

## L'essentiel de la veille permanente d'ELnet.fr®

### VISITE MÉDICALE

**D'EMBAUCHE** : elle n'est plus systématique **PAGE 8**

### DROGUE EN ENTREPRISE :

le test salivaire est autorisé **PAGE 11**

### RÉGIME FISCAL DES AGA :

la saga continue **PAGE 16**

**INAPTITUDE** : pas la peine de proposer aux DP des postes qui ne plairont pas au médecin du travail **PAGE 17**

### RÉFÉRENDUMS

**D'ENTREPRISE** : c'est parti ! **PAGE 18**

### ÉLECTIONS

**PROFESSIONNELLES 2.0** : « a cliqué ! » **PAGE 19**

### PRÉVOYANCE ET CHÈQUE

**SANTÉ** : passer par la DUE reste possible **PAGE 22**

## Inaptitude au travail : ce qui change au 1<sup>er</sup> janvier 2017

Zoom sur...

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, la procédure de licenciement pour inaptitude non professionnelle est alignée sur celle du licenciement pour inaptitude professionnelle. En principe, l'inaptitude peut être constatée par le médecin du travail à l'issue d'un seul examen médical.

La loi Travail du 8 août 2016 a réformé la procédure d'inaptitude (♦ L. n° 2016-1088, 8 août 2016, art. 102 : JO, 9 août). L'entrée en vigueur de cette réforme était cependant subordonnée à la parution d'un décret d'application. C'est chose

faite avec la publication du décret du 27 décembre 2016, pu-bliée au *Journal officiel* du 29 décembre 2016.

Ces nouvelles règles s'appliquent à toute première visite médicale effectuée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017

Suite p. **2**

## Prélèvement à la source de l'IR : les entreprises en première ligne

p. **5**

NOUVEAU

## e-PROCÉDURES

SÉCURISEZ VOS LICENCIEMENTS  
ET RUPTURES CONVENTIONNELLES



À PARTIR DE  
**19€ HT**

- ✓ **EXCLUSIF** Votre procédure datée et automatisée
- ✓ **COMPLET** Modèles personnalisables et outils de calcul
- ✓ **FIABLE** Mise à jour garantie

Pour tout renseignement, rendez-vous sur [www.editions-legislatives.fr](http://www.editions-legislatives.fr) ou contactez-nous au **01 40 92 36 36 !**

**EL** EDITIONS  
LEGISLATIVES

# Inaptitude au travail : ce qui change au 1<sup>er</sup> janvier 2017

suite de la page 1

(♦ D. n<sup>o</sup> 2016-1908, 27 déc. 2016, art. 20 : JO, 29 déc.). Si la première visite médicale a été effectuée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017, c'est le régime antérieur qui continue de s'appliquer.

## Le constat de l'inaptitude est clarifié

### Un seul examen médical suffit

Comme auparavant, c'est la délivrance d'un avis d'inaptitude par le médecin du travail qui déclenche l'obligation pour l'employeur de rechercher un reclassement et, le cas échéant, d'engager la procédure de licenciement pour inaptitude. Mais depuis 1<sup>er</sup> janvier 2017, un seul examen constatant l'inaptitude suffit en principe.

L'exigence de deux visites de reprise constatant l'inaptitude n'est plus le principe mais l'exception. Ce n'est que si le médecin du travail l'estime nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, qu'un second examen de reprise doit avoir lieu. Si à l'issue de la première visite de reprise, le médecin du travail estime cette seconde visite nécessaire, celle-ci doit avoir lieu dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le premier examen.

**REMARQUE :** à défaut de précision, il s'agit de 15 jours calendaires. Dans le régime antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2017, le délai séparant les deux visites de reprise était de 2 semaines, de date à date (soit 14 jours calendaires), et il s'agissait d'un délai minimum. Désormais, si deux visites de reprise sont exigées par le médecin du travail, ces deux visites sont séparées d'un délai de 15 jours calendaires et c'est un délai maximum.

### Un préalable : avoir réalisé 4 actions

Le médecin du travail ne peut déclarer un salarié inapte à son poste de travail qu'après avoir réalisé les 4 actions suivantes (♦ C. trav., art. R. 4624-42) :

- avoir réalisé au moins un examen médical de l'intéressé accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste : l'échange qu'il a avec le salarié porte sur l'avis et les propositions qu'il entend adresser à l'employeur ;
- avoir réalisé une étude de poste ;

**REMARQUE :** l'obligation d'effectuer une étude de poste avant de constater l'inaptitude était déjà prévue par le code du

travail mais n'était qu'une obligation réglementaire ; elle ne pouvait être effectuée que par le médecin du travail (♦ C. trav. anc., art. R. 4624-31) et n'était pas toujours respectée, faute de temps. Désormais, cette étude peut être réalisée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire autre que le médecin du travail.

- avoir réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et avoir indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;

- avoir échangé, par tout moyen, avec l'employeur : cet échange doit permettre à l'employeur de faire-valoir ses observations sur les avis et propositions que le médecin du travail entend adresser. A noter que le médecin du travail peut proposer à l'employeur, comme auparavant, l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou ses propositions (♦ C. trav., art. L. 4624-4 et L. 4624-5).

**REMARQUE :** l'obligation d'échanger avec le salarié et l'employeur était implicite dans le régime antérieur et n'était pas toujours respectée, faute de temps. A la lecture du texte, seul le médecin du travail peut procéder à cet échange.

Le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste de travail, si à la suite de ces 4 actions, il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste (♦ C. trav., art. L. 4624-4).

### Un avis d'inaptitude plus précis

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail doit comporter des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur (♦ C. trav., art. L. 4624-4). Il peut préciser que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise » : ces 2 mentions permettent à l'employeur de pouvoir procéder au licenciement pour inaptitude sans avoir, *a priori*, à rechercher un reclassement.

Il doit préciser les modalités de recours pour contester cet avis ainsi que le délai de recours de 15 jours (♦ C. trav., art. R. 4624-45).

Le modèle d'avis d'aptitude ou d'inaptitude sera fixé par arrêté (♦ C. trav., art. R. 4624-57).



**L'exigence de deux visites de reprise constatant l'inaptitude n'est plus le principe mais l'exception »**

## Un avis notifié au plus tard 15 jours après l'examen médical

L'avis d'inaptitude peut être émis lors de la visite médicale ou être notifié plus tard. En tout état de cause, il doit être notifié au plus tard à la date d'expiration du délai de 15 jours à compter du premier examen médical du salarié (♦ C. trav., art. R. 4624-42).

Cet avis est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine (♦ C. trav., art. R. 4624-55).

L'employeur doit le conserver pour être en mesure de le présenter à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail.

Une copie de l'avis ainsi que ses motifs sont versés au dossier médical en santé au travail du travailleur (♦ C. trav., art. R. 4624-44 et 4624-55).

**REMARQUE :** par ailleurs, comme auparavant, lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet au salarié le formulaire de demande d'indemnisation d'un mois par la CPAM prévue à l'article D. 433-3 du code de la sécurité sociale (♦ C. trav., art. R. 4624-56).

## Contestation de l'avis d'inaptitude par référé prud'homal

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la procédure de contestation des avis du médecin du travail relevait de la compétence de l'inspecteur du travail. Ce dernier prenait sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Désormais, si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail après le 1<sup>er</sup> janvier 2017, il doit saisir la formation de référé du conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel (♦ C. trav., art. L. 4624-7 et R. 4624-45).

La saisine de la formation de référé doit être effectuée dans un délai de 15 jours à compter de la notification du document contesté (♦ C. trav., art. L. 4624-7 et R. 4624-45).

Le demandeur (salarié ou employeur selon le cas) en informe le médecin du travail (♦ C. trav., art. L. 4624-1).

Le médecin expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié ; le secret professionnel ne pourra pas lui être opposé (♦ C. trav., art. L. 4624-1).

La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation, à tout moment, y compris dans la phase de conciliation ou de délibéré (♦ C. trav., art. L. 4624-1).



**Pour contester un avis d'inaptitude, il faut désormais saisir le conseil de prud'hommes »**

**REMARQUE :** cette nouvelle procédure de contestation laisse en suspens des incertitudes : délai de désignation du médecin expert puis délai auquel est soumis ce médecin expert pour prendre une décision, effet juridique de la décision du médecin expert, possibilité de contester la décision du médecin expert. La procédure de contestation antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2017 n'était pas totalement satisfaisante mais elle avait le mérite d'être davantage encadrée : la décision devait être prise dans un délai maximal de 2 mois ; la décision de l'inspecteur du travail se substituait à celle du médecin du travail et un recours contre cette décision était possible par un recours hiérarchique et/ou devant la juridiction administrative.

La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive (♦ C. trav., art. L. 4624-1).

**REMARQUE :** la procédure de contestation de l'avis d'inaptitude devient payante puisqu'il faut désormais régler les frais d'expertise et les frais de justice, alors qu'elle était gratuite auparavant. Si le conseil des prud'hommes décide de mettre à la charge de la partie perdante les frais d'expertise (salarié ou employeur), celle-ci pourra-t-elle demander le remboursement de ces frais au service de santé au travail si l'avis du médecin expert est différent de l'avis du médecin du travail ? La question reste entière.

Cette nouvelle procédure de contestation devant le conseil de prud'hommes s'applique pour toute contestation effectuée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail avant ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Mais le délai de contestation reste de 2 mois (et non 15 jours) lorsque l'avis du médecin du travail a été émis avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017 (♦ D. n° 2016-1908, 27 déc. 2016, art. 20, II et 20, IV : JO, 29 déc.).

**REMARQUE :** seuls les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis et contestés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017 restent soumis à la procédure de recours auprès de l'inspecteur du travail selon le régime antérieur prévu par les anciens articles R. 4624-35 et R. 4624-36 du code du travail (♦ D. n° 2016-1908, 27 déc. 2016, art. 20, III : JO, 29 déc.).

## La procédure d'inaptitude est unifiée

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, la nouvelle procédure de licenciement pour inaptitude prévue par la loi Travail du 8 août 2016 entre en vigueur dès lors que la visite médicale constatant l'inaptitude est postérieure à cette date.

La principale nouveauté est l'alignement de la procédure de l'inaptitude d'origine non professionnelle sur la procédure d'origine professionnelle.

**REMARQUE :** la réforme de l'inaptitude issue de la loi Travail s'applique également aux salariés en CDD déclarés inaptes, hormis les règles spécifiques à la procédure de licenciement (entretien préalable, lettre de licenciement...).

### L'obligation de reclassement

Lorsque le salarié est déclaré inapte, par le médecin du travail, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit rechercher un poste de reclassement, comme auparavant (♦ C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10).

**REMARQUE :** sur l'étendue de l'obligation de reclassement, la jurisprudence rendue sur la base du régime antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2017 est transposable dans la mesure où le texte issu de la loi Travail est rédigé dans les mêmes termes qu'auparavant sur ce point.

Mais depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les modalités de cette obligation de reclassement sont identiques que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, notamment :

- les délégués du personnel doivent être consultés avant la proposition d'un poste de reclassement au salarié déclaré inapte (♦ C. trav., art. L.1226-2 et L. 1226-10) ;
- lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement (♦ C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12) ;
- l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail (♦ C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12).

**REMARQUE :** cette nouvelle précision devrait permettre à l'employeur de justifier plus facilement qu'il a respecté son obligation de reclassement. En effet, jusqu'à maintenant, la Cour de cassation estimait que le refus d'un poste de reclassement par le salarié ne suffisait pas à prouver que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement. Ce dernier devait prouver qu'il avait proposé tous les postes de reclassement envisageables (♦ Cass. soc., 10 déc. 2014, n° 13-17.743 ♦ Cass. soc., 17 mai 2016, n° 14-19.070). Mais il faudra attendre les prochains arrêts de la Cour de cassation pour savoir si cette jurisprudence est remise en cause.

### Les motifs de licenciement pour inaptitude

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le licenciement pour inaptitude, d'origine professionnelle ou non, doit reposer sur l'un des quatre motifs suivants :

- la justification de l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement ;
- le refus par le salarié de l'emploi proposé. Jusqu'à maintenant, le seul refus du salarié ne suffisait pas à motiver le licenciement ; dans ce cas de figure l'employeur devait proposer un autre poste de reclassement ou justifier l'impossibilité de reclassement.

Mais désormais, le code du travail prévoit que « l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail », ce qui pourrait laisser supposer que le refus d'un tel emploi suffirait à motiver le licenciement pour inaptitude puisque l'employeur est considéré avoir respecté son obligation de reclassement ;

- la mention expresse dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail que « tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ;

**REMARQUE :** ce motif de licenciement n'était prévu que pour l'inaptitude d'origine professionnelle avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Il est désormais étendu à l'inaptitude d'origine non professionnelle. A noter que la formulation est un peu modifiée puisqu'auparavant l'article L. 1226-12 faisait référence au maintien du salarié dans « l'entreprise » alors que désormais, il est fait référence au maintien du salarié dans « l'emploi ». Cette nouvelle formulation devrait permettre de licencier le salarié même si l'entreprise fait partie d'un groupe.

- la mention expresse dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi ».

Dans les 2 derniers cas de figure, il n'est donc pas exigé que l'employeur justifie de l'impossibilité de reclassement. Ces mentions dans l'avis d'inaptitude devraient suffire à exonérer l'employeur de l'obligation de rechercher un reclassement et de suivre la procédure afférente au reclassement.

### Maintien de quelques spécificités de l'inaptitude professionnelle

Si la procédure de l'inaptitude d'origine non professionnelle est désormais alignée sur celle de l'inaptitude d'origine professionnelle, elle garde tout de même quelques spécificités :

- le droit pour le salarié à une indemnisation temporaire, servie par la CPAM après le constat de son inaptitude (♦ CSS, art. D. 433-4) ;
- le droit à une indemnité de licenciement majorée et au versement de l'indemnité compensatrice de préavis (♦ C. trav., art. L. 1226-14) ;
- des sanctions plus lourdes lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (♦ C. trav., art. L. 1226-15 ♦ D. n° 2016-1908, 27 déc. 2016 : JO, 29 déc.).

Nathalie Lebreton  
Dictionnaire Permanent Social



**Les modalités de l'obligation de reclassement sont identiques que l'inaptitude, soit d'origine professionnelle ou non »**

# Prélèvement à la source de l'IR : les entreprises en première ligne

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les revenus salariaux feront l'objet d'un prélèvement à la source opéré par l'employeur au moment du versement du revenu au contribuable. *A priori*, près d'1,6 million d'entreprises seront concernées. Quelles seront leurs obligations ? Premiers éléments de réponses.

Aujourd'hui, le contribuable salarié français doit s'acquitter de l'impôt dû sur les salaires qu'il a perçus l'année précédente et, sauf option pour la mensualisation (paiement sur 10 mois), doit régler cet impôt 3 fois par an (système des tiers). L'impôt réagit donc avec un an de retard. En 2018, ce mode de recouvrement cédera la place à la retenue à la source. L'impôt sur les revenus (IR) perçus par un contribuable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 sera prélevé directement sur son salaire par son employeur, sur la base d'un taux de prélèvement calculé par l'administration fiscale et communiqué à l'employeur *via* la DSN.

Seul le mode de perception de l'IR est modifié ; son mode de calcul ne change pas. Le barème de l'IR reste progressif, l'imputation des réductions et l'octroi de crédits d'impôt sont maintenus et le contribuable doit toujours faire sa déclaration de revenus.

## Taux du prélèvement calculé par l'administration fiscale

### Taux calculé sur la base de la dernière déclaration de revenus du contribuable

Le taux de prélèvement applicable au salarié sera calculé par l'administration à partir de la déclaration de revenus de l'année N - 2 de son foyer fiscal pour la période de janvier à août de l'année N, et à partir de la déclaration de revenus de l'année N - 1 pour la période de septembre à janvier de l'année N.

**REMARQUE :** pour information, les réductions et crédits d'impôt ne seront pas pris en compte pour le calcul du taux. Certains contribuables devraient se voir retenir des montants supérieurs à l'impôt final. Ce trop-versé leur sera remboursé en année N + 1 sous forme de restitution.

Ce taux sera transmis à l'entreprise par l'administration *via* la DSN et doit être appliqué, au plus tard le 2<sup>e</sup> mois suivant sa transmission, sur le montant net imposable du salaire après déduction des cotisations sociales et de la fraction déductible de la CSG et avant application de la déduction pour frais professionnels.

En principe, compte tenu du mécanisme décrit ci-avant, l'employeur est donc censé appliquer les mêmes taux de prélèvement pendant un cycle de 12 mois (sauf première année de mise en œuvre).



**Le taux de prélèvement sera transmis à l'entreprise par l'administration fiscale *via* la DSN »**

**REMARQUE :** du 1<sup>er</sup> janvier au 31 août 2018, l'employeur appliquera les taux calculés par l'administration à partir des déclarations de revenus 2016 effectuées en avril/juin 2017. Puis, du 1<sup>er</sup> septembre 2018 au 31 août 2019, il appliquera les taux calculés par l'administration à partir des déclarations de revenus 2017 effectuées en avril/juin 2018 et ainsi de suite.

Mais à tout principe, ses exceptions. Les taux de prélèvements pourront varier en cours de cycle sur demande expresse du salarié à l'administration fiscale, dans un certain nombre de cas :

- le salarié pourra demander à modifier son taux en cas de changement de sa situation familiale : ces situations sont circonscrites au mariage, au Pacs, au décès du conjoint ou partenaire pacsé en cas d'imposition commune, à l'augmentation des charges de famille liées à une naissance, une adoption ou au recueil d'un enfant mineur ;
- le salarié marié ou pacsé pourra demander à l'administration d'individualiser le taux de prélèvement de son foyer fiscal pour tenir compte de l'éventuelle différence de revenu au sein de son couple.

**REMARQUE :** la loi permet aussi au contribuable d'ajuster le prélèvement à la hausse comme à la baisse mais les salariés ne seront pas réellement concernés par cette option puisque leur retenue à la source sera calculée sur leur revenu courant (la retenue suivra donc la variation du salaire).

Dans ces cas, l'administration fiscale recalcule un nouveau taux et le transmet directement à l'employeur, toujours *via* la DSN.

**REMARQUE :** les DRH, RRH ou personnes qui auront la charge de la retenue à la source ne se substituent pas à l'administration fiscale qui reste le seul interlocuteur du salarié contribuable. C'est à elle qu'il doit s'adresser pour toute question relative au taux ou au montant de la retenue.

### Application d'une grille de taux neutres en l'absence de taux

Si l'administration n'a pas transmis de taux, l'employeur devra appliquer une grille de taux neutre.

**REMARQUE :** attention ! Un taux neutre n'est pas un taux nul.

Les raisons ne permettant pas à l'administration de transmettre un taux de prélèvement d'un salarié peuvent être liées à un défaut d'antériorité fiscale du salarié (ex. : salarié primo-déclarant), à une trop

grande antériorité fiscale du salarié (les revenus servant de base au calcul du taux étant antérieurs à N-3), à la nouvelle embauche du salarié que l'employeur n'a pas encore signalée à l'administration ou au refus du salarié, par souci de confidentialité, de transmettre son taux à l'employeur.

**REMARQUE :** pour les salariés embauchés en CDD n'excédant pas 2 mois ou sans terme précis, la grille de taux neutre s'applique, dans la limite des 2 premiers mois d'embauche, après application d'un abattement égal à la moitié du Smic mensuel.

### Intégration des taux dans le logiciel de paie et obligation de confidentialité

Les taux communiqués à l'employeur par l'administration ainsi que les grilles de taux neutre doivent être intégrés dans le logiciel de paie et ne doivent, en aucun cas, être modifiés. Leur application ne peut pas non plus être suspendue, pour quelque cause que ce soit.

A noter également que les informations relatives à la retenue à la source transmises par le fisc sont couvertes par l'obligation de secret professionnel. En cas de manquement, l'employeur s'expose à des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 300 000 € d'amende.

### Prélèvement, déclaration et versement

L'employeur devra procéder à la retenue à la source lors du paiement des salaires. *A priori*, il devra faire figurer sur le bulletin de salaire le taux, l'assiette et le montant du prélèvement, le net à payer avant prélèvement et le net à payer après prélèvement. Un décret à paraître devrait apporter plus de précisions sur ce point.

Les sommes ainsi retenues devront être déclarées mensuellement à l'administration fiscale, *via* la DSN, sous peine de sanctions pécuniaires variables selon la gravité du manquement (♦ CGI, art. 1759-0).

Les sommes retenues devront être reversées au comptable public compétent le mois suivant celui au cours duquel a eu lieu la retenue. Un décret à paraître fixera la date précise de ce versement. Elles seront recouvrées et contrôlées selon les mêmes modalités et les mêmes garanties que la TVA.

A défaut de reversement ou en cas de versement partiel, l'employeur s'expose à des majorations et des intérêts de retard.

**REMARQUE :** la responsabilité de l'employeur sera-t-elle engagée pareillement en cas de dépôt de bilan ou d'insuffisance d'actif ? La question reste en suspens.

### L'année 2017, une année de transition

En 2017, les contribuables vont payer l'impôt dû au titre de leurs revenus 2016. En 2018, le prélèvement à la source sera effectué au titre de l'impôt dû

sur les revenus 2018. L'impôt dû sur les revenus 2017 devrait, en théorie, également être payé en 2018 selon les règles actuelles.

Pour éviter cette double imposition, un dispositif *ad hoc* est mis en place : le crédit d'impôt de modernisation du recouvrement (CIMR). Ce dispositif permettra « d'annuler » l'impôt dû au titre des revenus 2017, qualifiés par l'administration fiscale de « non exceptionnels » et inclus dans le champ de la réforme. Les revenus exceptionnels par nature ainsi que les autres revenus exclus du champ de la réforme perçus en 2017 resteront imposés en 2018 selon les modalités habituelles. Parallèlement, les réductions et des crédits d'impôt acquis au titre de 2017 seront maintenus ; ils seront versés au moment du solde de l'impôt à la fin de l'été 2018.

**REMARQUE :** les revenus exceptionnels exclus sont les indemnités de rupture du contrat de travail (hors indemnités compensatrices de congés payés et de préavis et indemnité de fin de CDD), les indemnités de cessation de mandat social, les indemnités de clientèle, les indemnités de changement de résidence ou de lieu de travail, les prestations de retraite sous forme de capital, les sommes perçues au titre de la participation et de l'intéressement non affectées à un plan d'épargne salariale, les sommes retirées d'un plan d'épargne salariale pendant la période de blocage et hors cas autorisés (abondement de l'employeur compris), les sommes issues de la monétisation de droits inscrits sur un CET correspondant à des droits excédant 10 jours, les gratifications accordées sans lien avec le contrat de travail ou allant au-delà de ce qu'il prévoit (quelle que soit la dénomination retenue), les revenus correspondant à des périodes de rémunération autres que 2017 et tout autre revenu non susceptible d'être recueilli annuellement.

### Une validation constitutionnelle pour le moins timide

S'il était un article de la loi de finances pour 2017 sur lequel la décision des Sages était attendue, c'était bien celui instaurant la retenue à la source de l'IR (♦ L. n° 2016-1917, 29 déc. 2016, art. 60 : JO, 30 déc.). Le Conseil constitutionnel l'a validé du bout des lèvres, précisant qu'il ne s'est prononcé que sur les points dont il a été saisi. Selon lui, l'article n'était pas inintelligible et l'option laissée au contribuable de refuser la transmission de son taux de prélèvement à son employeur suffisait à garantir son droit au respect de sa vie privée. Mais il a précisé que d'autres points non contestés par les auteurs de la saisine pourront faire l'objet de questions prioritaires de constitutionnalité.

Si la mise en œuvre du dispositif peut donc commencer, le débat qu'il suscite est, selon toute vraisemblance, très loin d'être clos. A moins d'une éventuelle suppression du dispositif par le prochain président de la République, bien sûr. Affaire à suivre...

Géraldine Anstett  
Dictionnaire Permanent Social



**Si l'administration fiscale n'a pas transmis de taux, l'employeur devra appliquer une grille de taux neutre »**

## Absences et congés

### L'employeur doit signaler le retour anticipé d'un salarié en arrêt de travail à la CPAM

Pour éviter le versement d'indemnités journalières de sécurité sociale indues et les difficultés qui en résultent, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2017 oblige désormais les employeurs subrogés dans les droits de leurs salariés à signaler à la CPAM les reprises anticipées du travail intervenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Cette information peut se faire par tout moyen. Mieux vaut toutefois privilégier les moyens conférant date certaine pour éviter tout risque contentieux.

Parallèlement, la loi met en place une procédure permettant aux CPAM de récupérer les IJSS indûment versées auprès de l'employeur.

♦CSS, art. L. 323-6-1 créé par L. n° 2016-1827, 23 déc. 2016, art. 109 : JO, 24 déc.

 **Étude « Maladie et contrat de travail »**

### Compte d'engagement citoyen et CPF : quelle articulation ?

**Le compte d'engagement citoyen, mis en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, permet à son titulaire d'acquérir des heures inscrites sur son CPF à raison de l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat. Un décret du 28 décembre 2016 précise les modalités d'acquisition et de financement de ces heures.**

Créé au sein du compte personnel d'activité (CPA), le compte d'engagement citoyen, effectif depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, est destiné à recenser toutes les activités bénévoles ou volontaires de son titulaire et à faciliter la reconnaissance des compétences acquises au titre de ces activités.

Ce compte permet d'acquérir (♦ C. trav., art. L. 5151-7) :

- des heures inscrites sur le compte personnel de formation (CPF) à raison de l'exercice de ces activités ;
- des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités.

#### Acquisition des heures sur le CPF

L'article L. 5151-9 du code du travail liste de manière limitative les activités bénévoles ou de volontariat permettant l'acquisition des heures inscrites sur le CPF. Parmi ces activités figurent :

- le service civique mentionné à l'article L. 120-1 du code du service national ;
- l'activité de maître d'apprentissage mentionnée à l'article L. 6223-5 du code du travail ;
- les activités de bénévolat associatif sous certaines conditions.

Pour chacune des activités bénévoles ou de volontariat listées, un décret du 28 décembre 2016 vient définir la durée nécessaire à l'acquisition de 20 heures inscrites dans la limite d'un plafond de 60 heures (♦ C. trav., art. L. 5151-10).

La durée minimale nécessaire à l'acquisition de 20 heures sur le CPF correspond à (♦ C. trav., art. D. 5151-14) :

- une durée de 6 mois continus pour le service civique ;

- une durée de 6 mois, quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés pour l'activité de maître d'apprentissage ;
- une durée de 200 heures, réalisées dans une ou plusieurs associations, dont au moins 100 heures dans une même association pour les activités de bénévolat associatif.

Pour le service civique et l'activité de maître d'apprentissage, la durée est appréciée sur l'année civile écoulée et sur l'année précédente. Pour l'activité de maître d'apprentissage, la déclaration à la Caisse des dépôts et consignations devra être effectuée par l'employeur à l'issue de l'année civile écoulée dans le cadre du portail de l'alternance ([www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)).

Pour les activités de bénévolat, la durée est appréciée sur l'année civile écoulée. La déclaration à la Caisse des dépôts et consignations est faite, à l'issue de cette année civile, par le titulaire du compte d'engagement citoyen. Les modalités de cette déclaration ont été fixées par un décret du 21 décembre 2016 (JO, 23 déc.).

**REMARQUE :** il ne peut être acquis plus de 20 heures sur le CPF au titre d'une même année civile et d'une même catégorie d'activités bénévoles ou volontaires.

#### Conditions de prise en charge

Les actions financées en tout ou partie par les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen sont prises en charge dans les mêmes conditions que les actions de formation financées dans le cadre du CPF (♦ C. trav., art. D. 5151-12).

Le décret du 28 décembre 2016 définit également les conditions dans lesquelles l'organisme ayant assuré la prise en charge de la formation est remboursé par les personnes morales chargées de financer le compte d'engagement citoyen et listées à l'article L. 5151-11 du code du travail (♦ C. trav., art. D. 5151-13).

L'utilisation des heures acquises au titre du service civique, de l'activité de maître d'apprentissage et des activités de bénévolat associatif sont financées par l'État. Ce sera donc lui qui sera chargé du remboursement. Ce remboursement sera effectué dans un délai et dans la limite d'un plafond qui seront fixés par arrêté.

♦D. n° 2016-1970, 28 déc. 2016 : JO, 30 déc.

S. Picot-Raphanel

 **Étude « Compte personnel de formation (CPF) »**

### Congé de représentation des parents d'élèves

Le délai de prévenance applicable au salarié qui demande un congé de représentation est réduit si le salarié, en tant que parent d'élève, souhaite s'absenter pour siéger dans un conseil départemental, régional, académique ou national. Le salarié doit prévenir, par écrit, l'employeur de son absence au moins 8 jours francs avant le début de l'absence (au lieu de 15 jours pour les autres congés de représentation).

Il perçoit une indemnité forfaitaire de l'État ou de la collectivité dans la limite de 9 jours ou 18 demi-journées par année scolaire lorsque ces absences ne sont pas rémunérées par l'employeur ou indemnisées au titre de l'article L. 3142-61 du code du travail.

**REMARQUE :** ce congé de représentation, hormis les dérogations apportées par le décret, est encadré par les articles L. 3142-60 à L. 3142-63 et R. 3142-27 à R. 3142-33 du code du travail (autorisation de travail de 9 jours ouvrables par an, refus possible de l'employeur si absence préjudiciable ou si trop d'absences).

♦D. n° 2016-1574, 23 nov. 2016 : JO, 25 nov.

 **Étude « Congés et absences diverses »**

## Accident du travail et santé au travail

### Suivi médical des salariés : le recours au médecin du travail n'est plus systématique

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les visites médicales d'aptitude sont remplacées, sauf pour les emplois à risques, par des visites d'information et de prévention.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le suivi de l'état de santé du salarié qui n'est pas affecté à un « emploi à risques » est assuré par des visites d'information et de prévention effectuées par un professionnel de la santé du service de santé au travail (médecin du travail ou collaborateur médecin, interne en médecine du travail ou infirmier) (♦ C. trav., art. L. 4624-1 et R. 4624-10). Cette réforme du suivi médical du salarié a été initiée par la loi Travail du 8 août 2016 et attendait un décret d'application pour entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Ce décret vient d'être publié.

**REMARQUE :** à noter que pour les salariés en contrat à durée déterminée, le décret se contente de préciser qu'ils bénéficient d'un suivi médical dans les mêmes conditions que les salariés en CDI (♦ C. trav., art. R. 4625-1).

Les tableaux ci-après présentent une synthèse des modalités de ce suivi médical en distinguant les visites d'information et de prévention (VIP) des visites médicales d'aptitude (VMA).

	Modalités générales	
	Visite d'information et de prévention (VIP)	Visite médicale d'aptitude (VMA)
<b>Objet de la visite</b>	<p>La VIP a pour objet (♦ C. trav., art. R. 4624-11) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'interroger le salarié sur son état de santé ;</li> <li>- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;</li> <li>- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;</li> <li>- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;</li> <li>- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.</li> </ul>	<p>L'examen d'aptitude a notamment pour objet (♦ C. trav., art. R. 4624-24) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ;</li> <li>- de rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;</li> <li>- de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;</li> <li>- d'informer le travailleur sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;</li> <li>- de sensibiliser le travailleur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.</li> </ul>
<b>Qui effectue le suivi médical du salarié</b>	La VIP peut être effectuée par le médecin du travail ou un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail ou un infirmier du service de santé au travail.	La VMA doit être effectuée par le médecin du travail ou, si le protocole le permet par le collaborateur médecin.
<b>Salariés concernés</b>	<p>1) Bénéficie de VIP, tout travailleur qui n'entre pas dans la catégorie des travailleurs affectés à des emplois à risques (définis ci-contre) (1).</p> <p>2) Salariés bénéficiant d'une VMA à la suite d'une VIP.</p> <p>La VIP, si elle n'a pas été réalisée par le médecin du travail, est suivie d'une visite auprès du médecin du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lorsque le travailleur déclare, lors de la VIP, qu'il est un travailleur handicapé ou qu'il est titulaire d'une pension d'invalidité (♦ C. trav., art. L. 4624-1 et R. 4614-20) ;</li> <li>- lorsqu'il s'agit d'une femme enceinte, allaitante ou venant d'accoucher (♦ C. trav., art. R. 4624-19) ;</li> <li>- lorsque le professionnel de santé qui a effectué la VIP l'estime nécessaire. (♦ C. trav., art. R. 4624-13) ;</li> <li>- lorsque le salarié est affecté à un poste exposé à des champs électromagnétiques au-delà des valeurs limites d'exposition (♦ C. trav., art. R. 4453-10).</li> </ul>	<p>Bénéficient d'une VMA :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les salariés affectés à des postes les exposant à l'amiante ; au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ; aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnée à l'article R. 4412-60 ; aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 ; aux rayonnements ionisants ; au risque hyperbare ; au risque de chute de hauteur lors d'opération de montage d'échafaudages (♦ C. trav., art. R. 4624-23) (2) ;</li> <li>- les jeunes de moins de 18 ans affectés aux travaux interdits prévus à l'article R. 4153-40 du code du travail (♦ C. trav., art. R. 4153-40) ;</li> <li>- les travailleurs titulaires d'une autorisation de conduite d'équipements présentant des risques, délivrée par l'employeur (♦ C. trav., art. R. 4323-56) ;</li> <li>- les travailleurs habilités à effectuer des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage (♦ C. trav., art. R. 4544-10) ;</li> <li>- tout salarié affecté à un poste à risque défini par le médecin du travail (♦ C. trav., art. R. 4624-22).</li> </ul>
<b>Documents délivrés</b>	Le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur à l'issue de toute visite d'information et de prévention (♦ C. trav., art. R. 4624-14).	Le médecin du travail délivre un avis d'aptitude ou d'inaptitude (♦ C. trav., art. L. 4624-4 et R. 4624-25). Cet avis d'aptitude ou d'inaptitude est transmis au travailleur et à l'employeur et versé au dossier médical en santé au travail de l'intéressé.

(1) Toutefois, les travailleurs saisonniers affectés à des postes à risque bénéficient de VIP si leur mission est inférieure à 45 jours.

(2) S'il s'agit de travailleurs saisonniers, seuls ceux qui sont recrutés pour une durée au moins égale à 45 jours de travail effectif bénéficient de ce suivi médical renforcé (♦ C. trav., art. D. 4625-22).

	Visite initiale d'embauche	
	Visite d'information et de prévention (VIP)	Visite médicale d'aptitude (VMA)
<b>Salariés dispensés de visite d'embauche</b>	<p>La VIP d'embauche n'est pas requise lorsque le travailleur a bénéficié d'une VIP dans les 5 ans précédant son embauche (3 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé ou invalide ou d'un travailleur de nuit ; 2 ans s'il s'agit d'un travailleur temporaire), dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies (♦ C. trav., art. R. 4624-15 et R. 4625-11) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;</li> <li>– le professionnel de santé du service de santé au travail est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;</li> <li>– aucune mesure d'aménagement du poste de travail ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 5 dernières années (3 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé ou invalide ou d'un travailleur de nuit).</li> </ul>	<p>La VMA d'embauche n'est pas requise lorsque le travailleur a bénéficié d'une VMA dans les 2 ans précédant son embauche, dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies (♦ C. trav., art. R. 4624-27) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;</li> <li>– le travailleur est à nouveau embauché par le même employeur ;</li> <li>– le médecin du travail intéressé est en possession du dernier avis d'aptitude ou d'inaptitude du travailleur ;</li> <li>– aucune mesure d'aménagement du poste ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 2 dernières années.</li> </ul>
<b>Date de la visite d'embauche</b>	<p>Dans les 3 mois de la prise effective du poste en principe (♦ C. trav., art. L. 4624-1 et R. 4624-10).</p> <p>Dans les 2 mois qui suivent son embauche s'il s'agit d'un apprenti (♦ C. trav., art. R. 6222-40-1).</p> <p>Avant l'affectation au poste pour les travailleurs de nuit et les jeunes de moins de 18 ans (♦ C. trav., art. R. 4624-18) ainsi que pour les salariés exposés aux agents biologique du groupe 2 (♦ C. trav., art. R. 4426-7) ou à des champs électromagnétiques lorsque les limites d'exposition sont dépassées (♦ C. trav., art. R. 4453-10).</p>	Avant l'embauche
<b>Dossier médical</b>	Lors de la VIP initiale, un dossier médical en santé au travail est ouvert, sous l'autorité du médecin du travail (♦ C. trav., art. R. 4624-12).	Lors de la VMA d'embauche, un dossier médical en santé au travail est ouvert par le médecin du travail (♦ C. trav., art. R. 4624-26).

	Visites périodiques	
	Visite d'information et de prévention (VIP)	Visite médicale d'aptitude (VMA)
<b>Périodicité des visites</b>	<p>La VIP d'embauche est suivie par d'autres VIP avec une périodicité qui est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 5 ans maximum en principe (au lieu de 2 ans auparavant) (♦ C. trav., art. R. 4624-16) ;</li> <li>– 3 ans maximum pour les travailleurs handicapés ou invalides ou les travailleurs de nuit (♦ C. trav., art. R. 4624-17) (1).</li> </ul>	<p>Tout travailleur affecté à un poste à risques bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite, effectuée par le médecin du travail selon une périodicité qui ne peut être supérieure à 4 ans.</p> <p>Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail (♦ C. trav., art. R. 4624-28).</p>

(1) A noter que outre les visites de suivi qui sont obligatoires, tout salarié pourra, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale (♦ C. trav., art. L. 4624-1). Le professionnel de santé peut également estimer nécessaire d'ajouter une visite auprès du médecin du travail (♦ C. trav., art. R. 4624-13).

♦D. n° 2016-1908, 27 déc. 2016 : JO, 29 déc.

N. Lebreton

 Étude « Médecine du travail »

## Charges sociales aides et exonérations

### Le taux de la cotisation patronale d'assurance maladie passe à 12,89 % au 1<sup>er</sup> janvier 2017

Un décret « surprise », publié au *Journal officiel* du 30 décembre, augmente le taux de la cotisation patronale d'assurance maladie du régime général et modifie, du même coup, le paramétrage de la réduction Fillon.

Fixé en 2016 à 12,84 %, ce taux passe à 12,89 % pour les cotisations et contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Le taux de la cotisation salariale d'assurance maladie étant inchangé (0,75 %), le taux global de la cotisation maladie est donc porté à 13,64 %.

**REMARQUE :** cet ajustement fait suite à une réduction des cotisations AT/MP au moins équivalente. Il s'agirait donc d'un transfert de charges sociales.

Pour tenir compte de ces évolutions, le décret adapte également les coefficients pris en compte dans le calcul de la réduction générale de cotisations et contributions sociales (dite réduction de cotisations Fillon).

**REMARQUE :** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, la valeur T de la formule de calcul du coefficient est modifiée pour tenir compte de la hausse de la cotisation maladie et de la baisse des cotisations AT/MP. Les cotisations AT/MP sont désormais prises en compte dans la limite d'un taux de 0,90 % et non plus de 0,93 %.

♦D. n° 2016-1932, 28 déc. 2016 : JO, 30 déc.

 **Étude « Cotisations de Sécurité sociale : assiette et taux »**

### Parachutes dorés : le régime social applicable avant 2016 est rétabli

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les indemnités de rupture supérieures à 10 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass) étaient soumises au régime social de droit commun, quel que soit leur montant, leur assujettissement aux cotisations sociales dès le 1<sup>er</sup> € ayant été involontairement supprimé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016. Elles n'étaient donc assujetties aux cotisations et contributions sociales que pour leur fraction supérieure à 2 Pass.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2017 rétablit le seuil d'assujettissement aux charges sociales dès le 1<sup>er</sup> € pour ces indemnités de rupture. Ainsi, les indemnités perçues au titre d'une rupture du contrat de travail sont assujetties dès le 1<sup>er</sup> € aux cotisations de sécurité sociale (et aux cotisations alignées) lorsqu'elles dépassent la valeur de 10 Pass, soit pour 2017 la valeur de 392 280 € (39 228 € × 10). La règle est identique en matière de contributions CSG/CRDS. Les indemnités sont intégralement soumises dès le 1<sup>er</sup> € lorsqu'elles dépassent la valeur de 10 fois le plafond.

Les modifications apportées visent les indemnités versées au titre d'une rupture de contrat de travail notifiée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 ou versées au titre d'une rupture conventionnelle dont la demande d'homologation a été transmise à compter de cette même date.

Les règles d'assujettissement des indemnités versées à un mandataire social en cas de cessation forcée de ses fonctions restent, elles, inchangées. Ces indemnités sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale et aux cotisations alignées dès le 1<sup>er</sup> € lorsqu'elles dépassent la valeur de 5 Pass, soit pour 2017 la valeur de 196 140 € (39 228 € × 5). Il en est de même en matière de CSG/CRDS. Lorsque l'indemnité perçue lors de la cessation forcée d'un mandat social est supérieure à 5 fois le plafond annuel, elle est assujettie à la CSG/CRDS dès le 1<sup>er</sup> €.

Mais la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2017 clarifie les règles en cas de cumul des fonctions de mandataire social et de salarié titulaire d'un contrat de travail. Dans ce cas, il est fait masse de l'ensemble des indemnités perçues et leur seuil d'assujettissement reste fixé à 5 fois la valeur du plafond.

♦CSS, art. L. 136-2 et L. 242-1 mod. par L. n° 2016-1827, 23 déc. 2016, art. 14 : JO, 24 déc.

 **Étude « Indemnités de rupture : régime social »**

### Prescription des cotisations, majorations et pénalités de retard : nouvelles règles

**La LFSS pour 2017 harmonise et clarifie les différents délais de prescription des cotisations et contributions, des majorations, des pénalités, de l'action civile en recouvrement des cotisations et de l'action en exécution d'une contrainte non contestée.**

Pour les cotisations et contributions sociales au titre desquelles une mise en demeure est notifiée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le délai de prescription se calcule par 3 ans à compter de la fin de l'année civile au titre de laquelle elles sont dues.

Pour rappel, ce délai de reprise des cotisations et des contributions sociales était jusqu'à présent de 3 années civiles plus l'année d'envoi de la mise en demeure.

**REMARQUE :** en pratique, le délai de la prescription ne se calcule plus à rebours mais à partir de la date où les cotisations sont dues.

Les majorations de retard se prescrivent par 3 ans à compter de l'expiration de l'année au cours de laquelle aura eu lieu le paiement ou l'exigibilité des cotisations et contributions qui ont donné lieu à l'application desdites majorations.

**REMARQUE :** précédemment, ce délai était de 2 ans à compter du paiement des cotisations ayant donné lieu auxdites majorations.

Les pénalités de retard appliquées en cas de production tardive ou de défaut de production des déclarations obligatoires relatives aux cotisations et contributions sociales se prescrivent par 3 ans :

– à compter de la fin de l'année au cours de laquelle a eu lieu la production de ces déclarations ;

– ou, à défaut, à compter, selon le cas, de l'extinction de l'année au cours de laquelle a eu lieu la notification de l'avertissement ou de la mise en demeure.

**REMARQUE :** les pénalités devaient être mises en recouvrement par mise en demeure dans un délai de 2 ans à compter de la date de production des documents ou de la date d'envoi de la mise en demeure.

Cette mesure concerne les majorations de retard et les pénalités dues à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Dans le cas d'un contrôle engagé par l'Urssaf, le délai de prescription des cotisations, contributions, majorations et

pénalités de retard est suspendu pendant la période de 30 jours au moins, dite « période contradictoire », au cours de laquelle l'employeur peut répondre, s'il le souhaite, aux observations du contrôleur Urssaf, par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette disposition concerne les contrôles engagés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Par ailleurs, le délai de prescription de l'action civile en recouvrement des cotisations ou des majorations de retard, intentée indépendamment ou après extinction de l'action publique, est désormais de 3 ans (au lieu de 5 ans) à compter de l'expiration du délai imparti par les avertissements ou mises en demeure.

Enfin, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2017, confirmant une jurisprudence de la Cour de cassation du 17 mars 2016, précise que le délai de prescription de l'action en exécution de la contrainte non contestée et devenue définitive est de 3 ans. Cette période se calcule à compter de la date à laquelle la contrainte a été notifiée ou signifiée, ou un acte d'exécution signifié en application de cette contrainte. Le délai de prescription d'une contrainte contestée reste de 10 ans.

Ces deux dernières mesures s'appliquent aux cotisations et contributions sociales au titre desquelles une mise en demeure a été notifiée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

◆CSS, art. L. 244-3 mod. en dernier lieu par L. n° 2016-1827, 23 déc. 2016, art. 24 : JO, 24 déc.

L. Burchia

 Étude « Cotisations de Sécurité sociale : recouvrement »

## Le recours au tiers déclarant en matière sociale est simplifié et encadré

Les entreprises externalisent de plus en plus certaines de leurs obligations et notamment la réalisation des formalités sociales. Par ailleurs, la DSN ou la procédure de rescrit peuvent être accomplies par un tiers mandaté par l'employeur. Face à la généralisation de ce phénomène, le législateur a souhaité donner un cadre juridique au rôle et aux responsabilités du tiers déclarant en matière sociale.

### La désignation du tiers déclarant

La mission confiée au tiers déclarant fera l'objet d'une déclaration effectuée par le cotisant auprès d'un organisme de sécurité sociale qui sera désigné à cet effet par décret. Cette démarche pourra également être réalisée, par délégation, par le tiers mandaté.

### Les obligations du tiers déclarant

Le tiers déclarant sera réputé accomplir l'ensemble des déclarations ou formalités sociales pour le compte de son client auprès des organismes de sécurité sociale, sauf disposition contraire prévue par les parties ou résiliation du contrat. Le cotisant pourra donc limiter le mandat à certaines déclarations ou à certaines obligations.

Le tiers déclarant pourra, le cas échéant, procéder au paiement des cotisations. Dans ce cas, il devra obligatoirement recourir à un paiement dématérialisé. La méconnaissance de cette obligation entraînera l'application aux tiers déclarant d'une majoration de 0,2 %, calculée à partir des sommes dont la déclaration ou le versement aura été effectué par une autre voie que la voie dématérialisée.

**REMARQUE :** le produit des majorations sera versé à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales dont l'employeur relèvera, selon les règles, garanties et sanctions applicables à ces cotisations et contributions.

Le tiers déclarant pourra aussi :

- demander le recours à un arbitrage de l'Acoss ;
- former une demande de rescrit social ;
- conclure une transaction avec directeur de l'Urssaf ;
- se prévaloir, en cas de changement d'implantation de l'entreprise, des décisions prises par l'Urssaf dont l'elle relevait précédemment.

### Les obligations de l'employeur

Le recours à un tiers déclarant :

- ne dispensera pas l'employeur de répondre, le cas échéant, aux demandes des organismes de sécurité sociale, quel qu'en soit le motif. Seront nulles de plein droit, quelle qu'en soit la forme, les stipulations des conventions qui visent à faire échec à ces demandes ;
- s'appliquera sans préjudice des règles applicables en matière de contrôle, de recouvrement et de sanctions mises en œuvre à l'égard de l'employeur.

### Les conséquences de la fraude réalisée par le tiers déclarant

En cas de fraude propre au tiers déclarant ou de complicité de fraude constatée, l'organisme qui aura enregistré l'objet de la mission du tiers déclarant, lui retirera la faculté d'exercer sa mission de mandataire pour une durée maximale de 5 ans. Le tiers déclarant devra alors informer son client de la décision de retrait. L'organisme auprès duquel il aura donné mandat en fera autant.

L'entrée en vigueur de cette mesure nécessite la publication d'un décret d'application.

◆CSS, art. L. 133-11-1 et L. 243-6-6 créés par L. n° 2016-1827, 23 déc. 2016, art. 21 : JO, 24 déc.

◆CSS, art. L. 133-6-11 mod. par L. n° 2016-1827, 23 déc. 2016, art. 21 : JO, 24 déc.

 Étude « Cotisations de Sécurité sociale : recouvrement »

## Contrat de travail

### Drogue en entreprise : le Conseil d'État borde le recours au test salivaire

**Le Conseil d'État valide et encadre la pratique du test salivaire de dépistage de drogues sur un salarié par son supérieur hiérarchique, sans intervention d'un professionnel de santé. Mais, pour être valable, les modalités de ce dépistage, réservé aux salariés occupant un poste à risque, doivent offrir à ces derniers un certain nombre de garanties.**

Pour prévenir les risques liés au fait que certains salariés soient sous l'emprise de la drogue, il est admis que l'employeur puisse prévoir dans le règlement intérieur la possibilité de recourir aux tests salivaires pour les postes qui le justifient.

Mais qui peut effectuer ces tests ? Et sous quelles conditions ? Le Conseil d'État vient de clarifier ces points.

Dans cette affaire, une entreprise du bâtiment projetait d'intégrer dans son règlement intérieur le recours à des tests salivaires aléatoires pour détecter l'usage de stupéfiants par des salariés occupant des postes « hypersensibles ». En cas de test positif, les salariés s'exposaient à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Ces tests devaient être pratiqués par un supérieur hiérarchique, sans intervention médicale. Il était précisé que le salarié serait informé, avant contrôle, sur la nécessité de son accord, les conséquences de son refus et sur la possibilité de demander, après contrôle positif, une contre-expertise médicale prise en charge par l'employeur.

Pour la cour administrative d'appel de Marseille, le projet de règlement intérieur en cause, « en faisant pratiquer ces tests par un supérieur hiérarchique et en prévoyant la possibilité d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement dans l'hypothèse d'un résultat positif, porte, eu égard à l'absence de respect du secret médical et, au surplus, de fiabilité suffisante, en l'état des tests salivaires existant à ce jour (...), une atteinte disproportionnée aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives par rapport au but recherché » (♦ CAA Marseille, 7<sup>e</sup> ch., 21 août 2015, n° 14MA02413).

Une décision remise en cause par le Conseil d'État.

### La mise en œuvre d'un test salivaire ne requiert pas l'intervention d'un professionnel de santé

Pour le Conseil d'État, un supérieur hiérarchique est parfaitement habilité à pratiquer un test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants sur le personnel. En effet, ce type de test ne revêt pas le caractère d'un examen de biologie médicale (il a pour seul objet de révéler, par une lecture instantanée, l'existence d'une consommation récente de substance stupéfiante). Il n'a donc pas besoin d'être réalisé par un biologiste médical (ou sous sa responsabilité), ni par un médecin du travail dans la mesure où il n'a pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à exercer son emploi. En outre, aucune autre règle ni aucun principe ne réservent le recueil d'un échantillon de salive à une profession médicale.

### Le recours au test salivaire doit être proportionné au but recherché et présenter certaines garanties

Le Conseil d'État a validé la clause litigieuse du règlement intérieur après avoir vérifié que la mesure était bien justifiée et proportionnée au but recherché. Il considère qu'en l'espèce, la clause offrait suffisamment de garanties aux salariés, puisque :

- le règlement permettait aux salariés ayant fait l'objet d'un test s'étant révélé positif d'obtenir une contre-expertise médicale à la charge de l'employeur ;
- ces contrôles aléatoires n'étaient réservés qu'aux salariés pour lesquels les stupéfiants constituaient un danger particulièrement élevé pour eux et les tiers, en raison de la nature de leur poste ;
- l'employeur et le supérieur hiérarchique amenés à pratiquer de tels tests étaient tenus de respecter le secret professionnel sur les résultats obtenus.

Dans ce cas et sous ces garanties, « les dispositions du règlement intérieur litigieux, qui permettent à l'employeur d'effectuer lui-même le contrôle des salariés affectés à des postes dits « hypersensibles drogue et alcool » et de sanctionner ceux des contrôles qui se révéleraient positifs, ne portent pas aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives une atteinte disproportionnée par rapport au but recherché ». L'employeur peut donc user de son pouvoir disciplinaire en cas de résultat positif.

♦ CE, 5 déc. 2016, n° 394178

D. De Saint Remy

 **Études « Règlement intérieur » et « Santé et sécurité au travail »**

## Forfait-jours : obligation d'indiquer sur le bulletin de paie les jours travaillés au-delà du forfait

**Caractérise l'élément intentionnel de la dissimulation d'emploi, le fait de ne pas mentionner sur le bulletin de paie les jours de travail effectués par le salarié en forfait jours au-delà du nombre de jours prévu par la convention de forfait.**

Lorsque le salarié est en forfait-jours, son bulletin de paie doit indiquer la nature et le volume du forfait auquel se rapporte la rémunération (♦ C. trav., art. R. 3243-1), c'est-à-dire, en pratique, le nombre de jours fixé pour l'année dans la convention et non le nombre de jours effectivement travaillés au cours du mois. Mais *quid* des jours travaillés au-delà du forfait prévu par la convention de forfait en jours ?

Il faut les mentionner sur le bulletin de paie du mois concerné, sous peine pour l'employeur d'être sanctionné pour travail dissimulé. C'est ce que vient de préciser la Cour de cassation.

En effet, l'article L. 8221-5 du code du travail considère comme travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour l'employeur de mentionner sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli. Le fait d'indiquer sur le bulletin de paie uniquement les jours travaillés compris dans le forfait et de ne pas inscrire les jours travaillés au-delà de ce forfait, imposés par l'employeur, revient à dissimuler une partie du temps travaillé par le salarié et caractérise, selon les juges, l'élément intentionnel de la dissimulation d'emploi salarié. Le salarié est alors en droit de demander l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé égale à 6 mois de salaire.

**REMARQUE :** à noter que le délit de travail dissimulé nécessite de caractériser l'intention de l'employeur de dissimuler le nombre d'heures ou, pour le forfait, le nombre de jours travaillés de son salarié (♦ Cass. soc., 22 janv. 2014, n° 09-42.672). En cas de recours au forfait-jours, la Cour de cassation a plusieurs fois précisé que le caractère intentionnel du travail dissimulé ne pouvait pas se déduire de la seule application d'une convention de forfait illicite ou du non-respect des dispositions conventionnelles par l'employeur (♦ Cass. soc., 14 sept. 2016, n° 14-26.099 ♦ Cass. soc., 16 juin 2015, n° 14-16.953).

♦ Cass. soc., 1<sup>er</sup> déc. 2016, n° 15-15.805

N. Lebreton

 **Études « Travail dissimulé » et « Conventions de forfait »**

## Contrôles et contentieux

### Dénoncer les infractions routières commises avec un véhicule de société : mode d'emploi

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, lorsque certaines infractions au code de la route sont commises par un salarié avec un véhicule de l'entreprise, l'employeur doit révéler son identité à l'autorité mentionnée sur l'avis de contravention, sauf à établir l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure.

**REMARQUE :** sont visées les infractions routières constatées par des appareils de contrôle automatique sur le port de la ceinture de sécurité, l'usage du téléphone tenu en main, l'usage des voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules, la circulation sur la bande d'arrêt d'urgence, le respect des distances de sécurité entre les véhicules, le franchissement et le chevauchement des lignes continues, les signalisations imposant l'arrêt des véhicules, les vitesses maximales autorisées et les dépassements dangereux (♦ C. route, art. R. 130-11 créé par D. n° 2016-1955, 28 déc. 2016 : JO, 30 déc.).

#### Communiquer l'identité et les coordonnées du salarié

Concrètement, à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, l'employeur dispose de 45 jours pour communiquer l'identité, l'adresse et la référence du permis de conduire du salarié contrevenant.

S'il n'est pas en mesure de le faire en raison du vol du véhicule, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre cas de force majeure, il doit produire des justificatifs tels que la copie du récépissé du dépôt de plainte pour vol ou destruction du véhicule ou pour le délit d'usurpation de plaque d'immatriculation, la copie de la déclaration de destruction du véhicule ou les copies de la déclaration de cession du véhicule et de son accusé d'enregistrement dans le système d'immatriculation des véhicules.

**REMARQUE :** pour tout autre événement de force majeure, l'employeur doit produire une déclaration motivée expliquant cet événement, accompagnée le cas échéant de documents justificatifs. Une question reste en suspens : si le véhicule de fonction peut être conduit par le conjoint du salarié, l'employeur doit-il le dénoncer s'il a commis une infraction en lieu et place du salarié ou est-ce un cas de force majeure ? Dans la seconde hypothèse, comment justifier ce cas ?

#### Remplir le formulaire déclaratif en ligne ou papier

Pour communiquer ces informations, l'employeur a le choix entre :

- remplir le formulaire joint à l'avis et l'envoyer en recommandé avec avis de réception à l'autorité compétente, en y joignant au besoin les justificatifs précités ;
- remplir le formulaire en ligne figurant sur le site de l'Agence nationale de traitement automatisé des infractions (<http://www.antai.fr>) : dans ce cas, les justificatifs doivent être numérisés selon les formats indiqués sur le site.

**REMARQUE :** un accusé d'enregistrement de cette transmission sera automatiquement présenté après validation et envoi des informations. Il pourra être téléchargé ou imprimé.

#### Sanctions encourues

L'employeur qui ne dénonce pas son salarié est puni d'une contravention de 4<sup>e</sup> classe (750 € maximum), étant entendu que cette contravention s'applique directement au dirigeant et ne peut pas être prise en charge par l'entreprise. En outre, il doit payer l'amende due pour la contravention routière.

En cas de fausse déclaration, l'entreprise et son représentant légal s'exposent à des poursuites pénales.

L'entreprise diligente serait donc avisée de mettre rapidement en place des moyens efficaces d'identification des conducteurs de ses véhicules, tout particulièrement en cas d'affectation de plusieurs salariés à un même véhicule (ex. : carnet de bord journalier indiquant, pour chaque salarié, le créneau horaire d'utilisation).

♦ Arr. 15 déc. 2016 : NOR : INTS1636723A : JO, 22 déc.

 **Étude « Responsabilité pénale »**

### L'obstacle au contrôle de l'Urssaf plus facilement mais plus lourdement sanctionné

**Le directeur de l'Urssaf peut désormais sanctionner l'employeur faisant obstacle à contrôle par des pénalités financières.**

Lorsque le cotisant fait obstacle au bon déroulement du contrôle en refusant l'accès aux locaux ou la communication de pièces, l'agent de l'Urssaf peut le verbaliser. Jusqu'à présent, le cotisant encourait des sanctions pénales (6 mois d'emprisonnement et 7 500 € d'amende), imposant à l'Urssaf de solliciter le ministère public pour d'éventuelles poursuites. En pratique, les sanctions étaient rarement mises en œuvre par les Urssaf ou, lorsqu'elles l'étaient, rarement prononcées par le parquet.

Afin de faciliter la verbalisation des contrevenants (et de rendre à terme le dispositif plus dissuasif), la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2017 donne désormais compétence aux directeurs des Urssaf pour sanctionner l'obstacle à contrôle par des pénalités financières. Leur montant est évalué dans la limite de plafonds fixés en fonction de la qualité du contrevenant : employeur, travailleur indépendant ou particulier employeur.

#### Une définition légale de l'obstacle à contrôle

L'obstacle à contrôle est défini par la loi, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent : il se caractérise par toute action ou omission ne permettant pas aux inspecteurs du recouvrement d'accomplir leur mission.

Peut être verbalisé pour obstacle à contrôle le cotisant qui :

- refuse l'accès à des lieux professionnels ;
- refuse de communiquer une information formellement sollicitée, quel qu'en soit le support, y compris dématérialisé ;
- ne répond pas ou apporte une réponse fautive, incomplète ou abusivement tardive à toute demande de pièce justificative, d'information, d'accès à une information ;
- ne répond pas à une convocation, dès lors que la sollicitation, demande ou convocation est nécessaire à l'exercice du contrôle.

#### Des pénalités financières modulées, plafonnées et doublées en cas de récidive

Le directeur de l'Urssaf se prononce sur l'application de pénalités financières en fonction des circonstances et de la gravité du manquement, dans la limite d'un plafond fixé à :

- 7 500 € par salarié, pour un employeur, dans la limite de 750 000 € ;
- 7 500 € pour un travailleur indépendant, au titre de ses cotisations et contributions sociales dues à titre personnel ;
- 3 750 € pour un particulier employeur ayant recours à des stagiaires aides familiaux placés au pair ou employant des salariés assurant la garde d'enfants ou exerçant une activité de services à la personne notamment, assistance

aux personnes âgées, handicapées ou qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile (tâches ménagères ou familiales).

Ces plafonds sont applicables en cas de 1<sup>er</sup> manquement. Ils sont doublés en cas de réitération dans les 5 ans suivant le jour où la pénalité concernant un précédent manquement est devenue définitive.

### La sanction est notifiée au cotisant qui dispose d'un droit de réponse

Le directeur de l'Urssaf notifie à la personne contrôlée les faits reprochés ainsi que le montant envisagé de la pénalité, afin qu'elle puisse présenter ses observations selon des modalités et dans un délai fixés par décret. A l'issue de ce délai et après avoir répondu aux dites observations, s'il y a lieu, le directeur de l'Urssaf notifie le montant des pénalités encourues par mise en demeure. La contestation de cette décision s'effectue selon les règles et garanties applicables au recouvrement des cotisations : saisine de la commission de recours amiable (CRA) possible dans un délai de 2 mois suivant la notification de la mise en demeure, saisine, le cas échéant, du tribunal des affaires de sécurité sociale (Tass).

Ces dispositions s'appliquent aux contrôles engagés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, sous réserve de la publication des décrets fixant leurs modalités d'application.

♦CSS, art. L. 243-12-1 mod. par L. n° 2016-1827, 23 déc. 2016, art. 23, 1 : JO, 24 déc.

D. Raux

 Étude « Contrôle de l'Urssaf »

## Durée du travail et rémunérations

### Bulletin de paie électronique : les modalités pratiques sont connues

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, plus besoin du consentement du salarié pour dématérialiser les bulletins de paie. L'employeur pourra lui remettre un bulletin sous format électronique, sauf opposition de sa part. Un décret du 16 décembre vient préciser les conditions d'information de ce droit à opposition et fixe la durée de conservation des bulletins.

### Informers les salariés un mois avant la première émission du bulletin de paie électronique

L'employeur qui souhaite mettre en place le bulletin de paie électronique doit informer ses salariés de leur droit d'opposition à cette dématérialisation, par tout moyen permettant de conférer date certaine, un mois avant la première émission du bulletin.

**REMARQUE :** en cas d'embauche, c'est lors de son embauche que le salarié doit en être informé.

Le salarié n'a aucun délai pour répondre : il peut faire part de son opposition à tout moment (donc y compris après la 1<sup>re</sup> remise du bulletin électronique), par tout moyen conférant date certaine. En cas d'opposition, l'employeur doit faire droit à cette demande dans les meilleurs délais et, au plus tard, dans les 3 mois suivant la notification de l'opposition.

### Garantir aux salariés la disponibilité des bulletins de paie durant 50 ans ou jusqu'à leurs 75 ans

Outre l'intégrité et la confidentialité des données, l'employeur doit garantir la conservation des bulletins électroniques pendant une certaine période que le décret vient de préciser. Concrètement, l'employeur a le choix entre :

- conserver les bulletins de paie pendant 50 ans ;
- les conserver jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge mentionné au dernier alinéa de l'article L. 1237-5 du code du travail (69 ans) augmenté de 6 ans, soit 75 ans.

Les salariés doivent pouvoir récupérer à tout moment l'intégralité des bulletins de paie dématérialisés, sans manipulation complexe ou répétitive, et dans un format électronique structuré et couramment utilisé.

L'employeur doit informer ses salariés 3 mois avant la fermeture du service de mise à disposition des bulletins, pour leur permettre de récupérer les données stockées. Cette obligation doit être respectée que le service soit géré par un prestataire extérieur à l'entreprise ou en interne.

**REMARQUE :** a priori, ces obligations s'appliqueraient également aux entreprises qui ont d'ores et déjà opté pour la dématérialisation des bulletins de paie. Le décret ne le précise pas explicitement ; il prévoit que ses dispositions entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Une confirmation des pouvoirs publics serait bienvenue.

### S'assurer de l'accessibilité des bulletins via le service en ligne associé au CPA

Les bulletins de paie électronique devront être accessibles via la plate-forme de service en ligne prévue par l'article L. 5151-6 du code du travail dans le cadre du compte personnel d'activité (CPA). C'est à l'employeur ou au prestataire de service de garantir au salarié cette accessibilité.

**REMARQUE :** les bulletins de paie ne sont pas stockés sur le CPA, ils y sont seulement affichés si le salarié en fait la demande.

♦D. n° 2016-1762, 16 déc. 2016 : JO, 18 déc.

J.-B. Davoine

 Étude « Salaires »

## Emploi chômage et formation

### Accords « offensifs » pour l'emploi : le maintien de la rémunération est apprécié sur 3 mois

Un accord d'entreprise majoritaire peut désormais prévoir, sans avoir à justifier de difficultés économiques, des mesures collectives de flexibilité qui s'imposent au contrat de travail. Un décret du 28 décembre dernier apporte les éléments nécessaires à la mise en œuvre pratique de cette mesure phare de la loi Travail.

Deux ans après la loi de sécurisation de l'emploi et le faible succès rencontré par le dispositif des accords de maintien dans l'emploi, qui permet aux entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles de moduler la durée du travail en contrepartie d'une préservation de

l'emploi (accords « défensifs »), la loi Travail permet aux entreprises de négocier des mesures de flexibilité en vue de préserver ou de développer l'emploi. Un décret du 28 décembre dernier apporte les précisions nécessaires à la négociation et l'application de ce nouveau type d'accords.

### Impossible de priver le salarié de sa rémunération moyenne des 3 derniers mois

La situation de l'entreprise n'étant pas nécessairement critique lors de la négociation d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi, le législateur n'a pas souhaité permettre aux partenaires sociaux de diminuer la rémunération mensuelle du salarié. Plus précisément, le montant de la rémunération du salarié « ne peut être inférieur à la moyenne sur les 3 mois précédant la signature de l'accord offensif », énonce le décret du 28 décembre. La rémunération à retenir ici est celle visée par l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire la rémunération soumise à cotisations sociales.

En revanche, rien dans la loi Travail ou dans le décret ne semble interdire de réduire la rémunération horaire des salariés en augmentant le temps de travail dès lors que la rémunération moyenne est maintenue. A la lecture du nouvel article D. 2254-1 du code du travail, il apparaît aussi que les partenaires sociaux peuvent négocier sur les éléments de rémunération dont la périodicité de versement est supérieure au mois, et modifier ou supprimer les modalités d'attribution, de calcul et de versement de tout ou partie des éléments de rémunération.

### Application individuelle de l'accord

#### Un mois de réflexion accordé au salarié

Si l'accord de préservation ou de développement de l'emploi s'impose en principe au contrat de travail individuel, tout salarié peut en réalité refuser de se voir appliquer l'accord collectif (ce qui l'expose toutefois à un licenciement *sui generis* qui produit les effets d'un licenciement individuel pour motif économique). Le décret du 28 décembre met à la charge de l'employeur l'obligation d'informer chaque salarié concerné de sa faculté d'accepter ou de refuser l'application de l'accord collectif.

Autre information importante : « le salarié dispose d'un délai d'un mois » à compter de l'information faite par l'employeur pour faire connaître sa décision. A l'issue de ce délai d'un mois, l'absence de réponse du salarié vaut acceptation de l'application de l'accord « offensif » au contrat.

#### 7 jours pour adhérer à l'accompagnement personnalisé

En cas de refus du salarié exprimé par écrit, le licenciement reposera sur une cause réelle et sérieuse. Mais avant de licencier, l'employeur devra informer le salarié lors de l'entretien préalable de la possibilité d'adhérer à un « parcours d'accompagnement personnalisé ». Sur la forme, cette information doit être individuelle, écrite et remise contre récépissé.

Sur le fond, le document d'information doit indiquer :

- le contenu du parcours d'accompagnement ;
- l'existence d'un délai de 7 jours pour accepter ou refuser le bénéfice du parcours d'accompagnement à partir de la date de remise du document ;
- que le contrat sera rompu en cas d'acceptation du parcours personnalisé et que le salarié pourra être licencié en cas de refus du parcours.

Pour bénéficier du parcours d'accompagnement personnalisé, le salarié doit remettre à l'employeur le bulletin d'acceptation dûment complété et signé, accompagné

d'une copie de sa pièce d'identité (ou du titre en tenant lieu). Si le salarié ne se manifeste pas à l'issue de son délai de réflexion de 7 jours (ou d'une journée après notification à l'employeur de la décision administrative pour les salariés protégés), son silence équivaut à un refus de bénéficier du parcours d'accompagnement personnalisé.

#### Salariés protégés : une procédure spécifique à suivre

Totalement ignorée par la loi Travail, la question du sort du salarié protégé qui refuserait de se voir appliquer le contenu d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi est effleurée par le décret du 28 décembre. Il est en effet prévu s'agissant de l'information sur la possibilité de bénéficier d'un accompagnement personnalisé que « pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai de réflexion (ndlr : de 7 jours) est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente » (♦ C. trav., art. D. 2254-3).

De cette phrase, on peut tout d'abord retenir la certitude que l'inspection du travail doit être saisie avant la rupture du contrat du représentant du personnel, quand bien même la cause réelle du licenciement est en quelque sorte pré-constituée (le contrôle de l'administration pourra alors porter sur le respect des règles de procédure de licenciement, l'absence de discrimination syndicale ou encore d'un motif d'intérêt général justifiant le maintien du représentant du personnel dans son emploi).

S'agissant ensuite du délai de réflexion spécifique accordé au salarié protégé pour savoir s'il veut adhérer ou non au dispositif d'accompagnement personnalisé, on peut se demander s'il est bien opportun de fixer comme point de départ « la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente ». L'employeur n'ayant *a priori* aucune obligation d'informer le salarié de la réception de ce courrier, il faut espérer que le salarié aura lui-même reçu à son domicile cette notification administrative suffisamment tôt.

### Modalités de l'accompagnement personnalisé

#### Un accompagnement personnalisé proche du contrat de sécurisation professionnelle

Si le salarié accepte le parcours d'accompagnement personnalisé, le contrat de travail est « réputé rompu au lendemain de la date de remise du bulletin d'acceptation ». Et dès le lendemain de la rupture du contrat, le salarié bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle pour une durée de 12 mois. Dans les 7 jours suivants, il est aussi prévu un entretien individuel de pré-bilan pour l'examen de ses capacités professionnelles. Le service public de l'emploi doit ensuite élaborer par écrit le projet d'accompagnement personnalisé pour une mise en œuvre « au plus tard dans le mois suivant l'entretien de pré-bilan ». Parmi les prestations d'accompagnement, il est prévu :

- si nécessaire, un bilan de compétences permettant d'orienter dans les meilleures conditions le plan d'accompagnement ;
- un suivi individuel de l'intéressé par l'intermédiaire d'un référent, destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son plan de sécurisation, y compris dans les 6 mois suivant son reclassement ;
- des mesures d'appui social et psychologique ;
- des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi ;

- des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi...);
- des actions de validation des acquis de l'expérience;
- et/ou des mesures de formation pouvant inclure une évaluation prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.

### Indemnisation pendant le parcours d'accompagnement personnalisé

S'il justifie d'une ancienneté d'au moins 12 mois à la date de la rupture de son contrat de travail, le salarié bénéficiaire du parcours d'accompagnement personnalisé perçoit pour une durée maximale de 12 mois une allocation supérieure à celle à laquelle il aurait pu prétendre au titre du chômage pendant cette période. Cette allocation d'accompagnement personnalisé est égale à 70 % du salaire journalier de référence défini en application des accords mentionnés à l'article L. 5422-20 du code du travail.

### Participation de l'employeur au financement du parcours d'accompagnement

Tout comme pour le dispositif de sécurisation professionnelle (CSP), l'employeur doit contribuer au financement de ce nouveau dispositif d'accompagnement (pour les salariés qui justifient de 12 mois d'ancienneté) par le versement de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite de 3 mois de salaire majoré de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes. Si l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du parcours d'accompagnement personnalisé est supérieure à 3 mois de salaire, la fraction excédant ce montant est versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail. L'employeur peut aussi être tenu de prendre en charge l'allocation d'accompagnement personnalisé pour la partie qui excède les droits à l'allocation de retour à l'emploi du salarié.

Aux termes de l'article D. 2254-22 du code du travail, ces sommes à la charge de l'entreprise doivent être versées à Pôle emploi « au plus tard le 25 du 2<sup>e</sup> mois civil suivant le début du parcours d'accompagnement personnalisé en cas d'acceptation du parcours d'accompagnement personnalisé, y compris sur proposition de Pôle emploi ».

♦ C. trav., art. D. 2254-1 et s. créés par D. n° 2016-1909, 28 déc. 2016 : JO, 29 déc.

J. François

### Étude « Accord de maintien dans l'emploi »

### Aide à l'embauche dans les PME : le dispositif est prolongé

Les entreprises de moins de 250 salariés, quels que soient leur statut et leur forme juridique, peuvent bénéficier d'une aide pour l'embauche d'un salarié en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois, sous réserve de remplir plusieurs conditions cumulatives.

**REMARQUE :** cette aide est également ouverte aux embauches en contrat de professionnalisation de 6 mois et plus.

Parmi ces conditions, il fallait, jusqu'à présent, que la date du 1<sup>er</sup> jour d'exécution du contrat de travail soit comprise entre le 18 janvier et le 31 décembre 2016.

Bonne nouvelle, un décret vient de prolonger la période de mise en œuvre de cette aide à l'embauche en l'étendant aux contrats de travail dont l'exécution débute jusqu'au 30 juin 2017.

Le décret modifie en conséquence les règles d'appréciation du seuil d'effectif de 250 salariés. Ainsi, l'effectif de l'entreprise est apprécié tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours des 12 mois de l'année précédant celle où a débuté l'exécution du contrat de travail, des effectifs déterminés chaque mois.

En cas de création d'entreprise au cours de cette année de référence, la moyenne des effectifs est calculée seulement au titre des mois d'existence de l'entreprise.

Si la création de l'entreprise intervient au cours de l'année où a débuté l'exécution du contrat de travail, l'effectif est apprécié à la date de sa création.

♦ D. n° 2016-40, 25 janv. 2016 mod. par D. n° 2016-1952, 28 déc. 2016 : JO, 30 déc.

### Étude « Aides à l'emploi »

## Épargne salariale

### Loi de finances pour 2017 : réforme du régime fiscal des attributions gratuites d'actions

Pour les attributions d'actions gratuites (AGA) autorisées par une décision d'AGE postérieure au 30 décembre 2016, le régime favorable accordé au gain d'acquisition est désormais limité à la fraction de ce gain qui n'excède pas 300 000 €. Le taux de la contribution patronale est par ailleurs porté de 20 % à 30 %.

### Dispositif applicable aux AGA autorisées par l'AGE entre le 8 août 2015 et le 29 décembre 2016

#### Impôt sur le revenu

Le gain d'acquisition d'actions gratuites dont l'attribution a été autorisée par une assemblée générale extraordinaire (AGE) intervenant à compter du 8 août 2015 est retenu dans l'assiette du revenu global après application, le cas échéant, des abattements pour durée de détention de droit commun ou majoré (♦ CGI, art. 150-0 D, 1) et de l'abattement fixe de 500 000 € (♦ CGI, art. 150-0 D ter et 80 quaterdecies, I, al. 1<sup>er</sup> et 200 A, 3).

Pour autant, ce gain conserve sa nature salariale et reste soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu (IR).

#### Prélèvements sociaux

Le gain d'acquisition d'actions gratuites est soumis aux prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine au taux global de 15,5 %.

Le gain d'acquisition étant soumis au barème progressif de l'IR, la CSG due au titre de ces gains est déductible du revenu global imposable l'année de son paiement à hauteur de 5,1 % (♦ CSS, art. L. 136-2, II, 6<sup>o</sup>).

#### Contribution salariale

Si le gain d'acquisition d'actions gratuites attribuées en vertu d'une décision de l'AGE intervenant avant le 8 août 2015 est soumis à une contribution salariale de 10 %, le gain d'acquisition d'actions gratuites autorisées par une

décision d'AGE à compter du 8 août 2015 n'est plus soumise à cette contribution.

#### Contribution patronale

Depuis le 16 octobre 2007, les attributions d'actions gratuites sont soumises à une contribution patronale.

Pour les actions attribuées au titre d'une décision de l'AGE intervenant à compter du 8 août 2015, le taux est fixé à 20 % et la base correspond à la valeur, à leur date d'acquisition, des actions attribuées (♦ CSS, art. L. 137-13).

#### Dispositif applicable aux AGA autorisées par l'AGE à compter du 30 décembre 2016

#### Impôt sur le revenu

La loi de finances pour 2017 limite à nouveau l'application du régime du gain d'acquisition. En dessous de 300 000 €, le gain continue de bénéficier des abattements pour durée de détention et de l'abattement fixe.

En revanche, la fraction du gain qui excède cette limite est imposée dans les mains de l'attributaire suivant les règles de droit commun des traitements et salaires et ne bénéficie plus de ces abattements (♦ CGI, art. 80 quaterdecies, I, al. 1<sup>er</sup> mod. par L. fin. 2017, art. 61, I, 1<sup>o</sup>).

#### Prélèvements sociaux

La fraction du gain d'acquisition qui n'excède pas 300 000 € continue d'être soumise aux prélèvements sociaux selon les règles applicables aux revenus du patrimoine. En revanche, la fraction qui excède cette limite est soumise à la CSG et à la CRDS selon les règles applicables aux revenus d'activité, au taux global de 8 % (♦ CSS, art. L. 136-2, II, 6<sup>o</sup> mod. par L. fin. 2017, art. 61, II, 1<sup>o</sup>).

#### Contribution salariale

La contribution salariale est rétablie pour fraction du gain d'acquisition soumise à l'IR suivant les règles de droit commun des traitements et salaires. Autrement dit, la fraction du gain d'acquisition qui excède 300 000 € est à nouveau soumise à la contribution salariale de 10 % (♦ CSS, art. L. 137-14 mod. par L. fin. 2017, art. 61, II, 4<sup>o</sup>).

#### Contribution patronale

Le taux de la contribution patronale est porté de 20 % à 30 %, quelle que soit la valeur du gain d'acquisition (♦ CSS, art. L. 137-13 mod. par L. fin. 2017, art. 61, II, 3<sup>o</sup>).

**REMARQUE :** on rappelle que cette contribution n'est pas assise sur le gain d'acquisition, mais sur la valeur des actions attribuées à leur date d'acquisition.

♦L. n<sup>o</sup> 2016-1917, 29 déc. 2016, art. 61 : JO, 30 déc.

T. Sillas

 **Étude « Actionariat »**

## Licenciement et ruptures du contrat

### Inaptitude professionnelle : quels postes de reclassement sont à soumettre aux DP ?

La consultation des délégués du personnel sur les postes de reclassement à proposer au salarié déclaré inapte ne porte pas sur les postes insusceptibles d'être proposés en raison du refus du médecin du travail de donner son avis sur ces postes.

En cas d'inaptitude résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur doit proposer des postes de reclassement après avis des délégués du personnel (♦ C. trav., art. L. 1226-10). L'employeur doit leur fournir toutes les informations nécessaires quant à l'état de santé du salarié et la recherche de reclassement du salarié inapte pour leur permettre de donner un avis en connaissance de cause (♦ Cass. soc., 15 déc. 2015, n<sup>o</sup> 14-14.688 ♦ Cass. soc., 16 sept. 2015, n<sup>o</sup> 14-15.440 ♦ Cass. soc., 13 juill. 2004, n<sup>o</sup> 02-41.046). Il doit leur communiquer, notamment, les conclusions du médecin du travail sur les possibilités de reclassement du salarié (♦ Cass. soc., 29 févr. 2012, n<sup>o</sup> 10-28.848).

Mais doit-il soumettre à la consultation des DP les postes sur lesquels le médecin du travail a refusé de donner son avis ?

Non répond la Cour de cassation.

En effet, tout d'abord la Cour de cassation précise que si l'employeur doit prendre en considération, au besoin en les sollicitant, les propositions du médecin du travail en vue du reclassement du salarié déclaré inapte, il lui appartient de tirer les conséquences du refus de ce médecin de donner lui-même son avis sur le poste de reclassement envisagé.

Il en résulte que lorsque l'employeur a, postérieurement au second examen d'inaptitude, sollicité en vain un tel avis du médecin du travail, la consultation des délégués du personnel ne peut porter sur un poste insusceptible, au regard de ce refus, d'être proposé à titre de reclassement.

**REMARQUE :** nous vous rappelons que cette jurisprudence est désormais transposable à l'inaptitude non professionnelle.

♦Cass. soc., 23 nov. 2016, n<sup>o</sup> 15-21.791

N. Lebreton

 **Étude « Inaptitude au travail »**

### Assistance du comité d'entreprise en cas de PSE : l'expert-comptable doit être désigné dès la première réunion

La décision du comité d'entreprise de se faire assister par un expert-comptable en cas de projet de licenciement économique avec plan de sauvegarde de l'emploi doit être prise dès la première réunion. Après, il sera trop tard car l'expert-comptable sera privé de ses prérogatives.

L'employeur qui envisage de licencier au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés, doit consulter le comité d'entreprise. Ce

dernier peut se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'employeur (♦ C. trav., art. L. 2325-35).

Le comité d'entreprise prend sa décision dès la première réunion d'information – consultation au cours de laquelle l'employeur soumet au comité l'opération projetée ainsi que le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi (♦ C. trav., art. L. 1233-34).

Dans un arrêt du 23 novembre dernier, le Conseil d'État précise que le comité d'entreprise qui souhaite recourir à l'assistance d'un expert-comptable doit en avoir pris la décision dès la première réunion d'information-consultation. Il peut, à titre exceptionnel, si des circonstances particulières le justifient, prendre une décision de principe lors de la première réunion et procéder à une désignation ultérieurement.

**REMARQUE :** quelles circonstances pourraient permettre de justifier la nomination ultérieure de l'expert, une fois la décision de principe prise ? Les juges se gardent bien de la dire. L'on pourrait imaginer la situation d'un CE qui hésite encore, au moment de la première réunion, entre deux experts ou qui n'a eu le temps de contacter un cabinet d'expertise comptable.

En l'espèce, la première réunion du comité d'entreprise avait eu lieu le 9 décembre 2013. Lors de cette réunion, il n'avait pris aucune décision formelle de recourir à l'assistance d'un expert-comptable. Il s'était borné à en approuver la « faculté à titre éventuel ». Finalement, il avait décidé de se faire assister.

Cette désignation tardive a-t-elle des incidences sur les prérogatives de l'expert-comptable ?

Oui, répond le Conseil d'État. En cas de désignation tardive, l'expert-comptable ne peut plus se prévaloir des droits dont il bénéficie habituellement : notamment, communication d'un certain nombre de documents dans les 10 jours qui suivent sa désignation, obligation pour l'employeur de répondre à sa demande dans un délai de 8 jours.

Dans ces conditions, les représentants du personnel ne pouvaient pas demander l'annulation de la décision d'homologation du PSE au motif que l'employeur n'avait pas transmis, dans les 8 jours, à l'expert-comptable l'ensemble des documents que celui-ci lui avait réclamés.

♦ CE, 23 nov. 2016, n° 388855

K. Demri

 **Étude « Licenciement économique : procédures »**

### **Rupture conventionnelle : la partie qui invoque l'absence d'entretien doit en rapporter la preuve**

**Le salarié peut demander la nullité de la convention de rupture conventionnelle signée avec son employeur pour absence d'entretien, à condition de prouver qu'aucun entretien n'a effectivement eu lieu.**

Le législateur exige la tenue d'au moins un entretien avant la conclusion d'une rupture conventionnelle. A défaut, l'une ou l'autre partie peut demander la nullité de la convention de rupture.

Mais, dans un arrêt du 1<sup>er</sup> décembre 2016, la chambre sociale précise, sous le visa des articles L. 1237-12 du code du travail et 1315, devenu 1353 du code civil, que « si le défaut du ou des entretiens prévus par le premier de ces textes, relatif à la conclusion d'une convention de rupture, entraîne la nullité de la convention, c'est à celui qui invoque cette cause de nullité d'en établir l'existence ». En effet,

selon l'article du code civil précité, « celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver ».

Or, les juges du fond avaient fait droit à la demande de nullité de la convention de rupture formée par le salarié, après avoir constaté que la convention de rupture mentionnait la tenue de deux entretiens, considérant que l'employeur n'avait produit aucun élément matériellement vérifiable permettant d'attester la réalité de ces deux entretiens. Ils sont censurés par les Hauts Magistrats pour avoir, en inversant la charge de la preuve, violé les textes susvisés. C'était au salarié de démontrer que ces entretiens n'avaient pas eu lieu, et non à l'employeur de prouver le contraire.

♦ Cass. soc., 1<sup>er</sup> déc. 2016, n° 15-21.609

D. De Saint Remy

 **Étude « Rupture conventionnelle »**

## Relations collectives de travail

### **Accords d'entreprise : les modalités de recours au référendum sont fixées**

**Un décret du 20 décembre 2016 détermine les modalités de consultation des salariés pour la validation des accords d'entreprise portant sur la durée du travail, les repos et les congés signés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 par des syndicats minoritaires ainsi que pour la validation des accords de préservation ou de développement de l'emploi, ou encore des accords conclus avec des élus ou des salariés mandatés.**

#### **Quels accords sont concernés ?**

##### **Les accords signés par des organisations syndicales minoritaires**

En application de l'article 21 de la loi « Travail » du 8 août 2016, l'accord d'entreprise majoritaire devient le principe à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés (à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 pour les autres accords) : la validité de l'accord sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel. Un accord pourra néanmoins être conclu avec des organisations syndicales représentant plus de 30 % des suffrages s'il est validé par les salariés (♦ C. trav., art. L. 2232-12).

Les modalités de consultation des salariés pour la validation de ces accords sont désormais fixées par un décret du 20 décembre 2016, publié au *Journal officiel* du 22 décembre.

La procédure de consultation fixée par ce décret s'applique également aux accords de préservation ou de développement de l'emploi signés depuis le 9 août 2016. Sont ainsi visés les accords dits « offensifs » institués par l'article 22

de la loi « Travail » (♦ C. trav., art. L. 2254-2) qui sont soumis aux conditions de validité susvisées.

#### Les accords signés par des élus mandatés ou par des salariés mandatés

Deux autres types d'accords d'entreprise doivent, pour être valables, être approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés : il s'agit, d'une part, des accords signés par des représentants élus mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales (♦ C. trav., art. L. 2232-21-1) et, d'autre part, des accords signés par des salariés mandatés (♦ C. trav., art. L. 2232-27).

Le décret du 20 décembre 2016 fixe également les modalités de consultation des salariés pour l'approbation de ces accords.

#### Comment préparer la consultation ?

##### Accords signés par des organisations syndicales minoritaires

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, si les organisations syndicales signataires d'un accord d'entreprise portant sur la durée du travail, les repos ou les congés n'atteignent pas le seuil de 50 % mais ont recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles, une ou plusieurs de ces organisations pourront demander une consultation des salariés visant à valider l'accord. Selon la loi, il appartient donc à ces organisations de solliciter la consultation.

La ou les organisations sollicitant l'organisation de la consultation devront notifier par écrit leur demande à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives dans le délai légal d'un mois à compter de la date de signature de l'accord.

**REMARQUE :** pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi conclus depuis le 9 août 2016 mais antérieurement à la date de publication du décret (soit avant le 22 décembre 2016), le délai d'un mois susvisé court à compter du 22 décembre 2016.

Selon la loi, si à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 %, la consultation des salariés doit alors être organisée dans un délai de 2 mois.

Les modalités d'organisation de la consultation sont fixées par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations signataires recueillant plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Ce protocole doit comporter :

- la liste des salariés couverts par l'accord qui, à ce titre, doivent être consultés ;
- les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;
- le lieu, la date et l'heure du scrutin ;
- l'organisation et le déroulement du vote ;
- le texte de la question soumise au vote.

Le protocole est porté à la connaissance des salariés par tout moyen au plus tard 15 jours avant la consultation.

En cas de désaccord sur les modalités d'organisation de la consultation fixées par le protocole, le tribunal d'instance peut être saisi par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement dans un délai de

8 jours à compter du jour où le protocole est porté à la connaissance des salariés. Le tribunal statue en la forme des référés et en dernier ressort.

#### Accords signés par des élus mandatés ou par des salariés mandatés

Lorsque l'accord a été conclu avec un représentant élu mandaté ou avec un salarié mandaté, la consultation des salariés doit être organisée dans un délai de 2 mois à compter de la conclusion de l'accord.

**REMARQUE :** lorsque la consultation porte sur un accord signé avant le 22 décembre 2016, le délai de 2 mois court à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Les modalités d'organisation de la consultation relèvent de la seule compétence de l'employeur. Ce dernier doit toutefois consulter au préalable le ou les élus ou salariés mandatés sur ces modalités. Il doit en outre informer les salariés de ces modalités, par tout moyen, au plus tard 15 jours avant la consultation.

En cas de désaccord sur les modalités d'organisation de la consultation retenues par l'employeur, le ou les élus ou salariés mandatés peuvent saisir le tribunal d'instance dans un délai de 8 jours à compter de l'information des salariés. Le juge statue en la forme des référés et en dernier ressort.

#### Comment se déroule la consultation ?

La consultation des salariés a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique.

Son organisation matérielle incombe à l'employeur.

Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors de son dépôt. Pour les accords conclus avec un représentant élu mandaté ou avec un salarié mandaté, le procès-verbal est également adressé à l'organisation mandante.

♦ D. n° 2016-1797, 20 déc. 2016 : JO, 22 déc.

M. Ognier

#### Étude « Conventions et accords collectifs »

### Le vote électronique pour les élections professionnelles peut être mis en place par l'employeur

**La loi Travail autorise, à défaut d'accord, le recours au vote électronique par décision unilatérale de l'employeur. Le décret du 5 décembre 2016 en permet la mise en œuvre effective à compter du 7 décembre 2016.**

La loi Travail a autorisé le recours au vote électronique pour les élections professionnelles par décision de l'employeur, en l'absence d'accord collectif. Auparavant, seul un accord collectif le permettait. Le décret n° 2016-1676 du 5 décembre 2016 (JO, 6 déc.) en fixe les modalités. Le dispositif est entré en application le 7 décembre 2016.

Le décret modifie les articles R. 2314-8, R. 2314-14 et R. 2314-19 pour l'élection des délégués du personnel, et les articles R. 2324-4, R. 2324-10 et R. 2324-15 pour l'élection des membres du comité d'entreprise. La délégation unique du personnel obéissant aux mêmes règles électorales que le CE, son élection est également visée.

A défaut d'accord, l'employeur peut décider de ce recours qui vaut aussi, le cas échéant, pour les élections partielles

se déroulant au cours du mandat (♦ C. trav., art. R. 2314-8 et R. 2324-4).

Le décret précise également que c'est « sans préjudice des dispositions relatives au protocole préélectoral » que le recours au vote électronique est ouvert par accord d'entreprise ou de groupe (♦ C. trav., art. R. 2314-8 et R. 2324-4). Cela signifie qu'un protocole préélectoral doit être négocié par ailleurs, celui-ci devant notamment fixer le lieu, la date, les modalités matérielles, le périmètre de l'élection, la répartition du personnel et sièges entre les collègues, comme pour toute élection professionnelle, quelles qu'en soient ses modalités. Ce point ne faisant pas débat, mais il est désormais inscrit dans le code du travail. La nécessité d'un accord préélectoral s'applique également lorsque la décision du recours au vote électronique résulte d'une décision de l'employeur.

Le décret précise en outre qu'un « cahier des charges respectant les dispositions relatives au vote électronique (fixées aux articles R. 2324-4 et s.) est établi dans le cadre de l'accord collectif ou, à défaut, par l'employeur ». Ce cahier des charges « est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et mis sur l'intranet, dans les entreprises lorsqu'il en existe un » (♦ C. trav., art. R. 2314-8 et R. 2324-4). Auparavant il était seulement prévu que l'accord devait comporter un cahier des charges respectant les dispositions relatives au vote électronique.

**REMARQUE :** à noter que les articles R. 2314-16 et R. 2324-12 précisent que le protocole préélectoral mentionne la conclusion de l'accord collectif autorisant le recours au vote électronique, et s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place. Le décret n'a pas modifié ces articles pour étendre cette règle au cas de décision de l'employeur. Il nous semble cependant prudent de le préciser expressément dans le protocole préélectoral.

Enfin, il reste possible de recourir au vote à bulletin secret sous enveloppe, outre le vote électronique, si l'accord ou, désormais, l'employeur n'exclut pas cette modalité (♦ C. trav., art. R. 2314-8 et R. 2324-4). De même, la possibilité de révéler le nombre de votant pendant le déroulement du scrutin peut toujours résulter de l'accord, mais aussi dorénavant de la décision de l'employeur (♦ C. trav., art. R. 2314-19 et R. 2324-15).

**REMARQUE :** une question demeure : l'employeur peut-il mettre en place le vote électronique sans même avoir ouvert de négociations à ce sujet ? Il nous semble que l'employeur est libre de le faire, la loi ne prévoyant rien à cet égard. Cependant, l'expression « en l'absence d'accord » étant générale et imprécise, et compte tenu des risques de contentieux et d'annulation du scrutin qui pourrait en résulter, il semble prudent d'ouvrir des négociations, dans l'attente d'une décision de la Cour de cassation à cet égard.

♦D. n° 2016-1676, 5 déc. 2016 : JO, 6 déc.

S. Baudouin

 **Étude « Élections des représentants du personnel »**

### Expertise du CHSCT : sa contestation doit être portée devant le TGI

Les membres du CHSCT peuvent se faire assister, au frais de l'employeur, par un expert agréé lorsqu'il existe un risque grave ou un projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail.

Depuis la loi Travail (♦ L. n° 2016-1088, 8 août 2016), l'employeur peut contester la désignation de l'expert, la nécessité de l'expertise, son coût prévisionnel, son étendue ou son délai devant le juge judiciaire et, si le juge annule la décision du CHSCT, obtenir de l'expert le rem-

boursement des sommes qu'il lui a versées. Cette saisine suspend la réalisation de l'expertise ainsi que la consultation du CHSCT jusqu'à la notification du jugement.

**REMARQUE :** le comité d'entreprise peut décider de prendre ces frais en charge au titre de sa subvention de fonctionnement.

Quel est le tribunal compétent ? Quelle est exactement la procédure à suivre ? La loi Elkhomri avait répondu partiellement à ces questions (♦ C. trav., art. L. 4614-13). Un décret du 16 décembre (publié au *Journal officiel* du 18 décembre et entrant en vigueur le 19 décembre) vient compléter les réponses légales.

On sait désormais que l'employeur doit saisir le tribunal de grande instance (TGI) dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT.

Saisi d'une telle contestation, le président du TGI dispose de 10 jours pour statuer en la forme des référés, en premier et dernier ressort. Si l'employeur souhaite contester la décision du juge, il doit se pourvoir en cassation dans un délai de 10 jours à compter de la notification du jugement.

**REMARQUE :** l'employeur peut aussi contester le coût final de l'expertise devant le TGI, dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé de ce coût. Mais le décret n'impose aucun délai au juge pour rendre sa décision.

♦C. trav., art. R. 4614-19 et R. 4614-20  
créés par D. n° 2016-1761, 16 déc. 2016 : JO, 18 déc.

 **Étude « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) »**

### DUP : annulation des élections en l'absence de consultation des IRP en place

**Les élections sont annulées si l'employeur n'a pas consulté les institutions représentatives du personnel en place avant la mise en place d'une délégation unique du personnel.**

Le choix de la mise en place d'une délégation unique du personnel est du ressort de l'employeur. Il a cependant l'obligation légale de consulter les institutions représentatives du personnel en place en amont (♦ C. trav., art. L. 2326-1). A défaut, l'annulation des élections professionnelles est encourue.

Dans cette affaire, il s'agissait d'une délégation unique du personnel « ancienne formule » incluant délégués du personnel et comité d'entreprise. L'employeur fait le choix de mettre en place cette institution sans consulter les délégués du personnel en place. Plusieurs salariés saisissent le tribunal d'instance d'une demande d'annulation des élections invoquant l'absence de consultation préalable des DP.

L'employeur se défend, arguant de l'information d'un syndicat de la décision de l'employeur au cours de précédents échanges. La Cour de cassation écarte d'emblée cet argument : l'employeur n'ayant pas consulté les délégués du personnel, l'élection est annulée.

C'est la première fois à notre connaissance que la Cour de cassation se prononce sur ce point. On peut également penser que l'absence de consultation des IRP en place est constitutive d'un délit d'entrave.

D'après nous, il ne fait pas de doute que cette jurisprudence s'applique à la DUP nouvelle formule ouverte aux entreprises de moins de 300 salariés et incluant CE, délégués du personnel et CHSCT. Ainsi, en l'absence de consultation des institutions représentatives en place, voire de l'une d'elles, l'élection pourra être annulée.

**REMARQUE :** le code du travail ne prévoit pas la consultation des IRP en place dans le cas de la mise en place d'une DUP conventionnelle créée par accord majoritaire dans une entreprise de 300 salariés et plus. Aussi, alors même qu'il semble difficile de faire l'économie de cette consultation, il ne résulte pas des textes que l'annulation des élections serait encourue dans ce cas.

◆ Cass. soc., 7 déc. 2016, n° 15-25.317

S. Baudouin

 **Études « Délégation unique du personnel » et « Elections des représentants du personnel »**

## La signature du PV par le bureau de vote avant la proclamation des résultats est un principe général du droit électoral

**Immédiatement après la fin du dépouillement, le procès-verbal des élections est rédigé et signé par tous les membres du bureau de vote, et ce avant la proclamation en public des résultats. Le non-respect de cette formalité est un principe général du droit électoral qui justifie à elle seule l'annulation des élections.**

L'élection professionnelle est un scrutin particulier mais qui doit néanmoins respecter les principes généraux du droit électoral. Et dans ce cadre, le procès-verbal des élections doit faire l'objet d'un soin particulier : il détermine les élus, mais aussi la représentativité des syndicats, leur poids dans la signature d'accords, ainsi que l'audience personnelle des candidats leur permettant d'être désignés ou non comme délégué syndical. Pour la première fois à notre connaissance, la Cour de cassation fait un point clair et détaillé sur la procédure à suivre.

Dans cette affaire, le procès-verbal des élections professionnelles est bien rédigé avant la proclamation des résultats mais n'a pas reçu la signature des membres du bureau de vote, laquelle ne figurait que sur un PV ultérieur, établi 2 jours plus tard avant son envoi à l'administration. Un syndicat saisit le tribunal d'instance d'une demande d'annulation des élections, dont il est débouté par le tribunal d'instance au motif qu'il n'y avait pas là d'irrégularité susceptible de fausser les résultats.

La Cour de cassation réfute cette analyse et tranche clairement la question : « le procès-verbal des élections n'avait pas été signé par l'ensemble des membres du bureau de vote avant la proclamation des résultats », l'élection est donc nulle.

Mais la chambre sociale va plus loin et explique clairement les formalités à remplir et ses conséquences sur le scrutin en cas de manquement, se fondant sur l'article R. 67 du code électoral : « immédiatement après la fin du dépouillement, le procès-verbal des opérations électorales est rédigé dans la salle de vote, en présence des électeurs, en deux exemplaires signés de tous les membres du bureau ».

Elle ajoute que « dès l'établissement du procès-verbal, le résultat est proclamé en public par le président du bureau de vote et affiché en toutes lettres par ses soins dans la salle de vote ».

Enfin elle conclut que « le non-respect de cette formalité est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant d'un principe général du droit électoral, constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections ».

Point besoin donc qu'une irrégularité dans ces formalités soit susceptible d'avoir faussé les résultats, l'annulation est encourue d'office.

**REMARQUE :** dans une décision du 2 juillet 2014, la Cour de cassation avait jugé que le PV devait être rédigé immédiatement après la fin du dépouillement dans la salle de vote en présence des électeurs. Elle avait précisé, sur le fondement des articles R. 42 et R. 67 du code électoral, qu'en l'absence de secrétaire, le PV pouvait être établi par l'un des membres du bureau ou par l'un des électeurs présents choisi par lui, mais pas par un tiers à l'entreprise. Dans cette affaire, le fait que le bureau de vote ait signé le PV n'avait pas non plus suffi à régulariser le scrutin (◆ Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-60.218).

◆ Cass. soc., 7 déc. 2016, n° 15-26.096

S. Baudouin

 **Étude « Elections des représentants du personnel »**

## Rémunération des heures de délégation de l'élu commercial : il faut prendre en compte toutes les commissions

**Lorsqu'un représentant du personnel n'est pas rémunéré que sur la base d'un fixe, la rémunération de ses heures de délégation doit tenir compte du salaire réel. Ce dernier doit être calculé au regard de l'intégralité des commissions perçues. « Peu important qu'elles aient été générées par des ordres directs ou indirects », précise la chambre sociale de la Cour de cassation.**

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail. Il en résulte que les intéressés ne doivent subir aucune perte de salaire du fait de l'exercice de leur mandat. La rémunération des heures consacrées à leur mission doit être calculée de telle sorte qu'ils perçoivent le même salaire que s'ils avaient effectivement travaillé.

Si le principe est relativement aisé à mettre en œuvre pour les salariés travaillant dans l'entreprise selon un horaire déterminé, son application est plus délicate s'agissant des salariés soumis à une rémunération variable. Le caractère aléatoire des commissions rend difficile la détermination de la perte de salaires engendrée par l'exercice du mandat.

Le principe retenu par les juges est que la somme qui lui est allouée pendant ses heures de délégation doit être calculée d'après son salaire réel (fixe et commissions) (◆ Cass. soc., 29 mai 2001, n° 98-45.758). Un arrêt récent détaille un peu plus cette règle.

A l'origine des faits, une VRP, depuis 3 ans titulaire CE, suppléante DP et membre du CHSCT, demande en mars 2011 la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Concrètement, la rémunération de l'élue repose, outre une partie fixe, sur une partie variable calculée au regard des ventes directes (commissions directes) et sur les commandes indirectes passées par les clients du secteur d'activité via les centrales d'achat (commissions indirectes).

Or, pour le calcul du taux horaire des heures de délégation, sont exclues par l'entreprise les commissions indirectes ordinairement perçues. La VRP réclame alors que le taux horaire de ses heures de délégation soit calculé en réintégrant « la moyenne des commissions indirectes des 12 derniers mois ».

En défense, la direction justifie sa pratique : « si le salarié ne doit subir aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de son mandat, il ne peut prétendre à une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé ni à un double commissionnement sur un même type de

commande », soutient-elle. Or pendant les heures de délégation, les représentants du personnel continuent à être commissionnés sur les commandes indirectes passées sur leur secteur. De sorte qu'il n'y a pas lieu d'intégrer les commissions indirectes dans le calcul du taux horaire servant à rémunérer le temps des heures de délégation et de réunion des instances représentatives, « sauf à commissionner deux fois une même commande », est-il conclu.

Le raisonnement de l'entreprise n'est toutefois pas suivi par la Cour de cassation : « la rémunération des heures de délégation doit être calculée en prenant en compte l'intégralité des commissions perçues par la salariée, peu important qu'elles aient été générées par des ordres directs ou des ordres indirects ». Les magistrats préfèrent donc en rester à la stricte application de leur jurisprudence habituelle : le crédit d'heures doit être payé au regard du salaire réel du représentant du personnel.

S'agissant du paiement des heures de délégations des salariés rémunérés par des commissions, il convient de rappeler les règles de calcul suivantes :

– le taux horaire applicable aux heures de délégation d'un salarié intégralement rémunéré sous forme de commissions est égal à la totalité des commissions générées annuellement par l'activité du salarié, divisée par le nombre d'heures travaillées (♦ Cass. soc., 27 nov. 2013, n° 12-23.589 ♦ Cass. soc., 23 mars 2016, n° 14-26.885) ;

– lorsque la rémunération du salarié comprend à la fois une part fixe et des commissions, les heures de délégation doivent être payées sur la base moyenne des commissions et sur la part fixe de son salaire, calculée au prorata des heures de délégation accomplies (♦ Cass. soc., 21 janv. 2004, n° 01-43.229).

♦ Cass. soc., 15 déc. 2016, n° 15-13.367

J. François

 **Étude « Crédits d'heures »**

## Retraite et prévoyance

### Le chèque santé par DUE pérennisé

Instauré en 2016, le chèque santé se matérialise par le versement par l'employeur d'une aide permettant aux salariés titulaires de contrats courts ou à temps partiel de financer la souscription d'une assurance individuelle frais de santé.

Peuvent en bénéficier :

– les salariés en CDD et les intérimaires ayant demandé à être dispensés d'affiliation au régime mis en place dans l'entreprise en raison de la durée insuffisante (inférieure à 3 mois) de la couverture santé obligatoire et collective ;

– les salariés en CDD et les intérimaires, sous contrat d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, et les salariés à temps partiel dont la durée de travail est inférieure ou égale à 15 h hebdomadaires à la condition qu'un accord de branche ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit.

Afin de permettre aux branches de mener leurs négociations sur ce point, le législateur a offert aux entreprises, jusqu'au 31 décembre 2016, la possibilité de mettre en place le chèque santé par décision unilatérale.

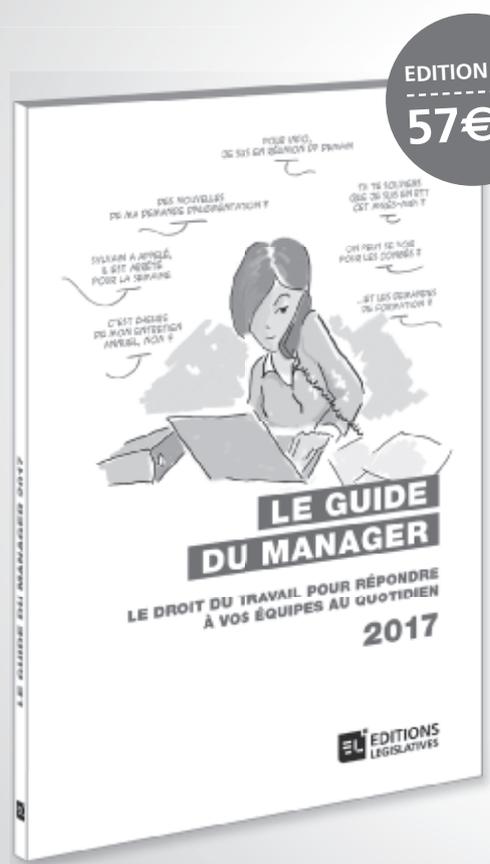
La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2017 supprime cette date butoir : les employeurs peuvent assurer la couverture frais de santé des salariés précaires au moyen du chèque santé par décision unilatérale, de façon pérenne (sous les conditions et limites susvisées et sous réserve que les intéressés ne soient pas déjà couverts à titre collectif et obligatoire).

♦ CSS, art. L. 911-7-1 mod. par L. n° 2016-1827, 23 déc. 2016, art. 33 : JO, 24 déc.

**Étude « Prévoyance des salariés »**

# LE GUIDE DU MANAGER

Un guide pratique en droit du travail  
Pour accompagner vos managers au quotidien



EDITION 2017

57€<sup>TTC</sup>

Retards répétés, altercation entre salariés, demande de congés, entretien individuel à mener...

RH, vous êtes chaque jour sollicités par vos managers sur des questions de droit du travail.

Nous avons conçu ce guide pratique inédit afin d'aider le manager à répondre aux questions pratiques sur l'application du droit du travail.

Les rôles du manager et du service RH sont clairement définis. Le périmètre de chacun est respecté.

Existe aussi en version personnalisable



Des réponses  
précises



Gain de temps



Expertise de  
nos juristes

> Pour tout renseignement, contactez-nous au **01 40 92 36 36**  
ou rendez-vous sur [www.editions-legislatives.fr](http://www.editions-legislatives.fr)

SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX



YouTube

## Zoom sur...

Inaptitude au travail :  
ce qui change  
au 1<sup>er</sup> janvier 2017 **p. 1**

Prélèvement à la source  
de l'IR : les entreprises  
en première ligne **p. 5**

## A retenir

### Absences et congés

- L'employeur doit signaler le retour anticipé d'un salarié en arrêt de travail à la CPAM **p. 7**
- Compte d'engagement citoyen et CPF : quelle articulation ? **p. 7**
- Congé de représentation des parents d'élèves **p. 7**

### Accident du travail et santé au travail

- Suivi médical des salariés : le recours au médecin du travail n'est plus systématique **p. 8**

### Charges sociales aides et exonérations

- Le taux de la cotisation patronale d'assurance maladie passe à 12,89 % au 1<sup>er</sup> janvier 2017 **p. 10**
- Parachutes dorés : le régime social applicable avant 2016 est rétabli **p. 10**
- Prescription des cotisations, majorations et pénalités de retard : nouvelles règles **p. 10**
- Le recours au tiers déclarant en matière sociale est simplifié et encadré **p. 11**

### Contrat de travail

- Drogue en entreprise : le Conseil d'État borde le recours au test salivaire **p. 11**
- Forfait-jours : obligation d'indiquer sur le bulletin de paie les jours travaillés au-delà du forfait **p. 12**

### Contrôles et contentieux

- Dénoncer les infractions routières commises avec un véhicule de société : mode d'emploi **p. 13**
- L'obstacle au contrôle de l'Urssaf plus facilement mais plus lourdement sanctionné **p. 13**

### Durée du travail et rémunérations

- Bulletin de paie électronique : les modalités pratiques sont connues **p. 14**

### Emploi chômage et formation

- Accords « offensifs » pour l'emploi : le maintien de la rémunération est apprécié sur 3 mois **p. 14**
- Aide à l'embauche dans les PME : le dispositif est prolongé **p. 16**

### Épargne salariale

- Loi de finances pour 2017 : réforme du régime fiscal des attributions gratuites d'actions **p. 16**

### Licenciement et ruptures du contrat

- Inaptitude professionnelle : quels postes de reclassement sont à soumettre aux DP ? **p. 17**

- Assistance du comité d'entreprise en cas de PSE : l'expert-comptable doit être désigné dès la première réunion **p. 17**
- Rupture conventionnelle : la partie qui invoque l'absence d'entretien doit en rapporter la preuve **p. 18**

### Relations collectives de travail

- Accords d'entreprise : les modalités de recours au référendum sont fixées **p. 18**
- Le vote électronique pour les élections professionnelles peut être mis en place par l'employeur **p. 19**
- Expertise du CHSCT : sa contestation doit être portée devant le TGI **p. 20**
- DUP : annulation des élections en l'absence de consultation des IRP en place **p. 20**
- La signature du PV par le bureau de vote avant la proclamation des résultats est un principe général du droit électoral **p. 21**
- Rémunération des heures de délégation de l'élu commercial : il faut prendre en compte toutes les commissions **p. 21**

### Retraite et prévoyance

- Le chèque santé par DUE pérennisé **p. 22**

## DICTIONNAIRE PERMANENT Social

Fondateurs des Dictionnaires et Codes Permanents : Jean SARRUT et Lise MORICAND-SARRUT • Directrice des rédactions : Sylvie FAYE • Directeur de la rédaction Sociale : Dominique LE ROUX • Rédactrice en chef : Géraldine ANSTETT • Secrétaire générale de rédaction : Françoise ANDRIEU • Première secrétaire de rédaction : Nathalie LEBRETON • Chefs de rubrique : Séverine BAUDOUIN, Karima DEMRI, Catherine PELLERIN, Delphine de SAINT REMY • Rédactrice spécialisée : Laurence BURCHIA • Rédacteurs : Alain LEZONGAR, Floriane RIFFAUD • Avec la participation de Jean-Batiste DAVOINE (Guides RH), Julien FRANÇOIS (actuEL-RH.fr), Magali OGNIER (Dictionnaire Permanent Conventions collectives), Sophie PICOT-RAPHANEL (Guide Formation professionnelle continue), Dominique RAUX (Guide Protection sociale TNS) et Thomas SILLAS (Dictionnaire Permanent Gestion Fiscale) • Rédactrice en chef technique : Sophie-Charlotte CAMPET-JOURNET

© 2017 – Editions Législatives SAS au capital de 1 920 000 € • SIREN 732 011 408 RCS NANTERRE • 80, avenue de la Marne • 92546 Montrouge Cedex • Tél. Service Relations Clientèle 01 40 92 36 36 • Télécopie 01 46 56 00 15 • Site Internet : [www.editions-legislatives.fr](http://www.editions-legislatives.fr) ■ Président, Directeur de la publication : Laurent CHERUY ■ Directrice générale : Sylvie FAYE ■ Principal associé : ÉDITIONS LEFEBVRE SARRUT ■ Imprimerie Jouve, 53100 Mayenne. Dépôt légal : janvier 2017. Imprimé en France. Commission paritaire n° 0717 F 89030. Avance sur abonnement annuel 2017 : mise à jour seule 153 € HT ; bulletin seul 97 € HT ; abonnement complet 250 € HT • Cet envoi comprend 1 cahier de 24 pages • Cet envoi comporte un encart publicitaire « Conventions collectives » de 6 pages, un encart publicitaire ELEGIA « plaquette Loi travail » de 2 pages et un encart publicitaire ELEGIA « Etre Responsable RH » de 6 pages.