

# Actualités sociales

## 24 janvier 2017

Giovanni TERRANA

Associé

Consultant en droit social

*Le présent support de présentation contient des informations qui ne peuvent être assimilées à une prestation de conseil et se substituer au jugement d'un professionnel avisé. La responsabilité du cabinet RSM SOGEX ne saurait être engagée à raison des dommages, de quelque nature qu'ils soient, occasionnés par l'utilisation des informations contenues dans ce document non contractuel.*

1. Paie : ce qui change au 1<sup>er</sup> janvier 2017
2. Le déploiement de la loi « Travail » au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et autres décrets impactant les entreprises
3. Actualités sociales et jurisprudence sociale récente

# 1. Paie : ce qui change au 1<sup>er</sup> janvier 2017

*Le présent support de présentation contient des informations qui ne peuvent être assimilées à une prestation de conseil et se substituer au jugement d'un professionnel avisé. La responsabilité du cabinet RSM SOGEX ne saurait être engagée à raison des dommages, de quelque nature qu'ils soient, occasionnés par l'utilisation des informations contenues dans ce document non contractuel.*

## Chiffres clés 2017

### SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2017

- ✓ Taux horaire: 9,76€
- ✓ Smic mensuel (35h): 1480,27€

### Minimum garanti au 1<sup>er</sup> janvier 2017

- ✓ 3,54€

### Plafond Sécurité Sociale 2017

- ✓ Plafond annuel : 39 228 €
- ✓ Plafond mensuel: 3 269€
- ✓ Plafond journalier: 180€
- ✓ Plafond horaire: 24€

## Gratification minimale des stagiaires :

- ✓ 3,60€ par heure de stage effectuée (15% du plafond horaire sécurité sociale)

## Augmentation de la cotisation patronale maladie au 1/1/2017 :

- ✓ Part patronale 12,89% (Salaire total) contre 12,84 en 2016

## Augmentation de la cotisation vieillesse sur salaire brut au 1/1/2017 (inchangées sur TA) :

- ✓ 0,40% en part salariale (0,35% en 2016) et 1,90% en part patronale (1,85% en 2016)

## Baisse de la cotisation AGS (charge patronale) :

- ✓ 0,20% au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (0,30% en 2016)

## GMP 2017 :

- ✓ La GMP est fixée pour 2017, à 844,56 € par an (salaire charnière 3611,48€/mois)
  - Soit 70,38 € par mois en base temps plein ( 26,71 € de part salariale et 43,67 € de part patronale)

## Abattement taxe sur les salaires pour les associations :

- ✓ Montant 2017: 20 304€

## CICE :

- ✓ Le taux du CICE passe de 6% à 7% pour les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017

## Cotisations pénibilité :

- **Entrée en vigueur au 1er janvier 2017** de la cotisation générale attachée au compte pénibilité, due **pour l'ensemble des salariés** (exposés ou non) :
  - Taux de **0,01 %**, sur les rémunérations brutes soumises à cotisations
  - Cette cotisation est payée à l'URSSAF aux échéances périodiques habituelles
  
- **Augmentation de la cotisation additionnelle** (« **salariés exposés** ») :
  - Taux **0,2%** (1 facteur de risque) ou **0,4%** (plusieurs facteurs de risques) sur la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale versée aux salariés concernés

## Avantage en nature nourriture :

- ✓ 9,50€ par jour soit 4,75€ par repas
- ✓ 3,54€ pour les HCR par repas

## Allocation forfaitaire pour frais professionnels :

- ✓ Frais de repas :
  - Repas au restaurant : 18,40 €
  - Repas hors des locaux (mais pas au restaurant) : 9 €
  - Repas sur le lieu de travail : 6,40 €
- ✓ Grand déplacement (3 premiers mois)
  - Logement et petit déjeuner: 65,80€ (Paris, 92,93 et 94) – 48,90€ (autres départements)

## Titre restaurant :

- ✓ Part patronale exonérée de cotisations sociales à condition :
  - qu'elle soit comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre
  - et qu'elle soit inférieure au montant fixé par la loi: 5,38€ en 2017



## Evolution de la réduction FILLON :

Le décret 2016-1932 du 28 décembre 2016 prévoit que la réduction Fillon s'applique à hauteur de 0,90 point sur la cotisation AT à partir de 2017 (au lieu de 0,93 point en 2016)

- ✓ Ce changement, ainsi que l'augmentation de la cotisation patronale d'assurance maladie au 1<sup>er</sup> janvier 2017 entraînent la modification du paramètre « T » utilisé dans le calcul du coefficient de la réduction de cotisations Fillon :

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

T = valeur maximale du coefficient correspondant à la somme des taux de cotisations à la charge de l'employeur dues au niveau du SMIC au titre des assurances sociales et des allocations familiales

*Le présent support de présentation contient des informations qui ne peuvent être assimilées à une prestation de conseil et se substituer au jugement d'un professionnel avisé. La responsabilité du cabinet RSM SOGEX ne saurait être engagée à raison des dommages, de quelque nature qu'ils soient, occasionnés par l'utilisation des informations contenues dans ce document non contractuel.*

## Paramètre T pour le cas général

Taux du FNAL applicable à l'employeur		Paramètre T (Cas général 2017)
FNAL de droit commun	FNAL de 0,10 % dans la limite du plafond	0,2809
	FNAL de 0,50 % sur brut total	0,2849
Taux spécifiques de FNAL liés au lissage LME	FNAL de 0,20 % sur brut total	NA
	FNAL de 0,30 % sur brut total	0,2829
	FNAL de 0,40 % sur brut total	0,2839

*Le présent support de présentation contient des informations qui ne peuvent être assimilées à une prestation de conseil et se substituer au jugement d'un professionnel avisé. La responsabilité du cabinet RSM SOGEX ne saurait être engagée à raison des dommages, de quelque nature qu'ils soient, occasionnés par l'utilisation des informations contenues dans ce document non contractuel.*

## Première application des dispositions de la Loi de finances 2016 sur le lissage des effets de seuil :

- Les employeurs qui atteignent ou franchissent le seuil de 11 salariés au titre de 2016, 2017 ou 2018 bénéficient d'une exonération pendant **3 ans** du **forfait social** de 8% sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire
- Les employeurs qui atteignent ou franchissent le seuil de 20 salariés au titre de 2016, 2017 ou 2018 continuent à bénéficier pendant **3 ans** de la **déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires**
- Les employeurs qui atteignent ou franchissent au titre de 2016, 2017 ou 2018 le seuil de 20 salariés continuent à rester assujettis pendant **3 ans** au **FNAL de 0,10%** sur les salaires dans la limite du plafond

## Création d'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 » :

Il s'agit :

- Des associations loi 1901
  - Des fondations reconnues d'utilité publique
  - Des centres de lutte contre le cancer
  - Des syndicats professionnels
  - Des mutuelles employant moins de 30 salariés, ou plus de 30 salariés lorsqu'elles relèvent du livre III du code de la mutualité (petite enfance, handicap, médicosocial)
- 
- L'employeur peut bénéficier du CITS au titre des salariés dont la rémunération imposable à la taxe sur les salaires ne dépasse pas 2,5 SMIC sur l'année civile
  - Le montant du crédit d'impôt est égal à l'assiette du CITS multipliée par un taux de 4 %, diminué de l'abattement de taxe sur les salaires (20 304 € en 2017)
  - Comme pour le CICE, les employeurs déclarent les données relatives aux rémunérations donnant droit au CITS aux URSSAF

*Le présent support de présentation contient des informations qui ne peuvent être assimilées à une prestation de conseil et se substituer au jugement d'un professionnel avisé. La responsabilité du cabinet RSM SOGEX ne saurait être engagée à raison des dommages, de quelque nature qu'ils soient, occasionnés par l'utilisation des informations contenues dans ce document non contractuel.*

## Retour anticipé du salarié en arrêt de travail :

- En cas de reprise anticipée du travail, l'employeur subrogé dans les droits du salarié, doit en informer par tout moyen la caisse de sécurité sociale qui verse les IJSS.
- Sanction : remboursement des indemnités indument perçues + sanction financière.
- Cette mesure concerne les reprises d'activité des salariés intervenues à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## Indemnité de rupture du contrat de travail « parachute dorée »

- Rétablissement de l'assujettissement au premier euro, pour les cotisations de sécurité sociale, des indemnités de rupture supérieures à 10 fois le PASS (392 280 € en 2017)
  - Rappel : les indemnités de rupture qui excèdent 10 PASS sont assujetties à CSG et à CRDS dès le premier euros
  - En revanche, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la règle d'assujettissement au premier euro ne s'appliquait plus aux cotisations de sécurité sociale et aux charges ayant la même assiette.

NB : Cette règle, qui existait autrefois, a en effet été involontairement supprimée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 (loi 2015-1702 du 21 décembre 2015, art. 8, JO du 22).

## Encadrement juridique des relations cotisants-tiers déclarants : « mandat unique »

Pour valider son choix de recourir à un tiers déclarant (un expert-comptable par exemple), le cotisant pourra délivrer un mandat unique :

- ✓ Ce dernier effectuera la déclaration via une simple transmission dématérialisée auprès d'un organisme de recouvrement qui sera désigné par voie réglementaire
- ✓ Le recours à un tiers déclarant ne dispensera pas l'employeur de répondre, le cas échéant, aux demandes des organismes de sécurité sociale, quel qu'en soit le motif

Le tiers déclarant serait tenu de procéder aux déclarations pour le calcul des cotisations et contributions sociales et, le cas échéant, à leur paiement par voie dématérialisée

## « Chèque santé » : pérennisation de la DU au-delà du 31 décembre 2016

Salariés bénéficiaires du versement santé			
	A leur initiative, salariés ayant fait valoir leur dispense d'ordre public	Imposé par accord collectif de branche, à défaut ou si permis par branche, par accord d'entreprise.	
		Par DUE <del>uniquement jusqu'au 31/12/2016</del> Si non déjà couverts à titre collectif et obligatoire. Modalité pérennisée par la LFSS 2017	
Type de contrat de travail	CDD ou contrat de mission	CDD ou contrat de mission	Temps partiel
Période à prendre en compte	Durée de la couverture collective obligatoire dont ils pourraient bénéficier, hors période de portabilité	Durée du contrat de travail	Durée du temps de travail
Seuil	<3 mois	≤3 mois	≤15 H/ semaine
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> <li>Couverture par un contrat responsable</li> <li>Non cumul avec CMU-C ou ACS, ou couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou couverture donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique</li> </ul>		

*Le présent support de présentation contient des informations qui ne peuvent être assimilées à une prestation de conseil et se substituer au jugement d'un professionnel avisé. La responsabilité du cabinet RSM SOGEX ne saurait être engagée à raison des dommages, de quelque nature qu'ils soient, occasionnés par l'utilisation des informations contenues dans ce document non contractuel.*



# Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

*Loi de finances pour 2017 (JO du 30 décembre 2016)*

- L'article 60 les règles du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, prévu pour entrer en vigueur le **1<sup>er</sup> janvier 2018**.
- Les employeurs seront particulièrement concernés par la réforme, puisqu'ils seront chargés d'appliquer le dispositif en paye.
- En pratique, ils deviendront collecteurs de l'impôt sur revenu.
- Dans les faits, ils seront confrontés aux interrogations des salariés.
- Attention : il n'appartiendra pas aux employeurs de modifier seuls un taux de Retenue à la Source (RAS) ou de ne pas prélever les sommes correspondantes sur les salaires.

## 2. Le déploiement de la loi « Travail » à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 et autres décrets impactant les entreprises

*Le présent support de présentation contient des informations qui ne peuvent être assimilées à une prestation de conseil et se substituer au jugement d'un professionnel avisé. La responsabilité du cabinet RSM SOGEX ne saurait être engagée à raison des dommages, de quelque nature qu'ils soient, occasionnés par l'utilisation des informations contenues dans ce document non contractuel.*

## Durée du travail

Loi 2016-1088 du 8-8-2016 art. 8 ;  
Décrets 2016-1551 et 2016-1553 du 18-11-  
2016 : JO 19

## Conditions de validité des accords collectifs d'entreprise majoritaires :

- En matière de durée du travail, de repos et de congés, l'accord collectif d'entreprise prime sur la convention ou l'accord collectif de branche. C. trav. art. L 2232-12, L 2232-21 et s, L 2232-24 et s.
- Pour être valide, l'accord collectif d'entreprise portant **sur la durée du travail, les repos et les congés doit être majoritaire.**
- Il doit ainsi être signé par des syndicats ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés ou, à défaut, être validés par une majorité de salariés lors d'un référendum.
- Un référendum doit être également organisé pour les accords signés avec les représentants du personnel élus mandatés par un ou plusieurs syndicats ou par des salariés mandatés.

## Recodification de la partie réglementaire du Code du travail : (donner plus de souplesse aux entreprises pour négocier)

Les dispositions réglementaires sont ordonnées en **trois parties** suivant la nouvelle architecture du Code du travail :

C. trav. art. R  
3111-1 et s

- les dispositions **d'ordre public**,
- les règles relevant de la **négociation collective** ,
- Les règles **supplétives** applicables en l'absence d'accord.

## Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à l'année :

Les documents comptabilisant les heures de travail accomplies par chaque salarié doivent être conservés pendant une durée équivalente à la période de référence.

C. trav. art. R  
3171-16

## Possibilité de déroger à la durée maximale moyenne de travail :

- Un accord collectif peut déroger à la durée maximale de 44 sur 12 semaines dans la limite de 46 heures sur la même période.
- En l'absence d'accord, le dépassement de cette durée maximale peut être autorisé par le Direccte dans la même limite sous certaines conditions.

C. trav.  
art. L 3121-23,  
L 3121-24  
et R 3121-11

## Modalités d'information des salariés sur leurs astreintes :

- Les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés sont fixés par accord collectif. En l'absence d'accord, l'employeur communique, par tout moyen conférant date certaine, la programmation individuelle des périodes d'astreinte aux salariés concernés.
- Cette communication s'effectue dans un délai de 15 jours ou un jour franc à l'avance en cas de circonstances exceptionnelles

C. trav.  
art. L 3121-11  
et R 3121-3

# Congés payés

Loi 2016-1088 du 8-8-2016 art. 8 ;  
Décrets 2016-1551 et 2016-1553 du 18-11-  
2016 : JO 19

Possibilité de modifier par accord collectif la période de référence pour l'acquisition des congés payés : RSM Est

- En matière de congés payés, toutes les dispositions C. trav. réglementaires sont d'ordre public à l'exception de celle art. R 3141-4 concernant le **point de départ de la période de référence pour l'acquisition des congés payés.**
- Cette période démarre le 1<sup>er</sup> juin de chaque année en l'absence d'accord

NB : le 1<sup>er</sup> avril pour les salariés relevant d'une caisse de CP  
(exemple : Bâtiment et TP)



# Congés spécifiques

Décrets 2016-1552, 2016-1554 et 2016-1555 du 18-11-2016 : JO 19

## Procédure unifiée pour les congés spécifiques :

- La demande de congé par le salarié et la réponse de l'employeur sont notifiées par **tout moyen conférant une date certaine.** Décret 2016-1552 art 3 et 4
- Pour contester le refus de l'employeur, le salarié peut saisir en référé le conseil de prud'hommes qui statue en dernier ressort.
- Cette procédure est d'ordre public.

## Création du « congé de proche aidant » :

- Le « **congé de proche aidant** » remplace le « congé de soutien familial ». C. trav. art. D 3142-7
- Il est ouvert au salarié aidant une personne âgée ou handicapée membre de sa famille ou avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables

## Obligation d'information pour le salarié partant en « congé de solidarité familiale » :

- Le salarié doit informer l'employeur au moment de sa demande de congé de la date prévisible de son retour et, en cas de changement de celle-ci, au moins trois jours avant son retour. C. trav. art. D 3142-3
- Cette obligation est d'ordre public.

## Congé sabbatique : délai pour contester le refus de l'employeur

- Le salarié souhaitant contester le refus de l'employeur dispose d'un délai de 15 jours à compter de la notification du refus pour saisir le conseil de prud'hommes. C. trav. art. D 3142-16
- Cette disposition est d'ordre public

## Hygiène et sécurité :

Décret 2016-1331 du 6-10-2016 : JO 8

Décret 2016-1074 du 3-8-2016 : JO 6

## Vestiaire et locaux de restauration : (mesures de simplification)

- Un meuble de rangement à la place du vestiaire suffit pour les salariés ne portant pas de tenue de travail spécifique. C. trav. art. R 4228-2 et
- Une déclaration à l'inspecteur du travail remplace l'autorisation auparavant requise pour l'aménagement d'un coin repas dans les locaux de l'entreprise. R 4228-23

## Prévention du risque d'exposition aux champs électromagnétiques :

- Des mesures de prévention doivent être mise en place lorsque certaines valeurs d'exposition au risque sont atteintes. C. trav. art. R 4453-1 et s ; R 4721-2

# Négociation collective :

## Loi 2016-1088 du 8-8-2016 art. 55

Droit à la déconnexion :

Les entreprises soumises à la NAO doivent négocier sur le droit à la **déconnexion\*** dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle hommes-femmes et la qualité de vie au travail C. trav. art. L 2242-8

- *« 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 de la vie personnelle et familiale ».*
- *A défaut : charte mise en place par l'employeur*

*Le présent support de présentation contient des informations qui ne peuvent être assimilées à une prestation de conseil et se substituer au jugement d'un professionnel avisé. La responsabilité du cabinet RSM SOGEX ne saurait être engagée à raison des dommages, de quelque nature qu'ils soient, occasionnés par l'utilisation des informations contenues dans ce document non contractuel.*

# Représentation du personnel :

Loi 2015-994 du 17-7-2015 art. 7

Loi 2016-1088 du 8-8-2016 art. 28

## Parité hommes-femmes aux élections professionnelles :

- Pour les élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise, les listes de candidats présentent une proportion de femmes et d'hommes conforme à celle constatée dans la liste électorale du collège concerné. C. trav. art. L 2314-24-1 et s. ; L 2324-22-1 et s.
- Les listes sont composées en alternant les candidats de chaque sexe. ; L 2314-11 et L 2324-13
- Le protocole préélectoral précise la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège et l'employeur informe les salariés de cette proportion.

## Utilisation par les syndicats de l'intranet :

Les syndicats satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des salariés des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise. L'existence d'un accord collectif ne conditionne plus cette possibilité. C. trav. art. L 2142-6



## PAIE :

Décret 2016-1567 du 21-11-2016 : JO 23

Décret 2016-190 du 25-2-2016 : JO 26 ;

Arrêté du 25-2-2016 : JO 26

Loi 2016-1088 du 8-8-2016 art. 54 ; Décret  
2016-1762 du 16-12-2016 : JO 18

## Généralisation de la DSN :

- La déclaration sociale nominative (DSN) en phase 3 devient obligatoire pour toutes les entreprises à l'exception de celles recourant aux offres de service de simplification. CSS art. R 133-13
- La phase 3 de la DSN ajoute notamment les déclarations auprès des organismes de retraite et de prévoyance complémentaire ainsi que la déclaration fiscale des salaires aux formalités déjà remplacées par la DSN.
- Mais face aux difficultés soulevées par la généralisation de la phase 3 de la DSN, plusieurs exceptions ont été prévues récemment
- Le site Internet du réseau des URSSAF <http://www.urssaf.fr> a publié ses premiers commentaires sur la réforme des dates d'exigibilité des cotisations URSSAF issues du décret DSN phase 3 (décret 2016-1567 du 21 novembre 2016, JO du 23), en les agrémentant de tableaux de synthèse

## Simplification du bulletin de paie (entreprise + 300 salariés) :

- Les entreprises d'au moins 300 salariés doivent délivrer un bulletin de paie simplifié à partir de 2018 comportant de nouvelles mentions et regroupant les informations relatives aux charges sociales. C. trav. art. R 3243-1

*Exemple : en bas de bulletin, ajout d'une rubrique « Montant total versé par l'employeur », correspondant au total de la rémunération brute et des cotisations patronales, après application des exonérations telles la réduction Fillon*

## Bulletin de paie électronique :

- La mise en place du bulletin de paie électronique est possible en l'absence d'opposition du salarié et sous réserve de garanties de confidentialité, d'intégrité et de disponibilité des données. C. trav. art. L 3243-2 et D 3243-7
- régime facultatif

*Le présent support de présentation contient des informations qui ne peuvent être assimilées à une prestation de conseil et se substituer au jugement d'un professionnel avisé. La responsabilité du cabinet RSM SOGEX ne saurait être engagée à raison des dommages, de quelque nature qu'ils soient, occasionnés par l'utilisation des informations contenues dans ce document non contractuel.*

# Sécurisation des parcours professionnels :

Loi 2006-1088 du 8-8-2016 art. 39

Décret 2106-1950 du 28-12-2016 : JO 30

Décret 2016-1970 du 28-12-2016 : JO 30

## Création du compte personnel d'activité (CPA) :

### 1) Le compte personnel d'activité (CPA), instauré par la loi Travail, regroupe :

- le compte personnel de formation (CPF) (« ex- DIF »),
- le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)
- le compte d'engagement citoyen (CEC).

C. trav.  
art. L  
5151-1  
et s.

Son titulaire bénéficie d'un accompagnement pour l'exercice de ses droits dans la mise en œuvre de son projet professionnel. Cet accompagnement s'effectue notamment dans le cadre du **conseil en évolution professionnelle (CEP)**

### 2) Quelle communication de l'employeur vers le salarié ?

- Le Gouvernement propose des outils de communication permettant aux entreprises de communiquer auprès des salariés sur ce nouveau dispositif, téléchargeables sur [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr).
- Notes de service / entretiens professionnels etc.

## Prise en compte des activités citoyennes du salarié :

Le « **compte d'engagement citoyen** » (CEC) recense les activités bénévoles ou de volontariat et permet d'acquérir des heures sur le compte formation ou de bénéficier de jours de congé

C. trav. art. L  
5151-7

En tout état de cause, il ne peut être acquis plus de 20 heures au titre d'une même année civile et d'une même catégorie d'activité bénévole ou volontaire

C. trav. art. D  
5151-14, III

NB : 20 heures acquises pour 200 heures de bénévolat

L'exercice de plusieurs activités bénévoles ou volontaires au cours d'une même année civile permet donc l'acquisition de plusieurs lots de 20 heures dans la limite de 60 heures pour le CEC par an.

## Les heures de formations pouvant être inscrites dans le CPF au titre du CEC :

- **Maitre d'apprentissage : 6 mois**

Pour l'activité de maître d'apprentissage, une durée de 6 mois est nécessaire pour l'acquisition de 20 heures sur le CPF.

Cette durée est appréciée sur l'année civile écoulée et l'année précédente. Peu importe le nombre d'apprentis accompagnés (C. trav. art. D 5151-14, I-6° et II al. 2 nouveau).

**Cette activité doit être déclarée par l'employeur** du salarié qui exerce cette activité à l'issue de l'année écoulée auprès de la Caisse des dépôts et consignations.

La déclaration est effectuée de manière dématérialisée sur le portail de l'alternance : [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr).

- **Service civique : 6 mois continus**
- **Réserve militaire opérationnelle : 90 jours**
- **Autre réserve : 3 à 5 ans**

## Extension du compte personnel de formation (CPF) :

- La loi Travail étend le bénéfice du CPF à de **nouvelles catégories de personnes.** C. trav. art. L 6323-20-1, L 6323-1, L 6323-6
- NB : le CPF est ouvert à toute personne dès son entrée sur le marché du travail (y compris les travailleurs non salariés TNS notamment)
- La loi enrichit la liste des formations éligibles au compte et augmente les heures de formation pour certains salariés.
  - Ainsi sont éligibles au CPF les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions dans le cadre du compte d'engagement citoyen



## Santé au travail :

Loi 2016-1088 du 8-8-2016 art. 102 ;  
Décret 2016-1908 du 27-12-2016 : JO 28

## « Allégement » du suivi médical des salariés :

- La loi Travail centre l'action de la médecine du travail essentiellement sur les salariés exposés à des risques particuliers en raison de leur poste de travail, C. trav. art. L 4624-1 et s.
- Pour les autres salariés, la visite médicale d'embauche est remplacée par une « visite d'information et de prévention.»
- La périodicité des visites de suivi est également modifiée.

## Réforme de l'inaptitude physique :

- Modification en profondeur les modalités de constatation de l'inaptitude physique du salarié, C. trav. art. L 1226-2 et s. et art. L 1226-10
- Unification de la procédure de licenciement après constatation de l'inaptitude, que celle-ci soit d'origine professionnelle ou non. et s.

## 1) Activité du salarié non soumise à des risques particuliers (tableau synthèse)

Visite d'information et de prévention			
Profil du salarié	Échéance	Dispense	Suivi périodique
Cas général	Dans un délai de 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail	Visite déjà organisée au cours des 5 dernières années (3 ans si suivi adapté) + emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents + professionnel de santé en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude + pas de mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ou du temps de travail ou d'avis d'inaptitude	Au minimum tous les 5 ans (3 ans si suivi particulier : handicapé, invalide, travailleur de nuit, etc.)
Apprenti	Dans les 2 mois de l'embauche		
Travailleur de nuit	Avant l'embauche		Périodicité du suivi adapté fixée par le médecin du travail au vu des conditions de travail, de l'âge, l'état de santé du salarié et des risques auxquels il est exposé
Jeune de moins de 18 ans			

*Le présent support de présentation contient des informations qui ne peuvent être assimilées à une prestation de conseil et se substituer au jugement d'un professionnel avisé. La responsabilité du cabinet RSM SOGEX ne saurait être engagée à raison des dommages, de quelque nature qu'ils soient, occasionnés par l'utilisation des informations contenues dans ce document non contractuel.*

## 2) Salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers (tableau de synthèse)

### Examen médical d'aptitude

Profil du salarié	Échéance	Dispense	Suivi périodique
Risques spécifiques: exposition à l'amiante, au plomb, aux agents cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction, aux rayonnements ionisants, à certains agents biologiques, au risque hyperbare, au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage/démontage d'échafaudage	Avant l'embauche	Examen déjà organisé dans les 2 ans précédents	Périodicité fixée par le médecin du travail et ne pouvant pas être supérieure à 4 ans
Tout poste soumis à un examen d'aptitude spécifique		+ le travailleur occupe un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents	Une visite intermédiaire est organisée par le professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail
Autres postes définis par l'employeur après avis du médecin, du CHSCT ou à défaut des DP		+ le médecin du travail est en possession du dernier avis d'aptitude  + il n'y a pas eu de mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ou du temps de travail ou d'avis d'inaptitude rendu au cours des 2 dernières années	

*Le présent support de présentation contient des informations qui ne peuvent être assimilées à une prestation de conseil et se substituer au jugement d'un professionnel avisé. La responsabilité du cabinet RSM SOGEX ne saurait être engagée à raison des dommages, de quelque nature qu'ils soient, occasionnés par l'utilisation des informations contenues dans ce document non contractuel.*

## 3) Suivi médical en cours de contrat (tableau de synthèse) :

Évènement concerné	Obligation	Échéance
Arrêt de travail de plus de 3 mois	Visite de pré reprise	A l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié
Congé maternité / absence maladie professionnelle / absence d'au moins 30 jours pour AT, maladie ou accident non professionnel	Visite de reprise	Dès que l'employeur a connaissance de la date de fin de l'arrêt, information du service de santé au travail.  Organisation de la visite le jour de la reprise effective de travail ou au plus tard dans les 8 j de la reprise.
Absence de moins de 30 jours pour AT	Information du médecin du travail par l'employeur	

*Le présent support de présentation contient des informations qui ne peuvent être assimilées à une prestation de conseil et se substituer au jugement d'un professionnel avisé. La responsabilité du cabinet RSM SOGEX ne saurait être engagée à raison des dommages, de quelque nature qu'ils soient, occasionnés par l'utilisation des informations contenues dans ce document non contractuel.*

## Mesures pour l'emploi :

Décret 2016-1952 du 28-12-2016 : JO 30

Décret 2016-1998 du 30 décembre 2016, JO  
du 31

## Reconduction de l'aide PME :

- Les entreprises de moins de 250 salariés peuvent continuer à bénéficier de la prime en cas d'embauche en CDI ou CDD de 6 mois au moins, avant le 31 juin 2017, d'un salarié précédemment embauché sous CDD
- Rappel : bénéfice de l'aide pour les embauches en CDI (ou en CDD d'au moins 6 mois), si la rémunération prévue au contrat de travail est inférieure ou égale à 1,3 SMIC (soit 1 924,8 € par mois pour un salarié mensualisé à 35 h/semaine au 1<sup>er</sup> janvier 2017).
- Le contrat de travail doit commencer à être exécuté au plus tard le **30 juin 2017**.
- L'aide reste d'un montant de **4 000 € bruts sur 2 ans** (500 € par trimestre) et se trouve proratisée en cas de temps partiel.
- L'employeur la demande à l'Agence de services et de paiement dans les 6 mois du début d'exécution du contrat

*Le présent support de présentation contient des informations qui ne peuvent être assimilées à une prestation de conseil et se substituer au jugement d'un professionnel avisé. La responsabilité du cabinet RSM SOGEX ne saurait être engagée à raison des dommages, de quelque nature qu'ils soient, occasionnés par l'utilisation des informations contenues dans ce document non contractuel.*

## Fin de l'aide première embauche :

- L'aide à la première embauche avait été créée courant 2015 ;
- Elle concernait les entreprises qui embauchaient leur premier salarié en CDI ou CDD de plus de 6 mois.
- Ces dernières pouvaient ainsi bénéficier d'une aide allant jusqu'à 4000 euros.
- Cette aide s'est arrêtée au 31 décembre 2016.
- Les entreprises ayant recruté leur premier salarié fin 2016 peuvent toutefois encore en bénéficier puisque la demande d'aide, effectuée auprès de l'ASP, doit être faite dans les 6 mois qui suivent le début du contrat.



## Nouveauté concernant le contrat d'apprentissage :

- L'âge maximum d'entrée en apprentissage est fixé à 25 ans (c. trav. art. L. 6222-1), sous réserve des exceptions admises par le code du travail. Selon les hypothèses, soit il n'y a pas de limite d'âge (ex. : bénéficiaire de la qualité de travailleur handicapé), soit il faut ne pas être âgé de plus de 30 ans (ex. : nouveau contrat visant à acquérir un niveau de qualification supérieur à celui obtenu grâce à un premier apprentissage) (c. trav. art. L. 6222-2 et D. 6222-1).
- Indépendamment de ces dérogations, la loi Travail a fixé l'âge limite d'entrée en apprentissage à 30 ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019, sans condition particulière dans des régions volontaires (loi 2016-1088 du 8 août 2016, art. 77, JO du 9).
- Le décret fixe la liste des régions dans lesquelles cette expérimentation est menée dont le **Grand Est**

## Contrôle et contentieux :

Loi 2016-1088 du 8-8-2016 art. 65

Loi 2016-1547 du 18-11-2016, art. 34 ;

Décret 2016-1955 du 28-12-2016 : JO 30

Décret 2016-941 du 8-7-2016 : JO 10

## Déductibilité de l'épargne pour faire face à un contentieux prud'homal :

Les entreprises de moins de 50 salariés soumises à un régime réel d'imposition peuvent déduire de leur résultat fiscal la somme épargnée pour couvrir un risque lié à un contentieux prud'homal.

CGI art. 39  
octies G

## Divulgence de l'identité du salarié auteur d'une infraction routière :

L'employeur doit déclarer l'identité du salarié auteur d'une infraction routière commise avec un véhicule de société et constatée par un appareil de contrôle automatique.

C. route art. L  
121-6

## Réforme de la procédure de contrôle Urssaf et de recouvrement contentieux des cotisations:

- La régularisation annuelle des cotisations plafonnées n'est plus admise. CSS art. R 243-10 et R 243-19-1
- L'employeur doit corriger lors de l'échéance déclarative la plus proche les erreurs constatées dans ses déclarations des mois précédents. C. trav. art R 243-59 et R43-59-3
- Les erreurs sur la DSN ne sont pas sanctionnées si elles sont rectifiées sur la déclaration suivante et n'excèdent pas 5% des cotisations dues. CSS art. R 142-1 et R 142-4
- La charte du cotisant contrôlé devient opposable à l'Urssaf.

## Réforme de la procédure de contrôle Urssaf et de recouvrement contentieux des cotisations (suite) :

CSS art. L 243-12-1

- La possibilité d'effectuer des contrôles sur pièces est étendue aux entreprises de moins de 11 salariés.
- La mise en demeure doit être plus précise.
- **Le délai de saisine de la CRA est porté à 2 mois en cas de contestation d'une mise en demeure de l'Urssaf** (contre 1 mois précédemment)
- La décision de la CRA doit comporter certaines mentions nouvelles.

## Nouvelle définition de l'obstacle à contrôle et modulation des sanctions :

CSS  
art. L 243-12-1

- L'obstacle à contrôle est caractérisé par des actions ou omissions ayant pour objet de faire obstacle ou de se soustraire aux opérations de contrôle.
- La peine d'emprisonnement est supprimée et la pénalité peut être modulée en fonction de la situation du cotisant.

# Nouvelle définition du licenciement économique depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2016 :

Loi 2016-1088 du 8-8-2016 art. 67  
Article L 1233-3 du code du travail

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 :

C. trav. art. L 1233-3

1° A des difficultés économiques caractérisées 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 ou 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 :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

## 3. Actualités sociales et jurisprudence récente

*Le présent support de présentation contient des informations qui ne peuvent être assimilées à une prestation de conseil et se substituer au jugement d'un professionnel avisé. La responsabilité du cabinet RSM SOGEX ne saurait être engagée à raison des dommages, de quelque nature qu'ils soient, occasionnés par l'utilisation des informations contenues dans ce document non contractuel.*



## Affichage et information de l'administration

Au lieu d'un affichage, la publicité de certaines informations dans l'entreprise peut désormais être assurée « par tout moyen » (ex. : intranet, e-mailing, etc.)

### Transmission de documents à l'administration :

- ✓ Dans un certain nombre de cas, ce n'est plus à l'employeur de transmettre les documents concernés à l'inspection du travail mais à l'agent de contrôle de les lui demander
- ✓ L'envoi obligatoire à l'inspection du travail du duplicata de l'affiche relative à l'horaire collectif de travail est supprimé

*Décret 2016-1417 du 20 octobre 2016, JO du 22*

*Décret 2016-1418 du 20 octobre 2016, JO du 22*

*Le présent support de présentation contient des informations qui ne peuvent être assimilées à une prestation de conseil et se substituer au jugement d'un professionnel avisé. La responsabilité du cabinet RSM SOGEX ne saurait être engagée à raison des dommages, de quelque nature qu'ils soient, occasionnés par l'utilisation des informations contenues dans ce document non contractuel.*

Documents ou informations visés	Anciens modes de publicité	Nouveaux modes de publicité
Règlement intérieur	Affichage 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	Porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche
Ordre des départs en congés payés	Communication à chaque salarié un mois avant son départ et affichage dans les locaux normalement accessibles aux salariés	Communication, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ
Raison sociale et adresse de la caisse de congés payés à laquelle l'entreprise est affiliée	Affichage à une place convenable et aisément accessible dans les locaux de l'entreprise où s'effectue le paiement des salariés	Communication, par tout moyen, aux salariés
Texte des articles du code du travail relatif à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes	Affichage 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	Communication, par tout moyen, aux personnes ayant accès aux lieux de travail et aux candidats à l'embauche
Jours et heures de repos collectif des salariés ne bénéficiant pas du repos dominical	Affichage facilement accessible et lisible	Communication, par tout moyen, aux salariés
Conventions et accords collectifs applicables dans l'établissement	Avis affiché aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel	Communication, par tout moyen, aux salariés

*Le présent support de présentation contient des informations qui ne peuvent être assimilées à une prestation de conseil et se substituer au jugement d'un professionnel avisé. La responsabilité du cabinet RSM SOGEX ne saurait être engagée à raison des dommages, de quelque nature qu'ils soient, occasionnés par l'utilisation des informations contenues dans ce document non contractuel.*

*En l'absence d'entretien préalable, la rupture conventionnelle est nulle*

*Cass. soc. 1-12-2016 n° 15-21.609 FS-PBRI*

*La Cour de cassation décide, pour la première fois, que le défaut d'entretien avant de conclure la convention de rupture constitue une cause d'annulation de celle-ci et qu'il appartient au salarié qui invoque cette carence d'en apporter la preuve.*

# Merci pour votre attention

*Le présent support de présentation contient des informations qui ne peuvent être assimilées à une prestation de conseil et se substituer au jugement d'un professionnel avisé. La responsabilité du cabinet RSM SOGEX ne saurait être engagée à raison des dommages, de quelque nature qu'ils soient, occasionnés par l'utilisation des informations contenues dans ce document non contractuel.*