

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE



Membre indépendant de Baker Tilly France
et de Baker Tilly International

Chers lecteurs,

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

A la une :

Détachement de salariés en France : nouveau renforcement des obligations et des sanctions.

Contrats saisonniers : nouveau droit de reconduction.

Le report du prélèvement à la source.

Nouvelles règles de calcul de l'effectif « sécurité sociale ».

Vapotage : interdiction sur le lieu de travail à compter du 1^{er} octobre 2017.

Modification des cotisations chômage.

La jurisprudence en bref :

Signature de la lettre de licenciement.

La prise en charge par l'employeur des amendes routières est soumise à cotisations.

Attestation Pôle Emploi et démission.

Et pour finir :

Les réformes sociales à venir.

En attendant, nous vous souhaitons un agréable été !

Le Pôle Social.

N°47

JUILLET 2017

LA UNE

DETACHEMENT DE SALARIE EN FRANCE

L'union européenne a adopté le 15 mai 2014 une directive d'exécution destinée à prévenir les risques de fraude au détachement de travailleurs européens.

La France, critique face au dumping social et à la concurrence sociale déloyale qu'il peut induire, a renforcé ses règles contre le détachement illégal. Après la loi du 10 juillet 2014, celle du 6 août 2015 dite loi Macron, la Loi Travail du 8 août 2016 est venue, en prévoyant des **sanctions plus lourdes et de nouvelles obligations pour le maître d'ouvrage et le donneur d'ordre**, clore le renforcement de l'arsenal juridique souhaité par le gouvernement Hollande. Le **décret 2017-825 du 5 mai 2017 vient apporter les ultimes précisions et rendre effectives les dernières dispositions législatives à compter du 1^{er} juillet 2017.**

DEVOIR DE VIGILANCE ETENDU

La loi du 8 août 2016 impose à l'entreprise installée en France de vérifier que le sous-traitant européen, ou l'entreprise de travail temporaire européenne, a procédé à la déclaration de détachement. Cette obligation est étendue à l'ensemble de la chaîne de sous-traitance. Le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre devra donc vérifier que la déclaration a été effectuée par chacun des sous-traitants directs ou indirects de ses cocontractants et chacune des entreprises de travail temporaire avec laquelle un de ces sous-traitants ou cocontractants a passé un contrat.

Le décret précise que cette vérification doit être effectuée avant le début de chaque détachement par la remise d'une copie de la déclaration de détachement.

OBLIGATION DE DECLARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

En cas d'accident du travail, la loi du 8 août 2016 prévoit que, l'employeur du salarié détaché, le cas échéant par son représentant, ou l'entreprise utilisatrice française, doivent transmettre une déclaration à l'inspection du travail du lieu de l'accident.

Le décret précise que l'envoi de la déclaration doit se faire **dans les deux jours ouvrables** suivant la survenance de l'accident et par tout moyen permettant de lui conférer date certaine.

OBLIGATION D’AFFICHAGE SUR LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL SUR LES CHANTIERS DE BATIMENT OU DE GENIE CIVIL

La Loi Travail impose de porter à la connaissance des salariés détachés, par voie d’affichage sur les lieux de travail, les informations sur la réglementation qui leur est applicable.

Le décret précise que l’information doit porter sur les règles en droit du travail français applicables aux salariés détachés en matière de durée du travail, de salaire minimum, d’hébergement, de prévention des chutes en hauteur, d’équipements individuels obligatoires et d’existence d’un droit de retrait.

Ces informations doivent être traduites dans l’une des langues officielles parlées de chacun des Etats d’appartenance des salariés détachés sur le chantier.

SANCTIONS ADMINISTRATIVES

L’inexécution de l’ensemble des obligations précédemment présentées ou des garanties minimales applicables en France est passible d’une amende administrative de 2 000 euros par salarié concerné.

Au-delà de cette sanction pécuniaire, en cas d’infraction aux garanties minimales ou d’absence de déclaration de détachement constatée par un organe de contrôle, une suspension de la prestation de services pourra être prononcée pour une durée d’un mois par la DIRECCTE.

CONTRATS SAISONNIERS : RECONDUCTION ET ANCIENNETE

Dans l'objectif d'améliorer le statut des travailleurs saisonniers, la loi travail du 8 août 2016 a invité les branches professionnelles dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé à négocier sur les modalités de reconduction de ce contrat et sur la prise en compte de l'ancienneté du salarié. Par ailleurs, en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise sur le sujet, le gouvernement était habilité à prendre des mesures supplétives par ordonnance.

C'est chose faite avec l'ordonnance du 27 avril 2017. Elle précise les **conditions de reconduction et de prise en compte de l'ancienneté des salariés en contrat saisonnier applicables en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé.**

Ces branches au nombre de 17 sont définies dans un arrêté daté du 5 mai 2017, il s'agit des branches suivantes :

- ✓ Société d'assistance ;
- ✓ Casinos ;
- ✓ Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie ;
- ✓ Activité de production des eaux embouteillées et boissons rafraichissantes sans alcool et de bière ;
- ✓ Espace de loisirs, d'attractions et culturels ;
- ✓ Hôtellerie de plein air ;
- ✓ Hôtels, cafés, restaurants ;
- ✓ Centres de plongée ;
- ✓ Jardineries et graineteries ;
- ✓ Personne des ports de plaisance ;
- ✓ Entreprise du négoce et de l'industrie des produits de sol, engrais et produits connexes ;
- ✓ Remontées mécaniques et domaines skiabiles ;
- ✓ Commerce des articles de sports et d'équipement de loisirs ;
- ✓ Thermalisme ;
- ✓ Tourisme social et familial ;
- ✓ Transports routiers et activités auxiliaires de transport ;
- ✓ Vins, cidres, jus de fruit, sirops, spiritueux et liqueurs de France.

ANCIENNETE

Dans ces branches, en l'absence de dispositions conventionnelles de branche ou d'entreprise, **l'ancienneté est calculée en additionnant les durées des différents contrats de travail conclus dans l'entreprise sur une ou plusieurs saisons.**

Cette disposition s'applique y compris lorsque les contrats ont été interrompus par des périodes sans activité.

CREATION D'UN DROIT A LA RECONDUCTION

Désormais, tout salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier dans la même entreprise bénéficie d'un **droit à la reconduction de son contrat** dès lors qu'il a effectué **au moins deux saisons dans l'entreprise sur deux années consécutives et que l'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir**, compatible avec la qualification du salarié.

Pour permettre la mise en œuvre de ce nouveau droit, l'ordonnance prévoit l'**obligation pour l'employeur d'informer le salarié dès lors que les conditions indiquées ci-dessus sont réunies, par tout moyen conférant date certaine**. Ces dispositions relatives à la reconduction du travail saisonnier semblent à ce jour ne pas être limitées à certaines branches ni à l'absence de convention ou d'accord collectif.

Dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé, l'employeur doit informer les salariés des conditions de reconduction de son contrat **avant l'échéance de ce dernier** par tout moyen conférant date certaine (article L1244-2-2 du code du travail).

L'entrée en vigueur de l'ordonnance est immédiate.

Le projet de loi de ratification de l'ordonnance devra être déposé au Parlement dans un délai de 6 mois à compter de sa publication, soit avant le 28 octobre 2017.

PRELEVEMENT A LA SOURCE : MISE EN PLACE REPORTEE A 2019 !

La réforme du prélèvement à la source qui devrait concerner plus de 98 % des foyers, salariés du privé, fonctionnaires, bénéficiaires de revenus de remplacement (pensions de retraite, allocation de chômage), indépendants (commerçants, professions libérales, agriculteurs) et propriétaires de revenus fonciers, s'inscrit dans le « choc de simplification » initié par le Gouvernement Hollande, la France étant le dernier pays d'Europe à ne pas appliquer la retenue à la source.

Si le Gouvernement Macron vient d'annoncer le report de la mise en œuvre du dispositif, il n'en demeure pas moins déterminé à le mettre en place à horizon 2019, laissant le temps au Ministère d'effectuer un audit et une expérimentation, qui débutera en juillet de cette année avec des entreprises volontaires.

Cette année supplémentaire devrait permettre aux employeurs et cabinets d'externalisation de Paie de clarifier un certain nombre de questions aujourd'hui sans réponse, comme notamment les sanctions qui pourraient être prises en cas d'erreur de calcul de l'impôt. L'employeur pourra-t-il être sanctionné ? Sera-t-il redevable de la majoration de 10 % sur l'impôt ?

De plus, ce délai supplémentaire laisse aux employeurs le temps nécessaire pour adapter la présentation du bulletin de salaire à la retenue à la source. Ce changement s'ajoute aux modifications prévues dans le cadre de la clarification du bulletin de salaire, qui elles s'appliquent à toutes les entreprises à partir du 1^{er} janvier 2018.

LA RETENUE A LA SOURCE EN PRATIQUE

Sur le principe, la mise en œuvre de ce dispositif resterait identique à celle initialement prévue pour 2018 :

- Dans le courant de l'été 2018, l'administration fiscale demanderait au salarié de choisir entre un taux réel ou taux neutre de prélèvement de l'impôt ;
- En octobre 2018 : l'administration fiscale transmettrait à l'employeur un taux de prélèvement (sur la base des revenus perçus en 2017) **via la DSN** ;
- Dès le mois de janvier 2019, ce taux serait appliqué au salaire.

Par la suite, si le revenu diminuait en cours d'année, le montant du prélèvement mensuel diminuerait dans la même proportion (et inversement si le revenu augmentait).

Par ailleurs, le taux de prélèvement de l'impôt pourrait être mis à jour en cours d'année en cas de changement de situation (mariage, naissance, etc.), l'administration fiscale recalculant alors le taux de prélèvement avant de le transmettre à l'employeur.

En effet, les taux de prélèvements pourraient varier en cours de cycle sur demande expresse du salarié à l'administration fiscale, dans un certain nombre de cas :

- le salarié pourrait demander à modifier son taux en cours de cycle en cas de changement de sa situation familiale (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 pourrait demander à l'administration fiscale d'individualiser le taux de prélèvement de son foyer fiscal pour tenir compte de l'éventuelle différence de revenu au sein de son couple.

Des situations particulières devront être gérées spécifiquement :

- à défaut d'antériorité fiscale du salarié (exemple : salarié primo-déclarant) ;
- en cas de trop grande antériorité fiscale du salarié (les revenus servant de base au calcul du taux étant antérieurs à N-3) ;
- en cas de nouvelle embauche du salarié que l'employeur n'a pas encore signalée à l'administration ;
- en cas de refus du salarié, par souci de confidentialité, de transmettre son taux à l'employeur.

A noter qu'en l'absence de taux ou en cas d'opposition du salarié à la transmission de son taux, l'employeur devra appliquer une grille de taux neutres.

Attention ! Les DRH, RRH, Gestionnaires de Paie, Comptables ou toutes personnes qui auront la charge de la retenue à la source ne se substituent pas à l'Administration fiscale. Celle-ci reste le seul interlocuteur du salarié contribuable ; c'est à elle qu'un salarié doit s'adresser pour toute question relative au taux ou au montant de la retenue appliquée par son employeur.

IMPOT 2018 : DOUBLE-IMPOSITION OU ANNEE BLANCHE ?

Les modalités d'imposition pour 2018 resteront donc inchangées par rapport à celles en vigueur en 2017, les dispositifs concernant l'année de transition étant reportés d'un an.

Il n'y aurait pas de double imposition en 2019 sur les salaires, les retraites, les revenus de remplacement, les revenus des indépendants et les revenus fonciers récurrents.

L'impôt normalement dû au titre des revenus non exceptionnels perçus en 2018 sera annulé par le biais d'un crédit d'impôt spécifique calculé automatiquement par l'administration fiscale sur la base de la déclaration des revenus 2018 déposée au printemps 2019.

Afin d'éviter les abus, la loi prévoit d'ores et déjà des dispositions particulières pour que les contribuables qui seraient en capacité de le faire ne puissent pas majorer artificiellement leurs revenus de l'année 2018.

A noter que le **bénéfice des réductions et des crédits d'impôt acquis au titre de 2018 serait maintenu.**

Les avantages fiscaux donnés sous la forme d'abattement seraient automatiquement intégrés dans le taux, notamment celui de **10 % pour frais professionnels ou l'abattement « journaliste »**. La déduction des pensions alimentaires serait également prise en compte.

Les réductions et crédits d'impôt ouverts au titre de 2018 seraient maintenus et versés intégralement au moment du solde de l'impôt, à la fin de l'été 2019.

Affaire à suivre ...

NOUVELLES REGLES DE CALCUL DE L'EFFECTIF « SECURITE SOCIALE »

Le décret 2017-858 du 9 mai 2017 **simplifie et harmonise les modalités de décompte de l'effectif** d'une entreprise dans le contexte de la généralisation de la DSN.

A partir de 2018, la DSN servira de vecteur à la déclaration du décompte mensuel des effectifs « sécurité sociale ».

Il y aura une **règle unique de décompte des effectifs pour l'application des mesures relatives au calcul et au recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale**. Elle sera en application au 1^{er} janvier 2018 (et **devrait s'appliquer pour le décompte de l'effectif annuel 2017, conditionnant la situation de la société pour 2018** ; ce point reste néanmoins à préciser par l'administration).

NOUVELLES MODALITES DE CALCUL

L'effectif salarié annuel de l'employeur est calculé au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus.

Il s'agit d'un **effectif annuel moyen**, qui **correspond à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois** au titre de l'année civile précédente.

Pour le calcul de cette moyenne, il n'y a pas lieu de tenir compte des mois où aucun salarié n'est employé. L'effectif salarié annuel de l'employeur est arrondi, s'il y a lieu, au centième.

Décompte des salariés :

- ✓ Les salariés à temps plein sont pris en compte intégralement pour l'effectif du mois.
- ✓ Les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata.
- ✓ **En cas de mois incomplet (embauche ou départ en cours de mois), les salariés sont décomptés en fonction du nombre de jour du mois pendant lequel ils ont été employés.**

Nouvelles Entreprise :

- ✓ L'effectif à prendre en compte pour l'année de création du premier emploi salarié titulaire d'un contrat dans l'entreprise correspond à l'effectif présent le dernier jour du mois au cours duquel la première embauche a été réalisée.

Modification de la situation juridique de l'employeur :

- ✓ L'effectif à prendre en compte pour l'année au cours de laquelle les contrats sont transférés correspond à l'effectif présent au dernier jour du mois au cours duquel a été réalisé le transfert des contrats de travail. Pour les années suivantes, l'effectif est calculé dans les conditions habituelles.

Salariés et dirigeants pris en compte :

- ✓ Salariés titulaire d'un contrat de travail.
- ✓ Salariés du secteur public relevant de Pôle Emploi.
- ✓ Gérant Minoritaire ou égalitaire de SARL et SELARL.
- ✓ Présidents du conseil d'administration, directeurs généraux et directeurs généraux délégués de SA et SELAFA.
- ✓ Présidents et Dirigeants de SAS et SELAS.

Salariés exclus de décompte de l'effectif :

- ✓ Salariés en CDD lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (le salarié absent ou remplacé reste décompté).
- ✓ Salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les intérimaires.
- ✓ Stagiaires.
- ✓ Les apprentis.
- ✓ Salariés en contrat initiative-emploi.
- ✓ Salariés en contrat d'accompagnement dans l'emploi ou en contrat de professionnalisation.

POUR QUELLE APPLICATION ?**Les nouvelles modalités de calcul de l'effectif « sécurité sociale » s'appliquent dans les domaines suivants :**

- ✓ Seuils d'effectif gouvernant les dates de paiement des cotisations aux URSSAF et de souscription de la DSN.
- ✓ Droit à la **déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires** (20 salariés et plus).
- ✓ Assujettissement au **FNAL** à 0.50% (20 salariés et plus).
- ✓ Assujettissement au **forfait social** sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire (11 salariés et plus).
- ✓ Possibilité pour les URSSAF de recourir au contrôle sur pièce (moins de 11 salariés).
- ✓ Seuil de bascule en versement en lieu unique (VLU) obligatoire pour le paiement des cotisations URSSAF.
- ✓ Seuils prévus dans le cadre de l'exonération sur 50 salariés maximum en zones de revitalisation rurale.

- ✓ **Participation à l'effort de construction** (20 salariés et plus).
- ✓ **Versement transport** (11 salariés) avec des spécificités propres à la localisation du lieu de travail des salariés (maintien de l'appréciation par zone).
- ✓ La détermination du mode de tarification AT (avec quelques particularités).

! Pas de changement pour :

- ✓ La formation professionnelle : les obligations de l'année N (collecte N+1) dépendent de l'effectif annuel moyen « droit du travail » de l'année N.
- ✓ L'exonération des contrats d'apprentissage : l'effectif s'apprécie au 31 décembre précédent la conclusion du contrat d'apprentissage, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne des effectifs « droit du travail » au dernier jour de chaque mois de l'année.
- ✓ Les élections des représentants du personnel et l'assujettissement à la participation aux résultats dont les règles de décompte des effectifs restent fonction de la moyenne des effectifs « droit du travail » au dernier jour de chaque mois.

INTERDICTION DU VAPOTAGE SUR LE LIEU DE TRAVAIL A COMPTER DU 1ER OCTOBRE 2017

L'utilisation de la cigarette électronique dans les locaux de travail fermés et couverts à usage collectif est interdite depuis janvier 2016 (C. trav., art. L. 3513-6).

Un **décret du 25 avril 2017** définit précisément **les lieux de travail concernés** par l'interdiction, il rend obligatoire sa **signalisation** apparente (aucun modèle défini l'employeur est libre de choisir la forme qu'elle peut prendre) et prévoit des **amendes** en cas de méconnaissance de ces dispositions.

Lieux de travail concernés :

L'interdiction de vapoter s'applique aux locaux recevant des postes de travail :

- situés ou non dans les bâtiments de l'établissement,
- fermés et couverts,
- affectés à un usage collectif.

Toutefois les locaux qui accueillent du public sont exclus de cette interdiction.

Les salariés pourront donc continuer de vapoter en toute quiétude :

- dans leurs bureaux individuels, sauf indication contraire du règlement intérieur,
- dans les locaux de travail accueillant du public : comme les halls d'accueil.

Amendes :

Vapoter dans un lieu interdit est puni d'une amende de 150 €.

L'absence de mise en place d'une signalisation par l'employeur est, quant à elle, punie de 450 €.

LES COTISATIONS CHOMAGE A PARTIR DU 1ER OCTOBRE 2017

Une nouvelle convention d'assurance chômage a été signée par les partenaires sociaux le 14 avril 2017. Cette convention est conclue pour une durée de 3 ans, du 1^{er} octobre 2017 au 30 septembre 2020.

UNE NOUVELLE CONTRIBUTION PATRONALE DE 0,05%

Cette nouvelle « contribution exceptionnelle temporaire » concernera tous les contrats. Son assiette sera identique à celle des cotisations d'assurance chômage (Tr A et B). Le taux global des cotisations au **1^{er} octobre 2017** sera donc porté à **6,45%**, dont 2,40 % de part salariale (inchangé) et 4,05% de part patronale (au lieu de 4%).

Les cotisations d'assurance chômage des intermittents du spectacle, de l'audiovisuel et du cinéma se voient également appliquer cette contribution de 0,05%. Les taux seront au 1^{er} octobre 2017 de 4,80% pour la part salariale (sans changement) et de 9,05% pour la part patronale (au lieu de 9 %).

SUPPRESSION DE L'EXONERATION JEUNE EN CDI

L'exonération de cotisation patronale d'assurance chômage pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans en CDI sera supprimée au **1^{er} octobre 2017**. Toutefois, elle continuera de s'appliquer jusqu'à son terme, à la demande de l'employeur, dès lors que toutes les conditions pour en bénéficier, et notamment la confirmation de la période d'essai du salarié, seront remplies au plus tard le 30 septembre 2017.

SUPPRESSION DE LA MAJORATION « CDD ACCROISSEMENT D'ACTIVITE »

La majoration de cotisation d'assurance patronale d'assurance chômage applicable aux CDD d'accroissement d'activité sera également abrogée dès le **1^{er} octobre 2017**.

SUPPRESSION DE LA MAJORATION « CDD D'USAGE » AU 1ER AVRIL 2019

La majoration de contribution applicable aux CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois sera supprimée au **1^{er} avril 2019**.

EVOLUTIONS DES COTISATIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE*						
	Jusqu'au 30.09.2017		Du 1.10.2017 au 31.03.2019		À partir du 1.04.2019	
	Part salariale	Part patronale	Part salariale	Part patronale	Part salariale	Part patronale
Taux généraux	2,40 %	4 %	2,40 %	4,05 %	2,40 %	4,05 %
CDD Accroissement d'activité ≤ 1 mois	2,40 %	7 % (4 % + majoration de 3 %)	2,40 %	4,05 %	2,40 %	4,05 %
CDD Accroissement d'activité > 1 mois et ≤ 3 mois	2,40 %	5,50 % (4 % + majoration de 1,50 %)	2,40 %	4,05 %	2,40 %	4,05 %
CDD d'usage ≤ 3 mois	2,40 %	4,50 % (4 % + majoration de 0,50 %)	2,40 %	4,55 % (4,05 % + majorat ion de 0,50 %)	2,40 %	4,05 %

* Hors intermittent du spectacle

LA JURISPRUDENCE EN BREF

LA LETTRE DE LICENCIEMENT NE PEUT PAS ETRE SIGNEE PAR L'EXPERT-COMPTABLE

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 26 AVRIL 2017, 15-25.204

La jurisprudence estime depuis longtemps que lorsque l'employeur donne mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour notifier le licenciement, ce dernier est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Elle réaffirme aujourd'hui ce principe, dans une affaire où la lettre de licenciement avait été signée par l'expert-comptable de l'entreprise. Elle estime que "la finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour conduire la procédure de licenciement jusqu'à son terme". Ainsi, **"la signature pour ordre de la lettre de licenciement au nom de l'employeur par une telle personne ne peut être admise"**.

Remarque : cette interdiction vaut également pour la signature de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement (Cass. soc., 7 déc. 2011, n° 10-30.222).

L'expert-comptable ne peut pas non plus assister son client lors de l'entretien préalable au licenciement. En effet, **la personne qui accompagne l'employeur doit appartenir au personnel de l'entreprise**. Le fait d'être accompagné par une personne extérieure (un avocat, un huissier, un expert-comptable...) rend la procédure irrégulière, y compris lorsque cet accompagnateur est le fils du dirigeant, actionnaire et ancien salarié de la société (arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation n° 08-44241 rendu le 28 octobre 2009).

LA PRISE EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR DES AMENDES ROUTIERES DES SALARIES EST SOUMISE A COTISATIONS

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 9 MARS 2017, 15-27.538

La Cour de cassation affirme, dans un arrêt du 9 mars 2017, que la prise en charge par l'employeur des amendes réprimant une contravention au code de la route commise par un salarié de l'entreprise constitue un avantage soumis à cotisations sociales. En effet, sont considérées comme rémunérations soumises à cotisations sociales toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail.

Depuis le 1er janvier 2017, l'employeur a **l'obligation de dénoncer** le salarié ayant commis une infraction routière avec un véhicule de l'entreprise sous peine d'amende. Il reviendra désormais au salarié de payer l'amende. Rien n'empêche l'employeur de prendre en charge cette amende, mais il devra soumettre ces sommes à cotisations sous peine de redressement Urssaf (réintégration dans l'assiette des cotisations sociales du montant des amendes réprimant des contraventions payées par l'employeur.)

DEMISSION : L'EMPLOYEUR DOIT REMETTRE UNE ATTESTATION POLE EMPLOI AU SALARIE

COUR DE CASSATION, 2EME CHAMBRE CIVIL, 15 MARS 2017, 15-21.232

Même si la rupture de son contrat ne permet pas à un salarié démissionnaire de bénéficier des allocations de chômage, il doit recevoir l'attestation Pôle Emploi ; sinon, il pourra obtenir des dommages et intérêts pour non-délivrance de celle-ci.

Selon l'article R. 1234-9 du code du travail, "l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet ces mêmes attestations à Pôle emploi". **La Cour de cassation en déduit que "cette obligation s'impose à l'employeur pour toute rupture du contrat". Et donc également en cas de démission.**

ET POUR FINIR ...

DES REFORMES SOCIALES A VENIR !

Six projets de réforme sociale vont être abordés dans les 18 prochains mois. En premier lieu, car nous ne manquerons pas de revenir vers vous sur chacune de ces réformes, nous vous présentons les 6 thèmes de travail ainsi que le calendrier prévisionnel de mise en œuvre.

THEMES	CALENDRIER
<p>Evolution du droit du travail</p> <p>L'objectif précisé par Muriel Pénicaud, nouvelle ministre du Travail, est « de libérer les énergies des entreprises et des actifs, mais aussi d'adapter les droits des salariés à leurs attentes et à leurs besoins ». La réforme porterait sur trois thèmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la « nouvelle articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche », - la « simplification et le renforcement du dialogue économique et social et de ses acteurs », - « la sécurisation des relations de travail ». 	<p><u>Eté 2017</u></p> <p><i>(Par ordonnances)</i></p>
<p>Redonner du pouvoir d'achat aux salariés, par la suppression des cotisations salariales sur l'assurance maladie et l'assurance chômage, financée par un transfert sur la CSG.</p>	<p><u>Janvier 2018</u></p>
<p>Ouvrir l'assurance-chômage aux salariés démissionnaires (une fois tous les cinq ans) et aux professions indépendantes (artisans, commerçants, entrepreneurs, professions libérales, agriculteurs...). En contrepartie, le contrôle des demandeurs d'emploi sera renforcé.</p>	<p><u>Eté 2018</u></p>

<p>Renforcer la formation professionnelle, à travers un plan d'investissement pour les demandeurs d'emploi, les jeunes et les salariés dont les métiers sont appelés à évoluer rapidement.</p>	<p><u>Mesures présentées à la rentrée 2017</u></p> <p><u>Plan opérationnel début 2018</u></p>
<p>Refonder l'apprentissage pour lutter « efficacement » contre le chômage des jeunes, le gouvernement veut développer massivement l'offre des entreprises en direction des moins de 25 ans.</p>	<p><u>Eté 2018</u></p>
<p>Rénover le système de retraites, en instaurant un régime universel par points, qui garantirait une ouverture de droits identiques pour chaque euro cotisé. Les actifs qui sont à moins de cinq ans de la retraite ne seraient pas affectés par la réforme. L'âge légal de départ ne serait pas touché.</p>	<p><u>2018</u></p> <p><u>Puis transition sur 10 ans</u></p>



Membre indépendant de Baker Tilly France
et de Baker Tilly International

125, avenue Gambetta - 17100
SAINTES

Tél : 05 46 93 70 91
Fax : 05 46 93 80 00
E-mail : contact@fimecobti.com

www.fimecobti.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE - SOCIAL - AUDIT - CONSEIL