

SOMMAIRE

ACTUALITES SOCIALES

EDITO..... p. 1

1) Taux et compte Accident du Travail (AT) p. 1

2) Salariés en forfaits jours p. 2

3) C'est le moment !..... p. 3

BREVES p. 4

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

1) Inaptitude p. 5

2) Temps de trajet : travail effectif p. 5

3) Rupture conventionnelle :
entretien obligatoire p. 5

AGENDA..... p.6

N°58 / MARS 2017

ACTUALITES SOCIALES

EDITO

C'est le moment du premier bilan de la DSN phase 3, généralisée à toutes les entreprises depuis janvier 2017. Les cabinets sont opérationnels au prix d'un énorme investissement. Il apparaît qu'un certain nombre d'organismes de prévoyance, d'assureurs et d'éditeurs de logiciels ne sont pas prêts. L'Ordre des Experts-Comptables a alerté les administrations pour que les entreprises ne soient pas pénalisées. Un délai de 3 mois a été accordé. Au 1^{er} avril 2017 toutes les entreprises devront être passées à la phase 3.

1) Taux et compte Accident du Travail (AT) : soyez vigilants

Entreprises, surveillez votre taux AT...

En début d'année, vous recevez votre notification de taux AT applicable pour 2017 : vous devez contrôler votre code risque (3 chiffres + 2 lettres), situé en haut à gauche de la notification.

En effet, la définition du code risque doit correspondre à votre activité réelle.

Un mauvais code risque peut entraîner le paiement de cotisations à tort, ou à l'inverse une insuffisance de versement.

Employeurs de plus de 20 salariés, surveillez votre compte AT...

Chaque AT survenu dans votre entreprise influence votre taux AT l'année suivante. Toutes les dépenses (frais de santé, indemnités journalières, rentes...) viennent augmenter le taux AT moyen applicable à votre activité.

A l'inverse, le fait de n'avoir aucun salarié en AT réduit ce taux AT au-dessous de la moyenne nationale.

Pour savoir comment a été calculé votre taux, vous pouvez consulter en ligne, sur le site Net Entreprises, votre « compte AT » : vous y verrez le nom des salariés accidentés et surtout les coûts imputés à votre entreprise qui ont influencé à la hausse votre taux de cotisation. Si vous pensez qu'il y a une erreur, vous pourrez vous renseigner auprès de la CARSAT.

A noter :

Si l'organisation de vos locaux le permet, vous pouvez obtenir un taux spécifique pour votre personnel administratif, dit « taux bureau », après enquête de la CARSAT.



2) Salariés en forfait jours : combien de RTT en 2017

Si votre entreprise applique le forfait classique de 218 jours par an (217 jours à l'origine, plus la journée de solidarité), voici les données de 2017.



Éléments à prendre en compte	Données 2017
Nombre de jours de l'année	365
Nombre de samedis et dimanches	105
Nombre de jours ouvrés de congés payés	25
Nombre de jours fériés et chômés tombant entre le lundi et le vendredi	9

Dans cette hypothèse, la journée de solidarité est effectuée le lundi de Pentecôte ou tout autre jour férié*.

1^{ère} étape : combien de jours ouvrés dans l'année ?

2017 est une année de 365 jours. Sur cette base, il faut donc soustraire les jours de repos habituellement non travaillés.

- 365 jours (total de jours sur l'année)
- 105 samedis – dimanches
- 25 jours ouvrés de congés payés
- = 235 jours ouvrés en 2017**

2^{ème} étape : combien de jours ouvrés pouvant être travaillés en 2017 ?

Vous devez compter les jours fériés qui réduisent le nombre de jours de travail.

- 235 jours de travail
- 9 jours fériés et chômés tombant entre le lundi et le vendredi en 2017
- = 226 jours ouvrés pouvant être travaillés en 2017**

3^{ème} étape : combien de jours de RTT en 2017 ?

Il ne reste plus qu'à déduire le forfait pour déterminer le nombre de jours restants qualifiés de jours de RTT

- 226 jours de travail
- 218 jours du forfait
- = 8 jours de RTT en 2017**

* Variante : si la journée de solidarité est effectuée un samedi, on aboutit au même résultat, en enlevant 104 samedis au lieu de 105, et 10 jours fériés et chômés au lieu de 9.



3) C'est le moment

Mais où vont vos contributions formation ?

Ces dernières années, plusieurs textes sont venus modifier le financement de la formation professionnelle (l'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013, mais également la Loi Formation Professionnelle, Emploi et Démocratie Sociale du 5 mars 2014).

Les contributions des entreprises de moins de 10 salariés sont restées fixées à 0.55% de la masse salariale et sont gérées « directement par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) pour financer des actions de professionnalisation et le plan de formation » (Art. L. 6332-3-5, Décret n° 2014-1240 du 24/10/2014). Les entreprises de 10 salariés et plus versent désormais une participation égale à 1% de la masse salariale. Cependant, l'affectation des sommes versées diffère selon l'effectif de l'entreprise.

↳ Que financent ces versements ?

- Plan de formation : Il s'agit de l'ensemble des actions de formations mises en œuvre dans le cadre de la gestion des ressources humaines de l'entreprise. L'élaboration du Plan de formation est assurée par l'employeur, après consultation des représentants du personnel et peut prévoir d'autres actions (bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience...etc.).
- Congé Individuel de Formation (CIF) : Ouvert sous conditions, le CIF permet au salarié de s'absenter de son poste, pour une durée déterminée, afin de suivre une formation lui permettant d'évoluer, d'obtenir une nouvelle qualification ou de se reconverter, tout en étant rémunéré.
- Compte Personnel de Formation (CPF) : Ce dispositif a remplacé le Droit Individuel à la Formation en janvier 2015 et est, de la même manière, alimenté en heures. Il est utilisable tout au long de la carrière du salarié, pour suivre une formation qualifiante. Géré en dehors de l'entreprise, il est, depuis le 1er janvier 2017, intégré au compte personnel d'activité (CPA), tout comme le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) et le Compte d'Engagement Citoyen (CEC).
- Professionnalisation : Ce terme regroupe notamment les contrats et les périodes de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation permet au salarié d'acquérir une qualification professionnelle en alliant dans le cadre d'une formation en alternance des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'expérience acquise en entreprise. Les périodes de professionnalisation, quant à elles, permettent à l'employeur de former les salariés les plus fragilisés pour leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle. Elles comprennent des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement.
- Le Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) est une association constituée par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il est chargé de sécuriser les parcours professionnels des salariés mais aussi de favoriser le maintien et le retour à l'emploi des personnes les plus fragiles sur le marché du travail.





La « gestion directe » du CPF

Certaines entreprises peuvent s'occuper de la « gestion directe » du CPF en consacrant au moins 0.20% de leur masse salariale au financement et à l'abondement du compte. Dans ce cas, leur contribution formation est ramenée à 0.80%. (Entreprises de plus de 10 salariés bénéficiant d'un accord de branche ou entreprises de plus de 300 salariés sous couvert d'un accord d'entreprise le prévoyant).

BREVES

- **Saisie et cession sur rémunération** : Le barème 2017 est identique à celui de 2016.
www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F115.
- **Inaptitude professionnelle et indemnité spéciale**
La cour de cassation se positionne clairement : l'indemnité spéciale versée au salarié licencié pour inaptitude d'origine professionnelle correspondant à l'indemnité légale de préavis est soumise en totalité à cotisations sociales (Cass. Soc. 11 janvier 2017).
- **Temps partiel et heures complémentaires**
Les heures complémentaires effectuées au-delà de la limite légale sans atteindre la durée légale du travail n'entraînent pas de fait la requalification du contrat en contrat à temps complet (Cass. Soc. 25 janvier 2017).
- **Heures supplémentaires et congés payés**
Les jours de congés payés ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires sauf dispositions conventionnelles contraires (Cass. Soc. 25 janvier 2017).
- **Mise à pied conservatoire**
La mise à pied conservatoire d'un salarié protégé qui n'est pas notifiée dans les 48 heures à l'inspection du travail est nulle, l'employeur doit donc la rémunérer. Cependant, la nullité de cette mise à pied n'affecte pas la sanction disciplinaire prise à l'issue de la procédure (Cass. Soc. 18 janvier 2017).
- **Dépôt d'un accord de participation et silence de l'administration**
En cas de contrôle URSSAF, l'entreprise doit prouver l'absence d'observations de la part de l'administration dans le délai de 4 mois suivant le dépôt de l'accord. Le silence de l'inspection du travail suite à ce dépôt ne peut être utilisé pour un redressement URSSAF ultérieur, l'entreprise ne pouvant prouver l'absence d'observations (Cass. Soc. 2ème civ 19 janvier 2017).
- **Date de paiement des éléments accessoires au salaire**
L'employeur a l'obligation de payer aux salariés l'intégralité des primes (nuit – dimanche – jour férié etc...) le mois au cours duquel est né le droit à ces accessoires. Reporter le paiement de ce type de variable au mois suivant est donc illicite (Cass. Soc. 19 octobre 2016).



1) Inaptitude

La Cour de Cassation aux termes de plusieurs arrêts du 11 Janvier 2017 affine sa jurisprudence en matière d'inaptitude.

En premier lieu, il est rappelé que l'entreprise doit mettre en œuvre : mutations, transformations de postes de travail, aménagement du temps de travail, aménagement du poste, adaptation du poste... même au-delà des préconisations du médecin du travail figurant dans l'avis d'inaptitude.

En second lieu, la Cour de Cassation rappelle qu'à la suite de l'avis d'inaptitude, il est essentiel de consulter le médecin du travail sur les possibilités de reclassement. La réponse du médecin du travail doit concourir à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation.

Dès lors, en synthèse, l'entreprise pourra aisément justifier des difficultés voir de l'impossibilité qui est la sienne de procéder au reclassement, dans les cas suivants :

- Si l'entreprise consulte le médecin du travail,
- Si elle invite la médecine du travail à se prononcer sur les possibilités d'aménagement de postes, transformations etc...
- Si le médecin du travail indique qu'il n'y a pas de solution

Le licenciement devrait alors en toute logique être validé par la juridiction sociale.

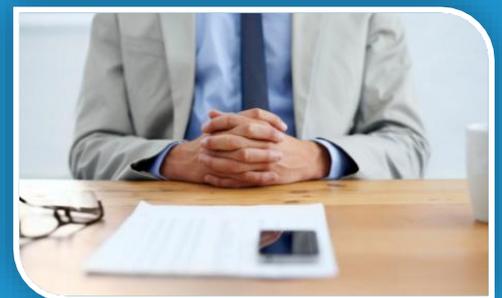
Une procédure extrêmement précise doit être suivie, et ce d'autant plus que la Loi El Khomri renchérit les obligations pesant sur les entreprises concernant la recherche de reclassement.

2) Temps de trajet : travail effectif

La Cour de Cassation rappelle que le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail. Ce temps ouvre droit uniquement à une compensation financière ou à un repos si ce temps dépasse le temps normal de trajet domicile – lieu de travail habituel. (soc 1er décembre 2016).

3) Rupture conventionnelle : entretien obligatoire

Un entretien doit être obligatoirement organisé avant toute signature d'une rupture conventionnelle. A défaut, la rupture conventionnelle encourt la nullité. Il appartiendra toutefois à la partie se plaignant de cette irrégularité d'établir l'absence d'entretien (soc 1er décembre 2016).





**GD EXPERTISE
& CONSEILS**

SOCOMEX

Expertise comptable
Audit & Conseil

AUDIT

EXPERTISE

CONSEIL

EXPERTS-COMPTABLES

COMMISSAIRES AUX COMPTES

Jean-Pascal THOREL

François DINEUR

Natacha MESNILDREY

Mickaël ENGUERRAND

Reynald GEMY

Céline MADRALA

Morgane MARC

Lucie PERRIER

Campus Effiscience-CAEN

1 rue du Bocage

14460 COLOMBELLES

Tél. 02 31 46 21 71

Fax. 02 31 46 21 72

www.ptbg.fr

www.socomex-cac.fr

membre du groupement



**SALMON
& Associés
AVOCATS**

DROIT IMMOBILIER

DROIT DE LA CONSTRUCTION

DROIT COMMERCIAL

DROIT DE LA FAMILLE

DROIT DU TRAVAIL

Jean-Jacques SALMON

Philippe SALMON

Christine BAUGE

David ALEXANDRE

1 rue Albert Schweitzer

14280 SAINT CONTEST

Tél. 02 31 34 01 30

Fax. 02 31 78 04 39

www.altajuris-caen.com

**ALTA-JURIS
INTERNATIONAL**



Expertise comptable, Audit & Conseil

acthemis
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

CYRUS
conseil

Membre du réseau :
absolute

Petit Déjeuner

Impôt sur le revenu - Impôt sur la fortune - Gestion de patrimoine

Mercredi 26 avril 2017

Salle Caen - CCI de Caen

1 rue René Cassin à Saint Contest

Coordonnées GPS : N49°12M 12.9335 W0°23M 39.3285

Petit Déjeuner

Impôt sur le revenu - Impôt sur la fortune - Gestion de patrimoine

Mercredi 26 avril 2017

De 8h30 à 10h à la CCI de Caen

Présenté par :

Natacha Mesnildrey
Expert-comptable
Commissaire aux comptes

Jean-Pierre Taillard
Avocat spécialiste en
droit fiscal

Céline Lemonnier
Consultante indépendante
en stratégie patrimoniale



acthemis
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

CYRUS
conseil

Inscription avant le 14 avril 2017 sur :

www.ptbg.fr

contact@ptbg.fr

Rédacteurs de ce numéro :

Pour PTBG/SOCOMEX
Eric CORTEVILLE
e.corteville@ptbg.fr

Pour SALMON & Associés
Philippe SALMON
selarl.salmon@altajuris-caen.com