

12-2016

## LETTRE MENSUELLE

### SOCIAL



#### Communiquer l'identité du salarié auteur d'une infraction routière devient obligatoire

#### DANS CE NUMÉRO :

<i>Communication de l'identité de l'auteur d'une infraction routière</i>	1
<i>Tableau des charges sociales au 1er janvier 2017</i>	2
<i>SMIC et minimum garanti</i>	3
<i>Bulletins de paie sous forme électronique</i>	4
<i>Rupture conventionnelle</i>	4
<i>Indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse</i>	5
<i>Congés payés</i>	6

A compter du 1er janvier 2017, pour certaines infractions routières commises avec un véhicule de service, les employeurs devront sous peine d'une amende, divulguer aux autorités l'identité du salarié qui conduisait ce véhicule lors de l'infraction.

Cette mesure, inscrite à l'article L 121-6 nouveau du Code de la route, poursuit un double objectif de sécurité routière et de responsabilité des conducteurs salariés. Cette obligation nouvelle s'applique aux infractions commises à compter du 1er janvier 2017.

#### Quelles sont les infractions concernées ?

Les infractions entrant dans le champ de l'obligation sont celles commises avec un véhicule appartenant à une personne morale, ou loué par elle, et constatées selon les modalités prévues à l'article L 130-9 du Code de la route, c'est-à-dire par ou à partir d'un appareil de contrôle automatique homologué.

La nature des infractions concernées n'est plus précisée par ce texte. Un décret en Conseil d'Etat doit en fixer la liste. Celle-ci devrait notamment comprendre les manquements aux règles sur la vitesse des véhicules et sur les distances de sécurité entre véhicules, le non-respect d'une signalisation imposant leur arrêt et le non-paiement des péages.

#### Comment doit procéder l'employeur ?

L'employeur dispose de 45 jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention pour communiquer à l'autorité mentionnée sur cet avis, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou de façon dématérialisée, l'identité et l'adresse de la personne physique qui conduisait ce véhicule.

A défaut, il encourt une amende de 4ème classe (750 € au maximum pour l'employeur personne physique, 3 750 € au maximum pour l'entreprise personne morale). L'employeur ne peut être délié de cette obligation que s'il établit l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure.

**Notre conseil :** Si un même véhicule est affecté à plusieurs salariés, vous pourrez être confronté à une difficulté de détermination de l'auteur de l'infraction. Aussi avez-vous intérêt à mettre en place un carnet de bord mentionnant les créneaux horaires d'utilisation du véhicule par les salariés concernés et comportant leur signature.



## Tableau récapitulatif des charges sociales sur salaires au 1er janvier 2017

Les taux et limites de calcul des cotisations sociales sur salaires dues au 1er janvier 2017 sont donc les suivants :

Nature des cotisations	Taux		Plafond de calcul (par mois)
	Employeur	Salarié	
► Contribution sociale généralisée (CSG)	-	7,5 %	98,25 % du salaire (dans la limite de 4 plafonds annuels de la sécurité sociale, soit 156 912 €) (6)
► Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)	-	0,5 %	98,25 % du salaire (dans la limite de 4 plafonds annuels de la sécurité sociale, soit 156 912 €) (6)
► Sécurité sociale			
<b>1) Assurance maladie, maternité, invalidité et décès, solidarité pour l'autonomie</b>			
- régime de droit commun	13,14 %	0,75 %	Salaire total
- départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle	13,14 %	2,25 %	Salaire total
<b>2) Assurance vieillesse</b>			
- salaire total	<b>1,90 %</b>	<b>0,40 %</b>	Salaire total
- salaire plafonné	8,55 %	6,90 %	3 269 €
<b>3) Allocations familiales</b>			
	5,25 % (7)	-	Salaire total
<b>► Allocation de logement (FNAL)</b>			
- employeurs de moins de 20 salariés et tous employeurs agricoles (dont les coopératives agricoles)	0,10 %	-	3 269 €
- employeurs non agricoles d'au moins 20 salariés	0,50 % (3)	-	Salaire total
<b>► Accidents du travail</b>			
	variable (notifié par la CAR-SAT) V. D.O, étude S-4610		
<b>► Versement de transport</b>			
	variable V. D.O, étude S-4670 (9) (3)		
<b>► Chômage</b>			
- cotisations d'assurance chômage	4,00 % (8)	2,40 %	13 076 €



Nature des cotisations	Taux		Plafond de calcul (par mois)
	Employeur	Salarié	
- cotisation AGS	0,20 % (4)	-	13 076 €
<b>► Retraite complémentaire</b> (taux minimum, tenant compte du pourcentage d'appel de 125 %)			
o <b>Salariés non cadres</b>			
- tranche 1	4,65 % (1)	3,10 % (1)	3 269 €
- tranche 2	12,15 % (1)	8,10 % (1)	entre 3 269 € et 9 807 €
o <b>Salariés cadres</b>			
- tranche A	4,65 % (1)	3,10 % (1)	3 269 €
- tranche B et C	12,75 %	7,80 %	- tranche B : entre 3 269 € et 13 076 € - tranche C : entre 13 076 € et 26 152 € (2)
- CET	0,22 %	0,13 %	26 152 €
- cotisation décès obligatoire	1,5 %	-	3 269 €
- cotisation APEC	0,036 %	0,024 %	13 076 €
<b>► AGFF (5)</b>			
o <b>Salariés non cadres</b>			
- tranche 1	1,2 %	0,8 %	3 269 €
- tranche 2	1,3 %	0,9 %	entre 3 269 € et 9 807 €
o <b>Salariés cadres</b>			
- tranche A	1,2 %	0,8 %	3 269 €
- tranche B et C	1,3 %	0,9 %	- tranche B : entre 3 269 € et 13 076 € - tranche C : entre 13 076 € et 26 152 €
<b>► Financement des organisations professionnelles et syndicales</b>			
	0,016 %	-	Salaire total
<b>► Pénibilité</b>			
	variable V. D.O. étude S-4670		

(1) Compte tenu d'une répartition 60 % employeur et 40 % salarié.

(2) En effet, pour les cadres supérieurs (tranche C), les cotisations sont calculées dans la limite de 8 fois le plafond de sécurité sociale, soit 26 152 € (la tranche inférieure étant égale à 4 fois le plafond, soit 13 076 €).

(3) Sur les mesures de neutralisation des effets de seuils applicables : V. § 13 et 19.

(4) La cotisation AGS est fixée à 0,03 % par les entreprises de travail temporaire au titre de leur personnel intérimaire.

(5) L'accord sur l'AGFF du 10 février 2011, déjà prorogé jusqu'au 30 juin 2011, a été reconduit du 1<sup>er</sup> juillet 2011 au 31 décembre 2018 au plus tard (V. D.O Actualité 15/2011, n° 11, § 5 ; V. D.O Actualité 27/2011, n° 13, § 1 et s.). Par ailleurs, la cotisation AGFF est **étendue à la tranche C des salaires**, pour toutes les sommes versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, avec l'application d'un taux identique à celui de la tranche B (V. § 10).

(6) Au-delà de ce plafond, la rémunération est soumise à CSG et CRDS sans abattement. L'abattement pour frais professionnels pratiqué sur les salaires s'élève à 1,75 %.

(7) Pour les **employeurs éligibles à la réduction Fillon**, ce taux est **réduit de 1,8 point (soit un taux de 3,45 %)**, au titre des salariés dont les **rémunérations ou gains n'excèdent pas 3,5 fois le SMIC** calculé sur un an (V. § 5).

(8) Sauf modulation du taux de cette contribution au titre de certains CDD de courte durée ou de l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI (V. § 14). Un taux spécifique de contribution s'applique par ailleurs au titre de l'emploi d'intermittents du spectacle (V. § 14).

(9) Sur les **modifications de taux applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2017** : V. § 19 ; V. D.O Actualité 48/2016, n° 10, § 1.



## Montant du SMIC

Le décret portant relèvement du SMIC et du minimum garanti à compter du 1er janvier 2017 a été présenté en Conseil des ministres le 21 décembre 2016 et sera publié prochainement au Journal officiel.

Aux termes du texte présenté, le montant du SMIC horaire brut est revalorisé de 0,93 % à compter du 1er janvier 2017. Il est ainsi

porté de 9,67 € à **9,76 €** par heure à compter de cette date, soit **1 480,27 € bruts** mensuels sur la base de la durée légale de travail de 35 heures hebdomadaires.

Par ailleurs, le **minimum garanti** est porté à **3,54 €** à compter du 1er janvier 2017

## Bulletins de paie sous forme électronique

À compter du 1er janvier 2017, l'employeur pourra procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, dès lors que le salarié ne s'y oppose pas, dans des conditions qui viennent d'être fixées par décret.

Si l'employeur décide d'y recourir, il doit informer le salarié, par tout moyen lui conférant date certaine, de son droit de s'opposer à l'émission du bulletin de paie par voie électronique un mois avant la première émission du bulletin sous cette forme ou au moment de l'embauche.

Le salarié peut s'y opposer à tout moment, avant la première émission sous cette forme mais également après : il notifie alors son opposition à l'employeur par tout moyen lui conférant date certaine et sa demande prend effet dans les meilleurs délais et au plus tard 3 mois suivant la notification.

Corrélativement, des garanties renforcées en termes de disponibilité et d'accessibilité aux bulletins de paie dématérialisés sont à mettre en œuvre :

- L'employeur doit fixer les conditions dans lesquelles il garantit la disponibilité pour le salarié du bulletin de paie émis sous forme électronique soit pendant une durée de 50 ans, soit jusqu'à ce que le sala-

rié ait atteint l'âge de mise à la retraite, augmenté de 6 ans (75 ans au maximum) ;

- En cas de cessation d'activité de l'employeur ou du prestataire, les utilisateurs doivent être informés de la date de fermeture du service de mise à disposition des bulletins de paie par l'employeur ou son prestataire au moins 3 mois avant cette date et ils doivent être en mesure de récupérer à tout moment l'intégralité de leurs bulletins de paie émis sous forme électronique, sans manipulation complexe ou répétitive, et dans un format électronique structuré et couramment utilisé ;
- Enfin, la consultation par le salarié de tous ses bulletins de paie doit être garantie par l'employeur ou son prestataire sur le service en ligne du compte personnel d'activité (CPA) dont l'ouverture est prévue au 1er janvier 2017.

Le non-respect des obligations relatives à la durée de conservation des bulletins de paie dématérialisés et à leur accessibilité à tout moment est puni de l'amende prévue pour les contraventions de 3ème classe .

## Rupture conventionnelle

Le défaut d'entretien **avant** de conclure la convention de rupture constitue une cause d'annulation de celle-ci.

Il appartient au salarié qui invoque cette carence d'en apporter la preuve.

@  
BULLETIN  
DE PAIE  
@

## Barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

La loi Macron du 6 août 2015 permet au juge prud'homal de prendre en compte un référentiel indicatif pour déterminer le montant des dommages et intérêts à accorder au salarié en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ce référentiel est publié.

Ce montant s'ajoute aux indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles dues par ailleurs (par exemple indemnités de licenciement et de préavis, indemnité compensatrice de non-concurrence). L'application de ce référentiel est facultative pour le juge, à moins que le salarié et l'employeur ne la demandent conjointement.

### Deux cas de majoration des indemnités

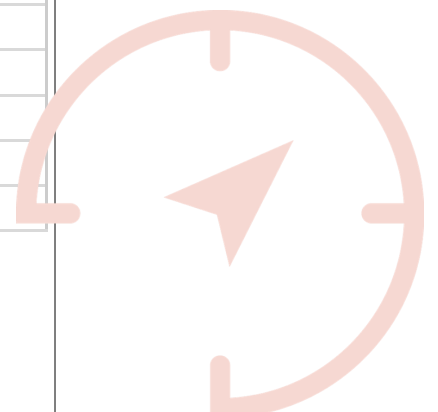
Les montants indiqués dans le référentiel sont majorés d'un mois de salaire dans les deux cas suivants :

- lorsque le salarié était âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture ;
- en cas de difficultés particulières de retour à l'emploi du salarié tenant à sa situation personnelle et à son niveau de qualification au regard de la situation du marché du travail au niveau local ou dans le secteur d'activité considéré.



Le tableau ci-dessous indique le montant, en mois de salaire, de l'indemnité susceptible d'être versée :

ANCIENNETÉ en années complètes	INDEMNITÉS en mois de salaire	ANCIENNETÉ en années complètes	INDEMNITÉS en mois de salaire	ANCIENNETÉ en années complètes	INDEMNITÉS en mois de salaire
0	1	15	11	30	18.25
1	2	16	11.5	31	18.5
2	3	17	12	32	18.75
3	4	18	12.5	33	19
4	5	19	13	34	19.25
5	6	20	13.5	35	19.5
6	6.5	21	14	36	19.75
7	7	22	14.5	37	20
8	7.5	23	15	38	20.25
9	8	24	15.5	39	20.5
10	8.5	25	16	40	20.75
11	9	26	16.5	41	21
12	9.5	27	17	42	21.25
13	10	28	17.5	43 et au-delà	21.5
14	10.5	29	18		



## Congés payés : les nouvelles règles ne s'appliquent qu'au 1er janvier 2017

Deux décrets du 18 novembre 2016 mettent en cohérence les dispositions réglementaires du Code du travail relatives aux con-

gés payés avec la loi Travail du 8 août dernier. Ces règles s'appliqueront à compter du 1er janvier 2017.

### Tableau récapitulatif

Le tableau ci-après récapitule les nouvelles mesures, selon leur nature (ordre public ou dispositions supplétives).

Mesures	Ordre public	A défaut d'accord
Droit au congé	<p><b>Interdiction</b> pour l'employeur <b>d'employer un salarié</b> pendant sa période de congés payés (C. trav. Art. D 3141-1)</p> <p><b>Interdiction pour un salarié de travailler</b> pendant les congés payés (C. trav. Art. D 3141-2)</p>	
Durée du congé	<p>Impossibilité pour l'employeur de <b>déduire du congé annuel certaines absences</b> du salarié (absences autorisées, congés de maternité, paternité et adoption, maladie, accident, chômage, préavis, période militaire obligatoire) (C. trav. Art. D 3141-3)</p>	
		<p>Fixation du <b>point de départ de la période de référence pour l'acquisition des congés</b> au 1er juin ou au 1er avril pour les salariés relevant d'une caisse des congés payés (C. trav. Art. D 3141-4)</p>
Prise des congés	<p><b>Information</b> des salariés par l'employeur sur la <b>période de prise des congés</b> au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période (C. trav. Art. D 3141-5)</p> <p><b>Communication</b> à chaque salarié de ses <b>dates de congé</b> au moins 1 mois avant son départ (C. trav. Art. D 3141-6)</p>	
Indemnités de congés payés	<p><b>Paiement</b> de l'indemnité de congés payés selon les règles applicables au salaire (C. trav. Art. D 3141-7)</p> <p>Prise en compte de <b>l'indemnité de fin de mission</b> dans le calcul de l'indemnité <b>compensatrice</b> de congés payés (C. trav. Art. D 3141-8)</p>	



**Cabinet Baubet**

Retrouvez-nous  
sur le Web !

[www.cabinet-baubet.com](http://www.cabinet-baubet.com)



cabinet baubet

**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