

> COTISATIONS - CHÔMAGE

La paie à la rentrée, et puis ensuite...

Les réformes en cours vont s'ajouter à celles déjà prévues en 2018. Voici donc un rappel des mesures à prévoir, avec le détail de celles nécessitant peu d'éléments complémentaires.

Cotisations chômage. Les modifications sont (**Conv. Unédic 14.04.2017**) :

- une contribution patronale exceptionnelle temporaire (3 ans) de 0,05 % au 01.10.2017. La cotisation salariale reste de 2,40 % mais la cotisation patronale passera à 4,05 % ;
- l'exonération de cotisations pour l'embauche des moins de 26 ans sera supprimée au 01.10.2017 (elle reste applicable, à la demande de l'employeur, aux contrats y donnant droit déjà en cours au 30.09.2017) ;
- la majoration de cotisations « contrats courts » disparaîtra le 01.10.2017, sauf celle des CDD d'usage qui perdure jusqu'au 31.03.2019.

Cet automne, les ordonnances. Elles seront connues fin septembre 2017. Nous reviendrons sur leurs éléments liés à la paie, notamment :

- la modification des cotisations pénibilité et dialogue social ;
- l'aménagement du montant de l'indemnité de licenciement et du régime des indemnités de rupture ;
- le barème de l'indemnisation du licenciement sans cause réelle ;
- le domaine de l'accord d'entreprise et l'articulation des normes.

À savoir. La rectification de la pénibilité de 2016 au 30.09.2017 devrait être reportée au 31.12.2017, mais le texte n'est pas encore paru à ce jour.

Au 01.01.2018, les modifications connues. Divers textes applicables au 01.01.2018 sont déjà parus courant 2017, parmi lesquels :

- le décompte des effectifs pour les cotisations sociales : voir ci-après **ACP 8/17 « Comment compter votre effectif pour 2018 ? »** ;
- l'obligation de versement Transport : voir ci-après **ACP 8/17 « Le versement Transport en 2018 : nouvelles règles »** ;
- la périodicité des cotisations : voir ci-après **ACP 8/17 « Déclaration et paiement des cotisations Urssaf en 2018 »** ;
- le fait générateur des cotisations, qui deviendra la période de travail et non plus celle de paiement du salaire ;
- le nouveau calcul du plafond SS, avec notamment sa proratisation en cas d'absence ne couvrant pas toute la période de paie ;
- le caractère facultatif du taux des cotisations patronales sur le bulletin.

À savoir. Nous ne traiterons les 3 derniers points qu'ultérieurement car nous espérons des précisions administratives sur le fait générateur et le PSS.

Au 01.10.2017, pensez à modifier le taux patronal de la cotisation chômage. Pour 2018, vous pouvez déjà prendre connaissance des mesures concernant le calcul de votre effectif et ses conséquences directes sur le paiement des cotisations !

> ABSENCES

Maintien de salaire maladie et astreintes : que faire ? **p. 7**

Quand un salarié met sa casquette de « défenseur syndical »... **p. 10**

> CDD/INTÉRIM

CDD requalifié en CDI : quelles conséquences ? **p. 7**

CDD et transaction : attention aux cotisations ! **p. 12**

> CONGÉS PAYÉS

Inclure les congés conventionnels dans le I/10 ? **p. 9**

Quels droits à congés pour un salarié réintégré ? **p. 9**

> COTISATIONS

La paie à la rentrée, et puis ensuite... **p. 1**

Comment compter votre effectif pour 2018 ? **p. 2**

Le versement Transport en 2018 : nouvelles règles **p. 3**

Déclaration et paiement des cotisations Urssaf en 2018 **p. 4**

Vous opposer à l'Urssaf ? Quelques rappels de vos droits **p. 6**

Qui vous restitue un trop payé Transport ? **p. 12**

> FRAIS PROFESSIONNELS

Devez-vous rembourser ses lunettes au salarié ? **p. 12**

> REPRÉSENTANT DU PERSONNEL

TPE : comment gérer vos « représentants du personnel » ? **p. 8**

> RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Retraite supplémentaire : attention à l'ancienneté ! **p. 12**

> SALAIRE

Le RSA augmente : pensez-y pour la saisie sur salaire ! **p. 5**

Comment compter votre effectif pour 2018 ?

Les règles de décompte de l'effectif en matière de cotisations sociales vont changer au 01.01.2018. Voici le détail de ces nouvelles règles et de leur incidence, qui vous permettront de vous y préparer au mieux !

Le nouveau décompte

La moyenne de l'année civile précédente.

L'effectif annuel est égal à la moyenne de l'effectif de chaque mois, tous établissements confondus (**CSS art. R 130-1**). Pour cette moyenne, ne sont pris en compte que les mois où il y a eu au moins 1 salarié, et le résultat est arrêté à 2 décimales (et non pas arrondi).

Exemple. Une entreprise a eu une activité saisonnière du 01.05.2017 au 31.10.2017, avec 11 salariés en mai et octobre, 15 en juin, et 23 en juillet, août et septembre. L'effectif est de : $(11 + 15 + 23 + 23 + 23 + 11) / 6 = 17,666$, soit 17,66 salariés.

En proportion du temps de travail. Un temps plein compte pour 1 unité, mais :

- un temps partiel compte pour : $1 \times \text{durée contractuelle} / \text{durée légale ou conventionnelle}$;
- un salarié entré/sorti en cours de mois compte pour 1 (ou moins s'il est à temps partiel) \times jours d'emploi / jours du mois (en jours calendaires).

Attention ! Le salarié absent dont le contrat est suspendu reste dans l'effectif.

Les salariés exclus. Ce sont :

- les CDD de remplacement ainsi que les intérimaires quel que soit le motif de leur mission ;
- les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure (car décomptés chez leur employeur) ;
- les apprentis, les contrats de professionnalisation pour la période de professionnalisation et les CIE et CAE pour la période de versement de l'aide ;
- les stagiaires et les volontaires en service civique.

Les cas particuliers

Embauches récentes. L'effectif de l'année d'embauche est le nombre de salariés au dernier jour du mois de la 1^e embauche.

Transfert d'entreprise. L'effectif de l'année en cours est celui du dernier jour du mois du transfert.

Conseil. Dans ces 2 cas, dès l'année suivante, les règles classiques s'appliquent.

Comment prendre en compte les dirigeants ?

Sont pris en compte dans l'effectif les dirigeants suivants :

- gérants égalitaires ou minoritaires de SARL et SELARL, présidents du CA, DG et DG délégués des SA ;
- présidents et dirigeant des SAS et SELAS,
- DG et DG délégués des institutions de prévoyance, (ou de leurs unions) et des sociétés de groupe assurantiel de protection sociale.

Pour quels calculs ?

L'assujettissement à certaines cotisations. Ce mode de calcul s'appliquera à la détermination de l'effectif pour le Fnal, l'effort construction et le forfait social sur la prévoyance patronale.

Le droit aux exonérations SS. L'effectif calculé jouera aussi pour les seuils permettant certaines exonérations : déduction forfaitaire patronale sur les heures supplémentaires, exonérations liées à l'implantation (DOM et ZRR).

Le paiement Urssaf. L'effectif va aussi déterminer :

- la date de DSN et de paiement à l'Urssaf ;
- le seuil du versement en lieu unique obligatoire ;
- la possibilité de recourir au contrôle sur pièces.

Attention ! Ce calcul ne s'applique ni à la formation, ni à l'apprentissage. Pour le versement Transport voir ci-après **ACP 8/17 « Le versement Transport en 2018 : nouvelles règles »**.

Cas de la tarification AT

C'est le dernier effectif connu qui est retenu, soit celui de N-2 : en 2018, c'est celui de 2016. De plus :

- les apprentis, contrats de professionnalisation, CIE ou CAE doivent être pris en compte ;
- les salariés du régime général et ceux du régime agricole doivent être décomptés de façon séparée.

Attention ! L'effectif inclut les salariés du BTP et ceux occupés en Alsace-Moselle.

Les règles de calcul de l'effectif en matière sociale sont simplifiées et rationalisées, mais l'unification n'est pourtant pas totale. Vous devrez continuer à gérer séparément le calcul de votre effectif pour le taux AT, la formation, l'apprentissage et bien sûr le Transport, puisqu'il se calcule par établissement et non pas en fonction de l'effectif total de l'entreprise.

> COTISATIONS - VERSEMENT TRANSPORT

Le versement Transport en 2018 : nouvelles règles

Le versement Transport est dû par l'employeur employant 11 salariés dans une zone où a été institué ce versement. Le principe reste le même, mais les règles permettant de déterminer le nombre de salariés d'une zone seront modifiées à compter du 01.01.2018 (décret 2017-858 09.05.2017).

Le versement Transport

Dès 11 salariés. L'entreprise qui emploie au moins 11 salariés dans un établissement situé dans une zone où existe le versement y est assujettie, sur la rémunération de ces salariés (CGCT art. L 2531-3 et L 2333-64).

Modalités de calcul. Il s'agit de l'effectif annuel de l'établissement, égal à la moyenne des effectifs mensuels, comme dans le calcul général visé ci-avant ACP 8/17 « Comment compter votre effectif pour 2018 ? ».

À savoir. Les règles d'assujettissement progressif en cas de passage à 11 salariés ne sont pas modifiées.

Modalités du décompte

Par établissement. Sans changement, le décompte se fait non pas par entreprise, mais par établissement situé dans le ressort d'un versement Transport.

Et selon le registre du personnel. Changement principal, c'est désormais l'inscription au registre du personnel, tenu par établissement, qui détermine l'affectation retenue (CGCT D 2333-87 et D 2531-7).

À savoir. Jusqu'au 31.12.2017, c'est le lieu de travail effectif du salarié qui est pris en compte (Cass. soc. 03.06.1993 n° 91-12.065).

Salariés pris en compte

Comme pour les cotisations SS. L'effectif se calcule donc comme en matière de cotisations et non pas selon les règles du droit du travail. Les conséquences principales concernent :

- d'une part le calcul de l'effectif mensuel qui sert à calculer l'effectif annuel : les salariés entrés ou sortis en cours de mois ne seront retenus qu'au prorata de leurs jours de présence, alors que jusqu'au 31.12.2017, l'effectif mensuel est celui présent au dernier jour du mois ;
- d'autre part les dirigeants inclus dans l'effectif : ils

devraient désormais être pris en compte, mais nous attendons encore des précisions à ce sujet.

À savoir. Les règles de décompte sont donc celles détaillées ci-avant ACP 8/17 « Comment compter votre effectif en 2018 ? ».

Sauf salariés « hors établissement ». Pour les salariés qui exercent leur activité en dehors d'un établissement, c'est le lieu de cette activité qui est retenu, si cette activité dépasse 3 mois consécutifs.

Sauf transport routier ou aérien. Les salariés affectés aux véhicules et dont l'activité s'exerce à titre principal hors Île-de-France ou zone de province soumise au Transport sont exclus de l'effectif (CGCT art. D 2333-87 et D 2531-7).

À savoir. Il s'agit en fait de la légalisation d'une position administrative (Circ. AcoSS 87 06.06.2005), qui avait également été entérinée par la Cour de cassation (Cass. soc. 03.06.1993 n° 91-12.065).

Mais avec une incertitude... En effet, rien n'est prévu pour les salariés itinérants ne relevant pas du transport routier ou aérien, et dont le lieu d'activité principale est difficile à déterminer.

En pratique. À ce jour, pour la Cour de cassation, le versement Transport n'est pas dû au titre des salariés dont les conditions de travail ne permettent pas de déterminer le lieu de leur activité principale. Et cette règle joue même si les établissements où ils se rendent sont en majorité situés dans des zones de versement Transport (Cass. 2° civ. 25.04.2007 n° 06-14.715). Au 01.01.2018, ils pourraient donc être soumis au Transport lié à l'établissement au titre duquel ils sont inscrits au registre du personnel (CSS art. R 130-1).

L'entreprise de travail temporaire

Son effectif d'assujettissement comprend ses salariés permanents ainsi que les intérimaires placés chez un utilisateur situé dans une zone de Transport pour une mission d'au moins 3 mois. En revanche, si elle est assujettie, son versement est assis sur la totalité des rémunérations versées aux intérimaires, quelle que soit la durée de leur mission (CGCT art. D 2333-91 et D 2531-9).

Fin décembre 2017, vous devrez décompter votre effectif par établissement selon les nouvelles règles pour le versement Transport 2018, notamment l'affectation du salarié selon son inscription au registre du personnel. N'oubliez pas non plus les quelques particularités par rapport à l'effectif calculé pour déterminer votre périodicité de déclaration et de paiement des cotisations !

Déclaration et paiement des cotisations Urssaf en 2018

Périodicité mensuelle pour tous, dates de paiement des cotisations en fonction de l'effectif et de la date de paiement du salaire, abaissement du seuil de versement des cotisations à une seule Urssaf... Les modifications pour 2018 en détail ([décret 2017-858 09.05.2017](#), [arrêté 23.03.2017](#)).

Par établissement

Pas de changement de principe. La déclaration et le paiement des cotisations se font par établissement et à l'Urssaf dont relève chaque établissement (**CSS art. R 243-6, I et R 133-13**).

Mais le rattachement à l'établissement change. Dès le 01.01.2018, le salarié est rattaché à l'établissement au titre duquel il est inscrit sur le registre du personnel. Cette règle est donc la même que celle retenue pour calculer l'effectif (**CSS art. R 130-2**).

À savoir. Auparavant, le salarié était rattaché à l'établissement dont il « dépendait principalement ».

Du changement pour le VLU

Rappel. Le versement en lieu unique (VLU) permet à une entreprise ayant plusieurs établissements relevant d'Urssaf différentes de déclarer et payer les cotisations à une seule Urssaf dite de rattachement, pour tous ses établissements (**CSS art. R 243-6-3 et R 243-8**).

Attention ! Cette Urssaf détient alors toutes les compétences, y compris le contrôle (sauf délégation).

Le VLU obligatoire. Le seuil d'effectif à partir duquel il devient obligatoire est abaissé progressivement : il passe à 1 000 au 01.01.2018 puis évoluera, y compris en cas de groupe, selon le calendrier ci-après.

Calendrier du VLU obligatoire		
Si groupe	Entreprise	Obligation
-	≥ 1 000 salariés	01.01.2018
-	≥ 500 salariés	01.01.2019
-	≥ 250 salariés	01.01.2020
≥ 500 salariés	indifférent	01.01.2020

Le VLU facultatif. La possibilité de choisir le VLU en dehors de toute obligation est maintenue :

- il faut être à jour des déclarations et du paiement des cotisations ;
- la demande est faite à l'Acoss, qui, après consultation,

donne l'autorisation et indique l'Urssaf compétente :

- le VLU prend effet au 1^{er} janvier suivant et jusqu'au 31 décembre de la 4^e année qui suit, quelles que soient ensuite les fluctuations d'effectifs.

Paiement des cotisations

Le principe. Il devient mensuel pour toute entreprise, la date de paiement étant liée à l'effectif. Une période transitoire existe pour les entreprises qui étaient déjà en grand décalage de paie au 23.11.2016. Le tableau ci-après récapitule les dates de paiement pour 2018.

À savoir. Les employeurs de moins de 11 salariés peuvent demander, avant le 31.12.2017, à passer – ou à rester – en paiement trimestriel.

Date de paiement des cotisations en 2018			
Salaire M	Effectif		
	< 11 ⁽¹⁾	≥ 11 < 50	≥ 50
Sal. payé courant M	15 M+1	15 M+1	5 M+1
Sal. payé du 1 au 10 M+1	15 M+1	15 M+1	15 M+1
Sal. payé du 11 au 21 M+1	15 M+1	15 M+1	15 M+1
	si déjà en décalage 5 M+2 ⁽²⁾	si déjà en décalage 5 M+2 ⁽²⁾	15 M+1
Sal. payé du 21 à fin M+1	15 M+1	15 M+1	15 M+1
	si déjà en décalage 5 M+2 ⁽²⁾	si déjà en décalage 5 M+2 ⁽²⁾	si déjà en décalage fin M+1 ⁽²⁾

(1) Si trimestriel : 15.04, 15.07, 15.10 et 15.01 (la possibilité de règlement au 30.04, 31.07, 31.10 et 31.01 est supprimée en 2018).

(2) Ces dates seront : 25 M+1 en 2019, 20 M+1 en 2020 et 15 M+1 en 2021 (droit commun).

Attention ! Le calendrier transitoire de paiement ne concerne pas la DSN de déclaration des cotisations. Elle reste obligatoirement établie pour le 5 M+1 (50 et plus sans décalage), ou pour le 15 M+1 (autres cas).

Incidence sur le décalage de la paie. Le souhait est en fait de supprimer le grand décalage de la paie : en 2021, quelle que soit la date de paiement du salaire, les cotisations seront dues comme si le salaire M était versé à la fin du même mois.

Décomptez bien votre effectif selon les nouvelles règles pour connaître vos obligations de déclaration et de paiement des cotisations. Si vous pratiquez un « grand » décalage de paie, vos échéances sont avancées, et si vous avez moins de 11 salariés, vous pouvez encore demander l'option pour le paiement trimestriel, mais il faut le faire avant le 31.12.2017.

Le RSA augmente : pensez-y pour la saisie sur salaire !

Le RSA, montant minimal à laisser au salarié en cas de saisie/salaire, est revalorisé depuis le 01.09.2017. L'occasion pour nous de revenir sur le mécanisme de la saisie, et de vous apporter quelques précisions sur son champ d'application.

Le salaire est protégé par la saisie

Le principe. La saisie/salaire est limitée du fait de son caractère alimentaire. Ainsi, seule une fraction du salaire, calculée par tranches, peut être saisie.

Le barème mensuel. En 2017, il est le suivant :

Tranches de salaire ⁽¹⁾		Saisissable	Insaisissable
≤ 310,83	1/20	15,54	295,29
> 310,83 ≤ 606,67	1/10	29,58	266,25
> 606,67 ≤ 904,17	1/5	59,50	237,99
> 904,17 ≤ 1 200,83	1/4	74,16	222,49
> 1 200,83 ≤ 1 497,50	1/3	98,89	197,77
> 1 497,50 ≤ 1 799,17	2/3	201,11	100,55
> 1 799,17	Total	0,82	0
Total		479,60	1 320,34

(1) Salarié à 1800 €/mois, sans personne à charge. Les seuils sont augmentés de 118,33 €/personne à charge.

Sauf pour la pension alimentaire

La pension alimentaire bénéficie d'un paiement direct : à l'inverse des autres saisies, elle se prélève sur la part insaisissable du salaire (calculée selon le barème). De plus, elle est prioritaire sur toute autre saisie, même l'avis à tiers détenteur (ATD).

Le « salaire » pour la saisie

Sont considérés comme salaire (C. trav. art. L 3252-3) :

- le salaire de base, avantages en nature, pourboires centralisés par l'employeur ;
- les primes et gratifications ;
- les primes ou participations sur le bénéfice de l'entreprise, mais prévues par le contrat de travail ;
- les majorations liées à la durée du travail : heures complémentaires, supplémentaires, astreintes ;
- certaines indemnités de rupture : indemnité de départ volontaire en retraite, fin de CDD, non-concurrence, et compensatrice de cp et de préavis ;
- les salaires de remplacement : allocations d'activité

partielle, de chômage intempéries, IJSS et à notre avis également, IJ de prévoyance reversées par l'employeur en cas de subrogation.

À savoir. Les sommes versées à titre de remboursements de frais professionnels sont elles, insaisissables.

Que faire des autres éléments ?

Éléments non protégés. Ce sont notamment : l'indemnité de licenciement ou de mise en retraite, l'intéressement légal, les allocations/indemnités pour charges de famille et les dommages et intérêts.

Conséquences. Elles ne sont pas intégrées dans le calcul de la quotité saisissable. Elles pourront être saisies en totalité en plus de la fraction saisissable du salaire, en cas de demande de paiement direct de pension alimentaire, d'ATD ou de saisie-attribution.

Attention ! Si vous n'avez reçu qu'une saisie sur salaire « classique », vous n'avez pas à prélever ces sommes.

Et s'il y a plusieurs saisies ?

Vous devez toujours d'abord calculer les fractions saisissables et insaisissables du salaire, puis prélever :

- la pension alimentaire sur la fraction non saisissable, et si ça ne suffit pas, la fraction saisissable ;
- la somme liée à un ATD sur la part saisissable ;
- s'il reste une part saisissable, les autres saisies/salaire (s'il y en a plusieurs, c'est le greffe du tribunal qui vous fournit leur ordre).

Une limite absolue, le RSA

Quel que soit le type de saisie, l'application du barème ou le paiement direct de pension ne peuvent jamais aboutir à laisser au salarié moins que le RSA. Il s'agit du RSA mensuel d'une personne seule, même si le salarié a des personnes à charge, égal à 545,48 € depuis le 01.09.2017.

Quelle que soit la source de la saisie que vous devez opérer, il faut toujours en premier lieu répartir le salaire net pouvant être saisi en une part saisissable et une part insaisissable. Ensuite, vous pourrez effectuer les prélèvements sur l'une ou l'autre part selon la nature de la créance, tout en laissant toujours au salarié au minimum le RSA mensuel.

> COTISATIONS - RECOUVREMENT

Vous opposer à l'Urssaf ? Quelques rappels de vos droits

Les règles de contrôle et de recouvrement des cotisations sont assez strictes : cela crée pour vous des obligations, mais aussi certains droits ! Nous avons regroupé ici de récentes décisions de jurisprudence, pour illustrer quelques rappels.

La compétence de l'Urssaf

Cette question est fréquente. Sachez donc que :

- non seulement les Urssaf peuvent se déléguer entre elles leur compétence de contrôle : voir **ACP 4/17 « L'Urssaf qui vous contrôle est-elle la bonne ? »** ;
- mais si plusieurs Urssaf fusionnent, celle issue de la fusion peut mettre en œuvre la convention générale de réciprocité à laquelle elles avaient souscrit avant la fusion (**Cass. 2° civ. 24.05.2017 n° 16-15.759**).

Faire valoir une circulaire ?

Ce n'est possible que lors d'un redressement : il est impossible si le cotisant invoque l'application d'une circulaire publiée (**CSS art. L 243-6-2**). En revanche, si l'Urssaf fait des observations pour l'avenir, vous ne pouvez pas demander leur annulation sur la base de la circulaire publiée (**Cass. 2° civ. 24.05.2017 n° 16-15.724**).

En pratique. La règle s'interprète donc strictement : vous pouvez invoquer la circulaire pour contester un redressement, mais pas contre des observations. Les observations de l'Urssaf pour l'avenir prévalent donc finalement sur la circulaire publiée : en cas de contrôle ultérieur sur le même point, vous ne pourrez pas invoquer la circulaire. Vous avez donc tout intérêt dans ce cas à saisir la CRA suite au contrôle.

L'envoi de la mise en demeure (MED)

Après un délai ? Oui, si elle fait suite à un contrôle ou une opération de vérification des déclarations, au besoin par recoupement avec d'autres éléments (**CSS art. R 243-43-3 s.**). L'Urssaf doit attendre la fin du délai de réponse de l'employeur aux observations (30 jours) avant son envoi (**Cass. 2° civ. 04.05.2017 n° 16-15.861**).

Attention ! L'Urssaf peut régulariser la procédure et envoyer une 2° MED après avoir répondu à l'employeur, lorsque la première a été annulée pour non-respect du délai (**Cass. 2° civ. 06.07.2017 n° 16-19.384**).

Sauf en cas de retard. Si la MED concerne des cotisations impayées, il n'y n'a alors pas de délai à

respecter : ne s'agissant pas ici d'une vérification des déclarations et cotisations, la procédure prévue dans ce cas ne joue pas (**Cass. 2° civ. 04.05.2017 n° 16-15.762**).

À savoir. Peu importe qu'il s'agisse d'une compensation par le cotisant de cotisations dues avec des cotisations antérieures qu'il estime avoir payées à tort.

L'opposition à contrainte

Rappel. En cas de non-paiement dans le délai fixé par la MED, l'Urssaf peut émettre une contrainte, notifiée par tout moyen pouvant prouver sa date de réception ou signifiée par huissier, et susceptible d'opposition.

Conseil. Si la contrainte est retournée comme « non réclamée » le délai d'opposition ne court pas (**Cass. 2° civ. 24.05.2017 n° 16-17.080**). Mais il n'y a aucun intérêt à ignorer la notification : la contrainte sera alors signifiée par huissier et vous en subirez les frais si l'opposition est jugée infondée (**CSS art. R 133-6**).

Cas particuliers. Le cotisant qui a déjà contesté la MED sans succès auprès de la CRA, sans faire ensuite un recours contentieux ne peut plus faire opposition (**Cass. 2° civ. 16.11.2004 n° 03-13.578**). Au contraire, l'opposition peut être formée même sans contestation préalable de la MED (**Cass. soc. 12.06.1997 n° 95-17.330**). Par ailleurs, la signification par huissier est irrégulière si elle indique un montant différent de celui mentionné dans la contrainte (**Cass. 2° civ. 15.06.2017 n° 16-10.788**).

Quand faire opposition ? L'opposition se fait dans les 15 jours, par inscription au secrétariat du TASS du ressort du domicile, par LRAR (**CSS art. R 133-3**). Elle peut être faite même si la contrainte n'a pas encore été notifiée ou signifiée dans les formes (**Cass. 2° civ. 24.05.2017 n° 16-18.372**). Mais elle doit être motivée pour être recevable (**Cass. 2° civ. 09.03.2017 n° 16-11.167**).

Absence ou irrecevabilité de l'opposition. Le cotisant ne peut plus contester ni la régularité, ni le bien fondé des chefs de redressement ayant fait l'objet de la contrainte (**Cass. 2° civ. 09.03.2017 n° 16-11.167**).

L'Urssaf n'a pas toujours raison ! D'où l'importance de bien connaître vos droits. Mais à cet égard, sachez quand même que les circulaires publiées ne pourront finalement jouer pour vous que dans certains cas limités, et uniquement pour contester un redressement.

Maintien de salaire maladie et astreintes : que faire ?

Un salarié soumis à des astreintes tombe malade : sur quelle base devez-vous maintenir sa rémunération ? La cour de Cassation donne une réponse...

La solution

Les faits. Un salarié réclame l'intégration, dans son maintien de salaire, de la moyenne des interventions faites au cours de ses astreintes des 12 derniers mois.

La solution. Il l'obtient devant la Cour de cassation. En effet, les interventions au cours des astreintes sont du temps de travail effectif : elles donnent lieu à un salaire, qui doit être pris en compte dans le calcul des sommes dues au titre du maintien du salaire pendant la maladie (**Cass. soc. 11.05.2017 n° 15-23.649**).

Comment faire en pratique ?

Le principe de prise en compte. Cette solution

est à notre avis de portée générale, qu'il s'agisse du maintien légal ou conventionnel, puisque le temps d'intervention est toujours un travail effectif : il ne s'agit ni d'une prime ni d'un complément de salaire.

Les modalités de prise en compte. C'est ici la moyenne des 12 derniers mois qui est retenue. Cette solution se comprend d'autant mieux que le salarié, licencié, demandait un rappel de salaire. Peut-on en imaginer une autre pour un salarié en poste ? Les interventions des autres salariés pendant l'absence ? À notre avis, la moyenne des 12 mois est la plus sûre : c'est d'ailleurs le principe retenu de façon plus générale (sur 3 mois) pour le maintien de salaire en cas de rémunération variable (**Circ. 27.06.1978, JO 01.07.1978**).

Vous ne pouvez pas négliger l'existence d'astreintes lors du calcul du maintien de salaire : le temps d'intervention étant du temps de travail effectif rémunéré en tant que tel, que le salarié aurait pu accomplir s'il n'avait pas été malade, il faut en tenir compte.

CDD requalifié en CDI : quelles conséquences ?

Le CDD nécessite le respect de conditions strictes, sous peine de requalification possible en CDI. Mais dans quelles conditions s'applique cette requalification ?

Les règles : celles du nouveau CDI

La rémunération. Dans le cas général, le CDI continue selon les conditions prévues dans le CDD. La requalification n'a de conséquences que sur la durée du contrat (**Cass. soc. 10.12.2014 n° 13-22.422**).

Et s'il y avait déjà eu transformation ? Si vous aviez déjà signé un CDI avec le salarié après son CDD, c'est le salaire prévu dans le CDI qui va s'appliquer. Et ce, même si la rémunération négociée pour le CDI est inférieure à celle dont bénéficiait le salarié pendant son CDD (**Cass. soc. 27.04.2017 n° 15-15.940**). Il en va de même d'un autre élément du contrat, par exemple le lieu de travail (**Cass. soc. 04.12.2013 n° 12-23.874**).

L'indemnité de requalification

Base de calcul. C'est la dernière moyenne de salaire mensuel (**Cass. soc. 20.11.2013 n° 12-25.459**). Ainsi, c'est la dernière classification et le salaire correspondant qui sont pris en compte, et ce, même s'ils viennent seulement de lui être reconnus en justice, en même temps que l'indemnité de requalification (**Cass. soc. 26.04.2017 n° 15-23.311**).

Sans l'indemnité de fin de contrat ! L'indemnité de fin de contrat n'est en revanche jamais incluse dans la base de calcul de l'indemnité de requalification, ni des autres indemnités de rupture (**Cass. soc. 23.06.2016 n° 14-29.794**).

Les risques liés à la requalification sont la durée du contrat, qui devient à durée indéterminée, et le versement d'une indemnité de requalification. Si vous aviez déjà signé un nouveau CDI avec lui, le salarié ne peut demander à revenir aux conditions initiales du CDD.

TPE : comment gérer vos « représentants du personnel » ?

Si vous avez moins de 11 salariés, l'un d'entre eux est – ou sera – peut-être membre d'une commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI), mise en place depuis juillet 2017. Voyons quelles sont vos obligations à ce sujet.

Rappels

Une représentation par région. La CPRI assure la représentation des salariés et des entreprises (10 salariés et 10 employeurs désignés pour 4 ans).

En pratique. Le syndicat qui a désigné l'un de vos salariés doit vous en informer.

Son rôle. Elle a pour mission d'informer, de donner des avis sur les questions propres aux PME, de faciliter la résolution de conflits et de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

À savoir. Une ordonnance pourrait modifier le rôle des CPRI, sans en principe modifier le statut du salarié.

Les heures de délégation

Les séances de la commission. Il ne s'agit pas à proprement parler d'heures de délégation : elles sont considérées comme du temps de travail effectif (TTE), et s'ajoutent aux heures de mission.

Attention ! Le temps de trajet pour se rendre aux séances ne s'impute pas sur les heures de délégation. À notre avis, cela signifie qu'il est considéré comme du temps de séance, donc de travail.

Les heures de mission. Le salarié dispose de 5 h/mois maximum pour exercer sa mission. Il doit vous prévenir de leur utilisation au moins 8 jours avant.

Souplesse d'organisation. Les salariés peuvent grouper leurs heures sur l'année ou même les mutualiser entre eux, dans la limite de 7,5 h/mois.

En pratique. Les salariés doivent informer leurs employeurs respectifs du nombre d'heures mutualisées, et de l'identité des salariés avec lesquels a lieu cette mutualisation.

L'assimilation à du TTE

Toutes les heures passées en séances (et donc au trajet pour s'y rendre), et les heures de mission sont

considérées comme du TTE pour tous les droits issus du contrat de travail, des dispositions légales et des stipulations conventionnelles (**C. trav. art. L 23-114-1**).

En pratique. Sont donc concernés notamment : les congés payés, le calcul des heures supplémentaires, le droit aux primes liées au TTE, etc.

Le salaire

Maintien de salaire. C'est à vous de verser la rémunération du salarié, mais vous êtes ensuite remboursé du coût correspondant par l'organisation syndicale qui l'a désigné (**C. trav. art. L 23-114-3**).

Demande remboursement. Vous devez la faire dans les 3 mois, avec (**C. trav. art. R 23-113-2**) :

- l'identité du salarié et le nombre d'heures ;
- le montant du salaire maintenu et des cotisations et contributions sociales correspondantes ;
- la ou les dates de réunion éventuelles ;
- la demande du salarié d'utiliser ses heures ;
- tout document permettant de vérifier le montant du salaire maintenu.

Remboursement. Il a lieu dans les 3 mois de la réception de la demande complète. À défaut, l'employeur peut procéder à une retenue sur la rémunération du salarié dans les limites suivantes, fixées selon le montant dû (**C. trav. art. R 23-113-3-1**) :

- ≤ 300 € : 50 €/mois ;
- > 300 et ≤ 1 200 € : 6 fractions égales sur 6 mois ;
- > 1 200 € : 12 fractions égales sur 12 mois.

Attention ! La retenue est impossible si le remboursement a été demandé hors délai. S'il est possible, vous devez toujours informer le salarié au moins 30 jours avant la 1^e retenue.

Une protection

L'exercice de son mandat par le salarié ne peut être une cause de rupture du contrat. Et tout licenciement, rupture ou non renouvellement d'un CDD est soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail (**C. trav. art. L 23-114-2**).

C'est à vous de faire l'avance de la rémunération des heures de délégation de votre salarié membre d'une CPRI. Mais vous n'aurez en principe aucun coût supplémentaire, puisque si vous respectez bien les délais, le salaire et les charges sociales vous seront remboursés.

> CONGÉS PAYÉS - INDEMNITÉ DE CONGÉS

| Jurisprudence

Inclure les congés conventionnels dans le I/10 ?

L'indemnité de congés tient compte des périodes de prise de congés payés. Mais qu'en est-il lorsqu'il existe des congés conventionnels supplémentaires ?

Les absences et le I/10

Si elles sont assimilées à du travail. Dans ce cas, leur rémunération est à inclure dans la base de calcul. C'est le cas des congés payés légaux, expressément assimilés à du temps de travail effectif (TTE) par la loi.

Les congés conventionnels. Appliqué à la lettre, le texte aboutit à ne les inclure que s'ils sont assimilés à du TTE. Il a été jugé que c'était le cas pour des congés supplémentaires (**Cass. soc. 22.06.2017 n° 14-15.135**) :

- figurant dans la CC sous un paragraphe « congés payés annuels supplémentaires » ;
- et qu'un autre article de la CC prévoit l'assimilation à du TTE des congés payés.

En pratique

Étudiez votre CC ! Ils sont inclus si la CC prévoit :

- les congés supplémentaires et leur assimilation dans le même article (ou un autre) ;
- seulement qu'il s'agit de congés annuels payés, qui sont par ailleurs assimilés à du TTE.

Dans le doute. À notre avis, sauf exclusion expresse dans la CC, ils seront pris en compte. En effet :

- cet arrêt constitue un revirement par rapport à une interprétation contraire qui avait été faite de la même CC (**Cass. soc. 14.01.1998 n° 95-41.894**) ;
- la règle de la prise en compte de « l'indemnité de congés de l'année précédente » (**C. trav. art. L 3141-24**), risque d'être interprétée sans restriction.

Les congés payés supplémentaires conventionnels sont, sauf exclusion expresse de la CC, assimilés à du temps de travail comme les congés payés légaux. Conséquence directe, vous devez bien prendre en compte leur rémunération dans l'assiette de calcul du I/10.

> CONGÉS PAYÉS - DROIT À CONGÉS

Quels droits à congés pour un salarié réintégré ?

Lorsque la rupture de contrat d'un salarié est considérée comme nulle, ce dernier peut ensuite être réintégré. Comment traiter sa période « d'absence » au regard de son droit à congés ?

La situation

Rappel. Le salarié dont le juge a prononcé la nullité du licenciement et la réintégration bénéficie d'une indemnité d'éviction. Celle-ci compense la perte de salaire subie entre son licenciement et sa réintégration.

À savoir. Cette indemnité est destinée à réparer le préjudice lié à l'éviction. Selon la jurisprudence, et sauf cas particulier, elle est plafonnée aux salaires que le salarié aurait perçus, déduction faite des éventuels revenus de remplacement dont il a bénéficié pendant cette période.

La question. Le salarié réintégré demande ici à prendre les congés dont il n'a pu bénéficier à cause de sa période d'éviction.

Le calcul des congés

La réponse de la Cour. Les juges appliquent strictement la règle d'acquisition des congés payés : la durée des congés se calcule sur les périodes effectivement travaillées, or la période d'éviction du salarié avant sa réintégration ne constitue pas du travail (**Cass. soc. 11.05.2017 n° 15-19.731**).

Les conséquences. Le salarié réintégré n'a donc pas de droit à congés puisque son solde de congés lui a été réglé sous forme d'indemnité compensatrice lors de son licenciement. Il ne pourra prendre des congés que lorsqu'il en aura acquis du fait de son travail effectué à compter de sa réintégration.

En l'état actuel de la jurisprudence, le salarié réintégré ne bénéficie d'aucun droit à congés relatif à la période antérieure à sa réintégration.

Quand un salarié met sa casquette de « défenseur syndical »...

L'un de vos salariés est devenu défenseur syndical auprès d'un conseil de prud'hommes ou d'une cour d'appel ? Il va inévitablement s'absenter pour exercer ses fonctions : voici comment procéder en paie dans ce cas.

Le rôle du défenseur syndical

Sa mission. Il a pour rôle d'assister ou de représenter, gratuitement, les salariés comme les employeurs devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel. Il figure sur la liste établie par l'autorité administrative (C. trav. art. L 1453-4).

Vous en êtes informé. L'autorité administrative qui établit la liste vous informe que votre salarié y figure.

À savoir. Cette liste est établie pour 4 ans, au niveau régional. Elle est disponible auprès des Direccte, conseils de prud'hommes ou cours d'appel.

Les heures d'absence

Établissement de 11 salariés et plus. L'employeur doit accorder au défenseur les heures nécessaires à sa mission, dans la limite de 10 h/mois (C. trav. art. L 1453-5). Si les salariés exercent leur activité hors entreprise (ex. commerciaux), en l'absence de décompte du temps d'absence, leur mission de défenseur syndical est prise en compte à hauteur de 10 h/mois.

Établissement de moins de 11. Rien n'étant prévu par les textes, salarié et employeur peuvent trouver un accord pour organiser le temps d'absence.

Attention !

Le régime des heures de mission exposé ci-après ne s'applique donc légalement qu'aux 10 h/mois maximum pouvant être accordées dans les établissements d'au moins 11 salariés.

Statut de l'absence

Assimilation. Elle est assimilée à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés, de l'ancienneté, et pour l'ouverture du droit aux prestations sociales.

À notre avis. Le texte ne prévoit pas l'assimilation pour le calcul de la durée du travail, et donc du déclenchement des heures supplémentaires. Pourtant, le remboursement de l'employeur inclut la part d'heures supplémentaires affectées à la mission de défense. On peut donc en déduire que ce temps peut générer des heures supplémentaires dans la semaine où il est effectué.

Rémunération. Le temps de la mission est payé : le salarié ne doit subir aucune diminution de sa rémunération ni des avantages correspondants (C. trav. art. L 1453-6). En pratique, vous effectuez un maintien

de salaire égal à l'absence, et vous serez ensuite remboursé.

Valorisation de l'absence

Elle se fait en heures. Cela permet d'en calculer le montant exact, et de faciliter ensuite la demande de remboursement.

Exemple 1. Salarié payé 2 275 € pour 35 h/semaine sur 5 jours. Il a travaillé 36 h la semaine du 04 au 08.09, y compris 1/2 journée de défense syndicale, soit 3,5 h. Septembre compte 21 j. travaillés, soit 147 h réelles.

Extrait bulletin	Nbre	Taux	Montant
Sal. de base	151,67		2 275,00
Abs. autorisée ⁽¹⁾	3,5	2 275 / 147 = 15,48	-54,17
Paiement absence	3,5	15,48	54,17
H. sup.	1,00	2 275 / 151,67 × 125 %	18,75
Total brut			2 293,75

(1) L'activité des représentants du personnel ne doit pas apparaître sur le bulletin (C. trav. art. R 5343-4). Il en va de même à notre avis de celle de défenseur syndical, et nous vous conseillons un libellé neutre.

En cas de forfait jours. Rien ne figure dans les textes. On peut penser que la règle sera la même que celle retenue pour les heures de délégation.

À savoir. Sauf accord contraire, les heures sont regroupées en 1/2 journées de 4 h, déduites du nombre de jours travaillés fixé dans le forfait.

Le remboursement à l'employeur

Par l'État. L'employeur est remboursé intégralement du salaire, des charges et autres avantages (C. trav. art. D 1453-2-13). Il effectue une demande auprès de l'agence de services et de paiement (ASP) (C. trav. art. D 1453-2-15) en indiquant :

- le nombre d'heures passées à la défense syndicale durant les heures de travail ;
- les éléments permettant le calcul de la rémunération correspondante (C. trav. art. D 1453-2-11) ;
- accompagnés de certains justificatifs, dont la liste doit encore être précisée par un arrêté à paraître.

En cas d'heures supplémentaires. Si le salarié a effectué des heures supplémentaires au cours de la période, la prise en charge de la majoration est répartie entre l'employeur et l'État en proportion du temps passé dans l'entreprise et en mission.

Exemple 2. Si nous reprenons les données de l'exemple 1, l'État remboursera à l'employeur :

- le temps passé à la mission soit 54,17 € majorés des charges patronales sur cette somme ;
- la fraction de la majoration pour heures supplémentaires considérée comme affectée à la mission. Ce calcul se fait alors en proportion sur la semaine : $\text{taux horaire normal} = 2\,275 / 151,67 = 15$. Taux majoré = 18,75, soit 3,75 de majoration. La part affectée à la mission de défenseur syndical est de : $3,75 \times 0,5 \text{ j.} / 5 \text{ j.} = 0,38 \text{ €}$. Quoique les textes ne le prévoient pas expressément, il est à notre avis probable que le remboursement portera également sur les charges calculées sur cette majoration.

Vous avez un salarié multi-employeur ? Dans ce cas, chaque employeur ayant maintenu le salaire fera sa demande de remboursement. Toutefois, le nombre d'heures remboursées restant plafonné à 10 h/mois pour ce salarié, il est conseillé de faire la demande de remboursement rapidement !

Indemnité de déplacement

À la charge de l'État. Le défenseur syndical bénéficie également d'une indemnité de déplacement pour aller à l'audience (C. trav. art. D 1453-2-14). Son montant sera fixé par arrêté, encore en attente.

Procédure. Le greffe des prud'hommes délivre au défenseur syndical une attestation de présence lors de l'audience : il la joindra à sa demande de remboursement auprès de l'ASP. Vous n'avez donc aucune prise en charge des frais de déplacement à effectuer.

Salariés rémunérés à la commission

Une procédure de remboursement spécifique. Quand le défenseur syndical est rémunéré uniquement à la commission, il doit justifier de ses revenus auprès de l'ASP en produisant une copie de sa déclaration d'impôts et une attestation de revenus que vous lui établirez. On peut donc en déduire que c'est lui qui fait la demande et qui est remboursé directement, sans intervention de l'employeur.

En pratique. La seule déclaration d'impôts possible est celle de l'année précédente. Cela pourrait laisser penser que c'est la rémunération de l'année précédente qui est prise en compte...

Quelles conséquences pour vous ? À notre avis, cette procédure spécifique a 2 conséquences :

- vous ne faites pas de retenue sur sa rémunération : en effet, dans la mesure où il ne « travaille » pas lorsqu'il assure sa mission, ses commissions de la période seront éventuellement réduites ;
- vous n'avez non plus aucune prise en charge à faire au titre de son temps de mission.

Montant de l'indemnité. La rémunération horaire versée par l'ASP pour les heures de mission est égale à 1/1 900 des revenus professionnels déclarés à l'administration fiscale. L'indemnisation est limitée à 10 h/mois (C. trav. art. D 1453-2-12).

La formation du défenseur syndical

Les absences pour formation. L'employeur doit accorder une autorisation d'absence pour formation au défenseur syndical qui la demande. Toutefois, elle est limitée à 2 semaines par période de 4 ans suivant la date de publication de la liste sur laquelle le salarié défenseur syndical est inscrit (C. trav. art. L 1453-7).

Procédure. Le défenseur syndical doit vous informer de son absence pour formation, par tout moyen permettant d'en prouver la date (LRAR ou courriel). La demande doit préciser la date, la durée et les horaires du stage ainsi que le nom de l'établissement ou de l'organisme responsable. Cette information doit vous parvenir :

- au moins 30 jours avant la date prévue pour la formation en cas d'absence de 3 jours ou plus ;
- au moins 15 jours avant dans les autres cas.

À son retour, le salarié vous remettra une attestation de présence au stage.

Réponse de l'employeur. Si l'absence ne dépasse pas 2 semaines tous les 4 ans, vous ne pouvez pas vous y opposer, et ce, même si vous êtes moins de 11.

Maintien de salaire. Les règles prévues pour les actions liées à la formation économique ou syndicale s'appliquent au congé pour formation du défenseur syndical (voir ACP 2/16 « Congé économique et syndical : que faire en paie ? »).

En pratique

À ce jour, nous n'avons aucune précision sur la procédure auprès de l'ASP : le remboursement des heures de défense syndicale n'est pas intégré dans les missions de l'ASP indiquées sur son site, et aucun onglet ne lui est donc dédié pour l'instant.

Dans les établissements d'au moins 11 salariés, la gestion du défenseur syndical en paie se rapproche de celle des représentants du personnel, mais la grande différence est que le « crédit d'heures » vous est remboursé ! Vous devrez pour cela remplir précisément le dossier de remboursement avec le montant des sommes versées. Si vous êtes moins de 11, vous n'avez en revanche aucune obligation d'accorder des heures au salarié.

> CDD/INTÉRIM - RUPTURE

CDD et transaction : attention aux cotisations !

Un employeur rompt un CDD et verse au salarié une indemnité transactionnelle réparant le préjudice, que l'Urssaf soumet à cotisations. Cette solution est validée : la liste de référence des sommes pouvant être exonérées (**CGI, art. 80 duodecies**) ne vise que des cas de rupture de CDI et n'inclut aucune indemnité liée à la rupture du CDD (**Cass. 2^e civ. 06.07.2017 n° 16-17.959**).

À savoir. Une exonération partielle pourrait être tentée : on peut déduire d'une circulaire publiée (**Circ. DSS 14.04.2011, BOSS 5-11**) que seule la part représentée par les salaires dus jusqu'à la fin du contrat serait dans l'assiette des cotisations.

La transaction avec un CDD est soumise à cotisations, au moins pour la part constituée des salaires.

> COTISATIONS - VERSEMENT TRANSPORT

Qui vous restitue un trop payé Transport ?

Rappel. Deux opérations sont à distinguer :

- le remboursement, lorsque l'employeur assure lui-même le logement ou le transport collectif de ses salariés, ou qu'il est situé dans certaines zones ;
- la restitution, qui est le reversement à l'employeur des sommes qu'il a versées à tort (erreur de calcul, etc.).

Qui rembourse le trop payé ? C'est l'Urssaf, car c'est elle qui est chargée du calcul et du recouvrement des cotisations, les autorités organisatrices de transport étant étrangères à ces opérations (**Cass. 2^e civ. 15.06.2017 n° 16-12.551**).

Adressez-vous à l'Urssaf, car votre agglomération ne pourra rien faire pour vous !

> FRAIS PROFESSIONNELS - OBLIGATION

Devez-vous rembourser ses lunettes au salarié ?

Dans cette affaire, le médecin du travail avait prescrit une paire de lunettes supplémentaire à un technicien de maintenance et travaux sur autoroute. Le salarié en demande le remboursement à son employeur. Selon les juges, cette prescription du médecin du travail ne suffit pas à prouver que l'achat de cette 2^e paire répond aux besoins de l'activité professionnelle, condition indispensable au remboursement par l'employeur (**Cass. soc. 05.07.2017 n° 15-29.424**).

Avant de rembourser, vérifiez les conditions précises des dépenses du salarié !

> RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE - COTISATIONS

Retraite supplémentaire : attention à l'ancienneté !

L'exonération d'un régime de retraite supplémentaire n'est possible que si, notamment, il concerne une catégorie objective de salariés. À ce sujet, une condition d'ancienneté est possible, mais celle-ci ne doit pas être continue et/ou appréciée CDD/CDD : cela peut aboutir à exclure les CDD ayant eu des interruptions entre leurs contrats (**Cass. 2^e civ. 15.06.2017 n° 16-18.532**).

Vérifiez si votre contrat n'inclut pas de clause remettant en cause l'exonération !

Directeur de la publication

Renaud Lefebvre

Rédactrice en chef

Fabienne Mille

Responsable de la rédaction

Gérard Glorieux

Collaborations à ce numéro :

M. Florida

Cabinet Pro social

(Conseil et Audit Paie, Marseille)



EDITIONS

FRANCIS LEFEBVRE

ÉDITIONS FRANCIS LEFEBVRE SAS

42, rue de Villiers

92532 Levallois cedex

<http://www.efl.fr>

SAS au capital de 241 608 €

Principal associé : Éditions Lefebvre-Sarrut

Président : Renaud Lefebvre

N° commission paritaire : I 121 T 92518

Dépôt légal : à parution

N° ISSN : 2417-4459

Imprimeur :

Losfeld Communication France SARL

17 rue du Vertuquet

59960 Neuville-en-Ferrain

Service clients :

Tél. : 01 41 05 22 22

Fax. : 01 41 05 22 30

serviceclients@efl.fr

Abonnement annuel 2017 : 173 € TTC

DOM-TOM et étranger, nous consulter

Périodicité : mensuelle

POUR UN ESSAI GRATUIT D' 1 MOISboutique.efl.fr/alertes-conseils-paie.html**POUR METTRE EN PRATIQUE**

Vos modèles, simulateurs, tableaux et outils

abonnes.efl.fr, Alertes & Conseils Paie**POUR ÉLARGIR VOS RECHERCHES**abonnes.efl.fr, Mémento Paie

Aucune partie de la présente lettre ne peut être reproduite sous quelque forme ou de quelque façon que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur. La rédaction veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne sauraient toutefois engager sa responsabilité.