel du SMIC est donc de 1498€ 50.

DESIGNATION				
PL - SALAIRE RTT				
LAIRE MENS - TOTAL				
BS - DROITS PRIS JRS				
IND - CONGES PAGES				
IND CONGES PAGES				
REMUNERATION BRUTE (1)				
MALADIE SUR BRUT				
FILLESSE /TA				
CE/BRUT				
TRAVAIL				
NOMIE				

Le minimum garanti, qui sert notamment de référence à l'évaluation du prix des avantages en nature repas dans la restauration, passe de 3,54€ à 3,57€.

Plafond mensuel de la Sécurité Sociale : de nouvelles règles de calcul

Le plafond de la sécurité sociale est, quant à lui, fixé à 3311€ par mois, soit 39 732€ par an.

Important : Un décret du 9 mai 2017 complété par une circulaire interministérielle diffusée le 19 décembre dernier, modifie certaines règles de calcul de plafond depuis le 1^{er} janvier 2018 et notamment pour les situations suivantes :

- Salariés à temps partiel : le plafond sera désormais à proratiser entre le rapport de la durée inscrite sur le contrat de travail, majorée des éventuelles heures complémentaires, et la durée légale ou conventionnelle du travail.
- Entrées ou sorties en cours de mois : le plafond sera à proratiser par le nombre de jours de la période d'emploi par le nombre de jours réels du mois (28, 29, 30 ou 31 jours et non plus en 30^{ème}).
- Absences non rémunérées : un prorata de plafond sera à effectuer alors que selon les anciennes règles, le plafond SS n'avait pas à être réduit pour des absences non rémunérées à l'exception de celles qui couvraient l'intégralité d'une période de paie.

Une tolérance de 6 mois sera accordée aux entreprises pour appliquer ces nouveaux calculs, ceci pour permettre aux logiciels de paie d'intégrer ces changements de règles. Ces dernières devront être appliquées au plus tard, à compter du 1/07/2018.

Hausses et baisse de cotisations

A compter de janvier, le montant du « net à payer » de vos salariés augmente sensiblement. En effet, si l'on combine la hausse de 1,7% de la CSG déductible (qui passe donc de 5,1% à 6,80%), la suppression de la cotisation salariale maladie et la baisse des cotisations destinées à financer le régime d'assurance chômage (baisse progressive : la cotisation est passée de 2,40% à 0,95% depuis janvier et disparaîtra intégralement à compter du 1^{er} octobre 2018).

Il faut donc s'attendre à une hausse de 0,5% du salaire net à payer.



Côté patronal, il convient de tenir compte des éléments suivants :

- La cotisation d'assurance maladie passe de 12,89% à 13,00%
- La cotisation AGS est maintenue à 0,15%
- La base mensuelle de calcul de la Garantie Minimale de Points (GMP) est fixée à 353,82€ pour 2018.
- Les cotisations « pénibilité » sont supprimées : il s'agit là des cotisations générales de 0,01% et des cotisations additionnelles 0,2% ou 0,4%.
- Le coefficient « T » servant au calcul de la réduction Fillon est fixé à : 0,2814 (pour les entreprises qui cotisent au FNAL à hauteur de 0,1%) et 0,2854 (pour celles qui cotisent au FNAL à hauteur de 0,50%).
- Le CICE est réduit de 7% à 6%.

Autres paramètres à retenir

D'autres éléments sont également modifiés depuis le 1^{er} janvier 2018.

Ainsi, la limite d'exonération des gratifications versées aux stagiaires est de 3,75€ par heure de stage.

Les bons d'achat et cadeaux seront, eux, exonérés dans la limite de 166€ sous réserve de respecter les conditions prévues par la législation.

Enfin en matière de limites d'exonération des frais professionnels, l'URSSAF a diffusé le barème suivant :

FRAIS PROFESSIONNELS	LIMITE D'EXONERATION
Titre-restaurant (part patronale)	5,43€
Repas	18,60€
Petit déplacement – panier	9, 10 €
Repas sur le lieu de travail	6, 50 €
Grand déplacement (- de 3 mois) - METROPOLE	
• Repas	18, 60€
• Logement et petit déjeuner Paris et départements 92, 93 et 94	66, 50€
• Logement et petit déjeuner Autres départements	49,40€
Grand déplacement (de 3 à 24 mois) - METROPOLE	
• Repas	15, 80 €
• Logement et petit déjeuner Paris et départements 92, 93 et 94	56, 50€
• Logement et petit déjeuner Autres départements	42€
Grand déplacement (de 24 à 72 mois) - METROPOLE	
• Repas	13, 00 €
• Logement et petit déjeuner Paris et départements 92, 93 et 94	46, 60 €
• Logement et petit déjeuner Autres départements	34,60 €

N'hésitez pas à nous contacter pour de plus amples informations !

Eric CORTEVILLE - Responsable service social

Groupe PTBG

II – Actualités jurisprudentielles

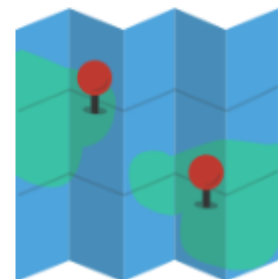
Faute grave, même pour un fait isolé ?

Dans un arrêt du 24 janvier 2018 n°16-14386 la Cour de Cassation rappelle qu'un fait isolé peut justifier un licenciement pour faute grave, à charge pour les juges du fond d'apprécier la gravité des faits reprochés. En l'occurrence, est validé le licenciement pour faute grave d'un salarié qui dans l'exercice de ses fonctions avait été pris à téléphoner au volant.

Il faut sur ce point souligner que la Cour de Cassation est particulièrement sévère concernant les infractions routières commises par un salarié dans le cadre de l'exercice de son contrat de travail, la Cour de Cassation considérant à juste titre qu'il en va là du respect de l'obligation de sécurité.

Violation de la Clause de mobilité : cause réelle et sérieuse ou faute grave ?

D'ordinaire la Cour de Cassation considère que le non-respect par un salarié de la mise en œuvre d'une clause de mobilité (pour autant que la clause soit valable) constitue un motif de licenciement pour cause réelle et sérieuse, le préavis pouvant être effectué sur le site d'origine.



Télétravail - Salarié itinérant indemnité d'occupation du domicile.



Le nouveau dispositif télétravail ne prévoit pas la prise en charge par l'entreprise des frais. Nous vous l'indiquons dans notre lettre d'information n°62, nonobstant cette évolution législative, il convient de maintenir la prise en charge des frais, l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail restant applicable ainsi que l'accord européen du 16 juillet 2002 sur le télétravail lequel est directement applicable en droit Français, ces deux accords prévoyant la prise en charge des frais par l'entreprise.

La Cour de Cassation a rendu un arrêt le 8 novembre 2017 sur ce sujet et affirme : « le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition »

Compte tenu de la date de l'arrêt, il est évident que l'attendu de l'arrêt fait écho à la disparition du code du travail de l'obligation de prise en charge des frais. La Cour de Cassation rappelle en conséquence la règle applicable.

La Cour de Cassation ajoute que pour les salariés itinérants dès lors que de par leur activité et faute de bureau à leur disposition dans l'entreprise alors l'employeur doit prendre en charge les frais liés à cette activité. Ces frais se récapitulent comme suit : indemnité d'occupation du domicile en fonction des m², prise en charge des frais d'électricité – chauffage au prorata des m² occupés, prise en charge des frais de télécommunications. Le tout sur justificatif.

Philippe SALMON - Avocat

SALMON & Associés

III – Agenda

Petit déjeuner d'informations

**Impôt sur le revenu
Impôt sur le fortune immobilière
Gestion de patrimoine**

**Le 17 avril 2018 de 8h30 à 10h00
à la CCI de Caen**

Plus d'infos à venir ...



Pour le groupe PTBG
Eric CORTEVILLE
e.corteville@groupeptbg.fr

Pour SALMON & Associés
Philippe SALMON
selarl.salmon@altajuris-caen.com



Audit - Expertise - Conseil

**Experts-comptables
Commissaires aux comptes**

Associés

Jean Pascal THOREL
François DINEUR
Natacha MESNILDREY
Mickaël ENGUERRAND
Reynald GEMY
Céline MADRALA
Morgane MARC
Lucie PERRIER

Campus Effiscience CAEN
1 rue du Bocage
14460 COLOMBELLES

Tel: 02.31.46.21.71
contact@groupeptbg.fr
www.ptbg.fr

Membre du groupement



**Droit immobilier
Droit de la construction
Droit commercial
Droit de la famille
Droit du travail**

Jean-Jacques SALMON
Philippe SALMON
Christine BAUGE
David ALEXANDRE

1 rue Albert Schweitzer
14280 SAINT CONTEST

Tel: 02.31.34.01.30
Fax: 02.31.78.04.39
www.altajuris-caen.com

