



POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE



Membre indépendant de Baker Tilly France
et de Baker Tilly International

Chers lecteurs,

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

A la une :

DSN Phase 3 : Les difficultés pratiques.
Carte professionnelle BTP : calendrier de mise en œuvre.
Mise en œuvre de la Loi Travail : décrets d'application

- Suivi médical ;
- Inaptitude ;
- Dématérialisation du bulletin de paie ;
- Report de l'âge limite pour les contrats d'apprentissage.

Aide financière pour les apprentis de moins de 21 ans.
Parité hommes – femmes pour les élections professionnelles.
Retenue à la source.

La jurisprudence en bref :

Test salivaire.
Prime instaurée par usage.
Maternité et licenciement économique.
Entretien annuel et fonctions électives.

Quelques chiffres utiles

Le Pôle Social.



N°46
AVRIL 2017

LA UNE

DEPLOIEMENT DE LA DSN : L'ENVERS DU DECOR !

La Déclaration Sociale Nominative (DSN) s'inscrit dans la démarche de simplification initiée par le Gouvernement depuis plus de 3 ans. Comme nous vous l'avons indiqué dans nos dernières lettres d'actualité sociale, l'entrée en vigueur de la DSN permet aux entreprises de remplacer et de simplifier la plupart des déclarations sociales en automatisant leur transmission à partir des données de paie, et ce, au travers d'un envoi unique et commun à tous les organismes sociaux, effectué tous les mois.

Le déploiement de la DSN s'est organisé en trois phases :

- Phase 1 : déclarations événementielles (dont notamment les attestations de salaire en cas d'arrêt de travail et la déclaration mensuelle de main d'œuvre), janvier 2016 ;
- Phase 2 : déclaration des cotisations et des périodes d'activité auprès de l'Urssaf, rendue obligatoire pour la plupart des entreprises au 1^{er} juillet 2016 ;
- Phase 3 : **depuis le 1^{er} janvier 2017, généralisation obligatoire de la DSN pour toutes les entreprises.** Elle intègre désormais les déclarations des cotisations et des périodes d'activité auprès des caisses de retraite complémentaire (AGIRC/ARRCO) et les déclarations des cotisations et des périodes d'activité auprès des caisses de prévoyance et mutuelle.

Au-delà des nouvelles contraintes qui s'imposent aux entreprises dans la gestion de leur personnel, à savoir qu'il n'est plus possible, a posteriori, d'effectuer des modifications relatives à un changement de statut (passage du statut non cadre à cadre), de durée du travail (passage d'un temps complet à un temps partiel ou inversement) ou encore de salaire (augmentation de salaire en cours de mois) sans être forcé d'établir deux bulletins de salaire pour chacune des périodes, **les entreprises et tiers déclarants sont également impactés et doivent s'adapter techniquement à la norme DSN.**

Depuis la mise en place de la DSN, et notamment lors de la mise en œuvre au 1^{er} janvier 2017 de la phase 3, un certain nombre d'anomalies ont pu être constatées, dont :

- la **difficulté voire parfois l'impossibilité de récolter les « fiches de paramétrage » auprès des organismes de prévoyance et de mutuelle** dans la mesure où un grand nombre d'entre eux ne dispose pas de leurs propres « fiches de paramétrage » et/ou n'est pas en mesure d'exploiter les DSN ;

- des organismes sociaux radiés de la DSN pour non-respect du cahier des charges DSN, alors qu'ils ne sont pas encore informés par leur radiation du dispositif ;
- un paramétrage long et fastidieux pour adapter les logiciels de paie à la norme de la DSN. Les gestionnaires de paie (que ce soit en entreprise ou tiers déclarants) sont donc tenus de paramétrer eux-mêmes le système de paie avec toutes les difficultés techniques que cela comporte ;
- des déclarations acceptées sur www.net-entreprises.fr puis rejetées par l'organisme social récepteur des données ;
- des règlements de charges sociales rejetées par l'Urssaf quand bien même la procédure de mandat est conforme aux exigences de l'Urssaf.

Tous ces dysfonctionnements sont d'autant plus générateurs d'erreurs et de frustration que ce changement intervient parallèlement à la mise en place d'autres mesures sociales (retenue à la source, bulletin de paie simplifié, modifications des échéances de déclaration des charges sociales, etc.). Une fois n'est pas coutume, ce sont encore les employeurs et tiers déclarants qui subissent sévèrement les conséquences d'une réforme sociale.

Une seule certitude existe : toutes les entreprises et cabinets tiers déclarants sont impactés et partagent le même embarras lié aux problématiques de paramétrage, et ce, contraints par le temps pour respecter les échéances de déclaration et échapper à des pénalités financières.

Le choc de simplification, projet phare du quinquennat du Président Hollande, nécessite une phase d'adaptation et de transition, correspondant à une refonte du système antérieur et une tolérance de la part de toutes les parties prenantes.

Notons toutefois quelques mesures de tolérances, avec la possibilité de reporter la mise en œuvre de la DSN Phase 3 pour les paies de mars 2017 (DSN au 5 ou au 15 avril 2017), notamment pour les employeurs non encore entrés en DSN ou ceux entrés en DSN mais rencontrant des difficultés de paramétrage pour les organismes complémentaires santé et prévoyance.

CARTE PROFESSIONNELLE BTP : CALENDRIER PREVISIONNEL

Pour lutter contre le travail illégal sur les chantiers de BTP, la loi MACRON a institué la carte professionnelle BTP obligatoire pour toute personne travaillant sur un chantier. Un décret de Mars 2016 conditionnait cependant l'entrée en vigueur de cette mesure à la parution d'un arrêté précisant les conditions d'obtention et de généralisation de la carte.

Cet arrêté a été publié le 22 Mars 2017, rendant applicable le dispositif.

EMPLOYEURS ET SALARIES CONCERNES

Pour mémoire, cette obligation s'applique à **tout employeur dont les salariés, dirigeant ou organisent** (conducteur de travaux, ...), **même à titre occasionnel, secondaire ou accessoire, des travaux du bâtiment ou de travaux publics.**

Cette obligation, s'applique également aux **entreprises de travail temporaire établies en France ou à l'étranger, aux employeurs établis à l'étranger qui détachent des salariés en France et aux entreprises ayant recours à des salariés détachés intérimaires.**

Seront concernés **tous salariés accomplissant, dirigeant ou organisant, même à titre occasionnel, accessoire ou secondaire, des travaux de BTP, quel que soit leur contrat de travail** : CDD, CDI, intérimaire ou contrat de détachement d'une entreprise étrangère.

PROCEDURE D'OBTENTION DE LA CARTE

La carte devra être demandée **dès l'embauche ou le détachement** par :

- ✓ l'employeur du secteur des travaux de bâtiment ou des travaux publics (BTP) ;
- ✓ l'entreprise de travail temporaire pour les salariés intérimaires ;
- ✓ l'entreprise utilisatrice pour les salariés intérimaires détachés par une entreprise de travail temporaire établie hors de France.

La demande se fera exclusivement en ligne auprès de l'Union des caisses de France Congés Intempéries BTP (www.cartetbtp.fr), contre paiement d'une **redevance forfaitaire par carte demandée d'un montant de 10,80 Euros.**

L'employeur devra fournir à l'organisme établissant la carte une photographie du salarié en format numérique, destinée à figurer sur la carte. Le seul format de fichier admis est Jpeg (extension .jpg) et le poids du fichier doit être compris entre 72 Ko et 643 Ko.

La carte sera valable :

- ✓ pour toute la durée du contrat de travail ;
- ✓ pendant 5 ans pour les intérimaires ;
- ✓ pendant la période du détachement pour les salariés détachés.

A NOTER : La carte devra être restituée à l'employeur à la fin du contrat de travail car une nouvelle carte sera nécessaire à chaque changement d'employeur (sauf pour les salariés intérimaires).

SANCTIONS

En cas de manquement à l'obligation de déclaration, l'employeur **risquera jusqu'à 2 000 € d'amende par salarié non déclaré ou par infraction** ou 4 000 € en cas de récidive dans l'année qui suit la première amende.

Le montant de l'amende ne pourra pas dépasser 500 000 €.

CALENDRIER DE DEPLOIEMENT DE LA CARTE PROFESSIONNELLE BTP

L'arrêté paru le 21 Mars 2017 indique le calendrier de déploiement de la Carte BTP.

Pour les entreprises établies en France, le déploiement se fera par zones géographiques (selon le critère du lieu d'établissement du siège social de l'entreprise) :

- ✓ 23 Mars 2017 : déploiement en Nouvelle Aquitaine et Occitanie
- ✓ 1^{er} Mai 2017 : déploiement en Pays-de-la-Loire, Centre-Val-de-Loire, Grand-Est, Bourgogne-Franche-Comté
- ✓ 1^{er} Juin 2017 : déploiement en Provence-Alpes-Côte-D'azur, Auvergne-Rhône-Alpes, Corse
- ✓ 1^{er} Juillet 2017 : déploiement en Bretagne, Hauts-de-France, Normandie
- ✓ 1^{er} Août 2017 : déploiement en Ile-de-France, DOM.

Le déploiement par zones géographiques est toutefois assorti **d'une période transitoire de deux mois**.

Pour les entreprises établies en France, au démarrage de chaque zone, il convient de distinguer deux situations :

- Pour les salariés et intérimaires **déjà en poste et entrant dans le champ d'application de la Carte BTP au moment du démarrage de la zone**, l'employeur disposera d'un délai de **deux mois maximum** pour effectuer les demandes de cartes.
- Pour les salariés et intérimaires **nouvellement embauchés ou se voyant affectés à de nouvelles tâches entrant dans le périmètre de la carte professionnelle après le lancement dans une zone donnée**, l'employeur devra demander les cartes BTP **immédiatement**.

Pour les entreprises étrangères (entreprises étrangères qui détachent des salariés sur des chantiers de BTP en France et entreprises françaises utilisatrices de salariés intérimaires détachés sur des chantiers de BTP), la carte professionnelle BTP devient obligatoire **dès le 23 Mars 2017, sans période transitoire**.

SUIVI MEDICAL

ALLEGEMENT DE LA SURVEILLANCE MEDICALE DES SALARIES A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2017

La Loi Travail a réformé le suivi médical des salariés. Un décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 applicable depuis le 1^{er} janvier 2017 en a précisé les modalités.

Ce nouveau dispositif s'applique à tous les travailleurs dès la première visite ou le premier examen médical effectué à compter du 1^{er} janvier 2017.

LE SUIVI MEDICAL CLASSIQUE

La visite d'information et de prévention remplace la visite médicale d'embauche et les visites périodiques.

Organisation :

La visite d'information et de prévention est pratiquée de façon périodique par le médecin du travail, le médecin collaborateur, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier.

Alors que la visite médicale était organisée avant la fin de la période d'essai, la visite d'information et de prévention, est dorénavant pratiquée dans le délai maximal de 3 mois à compter de la prise effective de poste, ce délai étant ramené à deux mois pour les apprentis.

Pour les travailleurs de moins de 18 ans, la visite d'information et de prévention devra être effectuée **avant leur affectation au poste**.

Portée de la visite :

Réalisée individuellement pour chaque salarié, elle permet notamment d'interroger ce dernier sur son état de santé, de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail et les moyens de prévention à mettre en œuvre et de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service.

A l'issue de cette visite, le salarié doit recevoir une attestation de suivi (et non plus une fiche médicale d'aptitude). Il peut être orienté vers le médecin du travail si le professionnel de santé ayant mené la visite le juge nécessaire.

Dispense :

L'employeur peut être dispensé d'organiser cette visite si le salarié a bénéficié d'une telle visite dans les 5 ans précédant son embauche sur un emploi identique et présentant des risques d'exposition équivalents (sous réserve de n'avoir eu aucune mesure individuelle d'aménagement de poste ni aucun avis d'inaptitude depuis 5 ans). En outre, la médecine du travail doit être en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude du travailleur. Pour les travailleurs handicapés, de nuit ou titulaires d'une pension d'invalidité, la durée est ramenée à 3 ans au lieu de 5 ans.

A NOTER : Cette possibilité de dispense doit être utilisée avec prudence, si et seulement si les risques d'exposition sont équivalents (ce qui peut parfois être difficile à apprécier).

Renouvellement :

Tous les 5 ans au maximum, le salarié bénéficie d'une nouvelle visite d'information et de prévention pratiquée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

Le délai de renouvellement de la visite est fixé par le médecin du travail en fonction des conditions de travail, de l'âge et de l'état de santé du salarié, ainsi que des risques auxquels il est exposé.

UN SUIVI ADAPTE POUR CERTAINES CATEGORIES DE SALARIES

Un suivi médical dit « adapté », plus rapproché, est prévu pour certaines catégories de salariés.

Sont notamment concernés **les travailleurs handicapés, les travailleurs de nuit et les travailleurs mineurs**.

Leur suivi périodique est effectué **tous les 3 ans au maximum**.

Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes sont, à l'issue de la visite d'information et de prévention, ou, à tout moment si elles le souhaitent, orientées vers le médecin du travail. Elles bénéficient d'un examen médical pratiqué par ce dernier et pouvant donner lieu, si nécessaire, à des adaptations du poste ou à l'affectation à d'autres postes.

La salariée qui reprend le travail après un congé de maternité bénéficie également d'une visite médicale de reprise comme auparavant.

UN SUIVI MEDICAL RENFORCE POUR LES POSTES « A RISQUES »

Depuis le 1^{er} janvier 2017, seuls les travailleurs affectés à un poste **présentant des risques particuliers pour leur santé, leur sécurité, ou celles de leurs collègues ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail** (comme par exemple, des passagers lorsque le salarié est conducteur) bénéficient d'un examen médical d'aptitude en lieu et place de la visite d'information et de prévention.

Définition des postes à risques :

Sont visés par ce suivi médical renforcé, les postes exposant les travailleurs :

- à des **substances ou agents dangereux** (amiante, plomb, agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, agents biologiques susceptibles de provoquer des maladies graves) ;
- aux **rayonnements** ionisants ;
- au **risque hyperbare** ;
- au **risque de chute** de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Mais l'employeur peut compléter la liste des postes « à risques » sous conditions (consultation du CHSCT ou, à défaut, des DP, motivation de l'inscription de tout poste sur cette liste, ...). Il doit ensuite l'actualiser tous les ans.

Cet examen n'est pas effectué si dans les 2 ans qui précèdent l'embauche, le salarié a déjà effectué un tel examen **pour un poste identique, sous les conditions suivantes** :

- le médecin est en possession du dernier avis d'aptitude ;
- aucune mesure n'a été prise concernant son poste ou son temps de travail ;
- aucun avis d'inaptitude n'a été émis par le médecin du travail au cours de ces 2 années.

Comme pour la dispense de visite d'information et de prévention, nous vous conseillons de ne recourir à la dispense de suivi médical renforcé à l'embauche que si le poste est strictement identique.

Renouvellement :

Une fois l'examen initial effectué, un renouvellement a lieu selon une périodicité déterminée par le médecin du travail, **sachant qu'elle ne peut pas être supérieure à 4 ans.**

En tout état de cause, une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après l'examen initial. À l'issue de chaque visite, le médecin du travail délivrera au salarié et à l'employeur un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

A NOTER :

Malgré la réforme du suivi médical, certaines dispositions concernant les visites médicales de reprise restent inchangées.

Ainsi, tout salarié doit passer une visite médicale de reprise de travail au terme d'un arrêt de travail lié à :

- un arrêt maladie ou un accident d'origine non professionnelle d'au moins 30 jours,
- la fin d'un congé de maternité,
- un arrêt d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail,
- une maladie professionnelle (quelle que soit sa durée).

INAPTITUDE

Le décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 précise les dispositions de la loi Travail relatives à l'inaptitude physique.

PRECISIONS SUR LA PROCEDURE DE CONSTATATION DE L'INAPTITUDE

La loi Travail a allégé la procédure de constatation de l'inaptitude. Il n'est plus obligatoire pour le médecin du travail de réaliser deux examens médicaux espacés de 15 jours.

Le décret stipule que le médecin du travail peut constater l'inaptitude du salarié « **s'il a réalisé au moins un examen médical** ».

Le texte ajoute que **le médecin du travail échange avec le salarié et l'employeur, par tout moyen**. Ces échanges doivent permettre à chacun de donner son avis sur les observations et propositions que le médecin du travail entend adresser.

Comme c'était déjà le cas auparavant, le médecin du travail doit réaliser ou faire réaliser **une étude de poste et une étude des conditions de travail** dans l'établissement. Il devra en outre indiquer **la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée**.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, si aucun aménagement de poste n'est possible et si l'état de santé du salarié justifie un changement de poste, le médecin du travail peut établir un avis d'inaptitude.

Rappelons que cet avis doit être éclairé par des conclusions écrites et assorti d'indications concernant le reclassement du salarié (que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non).

Si le médecin du travail l'estime nécessaire, il peut réaliser un second examen médical, dans un délai d'au plus 15 jours après le premier examen.

DISPENSE A L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Après la constatation de l'inaptitude, l'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement en fonction des indications fournies par le Médecin du travail, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau du groupe auquel elle appartient.

Rappelons qu'au sens de groupe, il convient d'entendre les groupes au sens du Droit des sociétés mais également les ensembles d'entreprises ayant des liens étroits entre elles, des sociétés sous franchise, d'un GIE dès lors que les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation de ces entités permettent la permutation du personnel.

Mais la loi Travail comme le décret reconnaissent expressément la possibilité pour le médecin du travail d'apposer dans l'avis d'inaptitude la mention : « **tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi** ».

Une telle mention dispense l'employeur de rechercher un reclassement et lui permet d'engager directement la procédure de licenciement pour inaptitude à l'encontre du salarié.

Rappelons enfin que **l'obligation de consulter les délégués du personnel est applicable désormais à toutes les procédures d'inaptitude, professionnelle ou non, depuis le 1^{er} janvier 2017.**

CONTESTATION DES AVIS MEDICAUX

Le recours existant devant l'inspecteur du travail est remplacé par une **saisine en référé du Conseil de prud'hommes** pour demander la désignation d'un médecin expert (cette désignation s'effectuant via une liste d'experts inscrits auprès de la Cour d'appel).

La saisine doit être effectuée **dans un délai de 15 jours suivant la notification des avis** ou propositions litigieux, et doit donner lieu à information du médecin du travail.

DEMATERIALISATION DU BULLETIN DE PAIE

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'employeur a la possibilité de dématérialiser le bulletin de paie sous de nouvelles conditions.

En effet, un décret n° 2016-1762 du 16 décembre 2016 vient préciser les conditions de mise en œuvre.

Ainsi, l'employeur doit informer le salarié :

- de la dématérialisation des bulletins **au moins un mois avant la première dématérialisation,**
- de son droit de refus.

Le salarié peut manifester son opposition à cette dématérialisation à tout moment, y compris après la première remise d'un bulletin de paie dématérialisé. L'employeur devra tenir compte de ce refus dans les meilleurs délais et, au plus tard, trois mois après la notification du refus du salarié.

L'employeur est également dans l'obligation de mettre en place une solution garantissant l'intégrité et la confidentialité des données ainsi que leur conservation. Un simple courrier électronique avec le bulletin de paie en pièce jointe, par exemple, ne fournit pas ces garanties.

Ainsi, l'employeur doit mettre en place un système de stockage afin de **conserver les bulletins de paie pendant 50 ans ou jusqu'aux 75 ans du salarié.**

Le salarié doit avoir accès à l'intégralité de ses bulletins de paie et pouvoir récupérer dans un format électronique courant, sans manipulation complexe ou répétitive. Par ailleurs, un service de mise à disposition des bulletins doit également être possible sur le site Internet du compte personnel d'activité (CPA).

A NOTER : Le Compte Personnel d'Activité ne peut remplacer un service de stockage sécurisé des bulletins dématérialisé en interne. Il s'agit seulement d'un service de consultation en ligne.

En cas de méconnaissance des règles relatives au bulletin de paie électronique, l'employeur s'expose à une amende prévue par les contraventions de troisième classe (450 €).

REPORT DE L'ÂGE POUR ENTRER EN APPRENTISSAGE A TITRE EXPERIMENTAL

La loi Travail a prévu, à titre expérimental, du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019 que certaines régions puissent mener l'expérience de repousser l'âge d'entrée en apprentissage à 30 ans révolus au lieu de 25 ans révolus en principe.

Les conditions sont fixées par un décret n° 2016-1998 du 30 décembre 2016 et par un arrêté du 17 janvier 2017.

Cette expérimentation est autorisée dans les régions suivantes :

- ✓ Bretagne
- ✓ Bourgogne-Franche-Comté
- ✓ Centre-Val de Loire
- ✓ Grand Est
- ✓ Hauts-de-France
- ✓ Nouvelle-Aquitaine
- ✓ Pays de la Loire.

Les règles de droit commun s'appliqueront aux contrats conclus dans ces conditions d'âge, notamment pour le régime des aides financières à l'apprentissage et pour le régime d'exonération des cotisations sociales.

La rémunération applicable sera celle prévue pour la tranche des apprentis de 21 ans et plus.

AIDE FINANCIERE DE 335 €EUROS POUR LES APPRENTIS DE MOINS DE 21 ANS

Le décret n° 2017-267 du 28 février 2017 a pour objet de créer une aide ponctuelle visant **à améliorer le pouvoir d'achat des apprentis de moins de 21 ans**. Cette aide est fixée **forfaitairement à 335 euros**, quelle que soit la durée du contrat d'apprentissage conclu par le jeune. Elle est gérée et versée par l'Agence de services et de paiement (ASP).

Conditions pour en bénéficier :

- le début du contrat d'apprentissage doit être compris entre le 1^{er} juin 2016 et le 31 mai 2017. L'aide ne pourra être **perçue qu'une seule fois** même si le jeune est titulaire de plusieurs contrats d'apprentissage sur cette même période.
- l'apprenti doit avoir **moins de 21 ans à la date de début d'exécution de son contrat**.

Le versement de cette aide est conditionné **à l'enregistrement du contrat d'apprentissage en bonne et due forme par la chambre consulaire et à sa transmission à la DIRECCTE**. Pour bénéficier de l'aide, l'apprenti doit communiquer un certain nombre d'informations à l'ASP, par le biais du télé service ou par courrier postal.

La demande doit être faite :

- **avant le 1^{er} juin 2017 par télé service ou avant le 16 juillet 2017 par voie postale** si la date de début d'exécution du contrat est en 2016 ;
- **avant le 1^{er} novembre 2017 par télé service ou avant le 15 décembre 2017 par voie postale** si la date de début d'exécution du contrat est en 2017.

A NOTER : L'employeur n'a aucune obligation d'informer l'apprenti de l'existence de ce nouveau dispositif. Il n'en demeure pas moins que la transmission de l'information par l'employeur ne pourra qu'avoir un effet positif sur la relation de travail employeur-apprenti.

PARITE HOMMES - FEMMES POUR LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

ENTREE EN VIGUEUR LOI REBSAMEN DU 17 AOUT 2015 CONCERNANT LA REPRESENTATION EQUILIBREE DES FEMMES ET DES HOMMES LORS DES ELECTIONS DP/CE/DUP

Les dispositions relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes lors des élections des institutions représentatives du personnel, issues de la loi REBSAMEN du 17 Août 2015, sont entrées en vigueur depuis le 1^{er} Janvier 2017.

Sont concernées les élections des Délégués du Personnel, des membres du Comité d'Entreprise ou de la Délégation Unique du Personnel aux deux tours, tant pour les titulaires que pour les suppléants.

Composition des listes des candidats en fonction de la proportion hommes/femmes de chaque liste électorale.

Principe : Pour chaque collège électoral, les listes de candidats qui comportent plusieurs candidats seront composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale du collège concerné.

Lors de la négociation du protocole électoral, la proportion d'hommes et de femmes pour chaque collège électoral devra être communiquée par l'employeur aux participants.

Le protocole électoral négocié devra également mentionner les proportions à respecter et l'employeur portera à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la part de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Si le calcul n'aboutit pas un nombre entier de candidats à désigner, la règle d'arrondi à appliquer sera la suivante :

- en cas de décimale inférieure à 5 = arrondi à l'entier inférieur
- en cas de décimale égale ou supérieure à 5 = arrondi à l'entier supérieur.

Exemple : Un collège « Ouvriers - Employés », pour la désignation de 7 mandats de Délégués du personnel titulaires et 7 mandats de Délégués du Personnel suppléants, est composé à 80 % d'hommes et à 20 % de femmes. Les règles d'arrondis seront appliquées de la façon suivante :

- $7 * 80 \% = 5,6$ arrondi à l'entier supérieur, soit une liste de candidats qui doit comporter 6 hommes.
- $7 * 20\% = 1,4$ arrondi à l'entier inférieur, soit une liste de candidats qui doit comporter 1 femme.

En cas de nombre impair de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité hommes-femmes sur la liste électorale, la liste comprendra indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

En outre, **les listes devront être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement de candidats de l'un des sexes.**

Bien évidemment, ces règles ne trouveront pas à s'appliquer en cas de présentation d'une liste ne comportant qu'un seul candidat.

Des sanctions sévères en cas de non-respect de la parité :

Une liste qui comprendrait un nombre trop important de candidats d'un sexe par rapport à la proportion du collège électoral pourra être contestée.

En pareille hypothèse, le juge aura le pouvoir d'annuler l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats. Cette annulation se fera dans la liste inverse de la liste des candidats.

Exemple : En application de la proportion hommes-femmes du collège électoral, 6 hommes et 2 femmes sont à présenter sur la liste de candidats. Or, la liste suivante est présentée, comportant 7 hommes et 1 femme :

- Homme 1
- Femme 1
- Homme 2
- Homme 3
- Homme 4
- Homme 5
- Homme 6
- Homme 7

Cette liste obtient 3 élus.

La liste ne respectant pas la représentation proportionnée car elle présente un homme de trop, l'élection de l'Homme 2 sera annulée en cas de contestation (dernier élu du sexe surreprésenté).

D'autre part, l'élection pourra également être annulée si le juge constate que la liste des candidats ne respecte pas la règle de présentation en alternance d'un candidat de chaque sexe. L'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste des candidats ne respecte pas l'alternance sera alors annulée.

En cas d'annulation pour non-respect des règles de représentation équilibrée (qu'il s'agisse du non-respect de l'alternance ou bien d'un défaut de proportionnalité dans l'établissement des listes), **les postes concernés par l'annulation seront alors perdus**, y compris si le collège n'est plus représenté. L'employeur n'aura pas l'obligation d'organiser des élections partielles.

RETENUE A LA SOURCE POUR LES SALARIES

La Loi de Finances pour 2017 comporte différentes dispositions sur la mise en œuvre de la retenue à la source, notamment pour les salariés.

A compter du 1^{er} janvier 2018, l'impôt sur les revenus (IR) dû par un contribuable salarié sera prélevé directement sur son salaire par son employeur, **sur la base d'un taux de retenue calculé par l'administration fiscale et communiqué à l'employeur via la DSN.**

En cas de changement de la situation fiscale du salarié en cours de cycle, ce dernier pourra demander à l'administration fiscale, de modifier le taux de retenue.

Ces situations sont circonscrites au mariage, au PACS, au décès du conjoint ou partenaire pacsé en cas d'imposition commune, à l'augmentation des charges de famille liées à une naissance, une adoption ou au recueil d'un enfant mineur.

Le salarié marié ou pacsé pourra également demander à l'administration d'individualiser le taux de retenue de son foyer fiscal pour tenir compte de l'éventuelle différence de revenu au sein de son couple.

Dans ces cas, l'administration fiscale recalcule un nouveau taux et le transmet directement à l'employeur, toujours *via* la DSN.

Remarque : Les DRH, RRH ou personnes qui auront la charge de la retenue à la source doivent bien comprendre qu'ils ne se substituent pas à l'administration fiscale. **Celle-ci reste le seul interlocuteur du salarié contribuable** ; c'est à elle que le salarié doit s'adresser pour toute question relative au taux ou au montant de la retenue appliquée par leur employeur. L'employeur n'aura pas à prendre contact avec l'administration fiscale.

En l'absence de taux ou en cas d'opposition du salarié à la transmission de son taux, l'employeur devra appliquer une grille de **taux neutres** (grille composée de 20 taux, de 0 à 43 % selon le montant mensuel du salaire net imposable).

Précision : L'employeur ne doit pas appliquer un taux neutre si l'administration lui transmet un taux nul. Dans ce cas, il n'opère aucune retenue à la source.

Les raisons ne permettant pas à l'administration de transmettre un taux de retenue d'un salarié peuvent être liées :

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

L'employeur devra appliquer sur le bulletin de paie :

- le taux et l'assiette de la retenue à la source ;
- le montant prélevé à la source ;
- le net à payer avant retenue à la source et le net à verser après retenue à la source.

Les sommes ainsi retenues seront déclarées par l'employeur via la DSN et devront être versées à l'Administration fiscale le mois suivant celui au cours duquel a eu lieu la retenue.

Les employeurs de moins de onze salariés pourront néanmoins opter pour un paiement trimestriel.

Si la mise en œuvre du dispositif peut donc commencer, les questionnements pratiques restent nombreux. A moins d'un éventuel réaménagement ou d'une éventuelle suppression du dispositif par le prochain gouvernement. Affaire à suivre...

LA JURISPRUDENCE EN BREF

RECLASSEMENT ET DESIDERATA DU SALARIE

PRISE EN COMPTE DES SOUHAITS DU SALARIE LORS DES RECHERCHES DE RECLASSEMENT

COUR DE CASSATION DU 8 FEVRIER 2017 N° 15-22.964

Dans deux arrêts importants prononcés le 23 novembre 2016 (Cour de Cassation, Chambre sociale, 23 Novembre 2016, n°15-18092 et n°14-26398), la Chambre sociale avait déjà opéré un revirement relatif à la portée du refus de reclassement exprimé par un salarié.

Avant ces deux arrêts, il était acquis que le fait pour un salarié inapte de refuser un poste de reclassement n'était en rien de nature à dispenser l'employeur de procéder activement à des recherches, pas plus qu'à les restreindre aux secteurs géographiques ou aux fonctions désignées par l'intéressé.

Dans les deux affaires précitées, les deux salariés ayant engagé les actions judiciaires avaient très clairement fait savoir à leur employeur qu'ils refuseraient d'être reclassés dans des postes éloignés de leur domicile.

L'employeur avait donc pris en compte la volonté des salariés et procédé à leur licenciement en constatant que les postes disponibles dans le périmètre géographique adapté aux intéressés faisaient défaut.

Les salariés avaient néanmoins soutenu devant la Cour de cassation, alors en vigueur, que *« l'employeur, quelle que soit la position prise par le salarié, doit justifier de l'impossibilité de reclassement, le cas échéant au sein du groupe auquel il appartient parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie des personnels »*.

La Chambre sociale avait rejeté cet argument estimant, par un revirement de sa jurisprudence habituelle, que **l'employeur était bien en droit de restreindre le champ de ses recherches (tant géographique que fonctionnel) en prenant en considération les desiderata qui avaient été exprimés par les salariés concernés**. Il était vain de reprocher à un employeur d'avoir écarté a priori certains postes qui se trouvaient loin du domicile des salariés.

La Cour de Cassation, dans un arrêt du 8 février 2017, vient confirmer cette position en considérant que **l'employeur « peut tenir compte de la position prise par ce salarié »** et que « *le salarié, qui avait refusé des propositions de reclassement au regard de sa situation familiale et de l'éloignement géographique des postes proposés par rapport à son domicile, n'avait pas eu la volonté d'être reclassée à l'étranger* ».

Conséquences pratiques : L'employeur peut donc avoir intérêt à recueillir par écrit les restrictions géographiques et / ou fonctionnelles exprimées par les salariés concernés avant d'entamer les recherches de reclassement.

TEST SALIVAIRE DE DETECTION DE DROGUES

DES TESTS SALIVAIRES DE DETECTION DE DROGUES PEUVENT ETRE REALISES PAR UN SUPERIEUR HIERARCHIQUE

CONSEIL D'ETAT, 5 DECEMBRE 2016, N° 394.178

Le Conseil d'Etat, dans une décision du 5 Décembre 2016, a considéré que le test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants qui révèle par une lecture instantanée, l'existence d'une consommation récente de substance stupéfiante :

- ne revêt pas le caractère d'un examen de biologie médicale ;
- peut être pratiqué par un employeur sous réserve de respecter plusieurs conditions.

En premier lieu, **le test salivaire n'a pas à être réalisé par un biologiste médical, ni par un médecin du travail**. Le Conseil d'Etat estime que ce test salivaire peut être réalisé par un supérieur hiérarchique ou par le dirigeant de l'entreprise ou par toute autre personne habilitée dans l'entreprise. Il n'y a donc pas d'obligation à recourir à un professionnel de santé.

En revanche, pour procéder à un test salivaire, il faudra que **les modalités de mise en place de ce dispositif de contrôle figurent dans le règlement intérieur de l'entreprise**, ayant obligatoirement fait l'objet d'une consultation des délégués du personnel (s'ils existent) quant à son contenu puis d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et du greffe du Conseil des Prud'hommes.

Les dispositions du règlement intérieur organisant un tel contrôle doivent par ailleurs être **justifiées et proportionnées**, en limitant notamment le contrôle aux salariés affectés à des postes dits hypersensibles drogue et alcool et en prévoyant la possibilité pour le salarié de demander une expertise médicale en cas de test positif.

D'autre part, l'employeur et le supérieur hiérarchique sont tenus au **secret professionnel sur les résultats du test**.

Si toutes les garanties requises sont prévues par le règlement intérieur, en cas de résultat positif, l'employeur pourra alors prononcer une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement en fonction des circonstances, la sanction choisie par l'employeur devant toujours être proportionnée à la gravité des faits reprochés.

À NOTER : Rappelons que le règlement intérieur doit obligatoirement être mis en place dans les entreprises occupant habituellement au moins 20 salariés mais il est également possible de mettre en place un règlement intérieur dans une entreprise ayant un effectif moindre, la présence d'un règlement intérieur régulièrement établi et déposé étant une condition indispensable pour le recours à l'alcootest ou au test salivaire détectant l'usage de drogues.

PRIME VERSEE PAR USAGE

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE DU 11 JANVIER 2017, N° 15-15.819

Un salarié perçoit régulièrement des primes exceptionnelles et de fin d'année, pendant une dizaine d'années. Suite à son licenciement, il sollicite un rappel de salaire au titre desdites primes. Il estime en effet que, de par la régularité de leur versement, ces primes constituent un usage d'entreprise et revêtent, de ce fait, un caractère obligatoire.

La Cour de cassation rejette sa demande au motif que, **bien que les primes litigieuses fassent l'objet d'un versement régulier, la variation de leur montant ou de leur mode de calcul permet d'écarter la qualification d'usage**. Lesdites primes conservent dès lors un caractère bénévole et l'employeur conserve toute liberté dans l'opportunité de leur versement et de leur montant.

Pour mémoire, une prime instaurée par usage doit être :

- fixe, c'est-à-dire calculée selon les mêmes modalités (même si le montant n'est pas toujours le même) ;
- constante, c'est-à-dire versée un certain nombre de fois ;
- et générale, c'est-à-dire être attribuée à l'ensemble du personnel ou tout au moins à une catégorie déterminée.

En l'espèce, les juges ont estimé que la prime versée ne correspondait pas aux critères de constance, généralité et fixité.

MATERNITE ET LICENCIEMENT ECONOMIQUE

LE LICENCIEMENT ECONOMIQUE DECIDE PENDANT LE CONGE MATERNITE EST NUL

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE DU 1^{ER} FEVRIER 2017, N° 15-26.250 F-D

La Cour de Cassation a pu juger que le fait de se rapprocher de la salariée, pendant son congé de maternité, afin de préparer son reclassement en raison de la suppression de son poste dans le cadre d'un PSE, ne constitue pas un acte préparatoire prohibé (*Cour de Cassation. Chambre Sociale, 14 septembre 2016, n° 15-15.943*).

Toutefois, **il convient de ne pas confondre la recherche des mesures visant à éviter ce licenciement**, notamment les tentatives de reclassement **et la décision de licencier la salariée**.

Ainsi, dans un arrêt du 1^{er} février 2017, la Cour de cassation a jugé que **le fait d'examiner avec une salariée, durant son congé de maternité, les modalités de son futur licenciement économique est une mesure préparatoire prohibée, qui rend nul le licenciement prononcé à l'expiration de la période de protection**.

La Cour de Cassation prohibe la prise de « *mesures préparatoires au licenciement* ».

Les actes préparatoires, comme le rappelle ici la Cour de Cassation, sont ceux qui révèlent que la décision de licencier a été prise durant le congé. Tel est le cas lorsque l'employeur arrête, avec la salariée, durant son congé, les modalités selon lesquelles ce licenciement interviendra.

ENTRETIEN ANNUEL ET FONCTIONS ELECTIVES

ENTRETIEN ANNUEL : IL EST INTERDIT DE MENTIONNER LES ACTIVITES ELECTIVES DU SALARIE

COUR DE CASSATION DU 1ER FEVRIER 2017, N° 15-20.799

La Cour de cassation rappelle que l'exercice d'activités syndicales ou électives ne peut être pris en compte dans l'évaluation professionnelle d'un salarié. Ceci notamment en vertu de l'article L. 2141-5 du code du travail qui interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'activité syndicale pour arrêter ses décisions concernant l'avancement du salarié ou sa rémunération.

En l'espèce, l'employeur avait mentionné les fonctions électives du salarié lors de ses entretiens d'évaluation et précisait que le salarié devait faire la part des choses entre son métier et ses opinions personnelles, tout en assumant à la fois ses fonctions et ses mandats.

Les juges estiment que le salarié a été victime d'une discrimination syndicale.

ET POUR FINIR ...

QUELQUES CHIFFRES UTILES

Hausse du versement Transport en Ile de France au 1^{er} avril 2017 :

A partir du 1^{er} avril 2017, les nouveaux taux applicables pour le versement Transport en Ile de France seront les suivants :

- 2,95 % à Paris et dans les communes du département des Hauts-de-Seine ;
- 2,12 % dans les communes des départements de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne ;
- 2,01 % pour les communes autres que Paris et les communes des départements des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, mentionnées à l'article R. 2531-6 du Code général des collectivités territoriales ;
- 1,60 % pour les autres communes d'Ile-de-France.



Membre indépendant de Baker Tilly France
et de Baker Tilly International

138, bd Haussmann
75008 PARIS

Tél : 01 42 99 66 44
Fax : 01 42 89 31 63
E-mail : contact@sofideec.fr

www.sofideecbti.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE - SOCIAL - AUDIT - CONSEIL