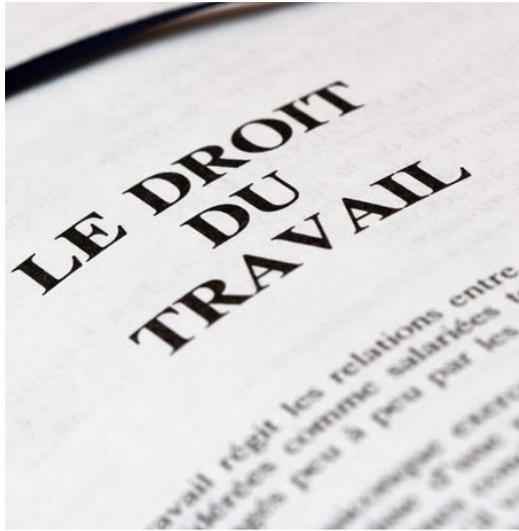


## Ce qui a changé le 1er octobre pour le salarié et l'entreprise



### **Charges patronales supplémentaires, vapotage au travail, VAE, retraite... Voici les cinq changements majeurs à prendre en compte depuis le 1er octobre 2017.**

Plusieurs décrets ou arrêtés publiés au printemps ou pendant l'été sont mis en œuvre en cette rentrée. Des nouvelles mesures qui concernent aussi bien les

entreprises que les salariés.

#### **1. Une contribution patronale supplémentaire temporaire, mais...**

Conséquence du dernier accord sur l'assurance chômage, les cotisations des employeurs à l'assurance chômage sont en partie modifiées depuis le 1er octobre 2017. Une contribution exceptionnelle temporaire des employeurs pour tous leurs salariés est créée pour une durée de 3 ans maximum jusqu'au 30 septembre 2020. Le taux de contribution des employeurs passe de 4% à 4,05%, tandis que la part salariale reste à 2,40%.

En parallèle, la modulation des contributions des employeurs s'appliquant aux CDD de 3 mois ou moins (sur taxation des contrats courts) et aux embauches en CDI (exonération pour CDI d'un jeune de moins de 26 ans) est supprimée. Seule la majoration de 0,5% pour les CDD d'usage (de 3 mois ou moins) est maintenue pour 18 mois (jusqu'au 31 mars 2019).

#### **2. Le minimum vieillesse revalorisé**

Le montant de la pension de retraite de base (retraite de la Sécurité sociale) est revalorisé de 0,8% depuis le 1er octobre alors qu'il stagnait depuis 2015. Tous les régimes, c'est-à-dire, le régime général des salariés du privé, le RSI pour les indépendants et la MSA pour les agriculteurs, bénéficient de cette augmentation du minimum vieillesse.

En revanche, la revalorisation ne s'applique pas aux pensions complémentaires servies par l'Agirc-Arrco (salariés du privé). Indexées sur l'inflation diminuée d'un point (conséquence d'une décision des partenaires sociaux en 2015), elles seront gelées comme l'an passé.

#### **3. Nouvelles règles pour la VAE**

Depuis le 1er octobre, une année d'expérience professionnelle suffit pour présenter un dossier de VAE (validation des acquis de l'expérience). Le décret du 4 juillet 2017 raccourcit la durée d'exercice de 3 ans à 1 an nécessaire à une demande de VAE.

Il élargit également la palette de formations éligibles: activités salariées ou non, sportifs de haut niveau, responsabilités syndicales, mandat électoral. Les périodes de formation et de mise en situation en milieu professionnel sont également prises en compte (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat unique d'insertion).

#### 4. Le compte pénibilité devient le compte professionnel de prévention

Certaines mesures sur la pénibilité présentes dans l'ordonnance publiée le 23 septembre 2017 entrent en vigueur rapidement. Tous les droits acquis au titre de la pénibilité par les salariés sont conservés et basculés sur le compte professionnel de prévention au 1er octobre 2017.

Quatre facteurs de risques (postures pénibles, vibrations mécaniques, manutention manuelle de charges et exposition aux agents chimiques dangereux) ne feront plus l'objet d'une obligation de déclaration.

Les points acquis sur le compte pénibilité, y compris les 4 facteurs de risques précités, sont acquis et seront utilisables dans le cadre du nouveau dispositif.

#### 5. Vapotage interdit en entreprise

Depuis le 1er octobre, vapoter au travail dans un espace de travail ouvert et collectif est interdit. De nombreux employeurs ont déjà devancé cette évolution via le règlement intérieur. Le cadre légal est désormais posé avec la publication du décret du 25 avril 2017 issu de la loi de modernisation du système de santé interdisant le vapotage sur le lieu de travail. L'interdiction concerne surtout les open spaces, les salles de réunion, de formation, de repos, le restaurant d'entreprise, les vestiaires, les toilettes, l'atelier... mais ne s'applique pas aux bureaux individuels fermés. L'utilisation de la cigarette électronique au bureau est passible d'une amende de 2<sup>e</sup> classe, soit 150 euros. Cette infraction sera délivrée par un agent de contrôle de l'inspection du travail.

De son côté, l'employeur a l'obligation d'afficher l'interdiction de vapoter dans les locaux de son entreprise. À défaut d'affichage, il s'expose à une contravention de 3<sup>e</sup> classe, soit 450 euros.