

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE



Membre indépendant de Baker Tilly France
et de Baker Tilly International

Chers lecteurs,

Nous vous adressons nos meilleurs vœux pour cette nouvelle année !

Nous sommes heureux de vous présenter l'actualité sociale de ces derniers mois.

A la une :

L'aide PME est reconduite

Création d'un « CICE Associations »

La généralisation de la DSN

Infractions routières : la loi impose de dénoncer les salariés

Le compte pénibilité : rappel 2016 et nouveautés 2017

Affichages obligatoires : des simplifications

La jurisprudence en bref :

CDD : attention à la date de conclusion de l'avenant de renouvellement

CDD successifs et période d'essai

Obligation d'adaptation et de formation

Prise d'acte pour non remboursement des frais professionnels

Et pour finir :

Quelques chiffres pour 2017

L'agenda du 1^{er} trimestre 2017.

N°45

JANVIER 2017

LA UNE

L'AIDE PME EST RECONDUITE POUR LE 1ER SEMESTRE 2017 !

Annoncée par le gouvernement, la reconduction de l'aide à l'embauche a été confirmée par le décret n° 2016-1952 du 28 décembre 2016.

L'aide à l'embauche d'un salarié pour les entreprises de moins de 250 salariés est reconduite pour toute embauche ayant lieu entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2017.

Pour rappel, le montant de l'aide est égal, pour un salarié à temps complet, à 4 000 € maximum sur 2 ans

Conditions

Une entreprise peut bénéficier d'une aide pour l'embauche d'un salarié si elle remplit les conditions suivantes :

- elle emploie jusqu'à 250 salariés (moyenne des effectifs déterminés chaque mois au cours des 12 mois de 2016),
- le salarié est embauché en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) de plus de 6 mois (ou transformation d'un CDD en CDI), à temps plein ou partiel, ou en contrat de professionnalisation de plus de 6 mois,
- le contrat prend effet **entre le 1^{er} janvier 2017 et le 30 juin 2017** (il faut prendre en compte le premier jour d'exécution du contrat de travail, soit l'embauche effective du salarié, quelle que soit la date de signature du contrat),
- la rémunération du salarié embauché doit être inférieure à 1,3 fois le Smic,
- l'entreprise est de droit privé (entreprise relevant du régime général, du RSI, du régime agricole, etc.), est située en métropole et dans les départements d'outre-mer, quel que soit son statut juridique : société, association, artisan, profession libérale, entreprise individuelle, micro-entreprise...

Montant de l'aide

Le montant de l'aide pour 2 ans est égal à 4 000 € maximum pour un même salarié. L'aide est versée sous la forme d'une prime trimestrielle de 500 €. Par exemple, pour un salarié embauché en CDD de 6 mois à temps complet, la prime est 1 000 € = 500 € x 2 trimestres.

Si le salarié est embauché à temps partiel, l'aide est *proratisée* en fonction de sa durée de travail. Par exemple, pour un CDI à temps partiel (à 80 % d'un temps plein), la prime est de 400 € par trimestre (3 200 € sur 2 ans).

Cette prime est cumulable avec les autres dispositifs existants : réduction générale bas salaire, crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), baisse des cotisations Allocations Familiales, **contrat de professionnalisation**, **aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE)** et aides de l'Agefiph.

Cependant l'aide ne peut se cumuler avec une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du même salarié : contrat de génération, contrat d'apprentissage, CAE/CUI, aide à l'embauche premier salarié.

CREATION D'UN « CICE ASSOCIATIONS » : LE CREDIT D'IMPOT DE TAXE SUR LES SALAIRES

A l'image de ce qui existe déjà avec le CICE au profit des employeurs soumis à l'impôt sur les bénéfices selon le régime du bénéfice réel normal ou simplifié, la loi de Finances pour 2017 a instauré un **crédit d'impôt de taxe sur les salaires (CITS)** en faveur des employeurs « mentionnés à l'article 1679 A du code général des impôts ». En pratique, le dispositif concernera :

- les associations loi 1901 ;
- les fondations reconnues d'utilité publique ;
- les centres de lutte contre le cancer ;
- les syndicats professionnels ;
- les mutuelles employant moins de 30 salariés, ou plus de 30 salariés lorsqu'elles relèvent du livre III du code de la mutualité (établissement œuvrant dans les champs de la petite enfance, du handicap, du médico-social).

Ce dispositif s'appliquera à la taxe sur les salaires due au titre des **rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2017**.

Le CITS concernera **les rémunérations imposables à la taxe sur les salaires ne dépassant pas 2,5 SMIC sur l'année civile**.

Les principes de calcul à paramétrer seront a priori analogues à ceux du CICE (calcul annualisé, SMIC de référence augmenté le cas échéant des heures complémentaires ou supplémentaires, SMIC proratisé pour les salariés à temps partiel, etc.).

Le montant du crédit d'impôt sera égal à **l'assiette du CITS multipliée par un taux de 4 %, diminué de l'abattement de taxe prévu par le code général des impôts (20 303 € en 2017) en faveur des mutuelles, des syndicats, des associations, des fondations d'utilité publique et, à l'avenir, des centres de lutte contre le cancer**.

Le crédit d'impôt ainsi obtenu viendra s'imputer sur la taxe sur les salaires due au titre de l'année au cours de laquelle les rémunérations prises en compte pour le calcul du CITS ont été versées, après application de la décote et de l'abattement.

Comme pour le CICE, les employeurs déclareront les données relatives aux rémunérations donnant droit au CITS aux URSSAF qui les transmettront à l'administration fiscale. Cette déclaration se fera par le biais de la DSN.

LA GENERALISATION DE LA DSN (DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE) A PARTIR DE JANVIER 2017

Pour rappel, la DSN a pour but de :

- simplifier les démarches pour les entreprises dans le domaine social et fiscal,
- faciliter les démarches des salariés relatives à leur protection sociale,
- assurer la concordance des informations entre les montants déclarés pour l'ouverture des droits et le calcul des prestations et les montants soumis à cotisations,
- permettre de détecter les erreurs déclaratives,
- produire des statistiques anonymes (évolution de l'emploi et des salaires),
- permettre le recouvrement des cotisations,
- calculer les effectifs de l'employeur pour la détermination du montant des cotisations,
- calculer les effectifs de l'employeur pour la répartition du versement transport et de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises,
- permettre aux services de l'état de contrôler l'application du droit du travail, notamment en matière de lutte contre le travail illégal, et de mesurer l'audience et la représentativité syndicale et patronale dans les entreprises.

Les déclarations qui seront remplacées par la DSN sont les suivantes :

- Attestation de salaire en cas d'arrêt de travail,
- Attestation POLE EMPLOI,
- Déclaration mensuelle des mouvements de main d'œuvre DMMO et EMMO,
- Déclaration des organismes sociaux (URSSAF-CHOMAGE-RETRAITE-PREVOYANCE-SANTE) et bordereau récapitulatif des cotisations, tableau récapitulatif,
- Déclaration des effectifs,
- Déclaration fiscale des salaires, déclaration sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE),
- Formalités permettant l'alimentation au compte personnel de formation,
- Déclaration des facteurs de risques professionnels (pénibilité).

Quelle périodicité ?

La DSN doit être effectuée le mois suivant la période de travail au titre de laquelle les rémunérations sont dues.

La déclaration des événements en cours de paie doit être effectuée au plus tard en même temps que celle des paies lors de ces situations : fin de CDD, saisonnier ou d'usage, fin contrat de missions.

La déclaration des événements lors d'un arrêt de travail pour cause de maladie, maternité, paternité, adoption, accueil de l'enfant, accident du travail :

- Si l'employeur est subrogé dans les droits aux IJSS ou si aucune retenue sur salaire est pratiquée, la déclaration doit être effectuée en même temps que la déclaration des rémunérations.
- Si l'employeur n'est pas subrogé dans les droits du salarié aux IJSS : la déclaration doit être effectuée dans les 5 jours ouvrés.

Les dates de paiement des cotisations seront modifiées à compter du 1^{er} janvier 2018

Le versement des cotisations sera effectué mensuellement quel que soit l'effectif, le mois suivant la période de travail au titre de laquelle les rémunérations sont dues :

- le 5 du mois pour les employeurs d'au moins 50 salariés,
- le 15 du mois pour tous les autres cas.

Cependant, les entreprises de moins de 11 salariés pourront opter pour le versement trimestriel dans les 15 premiers jours du trimestre civil suivant. Pour cela, l'entreprise devra en informer l'organisme de recouvrement avant le 31 Décembre ou au moment de l'embauche de ses premiers salariés.

Pour les employeurs d'au plus 9 salariés : rien ne change en 2017. Les cotisations dues au titre des périodes de travail d'un trimestre civil restent versées dans les 15 premiers jours du trimestre civil suivant.

Sanctions :

Des pénalités différenciées sont encourues en cas :

- de défaut de production de la DSN dans les délais ou d'omission de salariés,
- d'inexactitude des rémunérations déclarées.

Lorsque le cotisant effectue sa déclaration après notification d'une taxation provisionnelle, le montant des cotisations dues est régularisé en conséquence. Mais une majoration de 8% est appliquée sur les déclarations dues.

INFRACTIONS ROUTIERES : LA LOI IMPOSE AUX DIRIGEANTS D'ENTREPRISE DE DENONCER LES SALARIES

En cas d'**infraction commise avec un véhicule de société** notamment constatée par un **radar automatisé**, il est très difficile de poursuivre l'auteur faute de connaître son identité, de faire payer l'amende et de retirer les points sur son permis.

Certaines entreprises ne souhaitent pas dénoncer le salarié pour préserver les points de son permis de conduire. En effet, si l'entreprise paye l'amende sans donner l'identité du conducteur, il n'y a en principe pas de retrait de points, ni inscription de l'infraction au casier judiciaire du dirigeant.

C'est pourquoi le Législateur a mis en place un nouveau dispositif pour obliger les entreprises personnes morales à divulguer l'identité des conducteurs.

Infractions routières commises par un salarié : contravention en cas de non-révélation de l'identité du conducteur :

Avec la loi de modernisation de la justice du XXIème siècle votée en Assemblée Nationale le 12 octobre 2016, les employeurs personnes morales ont désormais l'obligation de dénoncer le salarié contrevenant, sous peine de devoir acquitter **une amende pouvant aller jusqu'à 750 euros** (nouvel article L 121-6 du code de la route).

Cette obligation de dénonciation pèse sur toute personne morale titulaire du certificat d'immatriculation (carte grise du véhicule), sauf si l'entreprise peut établir l'existence d'un vol, une usurpation de plaque d'immatriculation ou tout autre évènement de force majeure.

Cette dénonciation de l'identité du conducteur et de son adresse exacte devra être effectuée dans le délai de 45 jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention.

L'obligation concernera les infractions constatées par des appareils de contrôle automatique (radar etc.), dont la liste sera définie par décret.

Elle entrera en vigueur au 1er janvier 2017, un arrêté du 15 Décembre 2016 ayant fixé les modalités de communication de l'identité du conducteur (transmission des coordonnées du salarié auteur de l'infraction par un formulaire déclaratif à retourner par LRAR ou par une déclaration en ligne sur le site de l'Agence nationale de traitement automatisé des infractions (www.antai.fr).

Cette obligation pose des difficultés pratiques, notamment l'identification du conducteur lorsque plusieurs salariés utilisent le véhicule d'entreprise. Par ailleurs, certains salariés pourraient désormais refuser de conduire le véhicule d'entreprise afin de ne pas prendre de risque. Enfin, la perte de points peut entraîner le retrait de permis de conduire de salariés pour lesquels la détention de celui-ci constitue une condition nécessaire et obligatoire à l'exécution de leurs fonctions.

Ainsi à notre avis, ces entreprises devront certes envisager une procédure visant à faciliter l'identification du conducteur à un moment déterminé, par la mise en place d'un carnet de bord par exemple, mais également des mesures de prévention à la sécurité routière.

COMPTE PENIBILITE

RAPPEL DES SEUILS POUR 2016

Pour rappel, à **partir du 1er juillet 2016**, six nouveaux facteurs de risques professionnels sont pris en compte pour l'application des dispositions relatives au compte personnel de prévention de la pénibilité (voir tableau page suivante).

A la fin de chaque année civile, et **au plus tard le 31 janvier de l'année suivante**, il **incombe à l'employeur de déclarer par le biais de la Déclaration Annuelle Des Salaires (DADS), les salariés titulaires d'un contrat de travail qui ont été exposés au-delà des seuils réglementaires en précisant les périodes d'exposition.**

Chaque seuil d'exposition repose sur le croisement **de deux critères** : un seuil d'intensité (en décibels pour le bruit, etc.) et une notion temporelle, exprimée en durée ou fréquence. Les deux critères doivent être réunis pour que le seuil d'exposition soit considéré comme atteint ou dépassé.

Nous tenons à rappeler que ces **six nouveaux facteurs** s'ajoutent aux quatre autres qui sont déjà pris en compte depuis le 1er janvier 2015 (travail de nuit, travail répétitif, travail en équipes successives alternances, travail en milieu hyperbare).

Facteurs de risques pris en compte à partir du 1 ^{er} juillet 2016			
Facteurs	Seuils d'exposition		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Manutention manuelle de charges (article R. 4541-2 du code du travail)	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 h par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kg	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kg	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 h par an
Vibrations mécaniques (article R. 4441-1 du code du travail)	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5m/s ²	45 h par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5m/s ²	
Agents chimiques dangereux (articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail), y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou de plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé (1)	
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 h par an
Bruit (article R. 4431-1 du code du travail)	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A)		600 h par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

Pour aller plus loin :

- **Contrats infra annuels :**

Si le contrat infra annuel est **un poste « ordinaire »** de l'entreprise (c'est-à-dire existant habituellement dans l'entreprise), ce poste doit être coté au regard des seuils d'exposition annuels, quelle que soit la durée du contrat.

Si le contrat infra annuel est **un poste « atypique »**, (c'est-à-dire spécifiquement créé pour la réalisation de tâches ponctuelles n'existant pas le reste de l'année), il conviendra d'extrapoler les conditions de pénibilité constatées au cours du contrat sur une période de 12 mois et de les rapporter aux seuils annuels.

Exemple 1 : Contrat infra annuel pour un poste « ordinaire »

Une entreprise de Travaux Publics recrute un salarié sous CDD de trois mois en qualité d'Ouvrier de terrassement pour remplacer un salarié absent qui occupe habituellement le même poste. Il s'agit donc d'un poste « ordinaire » dans l'entreprise.

La durée minimale annuelle d'exposition pour les vibrations mécaniques est de 450 heures.

Pendant le contrat, le salarié est exposé aux vibrations pendant 140 heures.

Le seuil d'exposition annuel de 450 heures n'est pas atteint.

Le salarié ne devra pas être déclaré en pénibilité.

Exemple 2 : Contrat infra annuel pour un poste « atypique »

Si en revanche, le poste sous contrat à durée déterminée de trois mois est créé pour des travaux exceptionnels de terrassement que l'employeur ne réalise pas le reste de l'année, il s'agira alors d'un poste « atypique » pour lequel le seuil annuel d'exposition devra être proratisé par rapport à la durée du contrat :

$450 \text{ heures} \times 3 / 12 = 112 \text{ heures et } 30 \text{ minutes.}$

Le salarié ayant été exposé 140 heures, soit plus de 112 heures et 30 minutes, celui-ci devra être déclaré en pénibilité.

- **Contrats saisonniers :**

Les contrats à durée déterminée saisonniers seront traités selon les mêmes règles que pour les contrats à durée déterminée « atypiques », c'est-à-dire en proratisant le seuil d'exposition annuel par rapport à la durée du contrat.

- **Salariés à temps partiel :**

Pour les salariés à temps partiel, il n'y a pas de règle particulière d'appréciation. Les seuils annuels d'exposition n'auront pas à être proratisés en fonctions de l'horaire contractuel.

- **Périodes d'absence :**

Les périodes d'absence dont la durée cumulée est suffisamment longue pourront remettre en cause l'exposition au-delà des seuils réglementaires (notamment congé pour longue maladie, congé individuel de formation, congé sabbatique, ...).

- **Prise en compte des mesures de protection :**

L'appréciation de l'exposition aux facteurs de pénibilité se fera après prise en compte des effets des mesures de protection collectives et individuelles mise en place.

- **Salarié ayant eu plusieurs contrats sur l'année :**

L'appréciation de l'exposition se fera contrat de travail par contrat de travail.

CE QUI CHANGE EN 2017

A. Nouvelle cotisation de base

Une nouvelle cotisation de base est due par tous les employeurs au titre des salariés qu'ils emploient et qui entrent dans le champ d'application du compte pénibilité même lorsque les salariés concernés ne sont pas exposés à un facteur de pénibilité. Et s'ils le sont, peu importe leur niveau d'exposition. **Son taux est fixé à 0,01 %.**

Elle s'appliquera aux rémunérations versées après le 1er janvier 2017 aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée, à temps complet ou à temps partiel. La cotisation de base est due quelle que soit la durée du contrat de travail.

B. La cotisation additionnelle

Le taux de cotisation « additionnelle » passe à compter de 2017 à **0,2%** au titre des salariés exposés à un seul facteur de pénibilité au-delà des seuils d'exposition et à **0,4%** au titre des salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils (en 2016, ces taux étaient respectivement de 0,1% et 0,2%).

La cotisation additionnelle n'est pas due pour les **contrats de travail inférieurs à un mois.**

C. Les règles de déclaration

Les règles de déclaration sont modifiées à partir du 1er janvier 2017 et sont les suivantes :

- **Pour les salariés présents au 31 décembre 2017**, la déclaration devra se faire par le biais de la DSN des salaires de décembre.
- **Pour les salariés quittant l'entreprise courant 2017**, la déclaration devra se faire par le biais de la DSN des salaires du mois de départ (soit au 5 ou au 15 du mois suivant).

Tableau synthétique du moment du paiement de la cotisation additionnelle selon que les facteurs d'exposition sont déclarés en DADS ou DSN

	Déclaration des facteurs effectuée en DADS		Déclaration des facteurs effectuée en DSN (RG)
	Déclaration et paiement de la cotisation additionnelle selon le droit commun (BRC-DUCS)	Déclaration et paiement de la cotisation en DSN	
Contrats qui demeurent en cours à la fin de l'année civile	Le paiement suit la déclaration des facteurs : paiement de la cotisation additionnelle le 31 janvier de l'année suivant l'exposition concernée.	DADS faite le 31 janvier de l'année suivant l'exposition concernée paiement le 5/15 janvier de l'année suivant l'exposition concernée.	Le paiement suit la déclaration des facteurs : paiement de la cotisation additionnelle le 5/15 janvier de l'année suivant l'exposition concernée.
Contrats qui s'achèvent au cours de l'année civile	Le paiement suit la déclaration des facteurs : paiement de la cotisation additionnelle le 31 janvier de l'année suivant l'exposition concernée.	DADS faite le 31 janvier de l'année suivant l'exposition concernée paiement le 5/15 janvier du mois qui suit la fin du contrat.	Le paiement suit la déclaration des facteurs : paiement de la cotisation additionnelle le 5/15 du mois qui suit la fin du contrat.

D. Correction d'un facteur d'exposition

Lorsque la correction **est faite en faveur du salarié**, cette déclaration est possible dans le délai de 3 ans qui suit la date d'exigibilité des cotisations.

Lorsque la correction **n'est pas faite en faveur du salarié**, elle est possible jusqu'au 5 ou 15 avril de l'année suivant l'exposition.

A titre exceptionnel, pour 2016, la rectification pourra être apportée jusqu'au 30 septembre 2017 via la DADS.

La correction des facteurs devra être accompagnée d'une correction du paiement de la cotisation additionnelle.

Bon à savoir :

Les employeurs d'au moins 50 salariés ou les groupes d'entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couverts par un accord de prévention de la pénibilité ou, à défaut, par un plan d'action si au moins 50 % de leurs salariés (25 % à partir de 2018) sont exposés aux facteurs de risque au-delà des seuils fixés par décret (articles L. 4163-2 et D. 4163-1 du code du travail).

À défaut, ils s'exposent à une **pénalité financière d'au plus 1 %**, déterminée par le DIRECCTE, et appliquée à la masse salariale correspondant aux salariés concernés.

AFFICHAGES OBLIGATOIRES : DES SIMPLIFICATIONS

Deux décrets viennent de supprimer certaines des obligations d'affichage des entreprises. Elles sont remplacées par des obligations d'information par tout moyen, jugées plus adaptées aux moyens de communication modernes.

Par ailleurs, ces mêmes textes modifient les obligations de transmission de certains documents à l'administration.

SUPPRESSION DE CERTAINS AFFICHAGES OBLIGATOIRES

<p>Résultat du vote du personnel sur un accord d'entreprise</p>	<p>Est supprimée l'obligation d'afficher le PV du résultat du vote du personnel concernant un accord d'entreprise, lorsque l'approbation des salariés est nécessaire pour que l'accord soit valide.</p> <p>A la place, vous pourrez assurer la publicité de ce PV par tout moyen.</p>
<p>Ordre de départ en congés payés</p>	<p>Jusqu'à présent, il fallait communiquer l'ordre des départs en congés payés à chaque salarié un mois avant son départ et l'afficher dans les locaux normalement accessibles aux salariés.</p> <p>Dorénavant, cette obligation d'affichage est supprimée. Vous devez uniquement communiquer, par tout moyen, cet ordre des départs à chaque salarié un mois avant son départ.</p>
<p>Caisse de congés payés (BTP et spectacle)</p>	<p>Dans le BTP et le secteur du spectacle, il fallait afficher à une place convenable et aisément accessible dans les locaux de l'entreprise où s'effectue le paiement des salariés la raison sociale et l'adresse de la caisse de congés payés à laquelle l'entreprise est affiliée.</p> <p>Désormais, il vous suffit de communiquer par tout moyen aux salariés, la raison sociale et l'adresse de la Caisse de congés payés.</p>
<p>Entreprises de travail temporaire</p>	<p>L'entreprise de travail temporaire devait afficher, dans chacun de ses établissements, un avis informant les salariés temporaires de la communication d'informations nominatives à Pôle emploi et à la DIRECCTE et de leur droit d'accès.</p> <p>Désormais il suffit d'informer les salariés temporaires par tout moyen de la communication d'informations nominatives et de leur droit d'accès et de rectification.</p>

<p>Règlement intérieur</p>	<p>Le règlement intérieur devait être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche.</p> <p>Désormais il suffit de porter ce règlement intérieur, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.</p>
<p>Accords collectifs et conventions collectives</p>	<p>Vous deviez afficher l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement et préciser où ces textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.</p> <p>Désormais, il suffit de communiquer aux salariés sur ces points par tout moyen.</p>
<p>Alsace-Moselle</p>	<p>En Alsace-Moselle, des dérogations temporaires peuvent être accordées au repos le dimanche dans certains secteurs (notamment les chantiers du BTP). Lorsque tous les salariés sans exception de ces entreprises ne bénéficient pas du repos hebdomadaire toute la journée du dimanche, vous deviez afficher les jours et heures de repos collectif attribués à tout ou partie des salariés et en adresser un exemplaire, avant affichage, à l'inspecteur du travail.</p> <p>Désormais, vous devez informer les salariés par tout moyen et communiquer, au préalable, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, cette information et les modalités de la communication aux salariés que vous envisagez de mettre en œuvre.</p>
<p>Suspension du repos hebdomadaire</p>	<p>Dans certains cas où le repos hebdomadaire est suspendu après information de l'inspection du travail (travaux urgents, activités saisonnières notamment), vous deviez afficher la copie de l'avis à l'inspection du travail dans l'établissement pendant toute la durée de la dérogation.</p> <p>Désormais, vous devez uniquement communiquer par tout moyen, aux salariés, la copie de l'information transmise à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.</p>
<p>Egalité de rémunération</p>	<p>Dans les établissements employant des femmes, il fallait jusqu'à présent afficher le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du Code du travail sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.</p> <p>Désormais, il suffit de porter par tout moyen ces dispositions à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail et aux candidats à l'embauche.</p>

<p>Instance de coordination du CHSCT</p>	<p>Lorsqu'une instance de coordination du CHSTC est mise en place, la liste nominative de ses membres devait être affichée dans les locaux affectés au travail de chaque établissement concerné par le projet commun.</p> <p>Désormais, cette liste nominative est communiquée par tout moyen aux salariés de chaque établissement concerné par le projet commun.</p>
<p>Avis du CE sur le temps partiel</p>	<p>Lorsque vous souhaitez mettre en œuvre des horaires à temps partiel, l'avis du CE est nécessaire. Jusqu'à présent, vous deviez communiquer cet avis à l'inspecteur du travail dans un délai de 15 jours.</p> <p>Désormais, ce n'est qu'à la demande de l'agent de contrôle que vous devrez communiquer cet avis.</p>
<p>Documents sur le temps de travail et donnée nominatives</p>	<p>Il existe différents documents de contrôle de la durée du travail prévus aux articles D. 3171-7 à D. 3171-13 du Code du travail comme par exemple les décomptes quotidiens et hebdomadaires des heures de travail accomplies pour les salariés ne travaillant pas selon le même horaire collectif.</p> <p>Ces documents peuvent être sous format électronique. En cas de traitement automatisé des données nominatives, vous deviez jusqu'à présent communiquer à l'inspecteur du travail le récépissé attestant qu'il a fait une déclaration préalable à la CNIL. Désormais, ce n'est qu'à la demande de l'agent de contrôle que vous devrez fournir ce récépissé.</p>
<p>Affiche relative à l'horaire collectif de travail</p>	<p>Vous devez afficher les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos.</p> <p>Jusqu'à présent, vous deviez envoyer un duplicata de cette affiche à l'inspection du travail.</p> <p>Cette obligation est supprimée.</p>

SIMPLIFICATION DES OBLIGATIONS DE TRANSMISSION DE CERTAINS DOCUMENTS A L'ADMINISTRATION

<p>Local d'allaitement</p>	<p>Si vous employez plus de 100 salariées, vous pouvez être mis en demeure d'installer dans votre établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement. Le local dédié à l'allaitement est surveillé par un médecin que vous désignez.</p> <p>Jusqu'à présent, vous deviez faire connaître à l'inspection du travail le nom et l'adresse de ce médecin. Désormais, vous devez uniquement tenir ces informations à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.</p>
<p>Installations nucléaires de base et installations susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique : CHSCT élargi et désignation des entreprises extérieures</p>	<p>Après consultation du CHSCT, il n'est plus nécessaire d'envoyer sa décision à l'inspection du travail mais seulement de lui communiquer en cas de demande.</p> <p>De même, il n'est plus nécessaire de lui transmettre les noms des représentants des entreprises extérieures désignés sauf en cas de demande.</p>
<p>Règlement du collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail (BTP)</p>	<p>Le maître d'ouvrage constitue un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail notamment lorsque le chantier doit dépasser un volume de 10 000 hommes-jours. Ce collège doit se réunir pour adopter un règlement.</p> <p>Jusqu'à présent, le président du collège devait transmettre dès son adoption ce règlement à l'inspection du travail et à l'OPPBTP, et joindre procès-verbal de la séance au cours de laquelle a été adopté le règlement.</p> <p>Désormais, il ne leur communique ce règlement ainsi que le procès-verbal de la séance au cours de laquelle il a été adopté qu'en cas de demande.</p>
<p>Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation : constitution d'un service de santé au travail interentreprises pour la surveillance médicale</p>	<p>Le président du service de santé au travail interentreprises établit chaque année un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service.</p> <p>De même, le médecin du travail des services de santé au travail établit chaque année, un rapport.</p> <p>Jusqu'à présent, ces deux rapports devaient être transmis notamment à l'inspection du travail et au médecin inspecteur du travail. Désormais, ils ne leur sont communiqués que sur demande.</p>

LA JURISPRUDENCE EN BREF

CDD ET RENOUVELLEMENT

L'AVENANT DE RENOUVELLEMENT DOIT ETRE CONCLU AVANT LE TERME DU CDD

COUR DE CASSATION DU 5 OCTOBRE 2016, N°15-17.458

La Haute Cour juge, dans un attendu de principe, que le CDD initial, faute de prévoir les conditions de son renouvellement, ne peut être renouvelé que par la conclusion d'un avenant **avant le terme initialement prévu**. A défaut, il devient un contrat à durée indéterminée dès lors que la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme. Il ne suffit donc pas que l'avenant soit soumis au salarié avant le **terme du contrat initial** mais bien que l'**accord des parties** soit formalisé **avant cette date**.

La Cour de cassation précise ensuite que la seule **circonstance que le salarié ait travaillé après le terme du CDD** initial ne permet pas de déduire qu'il a donné son accord avant ce terme pour le renouvellement.

Si le CDD ne prévoit pas les conditions de son renouvellement, le fait que le salarié ait continué à travailler après le terme du contrat initial ne permet pas de prouver qu'il a donné son accord au renouvellement avant cette date.

Il ressort implicitement de cette décision qu'il appartient à l'**employeur**, qui entend s'opposer à une action en requalification formée par le salarié resté dans l'entreprise au-delà du terme du contrat initial, de **prouver** que celui-ci a donné avant ce terme son accord pour le renouvellement.

CDD SUCCESSIFS ET PERIODE D'ESSAI

SUCCESSION DE CDD : PAS DE NOUVELLE PERIODE D'ESSAI POUR LE MEME POSTE DE TRAVAIL

COUR DE CASSATION DU 5 OCTOBRE 2016, N°15-16.384

Une nouvelle période d'essai ne peut être appliquée lors de la conclusion de contrats successifs sur le même poste.

Dans cette affaire, une salariée est recrutée comme vendeuse en CDD à temps partiel avec une période d'essai. A l'issue de ce contrat elle est réembauchée par la société sur une autre boutique, à temps plein et pour des fonctions identiques. La période d'essai de ce nouveau contrat est rompue par l'employeur et la salariée fait une demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif considérant qu'elle n'aurait pas dû avoir de nouvelle période d'essai.

L'employeur argumente le fait que le poste n'est pas identique puisque à temps plein. Les juges donnent raison à la salariée au motif que les **deux contrats successifs avaient pour objet le même emploi** de vendeuse et que l'employeur avait eu l'occasion d'apprécier les qualités professionnelles de la salariée lors du premier contrat. **Une nouvelle période d'essai était donc impossible.**

OBLIGATION D'ADAPTATION ET DE FORMATION

COUR DE CASSATION DU 5 OCTOBRE 2016, N°15-13.594

Il résulte des dispositions légales que l'employeur a une **obligation d'adaptation et de formation des salariés à leur poste de travail**. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (art. L 6321-1 C. tr.).

Dans cette affaire, une salariée dont le contrat de travail avait été rompu en raison de son inaptitude physique, demandait des dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de formation. Elle n'avait bénéficié que de deux formations en huit ans de présence dans l'entreprise.

La Cour de cassation donne gain cause à la salariée et considère que l'employeur aurait dû procurer d'autres formations à la salariée, compte tenu de son ancienneté et du fait qu'elle était titulaire d'un BTS. Elle confirme la décision de la cour d'appel condamnant l'employeur à verser à la salariée 6 000 euros de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

A ce titre, il est important de rappeler l'obligation tous les 2 ans, d'un **entretien professionnel**, organisé entre le salarié et l'employeur et destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

Le respect de cette obligation permettra également d'éviter des litiges sur le même fondement en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle et de licenciement économique (ordre des licenciements).

PRISE D'ACTE DE RUPTURE POUR NON REMBOURSEMENT DES FRAIS PROFESSIONNELS

COUR DE CASSATION DU 5 OCTOBRE 2016, N°14-28.878

Les manquements de l'employeur à son **obligation de rembourser aux salariés leurs frais professionnels justifient une prise d'acte de rupture du contrat de travail.**

Dans cette affaire, le contrat de travail prévoyait une rémunération fixe égale au SMIC majorée d'une somme forfaitaire de 230 euros en remboursement des frais professionnels, et une rémunération variable composée de commissions et gratifications qui « incluront une indemnité de 10 % correspondant à un complément de remboursement forfaitaire des frais professionnels et une indemnité au titre des congés payés ».

Les juges ont pu constater que le remboursement forfaitaire de frais professionnels prévu par le contrat n'avait en pratique pas été effectué.

Ils ont ainsi décidé que les manquements de l'employeur à l'obligation de rembourser le salarié des frais professionnels qu'il avait réellement exposés étaient établis, et que le **comportement déloyal de l'employeur qui s'était maintenu sur plusieurs années en affectant significativement la rémunération versée au salarié caractérisait un manquement grave aux obligations contractuelles empêchant la poursuite du contrat de travail.**

ET POUR FINIR ... QUELQUES CHIFFRES POUR 2017

Le SMIC pour 2017

Le taux horaire brut du SMIC est revalorisé à **9,76 €** à compter du 1er Janvier 2017.

Le plafond de la sécurité sociale 2017

Périodicité	Montant
Annuel	39 228 €
Trimestriel	9 807 €
Mensuel	3 269 €
Quinzaine	1 635 €
Semaine	754 €
Jour	180 €
Horaire	24 €

La limite d'exonération des titres-restaurant en 2017

La contribution patronale aux titres-restaurant est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 5,38 € au 1^{er} janvier 2017.

Rappel : pour ouvrir droit à exonération, la contribution de l'employeur ne peut excéder 60 % ni être inférieure à 50 % de la valeur du titre.

La cotisation GMP est fixée pour 2017

La cotisation GMP (Garantie minimale de points) du régime de retraite complémentaire des cadres Agirc est fixée à **844,56 €** pour l'année 2017.

La cotisation mensuelle s'élève à 70,38 €, dont 43,67 € pour la part patronale et 26,71 € pour la part salariale.

Le salaire charnière annuel au-dessous duquel les cotisations GMP sont susceptibles d'être appelées devrait être fixé à 43 337,78 € (soit 3 611,48 € par mois).

Relèvement du taux de cotisation patronale maladie

Par décret du 28 Décembre 2016 (publié au JO le 30 Décembre 2016), le taux de cotisation patronale d'assurance maladie est relevé à **12,89 %** à compter du 1er Janvier 2017 (au lieu de 12,84 % auparavant).

Révision de la réduction Fillon au 1^{er} janvier 2017

Par ce même décret, toujours à compter du 1^{er} Janvier 2017, il est prévu que la réduction de cotisations patronales FILLON s'appliquera à hauteur de 0,90 % sur le taux d'accident du travail (au lieu de 0,93 % en 2016).

INCIDENCES SUR LA FORMULE DE CALCUL DU COEFFICIENT :

Pour mémoire, la formule de calcul de la réduction de cotisations patronales FILLON est la suivante :

$$\text{Coeff} = (T / 0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel}^* / \text{rémunération annuelle brute}^{**}) - 1]$$

Suite aux modifications ci-dessus exposées, le taux applicable (**T**) applicable dans la formule de calcul de la réduction de cotisations patronales FILLON sera le suivant :

Cas général :

Paramètre T à utiliser pour calculer la réduction Fillon selon le taux du FNAL		
Taux du FNAL applicable à l'employeur		A partir de 2017
Taux de droit commun	FNAL de 0,10 % dans la limite du plafond	0,2809
	FNAL de 0,50 % sur brut total	0,2849

Cas spécifique des entreprises appliquant le mécanisme de lissage du FNAL ayant franchi le seuil de 20 salariés en 2011 ou 2012 :

Si l'entreprise bénéficie du mécanisme de lissage du taux de FNAL prévu par la loi de Modernisation de l'Economie du 4 Août 2008 (en cas de franchissement du seuil de 20 salariés en 2011 ou 2012), les taux spécifiques suivants seront appliqués :

Taux lissé du FNAL applicable à l'employeur	2017	2018	À partir de 2019
Taux spécifiques liés au lissage LME	FNAL de 0,30 % sur brut total	0,2829	Non applicable (1)
	FNAL de 0,40 % sur brut total	0,2839	0,2839 Non applicable (2)
(1) Situation ne pouvant plus se rencontrer à partir de 2018 (extinction du FNAL à 0,30 %).			
(2) Situation ne pouvant plus se rencontrer à partir de 2019 (extinction du FNAL à 0,40 %).			

Versement de transport : les modifications au 1^{er} janvier 2017

Zone	Taux	Périmètre
Aix-Marseille-Provence	2 % (ancien taux applicable sur certaines communes : 1,80 %).	Non modifié
Arras	0,90 % (ancien taux : 0,85 %).	Non modifié
Calais	Pour les communes ci-contre intégrées au 1-1-2017 : - 0,50 % à compter du 1-1-2017 ; - 0,80 % à compter du 1-1-2018 ; - 1,10 % à compter du 1-1-2019 ; - 1,40 % à compter du 1-1-2020 ; - 1,70 % à compter du 1-1-2021 ; - 2 % du 1-1-2022 au 31-12-2022.	Extension aux communes suivantes : Fréthun, Les Attaques, Hames-Boucres, Nielles-lès-Calais.
Chartres Métropole	1,45 % (ancien taux : 1,35 %)	Non modifié
Hérault	0,40 % (ancien taux du versement de transport additionnel : 0,50 %) pour les communes indiquées ci-contre.	Réduction du versement de transport additionnel pour les communes de Candillargues, Lansargues, Mauguio, Mudaison, Palavas-les-Flots, Saint-Aunes et Valergues.
Le Mans	Application progressive du versement de transport aux communes ci-contre intégrées au 1-1-2017 : - 1 % à compter du 1-1-2017 ; - 2 % à compter du 1-1-2018.	Extension aux communes suivantes : Chaufour-Notre-Dame, Fay, Pruillé-le-Chétif, Saint-Georges-du-Bois, Trangé.
Lyon	1,40 % (annulation de l'augmentation du taux à 1,85 % prévue pour le 1-1-2017).	Communes concernées : Chaponost, Brindas, Grezieu-la-Varenne, Messimy, Sainte-Consorce et Thurins.
Perpignan	1,65 % (ancien taux : 1,60 %).	Non modifié
Saint-Etienne	Application progressive du versement de transport sur les communes intégrées au 1-1-2017 : - 1,20 % à compter du 1-1-2017 ; - 1,35 % à compter du 1-1-2018 ; - 1,50 % à compter du 1-1-2019 ; - 1,65 % à compter du 1-1-2020 ; - 1,80 % du 1-1-2021 au 31-12-2021.	Extension aux communes de Saint-Bonnet-les-Oules, Chamboeuf, Saint-Galmier, Aboen, Rozier-Côtes-d'Aurec, Saint-Nizier-de-Formas, Saint-Maurice-en-Gourgois, La Gimond.

L'AGENDA DU 1ER TRIMESTRE 2017

Echéances du 1er trimestre 2017

Déclaration	Employeur concerné	Échéance
Déclaration Annuelles des Données Sociales (DADS) et tableau récapitulatif (TR)	Tout employeur	Avant le 31 janvier 2017
Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)	Entreprise à partir de 20 salariés soumise à l'obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6 % de son effectif	Avant 1 ^{er} mars 2017
Taxe d'apprentissage	Tout employeur	Avant le 1 ^{er} mars 2017
Contribution à la formation professionnelle continue	Tout employeur	Avant le 1 ^{er} mars 2017



FIMECO BAKER TILLY

Membre indépendant de Baker Tilly France
et de Baker Tilly International

www.fimecobi.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE - SOCIAL - AUDIT - CONSEIL

125, avenue Gambetta - 17100
SAINTES

Tél : 05 46 93 70 91

Fax : 05 46 93 80 00

E-mail : contact@fimecobi.com