



## L'actualité sociale pour 2017

Soirée thématique du 30 mars 2017



## AU PROGRAMME DE L'ACTU SOCIALE

---

I. DSN et prélèvement à la source

II, La dématérialisation et simplification du bulletin de paie



## I. DSN et prélèvement à la source : précisions sur les modalités sociales !



# DSN = TRANSFORMATION NUMERIQUE DE LA PAIE /ADP/RH

CL1

Aujourd'hui  
avec net-entreprises.fr



CL2

Demain  
avec la DSN



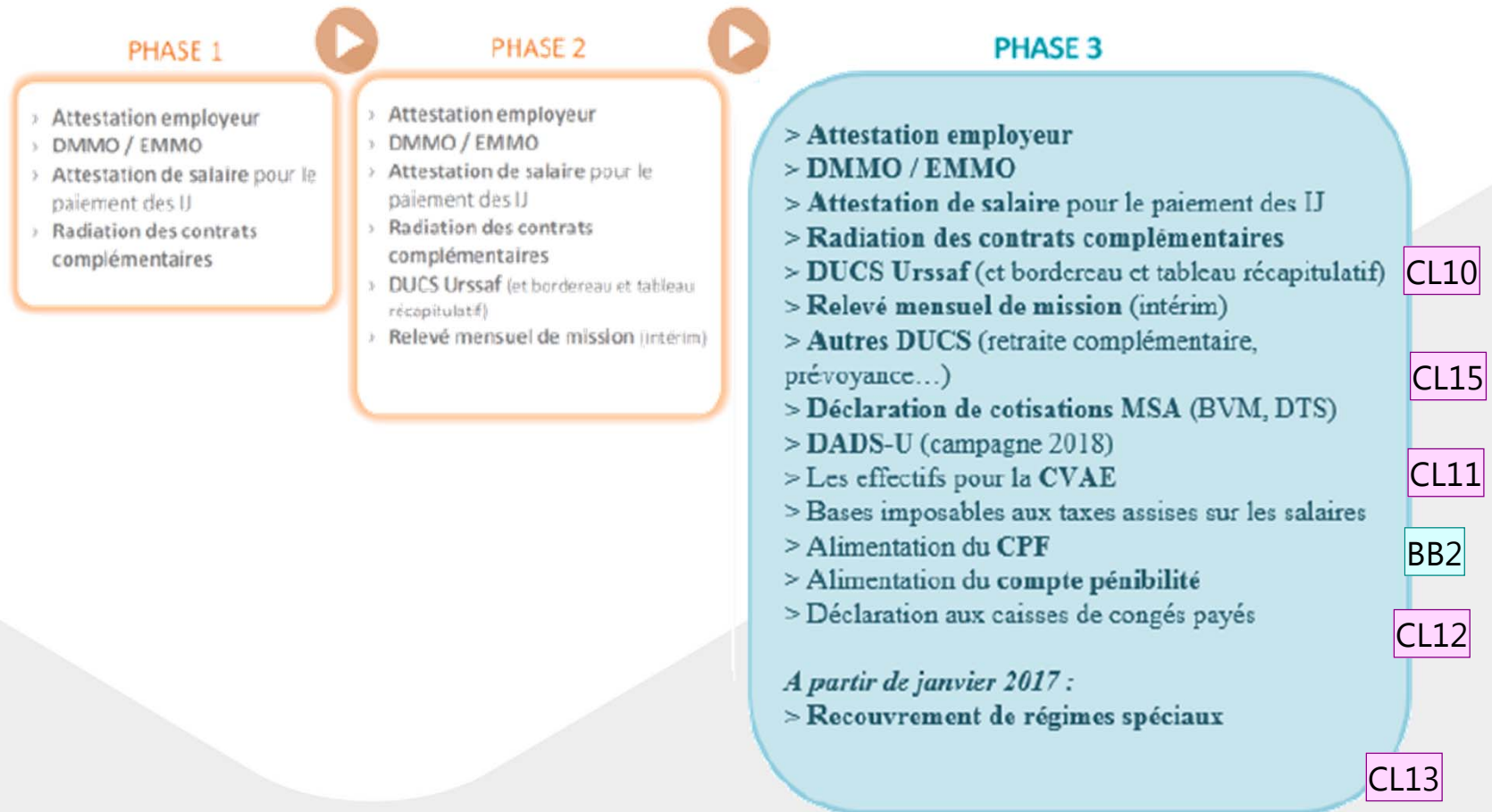
## Diapositive 4

---

- CL1** hier : saisie manuelle sur site, un contrôle humain, le droit de rectifier sans se justifier...autant de déclarations que d'organismes  
COUTANTIN Liliane; 19/02/2017
- CL2** DSN - traitement machin to machin. une seule déclaration mais un renforcement des systèmes d'information, moins de liberté, des régularisations surveillées et à justifier et à retraiter pour la gestion des prestations  
COUTANTIN Liliane; 19/02/2017
- CL3** simple en communication. une déclaration. en face cachée, une rigueur sans nom et un déplacement des tâches vers les entreprises. le plus difficile à mettre en oeuvre car le bulletin ne fait qu'une page et la DSN une seule déclaration. A contrario, la technique est chaque jour plus complexe  
COUTANTIN Liliane; 19/02/2017

## LA DSN BIEN PLUS QUE LE TRAITEMENT DE LA PAIE ET DES DECLARATIONS SOCIALES

CL9



## Diapositive 5

---

- CL9** Bien plus que les bulletins de paie et déclarations sociales;  
COUTANTIN Liliane; 19/02/2017
- CL10** c'est aussi des éléments fiscaux  
COUTANTIN Liliane; 19/02/2017
- CL11** CVAE = Le calcul des effectifs et l'affectation des salariés dans les établissements au fil de l'eau. impossible de rectifier lors de la souscription de la déclaration.  
COUTANTIN Liliane; 19/02/2017
- CL12** la pénibilité ce n'est pas qu'une ligne pour payer globalement les cotisations. il s'agit d'alimenter le compte pénibilité. C'est différent et engageant. La mise en cause de la responsabilité c'est pour la prochaine décennie.  
COUTANTIN Liliane; 19/02/2017
- CL13** Le CPF : comme pour la pénibilité  
COUTANTIN Liliane; 19/02/2017
- CL14** les régimes de prévoyance : autant de rubrique que de ligne de contrats/garanties. au travers de la DSN, gestion des prestations. La mise en cause de la responsabilité et/ou le début de relations sociales dans les entreprises plus tendues. Donnons l'exemple : du salarié qui ne pourra pas recevoir de soins car sa carte vitale/mutuelle ne sera pas à jour pour défaut de déclaration de situation familiale (changement)  
COUTANTIN Liliane; 19/02/2017
- CL15** taxes sur les salaires : TA/FC/IC/Emploi et Handicap  
COUTANTIN Liliane; 19/02/2017
- BB2** Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de :
- 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures,
  - puis 12 heures par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ainsi, lorsqu'il atteint 150 heures, le compte n'est plus alimenté.
- En pratique, un salarié à temps plein acquerra 120 heures en 5 ans, puis les 30 heures restantes en 2 ans et demi  
BOUMARD Benoit; 23/03/2017



## LES DESTINATAIRES DE LA DSN

ASSURANCE  
MALADIE



PÔLE EMPLOI



URSSAF



ASSURANCE  
RETRAITE



RETRAITE  
COMPLÉMENTAIRE



ASSURANCES



MUTUELLES



INSTITUTIONS DE  
PRÉVOYANCE



RÉGIME AGRICOLE



FINANCES  
PUBLIQUES



DIRECTION DES  
STATISTIQUES



INSEE



CAISSES DE RÉGIMES SPÉCIAUX





## LA DSN - BIEN COMPRENDRE LES ARGUMENTS CLES

---

La DSN – une simplification administrative et une véritable industrialisation des données sociales administratives, pour prévenir des risques et limiter la fraude (emploi fictif, d’usurpation d’identité, de cotisations ou d’assiettes non déclarées ...)

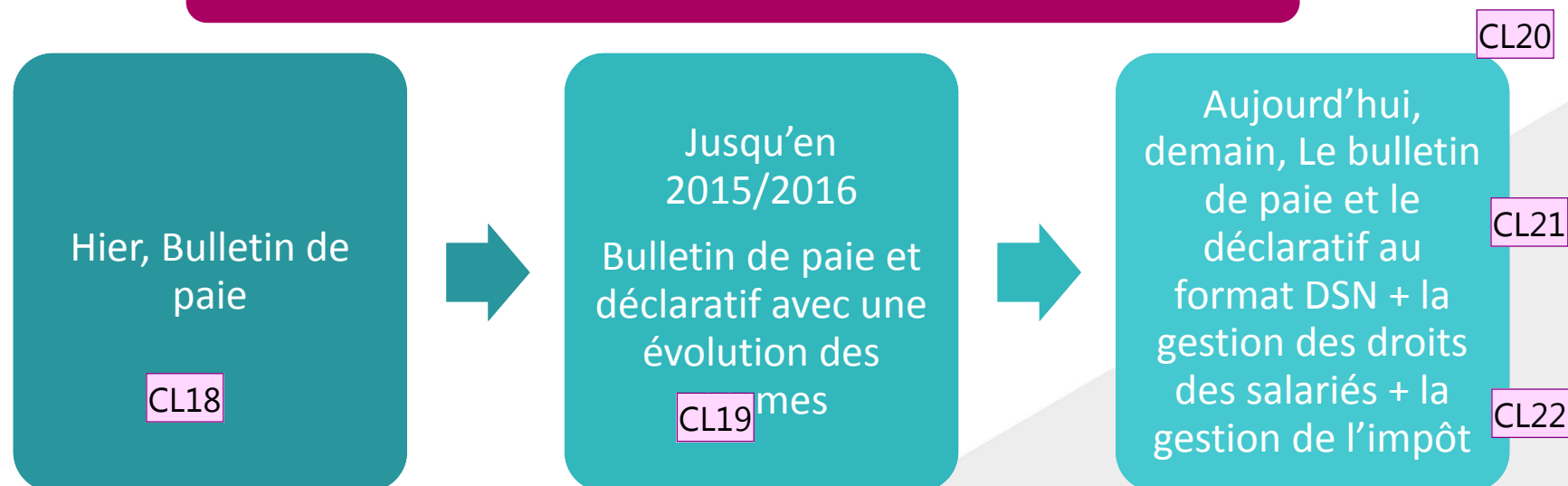
**En contrepartie**, une refonte totale de la production de la paie et d’administration du personnel dans les services paies (externalisés ou non)

Une transparence accrue des données sociales vers l’administration fiscale, sociale et plus détaillées

La responsabilité de l’employeur invisible à retardement, sur le calcul des prestations sociales immédiates et différées

## BIEN COMPRENDRE LE CHANGEMENT DE LA DSN ET LA FINALITE DU LOGICIEL DE PAIE ET L'EMPLOI DES COLLABORATEURS SOCIAUX

Le logiciel de paie pour quoi faire ?



= des changements profonds dans la production des documents sociaux et la chaîne de collecte des informations et de restitution, y compris dans la fonction du gestionnaire de paie

## Diapositive 8

---

- CL18** hier, nous pouvions faire des bulletins de paie sur EXCEL, déclarer les bases en ligne sur les sites  
COUTANTIN Liliane; 19/02/2017
- CL19** le logiciel de paie est devenu nécessaire avec les normes informatiques EFI vers EDI  
COUTANTIN Liliane; 19/02/2017
- CL20** Demain, il est nécessaire de disposer d'un logiciel fiable puisqu'il doit savoir communiquer avec d'autres machines et avec l'administration  
COUTANTIN Liliane; 19/02/2017
- CL21** nous ne parlons plus de logiciel mais d'un système d'information RH PAIE ADP  
COUTANTIN Liliane; 19/02/2017
- CL22** Pas le choix avec le futur né : le prélèvement à la source  
COUTANTIN Liliane; 19/02/2017

## DSN ET ABSENCE DE DECLARATION OU RETARD

---

- **Les conséquences de l'absence de déclaration ou du retard dans le dépôt de la DSN**

**En cas de retard** dans le dépôt de la DSN, les **cotisations et contributions dues** sont calculées d'office dans le mois qui suit la date limite de dépôt de la déclaration. Ce calcul peut se faire de deux manières :

- sur la base des **dernières rémunérations connues, majorées de 25%** ;
- sur la base du **plafond de sécurité sociale multiplié par 150%** par salarié ou assimilés connus, lorsque les **dernières rémunérations ne sont pas connues**.

Si la DSN est effectuée après cette notification de cotisations calculées d'office, la **majoration** prévue à l'article L243-7-6 du code de la sécurité sociale reste fixée à **8% du montant des cotisations dues**.

## LES EFFETS DE LA DSN : ILLUSTRATIONS (NON EXHAUSTIVE)

---

- CL4 ▪ **L'absence de N° S.S** : impossibilité d'identifier correctement le salarié pour garantir les droits des salariés (prestations sociales, soins santé...)
- CL5 ▪ **Un n° S.S complet** = permet de lutter contre les fraudes en utilisant le n° d'une autre personne. Lutter contre le travail « clandestin »
- CL6 ▪ **Rétroactivité impossible** : dans le cas contraire, un rappel de salaires ou autre sur la DSN du mois qui suit mais en rattachant le rappel à la bonne période (rappel de salaires en février avec effet au 1<sup>er</sup> décembre : je dois détailler le rappel pour déterminer les droits garantis (prestation sociales)
- CL8 ▪ **Annulation d'une fiche de paie** : impossible après le dépôt de la DSN
- CL8 ▪ **Les erreurs impossibles** : les rectificatifs génèrent un retraitement et un redressement à compter de 2017
- CL7 ▪ **Le calcul d'assiette des prestations automatisé** obligeant un plan de paie standard pour ne pas créer un logiciel dit « haute couture ». Notion de salaire rétabli. Risque dans le calcul des maintiens de salaire à charge de la CPAM ou du régime de prévoyance ou de l'employeur

## Diapositive 10

---

- CL4** hier, nous inscrivons 999999 ou date et lieu de naissance. Les déclarations partaient en l'état  
COUTANTIN Liliane; 19/02/2017
- CL5** l'absence de N°SS dans un délai de 4 mois ne permet plus de valider les droits. Une anomalie apparaîtra. les cotisations restent dues mais sans affectation de droits.  
COUTANTIN Liliane; 19/02/2017
- CL6** Rétroactivité = en 2017, des majorations sur les régularisations si les écarts sont > à 5%  
COUTANTIN Liliane; 19/02/2017
- CL7** l'attribution d'une prime : on doit se poser la question si intégrer ou non dans l'assiette des CP. Le traitement des absences était traité au moment de l'évènement. Avec la DSN, nous devons anticiper l'assiette des prestations puisque nous n'avons plus d'attestation de salaires à faire. il nous faut connaître les bases entrant dans l'assiette des prestations. il faut donc se poser en permanence lorsque nous attribuons une prime à un salarié si cette dernière est à prendre en compte dans l'assiette des prestations. Les primes sont forfaitaires ou au prorata du temps de travail ?  
COUTANTIN Liliane; 19/02/2017
- CL8** même si cela reste à la marge, des dirigeants demandent l'annulation des bulletins de paie à la clôture de l'exercice pour donner un bilan meilleur ... avec la DSN, impossible. C'était déjà difficile avant.  
COUTANTIN Liliane; 19/02/2017

## LA DSN – EVENEMENTIELS

---

- **Entrée d'un salarié :**

CL23

- La DUE en 2018 dans le cadre de la DSN .
- S'il s'agit d'un transfert d'établissement, il est nécessaire de connaître le numéro d'identifiant du salarié dans l'établissement initial pour le suivi de ses droits

- **Absences à indemniser :** à déclarer dans un délai de 5 jours à compter de la prise de connaissance par l'employeur, sous réserve de disposer de l'historique des 3 mois ou 12 mois précédents

BB6

- **Départ d'un salarié** à déclarer dans un délai de 5 jours à compter de la date de sortie, sauf saisonnier. Sous réserve de disposer de l'historique des 12 mois précédents



## Diapositive 11

---

**CL23** double système pendant 3 à 12 mois

COUTANTIN Liliane; 19/02/2017

**BB6** SANCTIONS

Le non-respect de l'obligation en format DSN ou tout retard dans la transmission, l'inexactitude du montant des déclarations et l'omission de salariés fait l'objet de sanctions. Une pénalité de 7.5 € est due par salarié à chaque déclaration (8 € dans le secteur agricole). La pénalité est plafonnée à 750 € par mois pour les entreprises de moins de 2000 salariés.

BOUMARD Benoit; 23/03/2017

## LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE PAR L'EMPLOYEUR ?

### Prélèvement à la source

Par le biais de la DSN

À partir des informations  
communiquées par  
l'administration

Déduction sur le bulletin de  
paie et diminution du net à  
payer

La DSN = MAJ  
du logiciel de  
paie

La DSN devient un espace  
collaboratif et d'échanges  
?

Des négociations en net  
très risquées. Le début  
des incompréhensions

## **LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE : UNE NOUVELLE COMPLEXITÉ DANS LE SERVICE RH D'UNE ENTREPRISE**

### **1. UN TAUX COMMUNIQUÉ PAR L'ADMINISTRATION**

- Mais possibilité d'appliquer un taux neutre pour conserver une certaine confidentialité
- Mais possibilité d'appliquer un taux personnalisé en cas de disparité de revenus entre les conjoints

BB4  
BB5

### **2. DES QUESTIONS PRATIQUES À ÉTUDIER**

- En cas de départ d'un salarié
- En cas de saisie – arrêt
- Le justificatif des recouvrements en cas de réclamation
- Une base du Net à payer plus faible pour les règles d'application d'endettement (règle du tiers), ....
- Impossibilité de négocier en net



De nouvelles relations entre salarié et employeur

## Diapositive 13

---

**BB4** taux neutre : le salarié devra faire une demande à l'administration fiscale.

BOUMARD Benoit; 23/03/2017

**BB5** Les salariés pourront opter pour l'application d'un taux « neutre » s'ils ne souhaitent pas que l'administration fiscale transmette le taux normal d'imposition à leur employeur. Dans ce cas, l'employeur appliquera un taux « neutre », calculé sur la base du montant de la rémunération versée par l'employeur. Le salarié devra le cas échéant verser à l'administration une somme correspondant à la différence entre l'application de son taux de prélèvement et l'application du taux neutre.

Ce taux « neutre » sera également appliqué si l'administration fiscale n'est pas en mesure de communiquer un taux au collecteur, par exemple en cas de début d'activité ainsi qu'aux personnes encore à la charge de leurs parents afin qu'elles ne subissent pas un prélèvement excessif.

BOUMARD Benoit; 23/03/2017

**BB7** RECOMMANDATIONS

BOUMARD Benoit; 23/03/2017

**BB8** Information auprès des salariés et des IRP

Rigueur dans la collecte des informations lors de l'embauche d'un salarié et des variables de chaque mois

Impliquer les salariés dans la transmission de leurs informations personnelles

Renforcer les procédures et niveau de confidentialité

Anticiper la mise en œuvre du prélèvement à la source dès le 1er septembre 2017

BOUMARD Benoit; 23/03/2017



II. Loi El Khomri = vers la généralisation de la dématérialisation et simplification du bulletin de paie



## LE BULLETIN DE PAIE SIMPLIFIÉ C'EST QUOI ? ET POUR QUI ?

---

Dès lors que l'assiette des cotisations, le droit du travail n'ont pas changé, il n'y a pas lieu de parler de simplification.

La simplification se situe dans la lecture du bulletin de paie

### 1. RENDRE LE BULLETIN DE PAIE COMPRÉHENSIBLE

- Réviser les intitulés, garantir leur compréhension et leur permanence dans le temps.
- Regrouper les lignes de cotisations par risque couvert

### 2. RENDRE LE BULLETIN DE PAIE LISIBLE

- Valoriser les cotisations sociales par des titres et des sous totaux signifiants
- Regrouper sur une seule ligne les autres contributions de l'employeur
- Donner au salarié une information générale sur le coût total du travail
- Informer le salarié sur l'effort financier accompli par l'Etat pour alléger le coût du travail

## LE BULLETIN DE PAIE SIMPLIFIÉ C'EST QUAND ?

---

Le nouveau modèle de bulletin s'appliquera à l'ensemble des entreprises. Il sera déployé en deux temps :

- Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les entreprises de plus de 300 salariés
- Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le nouveau modèle sera généralisé pour toutes les sociétés, quel que soit leur effectif.



## LE BULLETIN DE PAIE AVANT

<b>FISCAL</b>			<b>2 126,41</b>		
6300 Maladie	2 126,41	0,750	-15,95	12,840	-273,03
6302 Cont. Solidarité	2 126,41			0,300	-6,38
6304 Vieillesse Tr A	2 126,41	6,900	-146,72	8,550	-181,81
6306 Vieillesse	2 126,41	0,350	-7,44	1,850	-39,34
6308 AF Taux réduit	2 126,41			3,450	-73,36
6309 Alloc familiales	-95,34			1,800	1,72
6312 Accidents Travail	2 126,41			1,100	-23,39
6316 FNAL > Tr A	2 126,41			0,500	-10,63
6318 Transport	2 126,41			2,000	-42,53
6321 Regul Fillon	2 126,41				-104,41
6326 Réduction Fillon	2 126,41				104,41
6900 Chomage Tr A+B	2 126,41	2,400	-51,03	4,000	-85,06
6904 A.G.S.	2 126,41			0,250	-5,32
7008 ARRCO Tr A EM	2 126,41	3,100	-65,92	4,650	-98,88
7010 AGFF Tr A EM	2 126,41	0,800	-17,01	1,200	-25,52
7470 GAN employé Tr.A	2 126,41	0,640	-13,60	0,640	-13,60
7630 GAN nc famille	3 218,00	2,755	-88,65	2,755	-88,65
7845 Contribution syndi	2 126,41			0,016	-0,34
7850 Forfait social 8%	102,25			8,000	-8,18
7860 CSG non imposable	2 191,45	5,100	-111,76		
7910 Taxe Apprentissage	2 126,41			0,730	-15,52
7920 Part. Formation	2 126,41			1,000	-21,26
7930 Part.Construction	2 126,41			0,450	-9,57
7932 Fonctionnement CE	2 126,41			0,200	-4,25
7934 Oeuvres sociales	2 126,41			1,190	-25,30
<b>TOTAL RETENUES</b>			<b>-518,08</b>		<b>-1 050,20</b>
7997 Frais de santé			88,65		
<b>IMPOSABLE</b>			<b>1 696,98</b>		
8002 Rep frais de santé			-88,65		
8360 CSG non déduct	2 191,45	2,400	-52,59		
8362 CRDS	2 191,45	0,500	-10,96		

## LE BULLETIN DE PAIE APRÈS LA SIMPLIFICATION

<b>BRUT</b>			<b>2 126,41</b>	
<b>FISCAL</b>			<b>2 126,41</b>	
<b>Santé</b>				
SS Maladie Maternité Invalid. Décès	2 126,41	0,750	-15,95	-273,03
Complémentaire Invalidité Décès	2 126,41	0,640	-13,60	-13,60
Complémentaire Santé	3 218,00	2,755	-88,65	-88,65
<b>Accident Travail - Maladie Prof.</b>	2 126,41			-23,39
<b>Retraite</b>				
Sécurité Sociale plafonnée	2 126,41	6,900	-146,72	-181,81
Sécurité Sociale déplafonnée	2 126,41	0,350	-7,44	-39,34
Retraite Tranche 1	2 126,41	3,900	-82,93	-124,40
<b>Famille - Sécurité sociale</b>	2 126,41			-73,36
<b>Famille - Sécurité sociale</b>	-95,34			1,72
<b>Assurance chômage</b>				
Chômage	2 126,41	2,400	-51,03	-90,38
<b>Autres contributions employeur</b>				-143,96
<b>CSG non imposable impôt rev.</b>	2 191,45	5,100	-111,76	
<b>CSG/CRDS imposable impôt rev.</b>	2 191,45	2,900	-63,55	
<b>Allègement des cotisations</b>				
<b>Total cotisations et contributions</b>			-581,63	-1 050,20
7997 Frais de santé			88,65	
<b>IMPOSABLE</b>			<b>1 696,98</b>	
8002 Rep frais de santé			-88,65	

## LA DÉMATÉRIALISATION D'UN BULLETIN DE PAIE ?

---

1. Changement au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et mise en œuvre progressive
2. La définition du bulletin électronique
  - Espace de stockage dans le logiciel ?
  - Les envois par mail ?
  - Le portail collaboratif ?

## Diapositive 19

---

**BB1**

BOUMARD Benoit; 23/03/2017

## LA DÉMATÉRIALISATION D'UN BULLETIN DE PAIE



L'envoi par mail et le stockage dans un espace collaboratif d'entreprise ce n'est pas un bulletin de paie électronique

Le CPA offre de **nouvelles possibilités** à ses destinataires :

Bilan de  
compétences



Accès à  
la formation



Prise en compte  
du bénévolat



Pour avancer dans ma vie professionnelle.

Accompagnement  
à la création  
d'entreprise

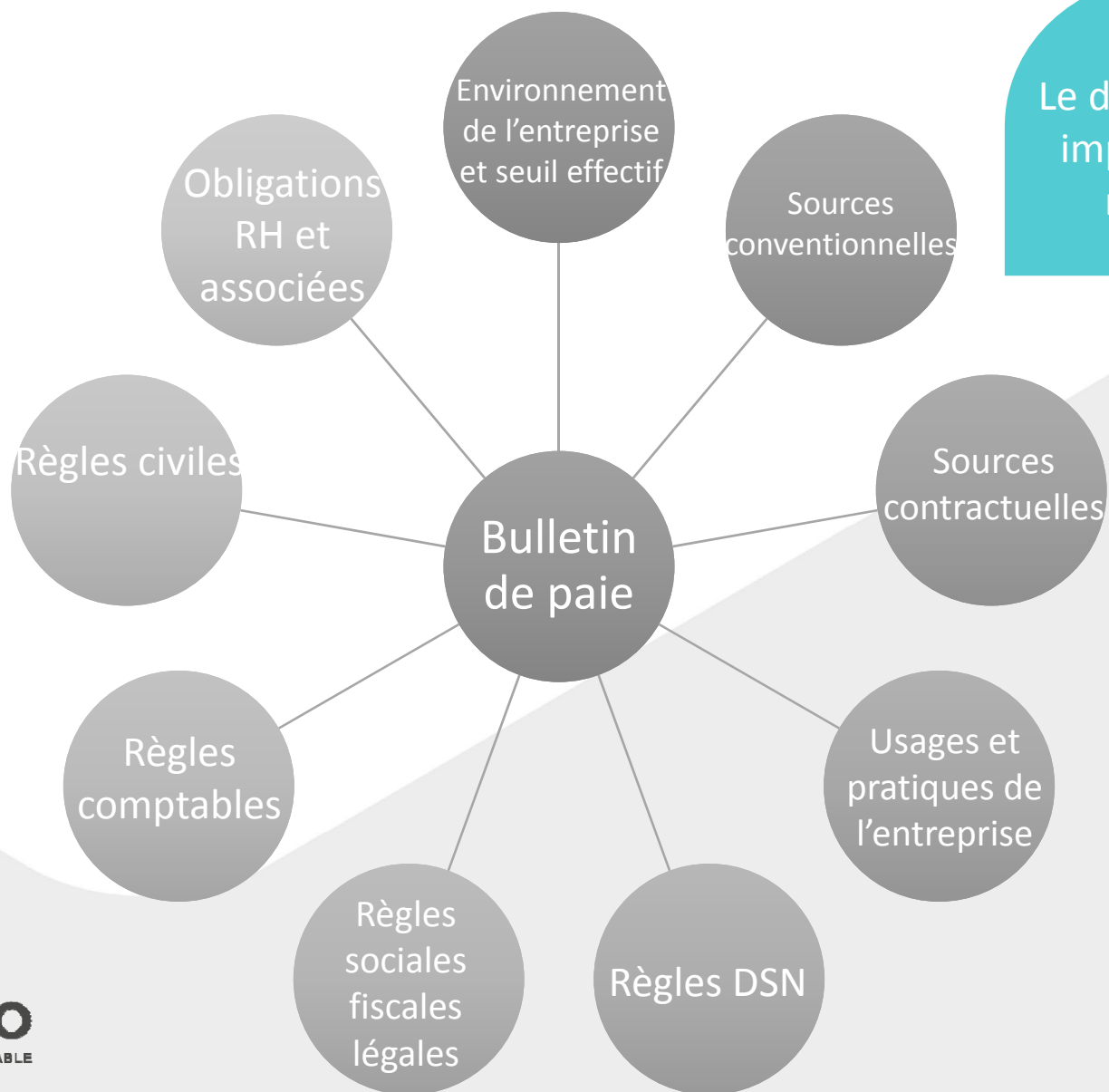


Services  
numériques  
utiles



Le dernier né : le  
bulletin de paie

## LE BULLETIN DE PAIE, SIMPLIFICATION



**Simplification à vous de juger !**



## POUR ALLER PLUS LOIN

---

- N'oubliez pas nos actualités sociales

### CHOLET

8 et 15 juin 2017

### ANGERS

13 juin 2017

### NANTES

8 et 20 juin 2017

**Merci pour votre attention !**



---

**Expertise comptable  
Expertise sociale  
Audit  
Conseils aux entreprises**

---



[www.strego.fr](http://www.strego.fr)

# Oratio

avocats

## ACTU DROIT SOCIAL 2017

Intervenant :  
Philippe POUZET



**LOI EL KHOMRI DITE « LOI TRAVAIL »**

# LOI « TRAVAIL »

Loi n°2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « loi Travail » :

- Adoption définitive le 21 juillet 2016 par l'Assemblée nationale après un 3ième recours à l'article 49-3 de la Constitution par le Gouvernement.
- Décision du Conseil constitutionnel du 4 août 2016 ayant validé toutes les dispositions clés de la loi Travail.
- Publication de la loi au JO le 9 août 2016.
- Entrée en vigueur de la nouvelle loi le 10 août 2016, à l'exception des dispositions qui nécessitent un décret d'application ou dont l'entrée en vigueur est différée.

# LOI « TRAVAIL »

## 1 – Les accords collectifs

# Les accords collectifs

**Nouvelle architecture du Code du travail en matière de durée du travail, de repos et de congés**

Trois niveaux :

- les règles d'ordre public,
- le champ de la négociation collective, définissant l'articulation entre l'entreprise et la branche,
- les règles supplétives applicables en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche.

Cette nouvelle construction du Code du travail ne s'applique pas aux dispositions relatives au repos hebdomadaire, aux jeunes travailleurs et au contrôle de la durée du travail et des repos.



# Les accords collectifs

## Primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement

- ✓ Après la loi : **Primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche par principe** et notamment pour les thèmes suivants :
  - Heures supplémentaires : taux de majoration des heures supplémentaires, détermination d'une période de 7 jours consécutifs pour le décompte des heures supplémentaires (au lieu du lundi 0 heure au dimanche 24 heures),
  - Travail de nuit : mise en place, dépassement de la durée quotidienne maximale de 8 heures pour certaines activités, augmentation de la durée maximale hebdomadaire de travail jusqu'à 44 heures sur 12 semaines consécutives,
  - Repos quotidien : dérogation à la durée minimale de repos quotidien notamment pour assurer une continuité du service,
  - Divers : rémunération des temps de restauration et de pause, contrepartie aux temps d'habillage et de déshabillage, contrepartie lorsque le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu de travail dépasse le temps normal de trajet etc.

# Les accords collectifs

Négociation en l'absence de délégué syndical

## Accord conclu avec des salariés mandatés

- ✓ Avant la loi : la négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale était limitée aux mesures dont la mise en place était subordonnée par la loi à un accord collectif.
- ✓ Après la loi : le salarié mandaté (élu ou non) peut négocier sur l'ensemble des thèmes de négociation. La possibilité de négociation reste donc limitée uniquement pour les salariés élus non mandatés.

## Accord conclu avec des salariés non mandatés

- ✓ Avant la loi : un accord d'entreprise ou d'établissement signé avec des représentants élus du personnel non mandatés devrait être approuvé par commission paritaire de branche.
- ✓ Après la loi : la condition d'approbation par une commission paritaire de branche est supprimée. Toutefois, les accords doivent être transmis à la commission pour information ; l'accomplissement de cette formalité n'est pas un préalable au dépôt et à l'entrée en vigueur des accords

# Les accords collectifs

Rappel sur la négociation collective en l'absence de délégués syndicaux :

**3 possibilités :**

**1 - avec un ou plusieurs élus mandatés + référendum**

Ouvert pour tous les thèmes de négociation.

**2 - avec un ou plusieurs élus non mandatés + information commission paritaire de branche**

Accord signé par les titulaires élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Ouvert uniquement pour les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif

**3 - avec un ou plusieurs salariés mandatés + référendum**

Ouvert pour tous les thèmes de négociation.

# Les accords collectifs

**Négociation collective en l'absence de délégués syndicaux :**

**Précision sur la négociation avec un salarié mandaté :**

- dans les entreprises de 11 salariés et + : un PV de carence,
- dans les entreprises de moins de 11 salariés : possibilité de négocier de droit avec un salarié mandaté,

# LOI « TRAVAIL »

## 2 – Les mesures protectrices des salariés

# Les mesures protectrices des salariés

## 2.1 Protection des jeunes parents contre la rupture de leur contrat de travail

### Augmentation de la durée de la période de protection

- Avant la loi : la salariée qui reprenait son travail à l'issue d'un congé de maternité bénéficiait d'une période de protection de 4 semaines pendant laquelle le contrat de travail ne pouvait être rompu que pour faute grave ou impossibilité de maintenir son contrat dépourvue de lien avec sa maternité.

Cette protection a été étendue au père pendant les 4 semaines qui suivent la naissance de son enfant.

- Après la loi : la durée de cette période de protection passe à **10 semaines**.

### Point de départ de la période de protection repoussé par la prise des congés payés immédiatement après le congé maternité

Maternité : pas de report de la protection relative en dehors de la prise de congés payés. La Cour de cassation refuse de reporter le point de départ de la protection relative qui suit le congé de maternité, dans le cas d'une salariée rémunérée dès son retour dans l'entreprise. L'arrêt explique en effet que la prise de congés payés suivant immédiatement le congé de maternité est la seule hypothèse permettant de différer le point de départ de la protection jusqu'au retour effectif dans l'entreprise. (Cass. Soc. 14 septembre 2016 n°15-15.943)

# Les mesures protectrices des salariés

## 2.2 Règlement intérieur

- Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions légales prohibant les agissements sexistes.
- La loi a introduit la possibilité de prévoir dans le règlement intérieur des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés, à condition toutefois, que ces restrictions :
  - soient justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise ;
  - et proportionnées au but recherché.

Ce nouvel article vise à sécuriser les règlements intérieurs d'entreprise comportant déjà des dispositions de ce type et donne une base légale aux principes dégagés par la Cour de cassation dans l'affaire «Baby-Loup».

# Les mesures protectrices des salariés

## 2.2 Règlement intérieur

### ❑ Pas de règlement intérieur, pas de sanction légitime

L'employeur n'ayant pas établi un règlement intérieur alors qu'il y est obligé compte tenu de l'effectif de son entreprise, court le risque d'une annulation des sanctions autres qu'un licenciement, notifiées aux salariés.

Une décision de la cour d'appel de Rennes annulant l'avertissement notifié à un salarié, faute de règlement intérieur dans l'entreprise, incite à mettre l'accent sur les lourdes conséquences d'une telle carence en matière disciplinaire. (CA Rennes 7-9-2016, n°14/04110, ch. des prud'hommes 07)

- Le Conseil d'Etat fixe les conditions auxquelles un règlement intérieur peut organiser le recours à un test salivaire de dépistage de la consommation de stupéfiants et autorise l'employeur ou un supérieur hiérarchique à effectuer eux-mêmes ce test. (CE 5-12-2016 n°394178).

Pour estimer, que le règlement intérieur n'apportait pas en l'espèce une atteinte disproportionnée aux droits et libertés des salariés, le Conseil d'Etat relève :

- que ledit règlement réservait les **contrôles aléatoires** de consommation de stupéfiants aux seuls **postes dits « hypersensibles »** pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers,
- que le règlement intérieur reconnaissait, aux salariés ayant fait l'objet d'un test salivaire positif, le droit d'obtenir **une contre-expertise médicale**,
- qu'il prévoyait l'obligation pour l'employeur et le supérieur hiérarchique ayant pratiqué le test, de respecter **le secret professionnel** sur les résultats de celui-ci.



# Les mesures protectrices des salariés

## 2.3 Droit à la déconnexion

-A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le droit à la déconnexion devra être abordé lors de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

- L'accord devra porter sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale.

- **A défaut d'accord d'entreprise, l'employeur devra élaborer une charte**, après avis du comité d'entreprise, afin de définir les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion, et prévoir la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

# LOI « TRAVAIL »

## 3 – Le licenciement pour motif économique

# Le licenciement pour motif économique

## 3.1 Nouvelle définition du licenciement économique

### Reprise de la jurisprudence

**A compter du 1<sup>er</sup> décembre 2016**, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

- à des difficultés économiques caractérisées ;
- à des mutations technologiques ;
- à une **réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité** ;
- à la **cessation d'activité de l'entreprise**.

# Le licenciement pour motif économique

## 3.1 Nouvelle définition du licenciement économique

### ❑ Précisions concernant la notion de difficultés économiques

Les difficultés économiques se caractérisent :

- **soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique** tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ;
- **soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.**

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
- 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

# LOI « TRAVAIL »

## 4 – Le licenciement pour inaptitude médicale

# Le licenciement pour inaptitude médicale

❑ Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017

## A compter du 1er janvier 2017 :

1°/ la procédure de licenciement pour inaptitude non professionnelle est alignée sur celle du licenciement pour inaptitude professionnelle,

2°/ En principe, l'inaptitude peut être constatée par le médecin du travail à l'issue d'un seul examen médical.

# Le licenciement pour inaptitude médicale

## 4.1 Constatation de l'inaptitude

- ❑ La procédure d'inaptitude est remaniée :

### Un seul examen suffit :

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.

# Le licenciement pour inaptitude médicale

## 4.1 Constatation de l'inaptitude

### 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 :

- avoir réalisé au moins un examen médical de l'intéressé 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 ;
- 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.



# Le licenciement pour inaptitude médicale

## 4.2 Contestation de l'inaptitude

### Avis d'aptitude ou d'inaptitude

Si le salarié ou l'employeur veut contester l'avis médical, les propositions, les conclusions écrites ou les indications émises par le médecin du travail, **il doit saisir le Conseil de prud'hommes en référé** afin d'obtenir la désignation d'un médecin expert et la transmission du dossier médical (et non plus l'inspecteur du travail).

Le délai de recours est de 15 jours à compter de leur notification (article R.4624-45 du code du travail).

Mention des modalités de recours et délais est faite sur les avis et mesures émis par le Médecin du travail.

# Le licenciement pour inaptitude médicale

## 4.3 Obligation de reclassement

### Dispense de recherche de reclassement

- Avant la loi, la Loi Rebsamen a autorisé le médecin du travail à dispenser l'employeur de son obligation préalable de reclassement lorsque le maintien du salarié dans l'entreprise présente un risque grave pour sa santé. Cette possibilité était alors limitée aux salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle et titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

- Après la loi, cette dispense est étendue à tous les salariés quelle que soit l'origine de leur inaptitude ou la durée de leur contrat de travail.

• Condition : il faut que l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

# Le licenciement pour inaptitude médicale

## 4.3 Obligation de reclassement

### Inaptitude au travail : comment justifier l'impossibilité de reclassement ?

Les réponses apportées par le médecin du travail, postérieurement au constat d'inaptitude, sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification pour l'employeur de l'impossibilité de reclassement. (Cass. Soc. 5 octobre 2016, n°15-18.205, n°15-16.429, n°15-15,656 ; Cass. Soc. 11 janvier 2017 n°15-11.314 ; 15-22.485)

# Le licenciement pour inaptitude médicale

## 4.4 Obligation de reclassement

### Comment reclasser un salarié inapte en cas d'appartenance à un réseau de grande distribution ?

Un commerçant indépendant appartenant à un réseau doit chercher à reclasser un salarié déclaré physiquement inapte dans les autres entreprises du réseau avec lesquelles une permutation du personnel est possible. (Cass. Soc. 22 septembre 2016, n°15-13.849)

Lorsque des solutions de reclassement ont été proposées en vain, l'employeur qui reste tenu de poursuivre ses recherches, peut limiter le périmètre de celles-ci en fonction des souhaits ou de la position prise par le salarié inapte. La Cour de cassation procède en effet à un revirement de jurisprudence en ce sens. (Cass. Soc. 22 novembre 2016, n°14-26.398, 15-18.092)

### Harmonisation des procédures

- Avant la loi, la procédure était différente en cas d'inaptitude professionnelle ou non professionnelle.

- Après la loi, les règles sont identiques (consultation des DP, information du salarié en cas d'impossibilité de reclassement).

# LOI « TRAVAIL »

## 5 – Les visites médicales

# Les visites médicales

- ❑ Entrée en vigueur le 1er janvier 2017 (décret 2016-1908 du 27 décembre 2016)

## 5.1 Suppression de la visite médicale d'embauche

### Remplacée par une visite d'information et de prévention

- Effectuée par un membre de l'équipe disciplinaire : médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine ou infirmier.
- Délai maximal de 3 mois à compter de la prise du poste.

# Les visites médicales

## ❑ Dispense possible de la visite d'information et de prévention :

- Si le salarié a déjà eu une visite dans les 5 ans si :

\*emploi identique présentant des risques équivalents;

\*le service de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou d'aptitude;

\*le salarié n'a fait l'objet d'aucune mesure individuelle d'adaptation, d'aménagement ou de transformation du poste ou aucun avis d'inaptitude au cours des 5 dernières années.

Idem pour les travailleurs handicapés, les personnes titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit ayant subi une visite dans les 3 ans précédant leur embauche.

# Les visites médicales

## ❑ Objectif de la visite d'information et de prévention :

- interroger le salarié sur son état de santé ;
- l'informer sur les risques de son poste de travail ;
- le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par les service de santé et la possibilité de bénéficier, à tout moment, d'une visite à sa demande avec le Médecin du travail.

Il n'y a donc plus nécessairement d'examen médical.

A l'issue de la visite : attestation de suivi délivrée au salarié et à l'employeur.



# Les visites médicales

## ❑ La visite d'information et de prévention :

Renouvellement tous les 5 ans au maximum.

Le délai est fixé par le Médecin du travail en fonction des conditions de travail, de l'âge, de l'état de santé du salarié et des risques auxquels il est exposé (*cela est de nature à complexifier le suivi pour les employeurs*).

Cette visite se substitue :

- à la visite d'embauche ;
- aux visites périodiques.

Il n'y a donc plus d'examen médical, sauf si le salarié en fait la demande ou s'il est orienté vers le médecin du travail à l'occasion d'une visite périodique.

# Les visites médicales

❑ Suivi médical adapté :

Pour certaines catégories de salariés :

- les travailleurs handicapés ;
- les personnes titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les travailleurs de nuit ;
- les salariés âgés de moins de 18 ans ;
- les femmes enceintes venant d'accoucher ou allaitant.

Si affectation sur un poste présentant des risques particuliers pour sa santé, celle de ses collègues ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail de l'intéressé, le salarié fera l'objet d'un suivi médical renforcé.

**POINTS DE VIGILANCE**

# La durée du travail

*Heures complémentaires – Requalification du contrat en cas de dépassement, même très temporaire, de la durée légale.*

Lorsque le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle, le contrat de travail à temps partiel doit, à compter de la première irrégularité, être requalifié en contrat de travail à temps plein. En s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si le recours par l'employeur à des heures complémentaires n'avait pas eu pour effet de porter, fût-ce pour une période limitée au mois de juillet et août 2005, la durée du travail au-delà de la durée légale, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision. (Cass. Soc. 6 juillet 2016, n°14-25.881)

# Travail illégal

## *Annulation des exonérations sociales étendue à toute situation de travail illégal*

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017, seules les infractions de dissimulation d'activité ou dissimulation d'emploi pouvaient entraîner l'annulation des mesures de réduction et d'exonération totale ou partielle de cotisations sociales.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, toutes les infractions de travail illégal entraînent la perte des mesures de réduction et d'exonération totale ou partielle de cotisations sociales. Cela comprend donc :

- marchandage
- prêt illicite de main d'œuvre
- emploi d'étranger non autorisé à travailler

(Nouvel article L133-4-2 du Code de la Sécurité Sociale)

# Infraction routière

## *Dénonciation des infractions routières commises avec un véhicule de société*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'employeur doit obligatoirement révéler l'identité du salarié ayant commis certaines infractions routières avec un véhicule de société :

- non port de ceinture de sécurité
- usage du téléphone tenu en main
- usage des voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules
- circulation sur B.A.U.
- non respect des distances de sécurité
- franchissement des lignes continues
- non respect des signalisations imposant l'arrêt des véhicules
- dépassements des vitesses maximales autorisées
- dépassements dangereux

Dénonciation par formulaire joint à l'avis de contravention ou sur le site [www.antai.fr](http://www.antai.fr)

Sanction : contravention de 4<sup>ème</sup> classe (750 €) + amende routière à la charge de l'employeur

# Oratio

avocats

**MERCI POUR VOTRE  
ATTENTION**

