

Les principales nouveautés sociales au 1^{er} octobre 2017

Paie, formation professionnelle, interdiction du vapotage, obligations de l'employeur... Une dizaine de nouveautés sociales entrent en vigueur au 1er octobre 2017. Le point sur la situation.

- ▶ **Interdiction de vapoter dans l'entreprise**
- ▶ **Obligation d'afficher l'interdiction du vapotage**
- ▶ **Entrée en vigueur de la nouvelle convention d'assurance chômage**
- ▶ **Nouvelle contribution d'assurance chômage**
- ▶ **Suppression de la majoration de la contribution d'assurance chômage pour les CDD**
- ▶ **Embauche : fin de l'exonération de la contribution patronale d'assurance pour les jeunes**
- ▶ **Mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)**
- ▶ **Nouvelles grilles de salaires dans certains secteurs**

► Interdiction de vapoter dans l'entreprise

A partir du 1^{er} octobre 2017, il est interdit de vapoter dans les « locaux recevant des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, fermés et couverts, et affectés à un usage collectif, à l'exception des locaux qui accueillent du public » (Code de la Santé publique, art. R. 3513-2).

Plusieurs questions restent toutefois en suspens. Elles concernent les locaux qui accueillent du public et les bureaux individuels.

En effet, à la lecture de l'article R. 3513-2, on pourrait penser que l'interdiction de vapoter ne touche pas les locaux accueillant du public. Le texte précise « à l'exception des locaux qui accueillent du public ». Ce qui est surprenant lorsque l'on sait qu'il est interdit de fumer dans les lieux publics.

Concernant la mise en place de l'interdiction de vapoter dans les bureaux individuels, aucune précision n'est donnée. Sont-ils concernés par l'interdiction de vapoter ? La loi parle des lieux de travail fermés et couverts à usage collectif. Elle ne se prononce donc pas sur le cas des bureaux individuels. Doit-on interpréter que l'interdiction qui concerne les locaux affectés à un usage collectif connaît une exception : les locaux individuels qui accueillent du public ?

Pour information, il faut savoir qu'il est interdit de fumer dans les bureaux individuels car l'administration considère qu'ils ne sont jamais uniquement occupés par un seul salarié. Des personnes passent dans ces bureaux individuels, du public peut y être reçu...

Attention :

Les personnes qui méconnaissent l'interdiction et vapotent sur le lieu de travail s'exposent à une contravention de 150 euros.

► Obligation d'afficher l'interdiction du vapotage

Les entreprises doivent afficher l'interdiction d'utiliser la cigarette électronique à partir du 1er octobre 2017.

En effet, dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif, une signalisation apparente doit rappeler le principe de l'interdiction de vapoter et, le cas échéant, ses conditions d'application dans l'enceinte de ces lieux (Code de la santé publique, art. R. 3513-3).

Contrairement à l'interdiction de fumer, dont un modèle de signalisation est fixé par arrêté, rien n'est prévu pour l'interdiction de vapoter. Les Editions Tissot ont toutefois conçu pour vous une affiche spéciale « [Affichage interdiction de vapoter](#) ».

Attention :

Si le responsable des lieux ne met pas en place cette signalisation, il risque une amende de 3e classe soit 450 euros.

► Entrée en vigueur de la nouvelle convention d'assurance chômage

Une nouvelle convention d'assurance chômage s'applique aux salariés involontairement privés d'emploi à partir du 1er octobre 2017 (certaines mesures entrant en vigueur plus tard). Cette convention modifie notamment la période d'affiliation nécessaire pour être indemnisé (88 jours effectivement travaillés au lieu de 122 jours calendaires). La durée maximale du différé d'indemnisation est également réduite (150 jours au lieu de 180).

3

► Nouvelle contribution d'assurance chômage

Une contribution exceptionnelle et temporaire va être due par les employeurs à partir du 1er octobre 2017 et jusqu'au 30 septembre 2020 au plus tard.

Son taux est fixé à 0,05 %.

Elle est à la charge exclusive des employeurs, elle est due pour tous les contrats de travail : CDI, CDD et contrats d'intérim.

Ainsi le taux de droit commun des contributions d'assurance chômage passe à 6,45 % :

- 4,05 % à la charge des employeurs ;
- 2,40 % à la charge des salariés.

Important :

Sont concernées les rémunérations versées à partir du 1er octobre 2017, y compris lorsqu'elles se rapportent à une période d'emploi antérieure à cette date

► Suppression de la majoration de la contribution d'assurance chômage pour les CDD

Depuis le 1er juillet 2013, la part patronale de la contribution chômage était majorée pour certains CDD de courte durée qui ne se poursuivent pas en CDI.

Au lieu de 4 %, la contribution était ainsi de :

- 7 % pour les CDD pour accroissement temporaire d'activité d'une durée inférieure ou égale à un mois ;
- 5,5 % pour les CDD pour accroissement temporaire d'activité d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure à 3 mois ;
- 4,5 % pour les contrats d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Pour les rémunérations versées dès le 1er octobre 2017, cette majoration est supprimée pour les CDD pour accroissement temporaire d'activité.

Elle devrait également être supprimée pour les CDD d'usage (sauf décision contraire) mais seulement à partir du 1er avril 2019.

► Embauche : fin de l'exonération de la contribution patronale d'assurance pour les jeunes

Jusqu'à présent, la conclusion d'un CDI avec un jeune de moins de 26 ans ouvrait droit à une exonération de la cotisation patronale d'assurance chômage, pendant une durée de 3 ou 4 mois dès lors que ce contrat se poursuit au-delà de la période d'essai.

Mais cette exonération est supprimée par la nouvelle convention d'assurance chômage à partir du 1er octobre 2017.

Néanmoins, les contrats pour lesquels les conditions d'ouverture sont réunis avant cette date limite peuvent continuer à bénéficier de cette exonération jusqu'à son terme prévu.

Attention, ce n'est pas la date du contrat de travail qu'il faut observer mais la date du terme de la période d'essai.

Ainsi, si le contrat voit la période d'essai terminée au 30 septembre 2017, l'employeur pourra profiter de l'exonération. A contrario, si la période d'essai est encore en cours au 1er octobre 2017, l'employeur ne pourra pas bénéficier de l'exonération, et ce même si le contrat a bien été conclu avant cette date (voir notre article « [Exonération de cotisation Pôle emploi : attention à vérifier le terme des périodes d'essai !](#) »).

► Mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Plusieurs mesures réglementaires concernant la VAE entrent en vigueur au 1^{er} octobre 2017 notamment :

- la nouvelle définition de la durée minimale d'activité d'un an obligatoire pour ouvrir droit à la VAE ;
- la possibilité de demander, au terme du congé pour VAE, que le bénéficiaire du congé présente une attestation de présence fournie par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer la certification ;
- la possibilité d'augmenter, par convention ou accord collectif de travail, la rémunération du salarié en congé pour VAE.

Pour découvrir toutes les nouveautés sur le sujet, consultez notre article « [Validation des acquis de l'expérience \(VAE\) : les modalités de mise en œuvre précisées](#) ».

► **Nouvelles grilles de salaires dans certains secteurs**

Plusieurs branches ont revu à la hausse leurs grilles de rémunération à partir du 1er octobre 2017 :

Coiffure – n° 3159

- Avenant n° 40 du 21 mars 2017

Imprimeries de labeur et industries graphiques – n° 3138

- Accord du 16 janvier 2017

Transports routiers – n° 3085

- Avenant n° 15 du 15 mai 2017 (déménagement)

Afin d'être informé gratuitement de toutes les dernières mises à jour des conventions collectives, abonnez-vous aux « [Alertes conventions collectives](#) » des Editions Tissot.