

09-2016

## LETTRE MENSUELLE



### FISCAL

#### De nouvelles obligations anti-fraude pour les caisses enregistreuses

##### DANS CE NUMÉRO :

<i>Caisses enregistreuses</i>	1
<i>Résumé de la Loi travail</i>	2
<i>Rupture conventionnelle</i>	3
<i>Maintien de salaire</i>	3



A compter de 2018, les assujettis concernés devront utiliser un logiciel de comptabilité ou de gestion ou un système de caisse satisfaisant à des conditions d'inaltérabilité, de sécurisation, de conservation et d'archivage des données

en vue du contrôle de l'administration fiscale, attestées par un certificat délivré par un organisme accrédité ou par une attestation de l'éditeur.

Les caisses certifiées NF 525 par l'AFNOR répondent à ces règles.

# SOCIAL

## Résumé de la LOI TRAVAIL

### Nouveau modèle social

- Le **Code du travail** va être réécrit selon une **nouvelle architecture** en trois parties : le socle d'ordre public auquel il est impossible de déroger, les dispositions relevant du champ de la négociation collective et les règles supplétives qui s'appliquent à défaut d'accord collectif.

### Négociation collective

- **Dans l'entreprise, l'accord majoritaire** va devenir la règle. Les accords collectifs d'entreprise et d'établissement devront être signés par des syndicats ayant recueilli plus de 50 % des suffrages ou, à défaut, validés par une majorité de salariés. L'entrée en vigueur de ces nouvelles règles de validité, progressive, sera achevée le 1<sup>er</sup> septembre 2019.
- Désormais, sauf stipulation contraire, les **conventions et accords collectifs** ont une **durée fixée à 5 ans**, et non plus une durée indéterminée. Il est possible de prévoir une durée plus courte, plus longue, ou indéterminée. A expiration, l'accord cesse de produire ses effets.
- La **révision** des conventions et accords collectifs est **facilitée**. Pour en finir avec les situations actuelles de blocage, la loi adapte la procédure de révision des conventions et accords collectifs à l'évolution des règles de la représentativité syndicale et au développement de la négociation collective dans les entreprises sans délégué syndical.
- Nouvelle donne pour la **dénonciation et la mise en cause des accords** : la négociation de l'accord de substitution est anticipée, un accord de transition peut être conclu en cas de transfert et les avantages individuels acquis disparaissent, seule la rémunération devant être maintenue à défaut d'accord de substitution.
- Des **mesures pour améliorer la qualité du dialogue social**. Accords de méthode, formation des négociateurs, institution d'un calendrier des négociations, publication des accords sur internet, telles sont les mesures phares adoptées pour favoriser les bonnes pratiques en matière de négociation collective.
- Les **accords de groupe** sont sécurisés et renforcés : des syndicats mieux armés pour négocier, l'application de la règle majoritaire, des règles de représentativité syndicale étoffées, la faculté de mener au niveau du groupe des négociations d'entreprise, y compris obligatoires, dispensant les entreprises d'engager leurs propres négociations. La possibilité de conclure des **accords interentreprises** majoritaires est également prévue.
- **L'articulation entre les accords conclus à différents niveaux** est redéfinie et clarifiée. L'accord de groupe pourra déroger à l'accord de branche sans que celui-ci l'autorise et se substituer aux accords d'entreprise et d'établissement. L'accord d'entreprise pourra primer les accords d'établissement, même antérieurs, et l'accord interentreprises se substituer aux accords d'entreprise ou d'établissement.
- Plusieurs mesures sont prévues pour renforcer la **négociation de branche** : notamment, il sera interdit de déroger à l'accord de branche par accord d'entreprise sur la pénibilité et l'égalité professionnelle, la branche devra définir son ordre public conventionnel ainsi que les garanties s'appliquant aux salariés relevant de son champ d'application, et des négociations pourront se tenir localement.



### Représentation du personnel

- Relèvement du crédit d'heures, utilisation des outils numériques de l'entreprise facilitée pour diffuser l'information syndicale, légalisation de la mise à disposition de locaux par les collectivités territoriales, telles sont les principales mesures de la loi destinées à favoriser l'**exercice du droit syndical** non seulement dans l'entreprise mais aussi en dehors.

### Durée du travail

- Les dispositions du Code du travail relatives à la durée du travail, à l'aménagement et à la répartition des horaires ainsi qu'au repos quotidien sont intégralement réécrites. **La primauté de l'accord d'entreprise** sur l'accord de branche en matière de durée du travail devient le principe de droit commun.
- Le régime des **forfaits en heures et en jours** est sécurisé. L'accord collectif autorisant les forfaits annuels doit comporter de nouvelles clauses obligatoires, dont certaines sont spécifiques aux forfaits jours. Des dispositions supplétives sont également prévues pour pallier l'absence de ces dernières.

### Congés

- Sans bouleverser les règles applicables, la loi réécrit intégralement la partie du Code du travail consacrée aux **congés payés** autour de la distinction entre règles d'ordre public, mesures ouvertes à la négociation collective et dispositions supplétives.
- La plupart des **congés spécifiques** sont soumis à la nouvelle architecture du Code du travail. Cette réécriture se fait à droit constant à l'exception de quelques modifications et, notamment, d'un allongement de plusieurs congés pour événements familiaux.

### Santé au travail

- Les procédures applicables en matière d'**inaptitude physique** sont modifiées en profondeur. D'une part, les modalités de constatation par le médecin du travail de l'inaptitude sont remaniées. D'autre part, la procédure applicable par l'employeur après constatation de l'inaptitude est unifiée, que celle-ci soit d'origine professionnelle ou non.
- Seuls les salariés affectés à des postes à risques doivent passer un **examen médical**

d'**aptitude à l'embauche**. Les autres salariés sont reçus, après leur embauche, par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail pour une visite d'information et de prévention.

### Sécurisation des parcours professionnels

- Présenté comme l'une des mesures phares de la loi Travail, le **compte personnel d'activité** va regrouper, le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le compte personnel de formation, le compte personnel de prévention de la pénibilité et le compte d'engagement citoyen.

### Protection des salariés

- Renforcement de la **protection contre la rupture du contrat de travail** accordée aux **jeunes parents** salariés : la mère est désormais protégée pendant les 10 semaines qui suivent sa réintégration dans l'entreprise après le congé de maternité, et le père pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de son enfant.

### Mesures pour l'emploi

- Destinés à donner plus de souplesse de fonctionnement aux entreprises, les **accords de préservation ou de développement de l'emploi**, également appelés « accords offensifs », soulèvent de nombreuses questions.

### Licenciement économique

- Les **critères de licenciement économique** sont redéfinis à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2016 : la liste des causes économiques justifiant la rupture est complétée, et une liste d'indicateurs dont l'évolution significative caractérise des difficultés économiques est fixée.

### Contrôle-contentieux

- Renforcement de l'obligation de vigilance du maître d'ouvrage, extension du champ d'application de l'amende administrative et création d'une contribution forfaitaire au détachement : tels sont les nouveaux outils pour lutter contre le **détachement illégal de salariés en France**.



## Cessation du contrat de travail

---

Sans homologation par l'Administration, la rupture conventionnelle du contrat par l'employeur est abusive.

## Maladie : le salaire est maintenu sans délai si la convention le prévoit

---

Si une convention collective prévoit le versement au salarié malade d'une allocation complémentaire aux indemnités journalières de la sécurité sociale pendant les trois premiers mois de son arrêt de travail, l'intéressé y a droit dès le début de celui-ci.

**Cabinet Baubet**

Retrouvez-nous  
sur le Web !  
[www.cabinet-baubet.com](http://www.cabinet-baubet.com)



**Cabinet Baubet**

91, avenue de Royat – BP 34  
63401 Chamalières Cedex  
tél. 04 73 19 01 23  
fax 04 73 19 01 76

e-mail : [contact.cabinet-baubet@cabinet-baubet.com](mailto:contact.cabinet-baubet@cabinet-baubet.com)  
site internet : [www.cabinet-baubet.com](http://www.cabinet-baubet.com)

**Avec Expertise & Conseil**

53 bis rue de Passy  
75016 PARIS