

abonnes.efl.fr

Numéro 8/16

Septembre 2016

Dans ce numéro...

Loi Travail

- Négocier selon la loi Travail ... 1

Congés

- Loi Travail : les principaux thèmes concernés en paie 2

Durée du travail

- Loi Travail : la durée du travail et la paie 4

CPA

- Qu'est-ce que le nouveau compte personnel d'activité ? 6

Inaptitude

- Loi Travail : le régime de l'inaptitude simplifié ! 7

Bulletin de salaire

- Où en est donc le bulletin de salaire ? 7

Cotisations

- Contrôle Urssaf : des « explications » plus claires ! .. 8
- Recouvrement : moins de majorations Urssaf ! 9
- La régularisation annuelle Urssaf supprimée en 2017 ! 9

Avantages en nature

- Supprimer un avantage en nature ? Pas facile... 10

Représentants du personnel

- Payer des heures de délégation « douteuses » ? 11

Durée du travail

- Le logement peut-il rémunérer une astreinte ? 11

Absences

- Maladie : des précisions de la Cour de cassation 12

Frais professionnels

- Domicile-travail : et s'il existe un pied-à-terre ? 12
- Domicile-travail : supprimer des indemnités ? 12

Votre lettre de conseils en ligne

Vos modèles, simulateurs, tableaux et outils...



abonnes.efl.fr, Alertes & Conseils Paie

LOI TRAVAIL - ACCORD D'ENTREPRISE

Négocier selon la loi Travail

Cette loi permet de fixer par accord d'entreprise certaines règles de paie : voyons comment (Loi 2016-1088 08.08.2016).

Le principe. L'accord d'entreprise deviendra progressivement la règle applicable pour mettre en œuvre les principes d'ordre public édictés par la loi, applicables depuis le 10.08.2016. Sauf précision contraire, l'accord est signé pour 5 ans et cesse de produire ses effets à leur issue.

À savoir. Les accords sur la durée du travail, les congés et repos devraient pouvoir s'appliquer dès le 01.01.2017, les autres thèmes d'ici septembre 2019.

L'accord d'entreprise. Il doit être signé avec un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant obtenu plus de 50 % des voix en faveur des syndicats représentatifs aux dernières élections de l'entreprise. Un syndicat ayant eu plus de 30 à 50 % (inclus) des voix peut quand même signer un accord, mais après consultation des salariés et approbation à leur majorité (C. trav. art. L 2232-12).

L'accord interentreprises. Il peut être conclu selon les mêmes modalités, et peut prévoir qu'il prime sur un accord d'entreprise.

Rôle de l'accord de branche. Il peut définir des garanties applicables aux salariés des entreprises d'un même secteur, métier ou forme d'activité (C. trav. art. L 2232-5-1). Un accord d'entreprise ne pourra donc pas être conclu en deçà de ces garanties, et notamment en matière de : salaires minima, classifications, protection sociale complémentaire, contributions à la formation, égalité hommes-femmes et pénibilité.

PAS DE REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ?

Il est alors possible de signer l'accord avec :

- des représentants du personnel ou des salariés mandatés par une organisation syndicale, avec approbation à la majorité des salariés ;
- des représentants du personnel non mandatés, avec transmission à la commission paritaire de branche (et non plus validation).

L'employeur de moins de 50 salariés peut aussi appliquer un accord type proposé par la branche, en y cochant les choix qui lui sont proposés (C. trav. art. L 2232-10-1).

La fin des avantages acquis. La loi Travail met fin à la survie des avantages acquis en cas de dénonciation d'un accord collectif. Jusqu'à présent, en cas de remise en cause d'un accord sans remplacement dans le délai de 15 mois (ou plus si l'accord l'avait prévu), les salariés en conservaient les avantages individuellement acquis. Cette règle ne joue plus : ils ne conservent « automatiquement » que la rémunération moyenne des 12 derniers mois (C. trav. art. L 2261-13).

Vous allez pouvoir modifier certains paramètres de paie dans votre entreprise : voyez vite dans nos autres articles le détail des thèmes sur lesquels il vous est possible de négocier !

Loi Travail : les principaux thèmes concernés en paie

L'accord d'entreprise va désormais pouvoir gérer de nombreux domaines jusque-là réservés à la loi ou à l'accord de branche : durée du travail, jours fériés, congés payés, etc. Voyons les incidences concrètes de cette nouvelle donne (Loi 2016-1088 08.08.2016).

LA DURÉE DU TRAVAIL

C'est l'un des thèmes concernés par la « nouvelle » négociation d'entreprise. Il influence de nombreux sujets en paie, et est donc développé ci-après : **ACP 8/16 « Loi Travail : la durée du travail et la paie »**.

LES CONGÉS PAYÉS

Principes. Ceux concernant le droit aux congés et leur rémunération n'ont pas été modifiés depuis le 10.08.2016, à l'exception des congés supplémentaires pour enfant, désormais aussi accordés aux hommes.

À savoir. Le maintien de l'indemnité compensatrice de congés en cas de faute lourde, déjà applicable depuis le 04.03.2016 suite à la décision du Conseil constitutionnel, est légalisé.

Prise des congés « dès l'embauche ». C'est ce que prévoit la loi Travail, mais dans le respect de la période de prise des congés. En pratique, cela concerne les salariés entrés en cours de période de référence, et signifie :

- que le salarié n'est pas obligé d'attendre la fin de la période d'acquisition des congés pour pouvoir prendre la part de ceux qu'il a déjà acquis ;
- mais qu'il doit quand même attendre que la période de prise des congés soit ouverte.

En pratique. Cela aboutit à rendre obligatoire pour l'employeur la pratique antérieure des congés « anticipés », qu'il ne peut donc plus refuser au salarié entré en cours d'année, sauf nécessités du service et fixation de l'ordre des départs.

Exemple. Période de référence du 01.06.2015 au 31.05.2016 et de prise des congés du 01.05.2016 au 30.04.2017. Salarié entré le 02.01.2016 : auparavant, sauf cas exceptionnel de congés anticipés, il n'aurait pu prendre ses congés qu'à partir du 01.06.2016, c'est-à-dire une fois la période d'acquisition terminée. Avec cette nouvelle règle, le salarié peut prendre les congés acquis dès le 01.05.2016, soit 4 mois x 2,5 = 10 jours ouvrables.

Les modifications. Dès janvier 2017, l'accord d'entreprise va quant à lui pouvoir préciser la période de référence et les modalités de prise des congés, selon le tableau ci-après (les nouveautés sont en gras).

Attention ! La loi instaure la prise en compte de la présence d'un enfant handicapé ou personne âgée dépendante pour l'ordre des congés et la possibilité d'accoler la 5^e semaine aux congés d'été.

Mesure	Ordre public	Accord d'entreprise	À défaut d'accord
Droit à congés	2,5 j. ouvrables/mois, maxi 30 j. Arrondi entier >	Peut prévoir des CP + longs, des j. pour âge/ancienneté/ handicap d'l enfant.	-
Période de référence	Si caisses de CP : 01.05/30.04	Fixe la période	1 ^{er} juin/31 mai
Équivalences	4 semaines ou 24 j = 1 mois	-	-
Assimilation TTE	Liste des absences assimilée (sans changement notable)	Rien de prévu mais devrait pouvoir augmenter les assimilations TTE.	-
Jours enfant, sal. < 21 ans	2 j./enfant, 1 j. si droit ≤ 6 j.	-	-
Jours enfant, sal. > 21 ans	2 j./enfant, 1 j. si droit ≤ 6 j. mais total CP pas > 30 j	-	-
Prise des congés	Dès le début du contrat. Période inclut 01.05/31.10. Report si retour maternité.	Période des congés. Ordre des départs. Délai prévenance de modification.	Période des congés, ordre des départs et délai prévenance (1 mois mini) fixés/employeur.
Fractionnement	12 j. en continu mini, 24 maxi	Période de prise des 12 j. Fixe les règles de fractionnement, sans obligation de jours supplémentaires. Fixe les règles de report (travail annuel).	12 j. entre 1 ^{er} mai et 31 octobre Si solde (hors 5 ^e sem.) = 6 j. : 2 j. en +, si = 3 à 5 j. = 1 j. en +, renoncement du salarié possible.
Indemnité	1/10 ^e rém. ou maintien	-	-

LES JOURS FÉRIÉS

La loi se contente de fixer leur liste (avec insertion des jours d'abolition de l'esclavage dans les DOM), à charge pour l'accord de fixer ceux qui sont chômés. Seul le 1^{er} mai reste légalement obligatoirement chômé et payé. Les principes de rémunération et d'interdiction de récupération d'un jour férié chômé restent d'ordre public.

Mesure	Ordre public	Accord d'entreprise	À défaut d'accord
Jours fériés ordinaires	Liste des jours fériés, et si chômé : non récupérable et rémunéré, y compris pour les saisonniers	Liste des jours fériés chômés	Jours chômés fixés par l'employeur
1 ^{er} mai	Chômé et majoré à 100 %	-	-

LES CONGÉS POUR ÉVÈNEMENT FAMILIAL

Le principe. Ils restent d'ordre public : le congé pour décès passe à 5 j. pour celui d'un enfant, 3 j. pour celui du conjoint, d'un parent, beaux-parents, frère ou sœur. Un congé lié au handicap d'un enfant est aussi créé.

Attention ! Le conjoint est entendu au sens large, donc y compris en cas de Pacs ou concubinage.

Application. L'accord d'entreprise ne peut déroger aux règles légales que dans un sens plus favorable au salarié, selon le tableau ci-après :

Mesure	Ordre public	Accord d'entreprise	À défaut d'accord
Droit à congé	Mariage, Pacs. Mariage d'l enfant. Naissance ou adoption (non cumul. avec congé maternité/adoption). Décès d'l enfant. Décès conjoint, parent, beaux-parents, frère et sœur. Annnonce du handicap d'un enfant ou enfant handicapé.	Fixe la durée (dans le respect des minima applicables à défaut d'accord).	= 4 j. = 1 j. = 3 j. = 5 j. = 3 j. = 2 j.
Rémunération	Payé et assimilé à TTE pour la durée des CP.	-	-

LES AUTRES CONGÉS

Ils sont désormais regroupés par thèmes, et réécrits en 3 niveaux, avec de grands pans ouverts à la négociation (leurs modalités pourront donc devenir moins favorables que les dispositions actuelles) :

- les congés liés la vie personnelle (congé de solidarité familiale, de proche aidant et sabbatique) ;
- le congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- les congés liés à un engagement (congé de formation économique et sociale et formation syndicale, congé mutualiste de formation, de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen, etc.). Ces derniers ne sont pas détaillés dans notre tableau ci-après.

Mesure	Ordre public	Accord d'entreprise	À défaut d'accord
Solidarité familiale (pronostic vital engagé ou fin de vie)	Droit pour ascendant, descendant, frère/sœur ou proche hébergé. Initiative salarié, sans délai si urgence, droits liés à l'anc. conservés.	Durée maxi, nombre de renouvel., fractionnement ou temps partiel, délais d'information.	3 mois maxi, 1 renouvel., délais et fractionnement/décret.
Proche aidant (perte autonomie handicap)	Droit idem solidarité + ceux du conjoint, collatéraux. Anc. mini et durée maxi 1 an, sans délai si urgence , fin anticipée possible.	Durée maxi, nombre de renouvel., délais d'information et préavis.	3 mois maxi, renouvel. dans la limite d'1 an, délais et modalités/décret.
Sabbatique	Droit si 6 ans d'activité, possibilité de refuser si effectif < 300 et de reporter de 9 mois si < 300 .	Anc. mini. Durée et renouvel. Délais. Report de CP.	Anc. mini 36 mois, congé de 6 à 11 mois, délais et refus/décret. Report CP : ceux > 24 j. pendant 6 ans et ind. compensatrice lors du congé. Si renonciation au congé, CP reportés ajoutés à ceux de l'année.
Création d'entreprise	Droit congé ou tps partiel, possibilité de refus et report idem sabbatique.		Anc. mini 24 mois, maxi 1 an + prolongation 1 an, délais et refus/décret. Report CP idem sabbatique.

Les principaux changements à noter depuis le 10.08.2016 : l'augmentation des congés pour décès et les CP pour enfants, à accorder aux pères. Pour le reste, vous pourrez désormais négocier la période de référence des congés, et la calquer sur l'année civile !

Loi Travail : la durée du travail et la paie

Certaines mesures vont influencer directement la paie, en lien notamment avec la durée du travail. Voici sous forme de tableau, et avec indication de ce que peut faire un accord d'entreprise, celles liées aux heures sup., astreintes, forfaits, travail de nuit et temps partiel.

LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

Elle reste de 35 h/semaine. C'est toujours cette durée qui déclenche les heures supplémentaires, sauf durée conventionnelle inférieure. La définition légale du travail effectif (TTE) n'est pas modifiée : c'est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et soumis à ses directives, sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. À noter aussi, la possibilité d'aménager le temps de travail sur 3 ans.

Mesure	Ordre public	Accord d'entreprise	À défaut d'accord
Durées maximales	10 h/j. sauf urgence ou dérogation adm. 48 h (sauf déro. adm. 60 h.) ou 44 h/sem. sur 12 sem. consécutives.	12 h. si surcroît ou organisation. 46 h au lieu 44 h sur 12 sem. consécutives.	Si urgence ou surcroît exceptionnel 46 h au lieu 44 h sur 12 sem. consécutives/autorité adm. + avis CE/DP.
Pause	Durée mini : 20 mn toutes les 6 h. TTE si critère rempli.	Peut fixer une durée de pause > Peut prévoir une rémunération même si ≠ TTE.	- Le contrat peut prévoir une rémunération même si ≠ TTE.
Habillage/déshabillage	Contrepartie en temps ou argent si obligation sur le lieu de travail.	Prévoit soit assimilation à du TTE, soit une contrepartie.	Le contrat assimile à du TTE ou prévoit une contrepartie.
Trajet domicile/travail	TTE si inclus dans l'horaire de travail. Contrepartie en temps ou argent si > au temps « normal » de trajet ; possible aussi si temps allongé pour 1 salarié handicapé.	Prévoit une contrepartie quand il dépasse le temps « normal » de trajet.	La contrepartie est fixée par l'employeur après avis CE/DP.

Astreintes. C'est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail ni à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, est en mesure d'intervenir pour accomplir un travail. Seule la durée de l'intervention éventuelle est du TTE.

Attention ! Du fait du développement des moyens de communications, le salarié n'est plus obligé d'être à son domicile.

Mesure	Ordre public	Accord d'entreprise	À défaut d'accord
Rémunération	Contrepartie en repos ou argent. Délai de prévenance raisonnable.	Peut mettre en place et organiser les astreintes. Fixe la contrepartie en repos ou argent. Fixe le délai de prévenance..	Mise en place, organisation et compensation fixées/employeur (avis CE ou DP, info insp. du trav.). Délai = 15 j.
Prise en compte	= repos pour repos quot. et hebdo.	-	-

Équivalences. Elles peuvent désormais être mises en place par accord de branche étendu (sans confirmation par décret), et à défaut par décret. Ils doivent fixer la rémunération des périodes d'inaction.

Heures supplémentaires. La majoration pourra désormais être fixée par accord d'entreprise (10 % mini).

Mesure	Ordre public	Accord d'entreprise	À défaut d'accord
Définition h. sup	> 35 h	-	-
Décompte	Par semaine	Déf. de la semaine (7 j. consécutifs)	Lundi 0 h à dimanche 24 h
Majoration h. sup	10 % mini, mensual. possible	Taux, mais mini 10 %	25 % 8 premières h, 50 % au-delà
Contingent	Obligatoire	Nombre d'h sup.	220 h et avis CE/DP 1 fois/an
Imputation contingent	h > 35 h sauf travaux urgents ou repos équivalent	-	-
Accomplissement h > conting.	Avis CE/DP	Conditions, modalités	Décret, avis CE/DP 1 fois/an
Repos remplacement équivalent	Peut remplacer la maj.	Mise en place et modalités	Mise en place par l'employeur
Repos compensateur	h > contingent	Taux mini 50 % entr. ≤ 20, sinon 100 % Modalités de prise Instauration possible pour h ≤ conting.	Taux : 50 % entr ≤ 20, sinon 100 % ; modalités/décret

CONVENTIONS DE FORFAIT

Le forfait annuel nécessite toujours un accord collectif, et le forfait jours, un nouveau droit à déconnexion.

Mesure	Ordre public	Accord d'entreprise	À défaut d'accord
Hebdo, mensuel en heures	Accord du salarié + contrat écrit. Rémunération inclut les h sup majorées.	-	-
Annuel en heures	Accord du salarié + contrat écrit + prévu par accord entreprise, établissement ou branche. Cadres sans horaire collectif, salariés autonomes. Rémunération inclut les h sup majorées.	Mise en place : catégories concernées, période de référence , nombre d'h, gestion des absences .	-
Annuel en jours	Accord du salarié + contrat écrit + prévu par accord entreprise, établissement ou branche. Cadres autonomes sans horaire collect., salariés autonomes sans horaire défini 218 j. maxi. Rémunération en rapport avec les sujétions. Possibilité de renoncer, pour chaque année à des jours de repos, avec majoration de 10 %.	Mise en place : catégories concernées, période de référence , nombre de j. (218 maxi), gestion absences , suivi travail, droit à déconnexion . Nbre de j. travaillés. maxi et cadre du renoncement annuel à des j. de repos.	Doc de contrôle des j. et 1/2 j. travaillés. Suivi travail 1 fois/an. Droit à déconnexion fixé/ employeur. 235 j. de travail maxi.

TRAVAIL DE NUIT ET SOIRÉE

La recodification est faite à droit constant, les règles instaurées pour le travail de soirée perdurent.

Mesure	Ordre public	Accord d'entreprise	À défaut d'accord
Déf. travail de nuit	9 h consécutives incluant 24 h/5 h (sauf presse, cinéma, etc. = 7 h et non 9 et sauf zones touristiques si débute après 22 h : 7 h incluant 24 h/7 h) Début = au + tôt 21 h et fin au + tard = 7 h.	Mise en place, définition de la période de nuit, conditions de travail, pauses, prise en compte du transport et garde d'enfants.	Entre 21 h et 6 h (7 h pour presse, cinéma, etc.). Autorisation par inspecteur du travail après échec des négociations.
Travailleur de nuit	Volontaire. 3 h de nuit au - 2 fois/sem. ou selon accord d'entr. 8 h maxi/nuit et 40 h/sem. sur 12 sem.	Définition du travailleur de nuit. Dépassement durée maximale quotidienne.	270 h sur 12 mois.
Rem. travail de nuit	Contrepartie en repos ou argent.	Contrepartie en repos ou argent.	-
Travail en soirée (vente au détail dans les zones touristiques)	Entre 21 h et début du travail de nuit. Volontaire (y compris entre 21 h et minuit). Majoré de 100 % + repos de 100 %. Comptent pour déterminer si travailleur de nuit.	Mise en place entre 21 h et minuit. Contrepartie en moyens de transport et garde d'enfants.	Impossible.

TEMPS PARTIEL

Temps partiel et heures complémentaires. Là encore, la réécriture est faite à droit constant.

Mesure	Ordre public	Accord d'entreprise	À défaut d'accord
Définition	< durée légale (35, 151,67 ou 1 607 h), ou conv. <	-	-
Durée minimale	Fixée par accord de branche étendu.	-	24 h/sem, 104 h/mois (ou annuel).
Égalité de traitement avec tps plein	Rémunération, ancienneté, période d'essai, IL proportionnelle.	-	-
H. complém. maximales	Sans atteindre le temps plein.	Jusqu'à 1/3 h. contract.	10 % de la durée contractuelle.
Maj. h. complém.	Obligatoire. Accord de branche : taux au moins 10 %.	-	10 % jusqu'au 1/10 ^e et 25 % entre 1/10 ^e et 1/3.
Avenant complément d'heures	Prévu par accord de branche étendu qui fixe : modalités, nombre d'avenants (maxi 8/an) et taux de majoration facultatif. h. au-delà avenant : majoration mini = 25 %.	-	-
Modification du contrat	Si horaire moyen de 12 sem., ou 12 sem. sur 15 dépasse de 2 h la durée contractuelle.	-	-

À noter surtout, au 01.01.2017, la possibilité de fixer par accord d'entreprise, sans respect du taux fixé de la branche, la majoration des heures supplémentaires. Le forfait jours nécessite en revanche un suivi accru de la charge de travail du salarié, qui doit notamment désormais bénéficier d'un droit à déconnexion !

Qu'est-ce que le nouveau compte personnel d'activité ?

La loi Travail précise le contenu du compte personnel d'activité dont le principe est issu de la loi sur le dialogue social d'août 2015. Ce compte sera comme prévu mis en place à compter du 01.01.2017. Mais pour qui et comment (Loi 2016-1088 08.08.2016) ?

DÉFINITION

Objectifs. Le fait que certains droits du salarié soient attachés à l'entreprise peut le dissuader de toute mobilité. Le CPA lui permet de regrouper et conserver ses droits, renforcer son autonomie et faciliter sa mobilité (C. trav. art. L 5151-1 s.).

Composition. Le CPA inclut le compte personnel de formation (CPF) et pénibilité, existant déjà, et un nouveau compte « engagement citoyen ».

MISE EN PLACE

Personnes visées. Il s'agit de toute personne d'au moins 16 ans (15 ans si apprenti), salariée en poste, à la recherche d'un emploi, ou handicapée et en centre d'aide par le travail. Celles hors de ces catégories ont droit au CPA comme les retraités.

Même en retraite. Le compte reste ouvert lorsque les droits à la retraite ont été liquidés, mais il est limité aux heures liées aux activités bénévoles ou de volontariat (compte engagement citoyen).

LE CPF

Rappels. Il est alimenté à raison de 24 h/an jusqu'à 120 h, puis 12 h/an, dans la limite de 150 h. Si un salarié n'a pas assez d'heures pour sa formation, des abondements sont possibles, par l'employeur, l'OPCA, l'État, les régions et Pôle emploi.

Nouveautés. Ce sont essentiellement :

- la possibilité d'augmenter les droits des temps partiels et saisonniers ;
- l'abondement, qui peut se faire par d'autres organismes, et notamment les mairies ;
- les formations éligibles, étendues à l'évaluation des compétences et au bilan compétences.

Validation des acquis de l'expérience (VAE). Le salarié peut demander 24 h de temps de travail (plus pour certains) pour en bénéficier. Désormais, 1 an d'activité suffit, et les salariés en CDD y ont droit même sans avoir 24 mois d'ancienneté.

L'ENGAGEMENT CITOYEN

Un nouveau compte. Le salarié y inscrit ses activités bénévoles ou de volontariat :

- volontariat dans l'armée, service civique, réserves militaires, etc. ;
- périodes de maître d'apprentissage ;
- bénévolat à la direction d'une association d'intérêt général, inscrite sur une liste à paraître.

Utilisation. Ces activités génèrent des heures de formation par tranches de 20 h, (60 h maxi), qui seront financées par l'État ou la commune. L'employeur peut aussi accorder au salarié des jours de congés payés pour l'exercice de ces activités.

À savoir. Le nombre d'heures donnant lieu à 20 h de formation sera fixé par décret.

UTILISATION DU CPA

Formalités. À l'exception du compte pénibilité qui reste géré par la Cnamts, c'est la Caisse des dépôts et consignations qui gère le compte, comme pour le CPF actuel. Le salarié dispose de services d'information sur son compte et sur son utilisation.

Conséquences pour vous. C'est le salarié qui choisit comment utiliser son compte, vous ne pouvez rien lui imposer. Lors de l'entretien professionnel, vous devez aussi informer le salarié des possibilités de VAE.

Attention ! Le CPA sert aussi à héberger le bulletin de paie électronique.

C'est plutôt le salarié qui sera directement concerné par le CPA au 01.01.2017. De votre côté, vous lui devez certaines informations et avez la possibilité d'abonder son compte, qu'il s'agisse de formation ou de congés pour l'exercice de ses activités associatives et citoyennes.

INAPTITUDE - LOI TRAVAIL

| *Actualité***Loi Travail : le régime de l'inaptitude simplifié !**

Depuis le 10.08.2016, la notion d'inaptitude et sa procédure sont modifiées pour simplifier leur gestion dans l'entreprise (Loi 2016-1088 08.08.2016). Voici les modifications principales.

UNE NOUVELLE DÉFINITION

Définition. C'est le constat, du médecin du travail, qu'aucune mesure d'adaptation, aménagement, ou transformation du poste n'est possible, alors que l'état du salarié nécessite un changement de poste.

Procédure. Le médecin fait une étude de poste, échange avec l'employeur et le salarié, et constate l'inaptitude le cas échéant. Il rend un avis écrit, avec des indications sur un possible reclassement, ou les possibilités de formation. L'employeur doit respecter ces préconisations ou justifier les motifs de son refus auprès du salarié et du médecin (C. trav. art. L 4624-4 s.). Le médecin peut aussi, quel que soit le motif de l'inaptitude et le type de contrat,

dispenser l'employeur de tout reclassement.

En pratique. L'obligation de 2 avis est supprimée, mais vous devez encore organiser la visite de reprise si le salarié était en arrêt. Une contestation de l'avis d'inaptitude passe désormais par la demande d'un médecin expert auprès du conseil de prud'hommes.

RECLASSEMENT

Que le salarié soit ou non en arrêt de travail lors du constat d'inaptitude, il doit être reclassé si le médecin le prévoit. Mais il suffit désormais à l'employeur de proposer un poste conforme aux préconisations du médecin, après consultation des représentants du personnel, pour respecter son obligation, et ce, même si le salarié refuse le poste.

Pas de modification directe en paie, mais la simplification de la procédure pourra réduire les délais et aura donc des incidences indirectes sur les coûts.

BULLETIN DE SALAIRE - PRÉSENTATION

| *À prévoir...***Où en est donc le bulletin de salaire ?**

Simplification, bulletin électronique, retenue à la source... Différents textes ou projets participent à sa réforme. Le point sur les étapes de ces évolutions...

NOUVEAU BULLETIN SIMPLIFIÉ

Le bulletin simplifié, tel que nous vous l'avons détaillé dans ACP 4/16 « Le nouveau bulletin », devra être en place :

- au 01.01.2017 à partir de 300 salariés ;
- au 01.01.2018, pour les moins de 300 salariés.

BULLETIN ÉLECTRONIQUE

Actuellement. L'employeur peut l'utiliser s'il a eu l'accord de chaque salarié.

Au 01.01.2017. Le principe sera inversé : vous pourrez utiliser le bulletin électronique, sauf si le salarié s'y oppose. Vous devrez en assurer l'intégrité,

mais aussi la sécurité et la disponibilité, notamment sur le compte personnel d'activité.

Conseil. Si vous souhaitez l'utiliser, prévoyez une procédure préalable d'information des salariés, avec possibilité pour eux de s'y opposer.

RETENUE À LA SOURCE

Elle est prévue pour janvier 2018, et serait dans la loi de finances pour 2017.

Elle nécessite une nouvelle modification des textes sur le bulletin de salaire et sur la DSN, puisque c'est elle qui sera utilisée pour la transmission des taux d'imposition.

Janvier 2017 pour le bulletin simplifié dès 300 salariés et le bulletin électronique « généralisé ». Et 2018 pour les autres, ainsi que pour la retenue à la source !

Contrôle Urssaf : des « explications » plus claires !

Le déroulement du contrôle a été aménagé pour ceux engagés depuis le 11.07.2016. Détails et conséquences pratiques de ces modifications, qui intègrent très souvent la jurisprudence récente de la Cour de cassation (Décret 2016-941 08.07.2016).

DÉROULEMENT DU CONTRÔLE

Avis préalable. Sauf travail dissimulé, il est envoyé 15 jours avant le contrôle, et ce délai est désormais obligatoire. Il vaut pour tout établissement de la personne contrôlée et est adressé (CSS art. R 243-59) :

- au représentant légal de la personne morale, à l'adresse de son siège ou établissement principal ;
- ou au domicile ou à l'adresse professionnelle s'il s'agit d'une personne physique.

Attention ! Les règles applicables en cas de versement en lieu unique ne sont pas modifiées, l'avis doit être envoyé à l'établissement « redevable ».

Les documents. L'agent peut solliciter un classement lui convenant. S'ils sont informatisés, il peut demander à faire des traitements automatisés, ainsi qu'une personne compétente. L'employeur a 15 jours pour s'y opposer par écrit mais doit alors faire les traitements lui-même ou fournir une copie électronique des fichiers (CSS art. R 243-59-1).

L'échantillonnage. L'agent ne communique plus à l'employeur tous les éléments de méthode utilisés, seulement l'adresse électronique où il peut les consulter. Il peut alors faire des observations, orales ou écrites, auxquelles l'agent doit répondre (par écrit si sa demande est écrite).

ET POUR LES TPE

Contrôle sur pièces. À compter du 01.01.2017, il concernera les employeurs de moins de 11 salariés (au lieu de 9 au plus). Il peut être transformé en contrôle sur place, sans envoi d'avis.

Les moins de 10. Si le contrôle (même en cours le 11.07.2016) n'est pas terminé dans le délai de 3 mois, l'Urssaf indique par LRAR les manquements constatés et aucun autre contrôle ne pourra être fait sur la période (CSS art. R 243-59-6).

LETTRÉ D'OBSERVATIONS

Contenu. Elle ne comporte plus désormais aucune référence à la bonne foi de l'employeur, mais les

observations sont motivées par chef de redressement (assiettes correspondantes, mode de calcul, redressements et majorations envisagés).

La réponse de l'employeur. Si l'employeur répond avant la fin du délai de 30 jours dont il dispose, l'agent doit répondre à chaque élément, de façon motivée, en détaillant, par motif de redressement, les montants qui ne sont pas retenus et les redressements qui restent envisagés.

FIN DU CONTRÔLE

Le p.-v. Après les différents échanges, l'agent établit le p.-v. de contrôle et le transmet à l'Urssaf, avec : les observations (même si elles ne donnent lieu qu'à demande de mise en conformité), la réponse de l'employeur, puis de l'Urssaf.

La taxation forfaitaire. Peu de changement, mais elle peut s'appuyer sur « tout moyen d'estimation probant permettant le chiffrage » (CC applicable, salaires de la profession ou de la région, etc.).

Un crédit ? L'Urssaf doit alors vous informer que vous serez remboursé dans les 4 mois.

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE VALOIR

La Charte du cotisant. Son existence et son adresse Internet sont indiquées dans l'avis de passage, et elle sera opposable à l'Urssaf à compter du 01.01.2017.

Un précédent contrôle sans observations. Même pour un contrôle en cours au 11.07.2016, il ne peut y avoir de redressement, si la situation avait déjà été étudiée lors du précédent contrôle et que les circonstances de droit et de fait n'ont pas changé depuis (CSS art. R 243-59-7).

Les circulaires. Une circulaire ou instruction peut être invoquée par le cotisant, par LRAR, mais depuis le 11.07.2016, seulement tant que les sommes en recouvrement ne sont pas définitives. L'Urssaf indique alors, dans les 2 mois, également par LRAR, les montants annulés et/ou maintenus pour chaque chef de redressement (CSS art. R 243-59-8).

 **Élargir la recherche : Mémento paie, n° 3215 s.**

S'il instaure plus de clarté dans la communication avec l'Urssaf et dans le détail des redressements, le décret limite aussi certains moyens de défense, et notamment le temps durant lequel une circulaire peut être invoquée...

COTISATIONS - CONTRÔLE URSSAF

| **Actualité****Recouvrement : moins de majorations Urssaf !**

Contenu de la mise en demeure plus précis, tolérance accrue pour les majorations de retard : voici quelques mesures favorables aux cotisants... (Décret 2016-941 08.07.2016).

LA MISE EN DEMEURE

Elle indique : cause, nature, montant et période des sommes réclamées. S'y ajouteront en 2017, les majorations et pénalités, et après un contrôle :

- les périodes annuelles contrôlées, les montants notifiés par la lettre d'observations, corrigés après les échanges employeur/Urssaf ;
- la référence et les dates de la lettre d'observations et du dernier courrier de l'Urssaf.

LA COMMISSION DE RECOURS AMIABLE

Dès le 01.01.2017, vous aurez 2 mois (au lieu d'1) pour saisir la CRA, quelle que soit la réclamation. S'il s'agit d'un redressement, elle devra alors détailler par motif de redressement les sommes remises ou non, et indiquer les recours possibles.

LES MAJORATIONS

Régularisation « rapide ». Dès 2017, une erreur régularisée à l'échéance qui suit ne générera pas de majorations s'il ne s'agit pas d'erreurs répétées ou d'oubli de salariés et qu'elle ne dépasse pas 5 % des cotisations initiales (CSS art. R 243-10).

Majoration de 0,4 % par mois de retard. En 2017, elle pourra être remise en cas d'événements ayant un caractère irrésistible et extérieur (au lieu de « cas exceptionnels ou force majeure »).

À savoir. La notion de bonne foi pour obtenir la remise de toute majoration est supprimée depuis le 11.07.2016 (CSS art. R 243-20).

On peut saluer le « droit à l'erreur » en cas de régularisation sur la paie suivante, et la fin de l'obligation de prouver sa bonne foi !

COTISATIONS - PLAFOND

| **Actualité****La régularisation annuelle Urssaf supprimée en 2017 !**

Du fait de la mise en place de la DSN, la régularisation annuelle du PASS sera supprimée dès l'année 2017. Explications et conséquences (Décret 2016-941 08.07.2016).

ACTUELLEMENT

Le plafond SS est un plafond annuel. Pour autant, les employeurs peuvent choisir :

- de faire une régularisation progressive, en recalculant le plafond annuel à chaque paie et en régularisant les cotisations plafonnées ;
- de régulariser en fin d'année (ou lors du départ).

En pratique. La régularisation du PASS donne lieu au 31 janvier N+1 au tableau récapitulatif et au versement régularisateur.

À COMPTER DU 01.01.2017

La règle. Toute erreur constatée se régularise à l'échéance déclarative suivante, et donne lieu au

versement complémentaire ou à la déduction des cotisations correspondantes (CSS art. R 243-10).

À savoir. Vous pouvez demander le remboursement des cotisations plutôt que leur déduction.

En pratique. Cela aboutit à supprimer la possibilité de ne pas régulariser les cotisations plafonnées à chaque paie, et donc, la régularisation annuelle admise jusque-là.

Sans majorations. La règle générale d'absence de majorations en cas de régularisation sur la paie suivante, sous les conditions citées ci-avant (ACP 8/16 « Recouvrement : moins de majorations Urssaf ! »), s'applique à la régularisation progressive du plafond.

La régularisation progressive était souvent appliquée, mais sera obligatoire. Prévus pour l'Urssaf, elle concernera en pratique toute cotisation plafonnée !

AVANTAGES EN NATURE - SUPPRESSION

Supprimer un avantage en nature ? Pas facile...

Soit parce que ses/leurs conditions de travail ont changé, soit parce que vous avez besoin de réduire les coûts de personnel, vous souhaitez supprimer l'avantage en nature dont bénéficient un ou plusieurs salarié. Mais est-ce vraiment possible ?

RAPPELS

Un élément de rémunération. Une partie de la rémunération peut être versée sous forme d'avantage en nature (AN). Elle n'en a pas moins le caractère de salaire, soumis à cotisations et à impôt, avec des règles particulières d'évaluation.

Attention ! L'avantage en nature figure obligatoirement sur le bulletin de paie.

De nature diverse. Selon l'activité et le poste occupé, les avantages seront différents. Les plus fréquents sont : logement, nourriture, véhicule et désormais souvent, matériel lié aux nouvelles technologies (téléphone, tablette, etc.).

CARACTÈRE OBLIGATOIRE

S'il est prévu, l'AN est obligatoire. La possibilité et la façon de le supprimer dépendent de son origine.

Le contrat de travail. Si l'AN figure dans le contrat, vous ne pouvez le supprimer qu'en modifiant le contrat : sinon, vous ne respectez pas votre obligation et pouvez devoir des dommages et intérêts (**Cass. soc. 07.03.2012 n° 10-19143**).

Il s'agit donc d'une modification du contrat, nécessitant obligatoirement l'accord du salarié. S'il refuse, vous devez continuer à lui fournir l'avantage. Si la raison est économique, vous devez laisser au salarié un minimum d'1 mois pour vous répondre (15 jours seulement en cas de redressement ou liquidation judiciaire).

En pratique. Lettre recommandée et entretien sont conseillés. Si le salarié est d'accord, vous signez alors avec lui un avenant à son contrat.

La CC. Elle peut prévoir elle-même des avantages en nature pour certaines catégories de salariés. Elle fixe en général aussi leur évaluation. Dans ce cas,

l'avantage est directement lié à la CC et ne peut être supprimé que si :

- vous dénoncez la CC : mais attention, ça n'est pas possible pour une convention de branche ;
- la CC est modifiée et l'avantage supprimé.

À savoir. Dans ce dernier cas, si vous souhaitez maintenir l'avantage, vous pouvez bien sûr le faire !

Un usage. Si l'avantage en nature provient d'un usage, vous ne pouvez le supprimer qu'en dénonçant l'usage. Il faut donc respecter cette procédure : information des représentants du personnel s'il y en a, puis information individuelle des salariés concernés (**Cass. soc. 28.01.2015 n° 13-24.242**), avec un délai de préavis.

PLUSIEURS SOURCES ?

Dans certains cas, l'avantage prévu par exemple par la CC est repris expressément dans le contrat. Dans ce cas, vous devez tenir compte de ces 2 éléments. Même si l'avantage est supprimé dans la CC, vous restez quand même tenu de le verser du fait du contrat de travail.

Conseil. Il peut être prudent de ne pas démultiplier les sources de l'avantage en nature... S'il est prévu par la CC ou un usage, il vaut mieux ne pas le reprendre dans le contrat de travail. Et si vous le faites figurer dans le contrat, il est souhaitable de bien définir ses conditions concrètes d'attribution : en cas de modification des conditions de travail ne correspondant plus aux critères prévus, il vous sera plus facile de le supprimer.

ET LA MODIFICATION ?

A priori, la modification de l'avantage en nature (ex. voiture moins puissante, téléphone de moindre valeur, etc.) est soumise au même régime. Cela équivaut en effet à la diminution d'un élément de la rémunération, même s'il est en nature. Et même en accordant un avantage financier en contrepartie, vous devez obtenir l'accord du salarié.

C'est l'avantage en nature découlant d'un usage qui est le plus facile à supprimer. Sinon, vous devrez obtenir l'accord du salarié s'il figure dans son contrat de travail, et s'il est prévu par votre convention de branche, vous ne pouvez pas le supprimer.

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL - HEURES DE DÉLÉGATION

Payer des heures de délégation « douteuses » ?

Un représentant du personnel peut prendre des heures de délégation en dehors de son horaire de travail. Est-ce une raison pour retarder leur paiement ?

LE CRÉDIT D'HEURES

Objet. Les représentants du personnel disposent d'un crédit d'heures, rémunérées comme du travail, pour exercer leur mandat. En cas de besoin, elles peuvent être prises en dehors de leur horaire habituel de travail.

Présumé « bien utilisé ». Les heures incluses dans le crédit d'heures sont considérées par principe comme utilisées conformément à leur objet.

Mais contestable. Si vous avez un doute sur l'utilisation des heures, il vous est possible de contester leur utilisation devant le juge.

Il faut payer avant d'agir, les juges le confirment. Mais rien ne vous empêche ensuite de contester l'utilisation des heures pour en obtenir le remboursement.

TOUJOURS PAYÉ !

À l'échéance de la paie. Les heures de délégation incluses dans le crédit d'heures doivent toujours être payées à l'échéance normale de la paie.

Avec possibilité de remboursement. C'est seulement après les avoir payées que vous pouvez en contester le bien-fondé et aller en justice. Si votre demande est justifiée, vous pourrez en obtenir le remboursement (**Cass. soc. 19.05.2016 n° 14-26.967**).

Conseil. Il s'agit d'un remboursement par le salarié : vous ne pourrez pas retenir cette somme directement sur le bulletin du salarié.

DURÉE DU TRAVAIL - ASTREINTES

| Jurisprudence

Le logement peut-il rémunérer une astreinte ?

Le temps « d'attente » pendant une astreinte doit donner lieu à une contrepartie pour le salarié. Mais avez-vous toute liberté pour la fixer ?

RAPPELS

Le salarié est prêt à intervenir. Même s'il n'est pas sur son lieu de travail, il doit être joignable et en mesure de s'y rendre en cas de besoin.

À savoir. Depuis le 10.08.2016 (loi Travail), le salarié n'est plus obligé d'être chez lui ou à proximité lorsqu'il est d'astreinte.

Le temps de travail. Seules les périodes où le salarié est appelé et intervient effectivement sont considérées comme du temps de travail. Si sa durée de travail de la semaine a déjà été effectuée, il peut même s'agir d'heures supplémentaires. Ces temps sont donc payés comme du temps de travail.

LA RÉMUNÉRATION

Une contrepartie. Le temps où le salarié est prêt à intervenir doit faire l'objet d'une compensation fixée lors de la mise en place de l'astreinte.

Qui peut être un logement. L'occupation gratuite d'un logement de fonction peut constituer la contrepartie de l'astreinte. Mais attention, ce doit être prévu et figurer expressément dans la CC ou le contrat de travail (**Cass. soc. 13.04.2016 n° 14-23.306**).

Attention ! Le logement ne couvre en aucun cas le paiement des temps d'intervention ! Voyez aussi ci-avant les incidences de la loi Travail sur la fixation de la contrepartie à compter du 01.01.2017, **ACP 8/16 « Loi Travail : la durée du travail et la paie »**.

La contrepartie du temps d'attente pendant une astreinte peut être un logement gratuit, mais seulement si la CC ou le contrat le prévoient.

■ ABSENCES - MALADIE

Maladie : des précisions de la Cour de cassation

Indemnisation par la Sécurité sociale. Sauf CC contraire, l'indemnisation complémentaire par l'employeur est en principe liée à la perception par le salarié des IJSS. Il est donc important pour vous de connaître sa situation sur ce plan. À cet égard, il a été précisé que :

- la prolongation d'un arrêt de travail doit être faite par le médecin qui a prescrit l'arrêt initial ou son remplaçant, un spécialiste consulté à sa demande, ou l'hôpital en cas d'hospitalisation, et que cette indication doit figurer sur la prolongation (Cass. 2^e civ. 16.06.2016 n° 15-19.443) ;
- le salarié doit informer sa caisse de sa prolongation en temps utile pour ne pas perdre son droit aux IJSS (Cass. 2^e civ. 07.07.2016 n° 15-50.074) ;
- un avis du service du contrôle médical estimant que l'arrêt de travail d'un assuré n'est plus justifié s'impose à la caisse, et celle-ci doit suspendre les IJSS (Cass. 2^e civ. 07.07.2016 n° 14-13.805).

Délai de carence. Si la CC ne prévoit pas de délai spécifique, le délai de carence de 3 jours des IJSS ne s'applique pas à l'indemnisation conventionnelle : il faut alors indemniser l'arrêt dès le 1^{er} jour (Cass. soc. 07.07.2016 n° 15-21.004).

↳ *Pensez à vérifier que le salarié a bien droit à ses IJSS : dans le cas contraire, vous êtes libéré de votre obligation d'indemnisation complémentaire !*

■ FRAIS PROFESSIONNELS - DÉPLACEMENTS

Domicile-travail : et s'il existe un pied-à-terre ?

Travail dans une autre ville. Certains salariés travaillent dans une ville autre que celle de leur habitation familiale, et prennent un pied-à-terre dans la ville où ils travaillent.

Le trajet à prendre en compte. L'obligation de prise en charge d'une partie des frais s'applique alors au trajet « pied-à-terre/travail ». L'employeur n'a pas à participer à l'abonnement transport permettant au salarié de rejoindre son domicile familial le week-end et pendant ses congés payés (Cass. soc. 22.06.2006 n° 15-15.986).

↳ *Les juges peuvent estimer que le domicile habituel du salarié est celui où il passe le plus de temps, même si ce n'est ni son domicile fiscal, ni son domicile familial !*

Domicile-travail : supprimer des indemnités ?

Un employeur veut supprimer les indemnités kilométriques entre le domicile et les lieux de travail (différents du siège) qu'il versait au salarié. La Cour de cassation juge que c'est impossible si les conditions de travail restent les mêmes (Cass. soc. 08.06.2016 n° 14-22.740).

↳ *L'employeur qui choisit d'indemniser des frais domicile-travail ne peut cesser de le faire sans justifier d'un changement des conditions de travail du salarié.*

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
42, rue de Villiers
92532 Levallois cedex
<http://www.eff.fr>

SAS au capital de 241 608 €
Principal associé : Éditions Lefebvre-Sarrut
Président : Renaud Lefebvre

N° commission paritaire : en cours
Dépôt légal : à parution
N° ISSN : 2417-4459

Imprimeur :
Losfeld Communication France SARL
18 rue du Parc - BP 40128
59564 La Madeleine Cedex
RSC Lille 422 296 061 00027

Service clients :
Tél. : 01 41 05 22 22
Fax. : 01 41 05 22 30
serviceclients@eff.fr

Abonnement annuel : 168 € TTC
DOM-TOM et étranger, nous consulter
Périodicité : mensuelle

POUR METTRE EN PRATIQUE

Votre lettre de conseils en ligne
Vos modèles, simulateurs, tableaux et outils
abonnes.eff.fr, Alertes & Conseils Paie

POUR ÉLARGIR VOS RECHERCHES

abonnes.eff.fr, Mémento Paie