

TAUX HORAIRE DU SMIC

À compter du 1^{er} janvier 2018 = 9,88 € (taux horaire brut)

(Au lieu de 9,76 € au 01/01/2017, soit une augmentation de + 1,23 %)

Nota : le minimum garanti (MG) passe à 3,57 € (au lieu de 3,54 €) à compter du 01/01/2018

SMIC MENSUEL BRUT POUR 35H/hebdo = 1498,47 € (montant arrondi calculé selon une des formules suivantes retenues par le Ministère : $9,88 \text{ €} \times [35 \text{ h} \times 52/12]$ ou $9,88 \text{ €} \times 151,6666 \text{ h}$). Sur une base de 151,67 h/mois = 1498,50 € (arrondis)

- Le SMIC est un minimum en dessous duquel aucun salaire ne peut être payé. Il est fixé le 1er janvier de chaque année, sauf revalorisation intermédiaire en juillet, selon les règles légales et réglementaires.
- Le relèvement du SMIC entraîne la hausse de tous les salaires inférieurs au nouveau montant. Si les salaires réels appliqués dans l'entreprise sont inférieurs au SMIC, ils cessent de s'appliquer au profit du SMIC. S'ils sont supérieurs au SMIC, les salaires réels continuent à s'appliquer sans que la hausse enregistrée pour le SMIC leur soit répercutée.
- Pour vérifier si la rémunération effectivement versée au salarié, au regard de l'horaire de travail du salarié, atteint le niveau du SMIC, on prend en compte le salaire proprement dit, compte-tenu des avantages en nature et des majorations ayant le caractère de complément de salaire, à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires et la prime de transport (art. D.3231-6 du code du travail). Le SMIC s'apprécie mois par mois.
- Les primes et gratifications liées à l'exécution par le salarié de sa prestation de travail (prime d'objectifs, prime de vacances et 13ème mois pour le mois où elles sont versées...) sont à inclure pour apprécier si le SMIC est atteint. En revanche, les primes qui ne rémunèrent pas directement le travail (prime d'ancienneté notamment) ne doivent pas être prises en compte pour vérifier que le SMIC est atteint.

Situations particulières :

- **Les apprentis et les jeunes salariés en contrat de formation en alternance** (exemple : jeunes de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation) : leur salaire est fixé en pourcentage du SMIC en fonction de l'âge du jeune et de sa progression dans le ou les cycles de formation, sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables.
- **Jeunes travailleurs de moins de 18 ans** : le Smic applicable aux jeunes travailleurs comporte un abattement fixé à 20 % avant 17 ans et 10 % entre 17 et 18 ans. **Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent** (art. D.3231-3 du code du travail). *Attention* : respecter la réglementation spécifique pour les jeunes de moins de 18 ans, notamment concernant la durée du travail.

SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS DE LA BRANCHE DES FLEURISTES, DE LA VENTE ET DES SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

Les salaires minima conventionnels de la grille actuellement applicable sont fixés par l'Accord du 15^e juin 2016 étendu par arrêté ministériel du 4 octobre 2016 (JO du 11/10/2016).

La grille de salaires est applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension de l'Accord, soit depuis le 1^{er} novembre 2016. Elle prévoit les montants suivants :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimal
I	1	110	1 485,06 €
	2	120	1 490,69 €
	3	130	1 499,94 €
II	1	210	1 510,29 €
	2	220	1 515,46 €
	3	230	1 525,82 €
III	1	310	1 536,16 €
	2	320	1 546,50 €
	3	330	1 593,04 €
IV	1	410	1 629,22 €
	2	420	1 655,12 €
	3	430	1 686,14 €
V	1	510	1 820,63 €
	2	520	1 924,06 €
	3	530	2 027,51 €
VI	1	610	2 151,64 €
	2	620	2 307,02 €
	3	630	2 534,38 €
VII	1	710	3 186,08 €
	2	720	3 351,60 €
	3	730	3 517,11 €

Attention : Les salaires minima conventionnels de la Branche des coefficients 110 et 120 sont actuellement inférieurs au montant du SMIC, tel que revalorisé au 01/01/2018 (1 498,50 € pour 151,67 h). Il convient donc dans ces 2 cas d'appliquer le nouveau montant du SMIC fixé au 01/01/2018.

Les principales règles à retenir :

- Tous les employeurs entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des services des animaux familiers sont tenus de respecter les montants des salaires minima conventionnels fixés par accord collectif étendu, sous réserve que ceux-ci ne soient pas inférieurs au SMIC, auquel cas c'est le SMIC qui s'applique.
- Les employeurs peuvent fixer des salaires réels supérieurs aux salaires minima conventionnels et au SMIC.

A suivre : Des négociations sur les salaires minima conventionnels ont été conduites le 10 janvier 2018.

Martine BARBIER

Docteur en droit / Directeur Formation - Social

LE SALAIRE DES APPRENTI(E)S

A partir du 1^{er} janvier 2018, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) va être revalorisé de 1,24% (contre 0,93% au 1^{er} janvier 2017), soit une valeur de 9,88€ au 1^{er} janvier 2018.

Sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, le montant mensuel du SMIC en 2018 atteindra 1 498,47€ brut par mois. Confirmation en sera donnée par décret au JO.

Rémunération minimale des apprentis (base 35 h)						
	1 ^{re} année		2 ^e année		3 ^e année	
< 18 ans	35 h (1)		35 h (1)		35 h (1)	
	25%	374,62 + CD*	37%	554,43 + CD*	53%	794,19 + CD*
18 à 20 ans						
	41%	614,37 + CD*	49%	734,25 + CD*	65%	974,01 + CD*
21 ans et plus						
	53% (3)	794,19 + CD*	61% (3)	914,07 + CD*	78% (3)	1 168,81 + CD*

UN(E) SALARIÉ(E) NE SE PRÉSENTE PLUS À SON TRAVAIL : QUE FAUT-IL FAIRE ?

Avant tout chose, il convient de respecter le **déla**i dont tout salarié dispose pour informer son employeur d'un arrêt pour maladie.

Ce délai est souvent fixé par les conventions collectives (ou par le règlement intérieur de l'entreprise s'il en existe un). A défaut, le code du travail n'en prévoit pas mais l'usage est de considérer que l'employeur doit être averti dans le même délai que la Sécurité sociale, c'est-à-dire **dans les 48 heures**.

Par contre, dès lors que l'absence reste injustifiée au-delà de ce délai (ou du délai prévu par la convention collective), l'employeur est tenu d'adresser au salarié **une mise en demeure de reprendre le travail**. Celle-ci doit être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception.

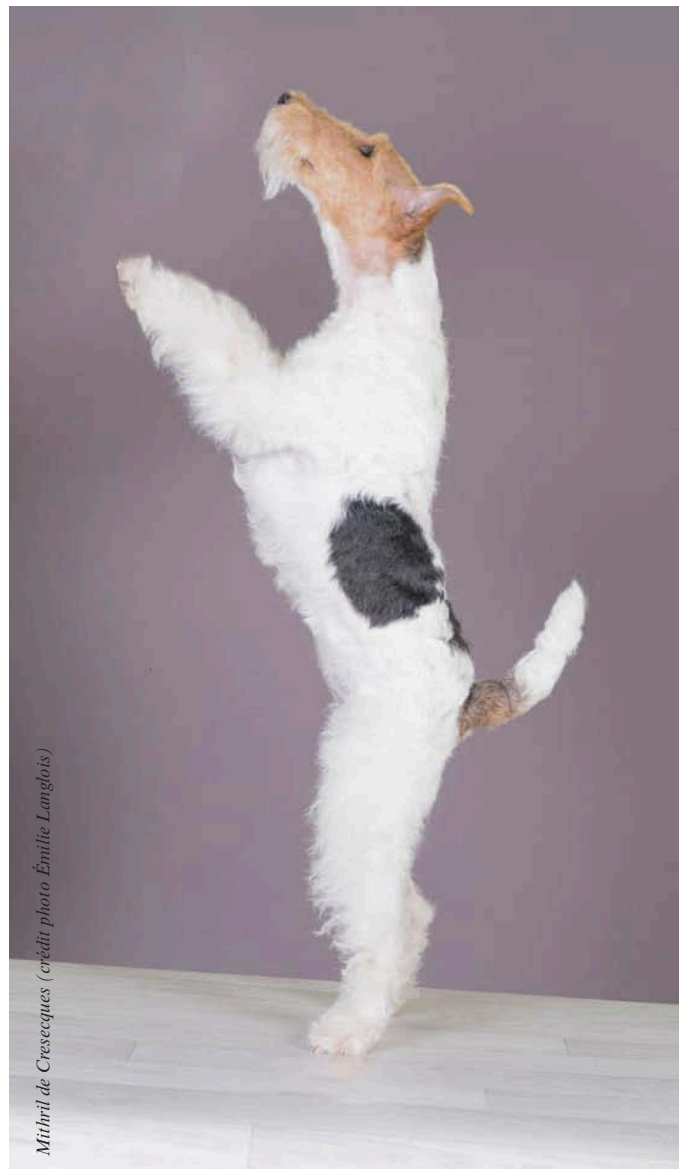
En outre, la rémunération du salarié peut être suspendue jusqu'à son retour et, si l'absence injustifiée se prolonge (ou se répète), l'employeur peut déclencher une procédure disciplinaire pouvant entraîner un licenciement pour faute grave... sachant toutefois que l'absence sans accord préalable de l'employeur ne constitue pas une faute si elle est due à un événement inattendu, par exemple un accident ou un problème familial.

ATTENTION : Une absence injustifiée du salarié ne peut **en aucun cas** être considérée comme une **dém**ission de sa part.

Source : Gérant SARL

1. En cas de RTT depuis le 16 juin 1998, les employeurs peuvent être redevables d'un complément différentiel au titre de la garantie de rémunération prévue par la loi Aubry II.
2. + bonification (repos, sauf accord permettant d'y substituer une majoration de salaire) repos pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 h et jusqu'à 39 h.
3. En pourcentage du minimum conventionnel le plus favorable.

* Seulement valable si apprentis ou employés auparavant.



137 route de Bourg
01320 CHALAMONT

Collège "EMPLOYEURS"



PRODAF
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER
Syndicat professionnel
des métiers et services
de l'animal familial
17, rue Janssen - 75019 PARIS



Fédération CGT
Commerce, Distribution, Services
93514 Montreuil Cedex

Fédération Générale des Travailleurs
de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs
et des activités annexes - Force Ouvrière
7, passage Tenaille - 75014 PARIS

Collège "SALARIES"



Fédération des Services CFDT
Tour Essor - 14, rue Scandicci
93508 PANTIN Cedex



Fédération des Employés
et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hôtels - 75010 PARIS



Fédération Syndicale CFTC
Commerce, services et force de vente
34, quai de Loire 75019 PARIS



21 Rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET Cedex

1^{er} JANVIER 2018**PANORAMA** DE CE QUI CHANGE POUR LES ENTREPRISESMESURES QUI ENTRENT EN VIGUEUR LE 1^{er} JANVIER 2018 HORS REFORME DU TRAVAIL**Rémunérations**

Bulletin de paie simplifié. La mise en place du bulletin de paie simplifié s'impose désormais à tous les employeurs, y compris ceux de moins de 300 salariés. Ce nouveau modèle de fiche de paie doit permettre d'améliorer la lisibilité tout en mettant en évidence le coût du travail. Un arrêté ministériel de 2016 avait fixé les libellés obligatoires, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin, présentant ce référentiel sous forme d'un modèle de bulletin de paie, en distinguant les salariés cadres des non cadres.

Cotisations sociales et protection sociale

Plafond de la sécurité sociale. La valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale est fixée à 3 311 euros en 2018, par arrêté du 5 décembre 2017. En conséquence, le plafond annuel s'établit à 39 732 euros, contre 39 228 euros en 2017. Sa valeur journalière est fixée à 182 euros.

Transfert de cotisations sociales vers la CSG. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 prévoit à compter du 1^{er} janvier 2018 :

- la suppression de la cotisation salariale d'assurance maladie de 0,75 %,
- la baisse de la cotisation salariale d'assurance chômage de 2,40 % à 0,95 % (suppression totale de cette cotisation au 1^{er} octobre 2018),
- une hausse du taux de la CSG (contribution sociale généralisée) de 1,7 point, qui porte à 9,2 % le taux applicable aux revenus d'activité salariés.

Un décret du 30 décembre 2017 met en œuvre la baisse du taux de cotisations d'assurance maladie. https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036339090

CICE. Le CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi), qui doit être transformé en allègement de cotisations sociales à compter de 2019, selon un mécanisme défini par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, voit son taux ramené de 7 % à 6 % pour les rémunérations versées à partir du 1^{er} janvier 2018.

Pénibilité. Les deux cotisations dédiées au financement de la pénibilité sont supprimées au 1^{er} janvier 2018.

Tarifification AT-MP. Un décret du 14 mars 2017 a modifié les règles de tarification au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles du régime général. L'une de ses dispositions s'applique à compter du 1^{er} janvier 2018 : la part individuelle entrant dans le calcul des taux nets applicables aux entreprises relevant de la tarification mixte est prise en compte à hauteur de 10 % au lieu de 1 %.

Fait générateur des cotisations. L'article 13 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 a réécrit les dispositions du code de la sécurité sociale qui établissent le fait

générateur des cotisations et contributions sociales, afin de clarifier le fait que celui-ci est constitué par l'emploi ou l'activité des personnes considérées, et non par le paiement du salaire. La mesure vise à clarifier le droit applicable en cas de décalage de paie ou de versement tardif de certains éléments de rémunération. Ainsi, les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2018 seront soumises aux taux de cotisations et aux plafonds applicables à la période d'emploi, y compris lorsque le salaire est versé à une date qui n'est pas comprise dans cette période. L'Urssaf précise sur son site internet les conséquences de cette mesure pour les entreprises.

Contrats responsables. Depuis le 1^{er} avril 2015, pour continuer à bénéficier des avantages sociaux et fiscaux sur leur complémentaire santé, les entreprises doivent souscrire un contrat dit responsable, qui contribue à limiter les dépenses de sécurité sociale. Pour ce faire, il doit respecter un cahier des charges fixé par décret du 18 novembre 2014, qui détermine le panier minimum des garanties ainsi que les plafonds de garanties applicables à certains postes de soins. Le contrat responsable s'applique déjà à la plupart des complémentaires santé d'entreprise. Cependant, pour les contrats dont le support juridique n'a connu aucune modification depuis le 19 novembre 2014, la date limite de mise en œuvre du contrat responsable est fixée au 1^{er} janvier 2018.

ORDONNANCES PORTANT RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

De nombreuses mesures prévues par les ordonnances du 22 septembre 2017 portant réforme du code du travail sont entrées en vigueur au lendemain de la parution des textes. Toutefois, certaines dispositions nécessitant la publication de décrets sont applicables depuis fin décembre 2017, ou à compter du 1^{er} janvier 2018.

Mesures entrées en vigueur fin décembre

Rupture conventionnelle collective. Deux décrets du 20 décembre 2017 précisent les modalités de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective, nouveau dispositif de rupture amiable du contrat de travail dans le cadre d'un accord collectif, créé par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. La publication de ces décrets permet aux employeurs d'engager des négociations en vue de la conclusion d'une rupture conventionnelle collective.

Reclassement interne en cas de licenciement économique. L'ordonnance relative à la sécurisation des relations de travail a assoupli les conditions de mise en œuvre de l'obligation de reclassement interne sur le territoire national en cas de licenciement économique. L'employeur a désormais le choix entre l'envoi d'offres individuelles et personnalisées ou la diffusion d'une liste d'offres à l'ensemble des salariés. Un décret du 21 décembre 2017 précise les modalités selon lesquelles l'employeur remplit cette obligation.



Motivation du licenciement. L'employeur peut désormais préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, après la notification du licenciement, soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié. Un décret du 15 décembre 2017 fixe les conditions et les délais dans lesquels peut s'exercer cette faculté.

Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés soit par l'employeur, soit à la demande du salarié.

Il est pris en application de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, et est applicable aux licenciements prononcés postérieurement à sa publication c'est-à-dire depuis le 18 décembre 2017.

Le décret crée 2 nouveaux articles dans le Code du Travail, strictement identiques :

- l'article R. 1232-13 : dans la partie relative au licenciement pour motif personnel ;
- l'article R. 1233-2-2 : dans celle relative au licenciement pour motif économique.

Le salarié a désormais 15 jours à compter de la notification de son licenciement pour demander à l'employeur de préciser les motifs énoncés dans sa lettre de licenciement. Cette demande doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception ou être remise à l'employeur contre récépissé.

L'employeur dispose ensuite à son tour de 15 jours à compter de la réception de la demande du salarié pour apporter, le cas échéant, lesdites précisions, là encore par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Il peut également, de sa propre initiative, préciser les motifs de licenciement invoqués à l'encontre du salarié. Il a également 15 jours pour le faire, dans les mêmes formes (lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé).

Consultation des salariés de TPE. Un décret du 26 décembre 2017 entérine la possibilité pour un employeur de TPE de faire valider des accords unilatéraux par approbation directe des salariés. Ce nouveau mode de validation des accords est ouvert aux entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés (le mandatement syndical n'étant plus possible dans ces entreprises) et dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés et qui n'ont pas de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique.

Mesures entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2018

Contestation de l'avis d'inaptitude. Les modalités de contestation des avis du médecin du travail concernant

l'aptitude ou l'inaptitude du salarié ont été une nouvelle fois modifiées. Le conseil de prud'hommes demeure compétent en référé mais il peut désormais confier des mesures d'instruction au médecin-inspecteur du travail et non plus à un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel, comme le prévoyait la loi Travail du 8 août 2016. Un décret du 15 décembre 2017 en prévoit les modalités d'application. Ces dispositions s'appliquent aux instances introduites à compter du 1^{er} janvier 2018.

Modèles de lettres de licenciement. Un décret du 29 décembre 2017 établit des modèles types de lettres de notification de licenciement. Sont concernés les licenciements pour motif personnel disciplinaire, pour inaptitude, pour motif personnel non professionnel, pour motif économique individuel, pour motif économique pour les petits licenciements collectifs et pour motif économique pour les grands licenciements collectifs (PSE).

Abondement du CPF du salarié refusant de se voir appliquer un accord de compétitivité. Un décret du 29 décembre 2017 définit le montant, les conditions et les modalités de l'abondement du CPF au bénéfice du salarié licencié à la suite du refus d'une modification du contrat de travail résultant de l'application d'un accord de compétitivité. L'abondement minimum est de 100 heures et la somme due par l'entreprise à l'OPCA dont elle relève au titre du financement spécifique de l'abondement correspond au nombre d'heures ainsi ajoutées multiplié par un montant forfaitaire de 30 euros.

Formation des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Deux décrets parus au Journal officiel du 30 décembre définissent les modalités du droit à la formation qualifiante pour les victimes d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle dont le taux d'incapacité permanente atteint au moins 10 %. Ce droit, qui vise à favoriser la reconversion professionnelle, se traduit par un abondement de 500 heures du CPF (compte personnel de formation).

Prêt de main-d'œuvre. Conformément à l'article 33 de l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, un décret du 29 décembre 2017 fixe les conditions des prêts temporaires de travailleurs entre une grande entreprise et une jeune ou une petite ou moyenne entreprise. Le texte précise les droits qui sont garantis au salarié mis à disposition dans le cadre de ce prêt de main-d'œuvre et prévoit une information obligatoire sur les opérations de prêt réalisées par une entreprise par la voie de la base de données économiques et sociales.

Source : CNAMS Lettre d'information – janvier 2018

