



POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE



BAKER TILLY
FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

Chers lecteurs,

Nous sommes heureux de vous présenter l'actualité sociale du second trimestre relative aux thèmes suivants.

A la une :

- Entrée en vigueur de la DSN.
- Contrôle de l'Inspection du travail.
- Carte d'identification professionnelle du BTP.
- Nouveaux facteurs de pénibilité.

L'actualité en bref :

- Période d'essai : durée et délai de prévenance.
- Preuve du préjudice.
- Clause de non concurrence.
- Harcèlement moral.
- Requalification de CDD successifs.
- Requalification contrat d'intermittent.
- Temps de trajet.
- Mobilité intra-groupe.
- Versement transport.
- Inaptitude au travail.
- Régime fiscal de la gratification de stage.
- Contribution « dialogue social ».

Merci de votre fidélité.

Toute l'équipe vous souhaite un très bel été !

Le Pôle social

N°43

JUILLET 2016

LA UNE

ENTREE EN VIGUEUR DE LA DSN A QUELLE DATE Y ETES-VOUS SOUMIS ?

Comme nous vous l'avons exposé dans les précédentes lettres sociales, la Déclaration Sociale Nominative (DSN) remplace l'ensemble des déclarations sociales adressées par les employeurs, ou leurs mandataires, aux organismes de protection sociale, pour leur permettre de calculer les cotisations, contributions sociales et certaines impositions dues, ainsi que les droits des salariés en matière d'assurances sociales, de prévention de la pénibilité et de formation.

La généralisation de la DSN, qui devait intervenir pour tous les employeurs en janvier 2016, a été aménagée en tenant compte du montant total des cotisations et contributions dues à l'organisme de recouvrement (URSSAF, CGSS ou CMSA) au titre des payes de 2014. Les seuils et échéances varient selon que l'employeur procède lui-même à ses déclarations ou selon qu'il passe par un tiers mandaté.

A noter que le déploiement progressif de la DSN doit s'achever au plus tard en 2017.

Un grand nombre d'entreprises ont anticipé l'obligation et sont déjà passées à la DSN. Pour les autres, nous attirons votre attention sur le calendrier ci-dessous.

Type d'employeur	Montant de cotisations et contributions sociales dues au titre des périodes de paie de 2014	Entrée en vigueur obligatoire de la DSN
Régime général	Supérieur ou égal à 50 000 €	Paie du mois de juillet 2016
Régime général	Inférieur à 50 000 €	Paie du mois de janvier 2017
Régime agricole	Supérieur ou égal à 50 000 €	Paie du mois de juillet 2016
Régime agricole	Supérieur ou égal à 3 000 €	Paie du mois de janvier 2017
Régime agricole	Inférieur à 3 000 €	Paie du mois d'avril 2017

* Selon l'échéance applicable à l'employeur, DSN éligible au 5 ou 15 du mois suivant

Tiers mandatés par l'employeur (régime général, régime agricole)	
Montant de cotisations et contributions sociales dues au titre des périodes de paye de 2014	Entrée en vigueur obligatoire de la DSN
Supérieur ou égal à 10 000 000 €	Paye de juillet 2016
Inférieur à 10 000 000 €	Paye de janvier 2017

** Selon l'échéance applicable à l'employeur, DSN éligible au 5 ou 15 du mois suivant*

Les employeurs et tiers mandatés qui effectueront leurs déclarations par un autre moyen que la DSN encourront une pénalité d'au plus 750 € par entreprise et par mois.

CONTROLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

NOUVELLES PREROGATIVES DES AGENTS DE CONTROLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL A COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 2016

Une ordonnance du 7 avril 2016 réformant l'inspection du travail permet aux agents de contrôle de l'inspection du travail, à compter du 1^{er} juillet 2016, d'intervenir plus largement dans le domaine de la sécurité et de la santé des travailleurs :

- étendue de la possibilité de faire cesser immédiatement toute activité dès lors qu'ils relèvent l'existence de risques graves et mortels pour les salariés et mise en place de dispositifs de retrait d'urgence des mineurs de moins de 18 ans ;
- étendue des moyens d'accès aux documents obligatoires de l'entreprise.

Parallèlement, ces agents pourront prendre, dès le 1^{er} juillet 2016, des sanctions beaucoup plus variées que celles existantes à ce jour :

- des **peines d'amende pourront être prononcées** par l'administration elle-même si celle-ci constate **l'existence de certaines infractions, notamment en matière de repos et de durée du travail** ;
- des **sanctions pénales pourront également être prononcées** par le biais de procédures simplifiées, telle que **la transaction pénale avec homologation par le Procureur de la République**.

S'il est difficile d'apprécier, à ce jour, les conséquences concrètes de cet élargissement des prérogatives de l'inspection du travail et de la conduite que celle-ci tiendra à partir du 1^{er} juillet 2016, **une vigilance s'impose, particulièrement en matière de santé et de sécurité des salariés (notamment temps de travail, repos et mise à disposition des documents obligatoires)**.

PROFESSIONNELS DU BTP

CARTE D'IDENTIFICATION PROFESSIONNELLE BTP : TENEZ-VOUS PRETS !

Dans la lettre sociale d'avril 2016, nous vous annonçons la création de la carte d'identification professionnelle pour tous les salariés intervenant sur un chantier du BTP (CDD, CDI, intérimaires et ouvriers détachés).

Cette carte sera délivrée par l'Union des Caisses de France-Congés intempéries BTP, après déclaration des salariés effectuée par l'employeur par voie dématérialisée sur un site Internet dédié et paiement d'une redevance dont le montant n'est pas encore fixé.

La mise en œuvre à titre obligatoire de cette mesure sera effective après la parution d'un arrêté concernant le traitement informatisé des données personnelles.

Tenez-vous prêts : cet arrêté devrait prochainement être publié !

COMPTE PENIBILITE

SIX NOUVEAUX FACTEURS DE RISQUES A PRENDRE EN COMPTE AU 1^{ER} JUILLET 2016

À partir du 1^{er} juillet 2016, six nouveaux facteurs de risques professionnels devront être pris en compte pour l'application des dispositions relatives au compte personnel de prévention de la pénibilité (voir tableau ci-dessous).

Les employeurs devront donc déclarer dans la N4DS 2016 (à terme via la DSN) les salariés titulaires d'un contrat de travail qui auront été exposés au-delà des seuils de référence fixés par décret (voir tableau ci-dessous).

Chaque seuil d'exposition repose sur le croisement de deux critères : un seuil d'intensité (en décibels pour le bruit, etc.) et une notion temporelle, exprimée en durée ou fréquence. Les deux critères doivent être réunis pour que le seuil d'exposition soit considéré comme atteint ou dépassé.

Rappelons que les principes d'évaluation des expositions reposent sur les logiques suivantes :

- l'employeur évalue l'exposition d'un salarié au regard des « **conditions habituelles de travail** » caractérisant le poste occupé, en moyenne annuelle, après prise en compte de mesures de protection collective et individuelle ;
- pour procéder à l'évaluation, l'employeur peut apprécier les expositions au regard de **référentiels types définis par accord de branche étendu** ou, à défaut, au regard d'un référentiel de branche homologué par arrêté ;
- s'il n'y a aucun référentiel de branche ou homologué, il appartient à l'employeur d'apprécier lui-même si les seuils d'exposition sont dépassés.
- **consigner, en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels, les données collectives d'exposition aux facteurs de pénibilité ;**
- **renforcer les mesures de prévention et de protection collective et individuelle** (par exemple, le port de casque anti-bruit peut permettre de rester en-dessous du seuil d'exposition au bruit).

Nous vous rappelons que vous devez communiquer chaque à votre cabinet comptable, le cas échéant, les salariés qui sont exposés aux facteurs de risques et qui dépassent les seuils d'exposition afin que ceux-ci puissent être déclarés dans la N4DS 2016.

Ces six nouveaux facteurs s'ajoutent aux quatre qui sont déjà pris en compte depuis le 1^{er} janvier 2015 (travail de nuit, travail répétitif, travail en équipes successives alternances, travail en milieu hyperbare).

Accord de prévention de la pénibilité

Les employeurs d'au moins 50 salariés ou les groupes d'entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couverts par un accord de prévention de la pénibilité ou, à défaut, par un plan d'action si au moins 50 % de leurs salariés (25 % à partir de 2018) sont exposés aux facteurs de risque au-delà des seuils fixés par décret (articles L. 4163-2 et D. 4163-1 du code du travail). À défaut, ils s'exposent à une **pénalité financière d'au plus 1%**, déterminée par le DIRECCTE, et **appliquée à la masse salariale correspondant aux salariés concernés.**

Facteurs de risques pris en compte à partir du 1 ^{er} juillet 2016			
Facteurs	Seuils d'exposition		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Manutention manuelle de charges (article R. 4541-2 du code du travail)	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 h par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kg	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kg	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 h par an
Vibrations mécaniques (article R. 4441-1 du code du travail)	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5m/s ²	45 h par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5m/s ²	
Agents chimiques dangereux (articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail), y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou de plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé (1)	
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 h par an
Bruit (article R. 4431-1 du code du travail)	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A)		600 h par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

(1) Grille d'évaluation définie en annexe d'un arrêté du 30 décembre 2015 (arrêté du 30 décembre 2015, JO du 31).

L'ACTUALITE EN BREF

PERIODE D'ESSAI

LA DUREE DE LA PERIODE INITIALE ET DE SON RENOUVELLEMENT

La durée légale de la période initiale de l'essai et de son renouvellement prime sur la durée conventionnelle plus courte antérieure au 27 juin 2008. En effet, la Cour de cassation précise, dans un arrêt du 31 mars 2016, que les durées maximales légales de la période d'essai se sont substituées aux durées plus courtes, renouvellement compris, résultant des conventions de branche conclues avant le 27 juin 2008. Les durées conventionnelles de renouvellement plus courtes ne s'appliquent plus.

Les faits : un salarié cadre avait été engagé le 18 janvier 2010 avec une période d'essai de 4 mois renouvelable. L'employeur avait prolongé la période d'essai pour une durée égale et expirant donc le 17 septembre 2010. Il avait rompu l'essai le 14 septembre 2010.

Le salarié estimait la rupture abusive en se référant à la convention collective Syntec, conclue en 1987, qui prévoit pour les ingénieurs et cadres, une période d'essai de 3 mois renouvelable une fois une même durée. Il estimait que, si la durée légale s'imposait pour la période initiale, la durée conventionnelle était en revanche applicable pour le renouvellement.

La Cour de Cassation décide que le caractère impératif des durées légales vise tant la durée initiale que le renouvellement de la période d'essai.

Ainsi les durées prévues par convention collective conclue avant le 26 juin 2008 prévoyant des durées maximales de période d'essai plus courtes que les durées légales, renouvellement compris, ne sont plus applicables et sont remplacées par ces dernières depuis le 1^{er} juillet 2009.

PERIODE D'ESSAI

LE DELAI DE PREVENANCE CONTRACTUEL PLUS FAVORABLE S'APPLIQUE

Pour rompre la période d'essai, l'employeur doit respecter un délai légal minimal de prévenance qui varie selon la durée de présence du salarié. Mais l'employeur est également tenu par le délai de prévenance, plus favorable au salarié, figurant dans une convention ou un accord collectif, voire dans le contrat de travail.

Les faits : l'employeur avait pris en compte le délai légal de 48 heures correspondant à la situation, mais il avait ignoré le délai de prévenance d'une semaine stipulé au contrat de travail « pour une rupture du contrat de travail intervenant au cours des quatre premiers mois de la période d'essai ».

La Cour de Cassation considère que le délai de prévenance mis en œuvre est insuffisant. **Elle précise que pour rompre la période d'essai l'employeur doit respecter le délai de prévenance prévu par le contrat de travail, si celui-ci est plus favorable que le délai de prévenance légal.**

DOMMAGES ET INTERETS

REVIREMENTS EN CASCADE SUR LA SUPPRESSION DE L'INDEMNISATION AUTOMATIQUE DU SALARIE : UNE POSITION EN FAVEUR DE L'EMPLOYEUR

Jusqu'alors, la Cour de Cassation estimait que certains manquements de l'employeur causaient nécessairement un préjudice au salarié qui lui ouvrait droit, par principe, à des dommages et intérêts.

Ainsi, le seul fait de remettre un bulletin de paie tardivement permettait au salarié d'obtenir réparation de son préjudice, sans même avoir à démontrer qu'il avait subi un dommage réel.

Dans un arrêt de principe du 13 avril 2016, la Cour de Cassation est complètement revenue sur cette position : elle supprime le préjudice de principe du salarié qui devra désormais en apporter la preuve s'il souhaite obtenir une condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts.

De nombreux arrêts confirmant cette nouvelle position ont immédiatement suivi, **avec un abandon du système de réparation automatique du salarié** dans les hypothèses suivantes :

- clause de non concurrence sans contrepartie financière (voir ci-dessous);
- défaut de mention de la convention collective applicable sur le bulletin de paie ;
- défaut d'organisation de la visite de reprise.

CLAUSE DE NON CONCURRENCE SANS CONTREPARTIE FINANCIERE

Lorsqu'une clause de non-concurrence est sans contrepartie financière, le salarié doit désormais prouver un préjudice pour obtenir réparation.

L'indemnité de non-concurrence est la contrepartie financière due par l'employeur au salarié tenu par une clause de non-concurrence valable et qui respecte celle-ci. Une clause qui ne prévoit pas de contrepartie financière est nulle.

Auparavant, l'absence de cette contrepartie financière dans une clause de non-concurrence causait nécessairement un préjudice au salarié.

Dans le prolongement d'une affaire récente concernant une remise tardive des documents de fin de contrat n'entraînant pas d'indemnisation en l'absence de preuve d'un préjudice, la cour de cassation vient d'appliquer le même raisonnement à la clause de non-concurrence.

Elle confirme la décision d'une cour d'appel qui avait constaté que le salarié n'avait subi aucun préjudice résultant de l'illicéité de la clause de non-concurrence et, en conséquence, rejeté la demande d'indemnisation du salarié.

Sauf à prouver un préjudice, l'absence de contrepartie financière à la clause de non-concurrence n'entraîne donc plus automatiquement une condamnation de l'employeur.

LE HARCELEMENT D'UN SALARIE N'ENGAGE PLUS AUTOMATIQUEMENT LA RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR

Dans l'hypothèse où aurait été reconnue l'existence d'un harcèlement moral subi par un salarié au sein de l'entreprise, il a longtemps été estimé que l'employeur engageait nécessairement sa responsabilité du fait d'un manquement à son obligation de sécurité. Dans un arrêt du 1^{er} juin 2016, la Cour de Cassation permet à l'employeur de s'exonérer de cette responsabilité à une double condition :

- qu'il ait pris toutes les mesures immédiates pour faire cesser le harcèlement moral et qu'il ait réussi à le faire effectivement cesser
- qu'il ait pris, en amont, toutes les mesures de prévention nécessaires pour empêcher le harcèlement, notamment par des actions de formation et d'information des salariés.

Cet arrêt montre une volonté de la Cour de cassation d'inciter les employeurs à avoir une réelle politique de prévention pour éviter la survenance d'incidents mettant en cause la santé et la sécurité des salariés.

SUCCESSION DE CDD

L'ANCIENNETE DU SALARIE DEMARRE AU PREMIER CONTRAT IRREGULIER

L'ancienneté du salarié engagé en CDI après une succession de CDD ultérieurement requalifiée en relation à durée indéterminée se décompte depuis son premier CDD irrégulier, même s'il ne s'est pas toujours tenu à la disposition de son employeur entre ses différents contrats.

Le fait que le salarié ait pu ne pas se tenir à la disposition de l'employeur entre ses CDD requalifiés est donc indifférent pour le décompte de son ancienneté.

Par contre, pour obtenir un rappel de salaire pour les périodes comprises entre les CDD requalifiés, ce dernier devra démontrer qu'il s'est constamment tenu à la disposition de l'employeur pendant ces périodes.

REQUALIFICATION DU CONTRAT D'INTERMITTENT EN CDI

ABSENCE DE MENTION DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL DES PERIODES TRAVAILLEES ET NON TRAVAILLEES

Le travail intermittent a pour objet de pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées (article L. 3123-31 du code du travail).

Le contrat de travail intermittent doit mentionner un certain nombre de mentions dont la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée annuelle minimale de travail du salarié, les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes (article L. 3123-33 du code du travail).

En l'absence de définition des périodes travaillées et non travaillées dans le contrat de travail intermittent, ce dernier doit être requalifié en contrat à durée indéterminée de droit commun à temps plein.

TEMPS DE TRAJET

LE TEMPS DE TRAJET ENTRE DEUX SITES DE L'ENTREPRISE CONSTITUE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF A REMUNERER COMME TEL

Le temps de travail effectif est celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (article L. 3121-1 du code du travail).

Le temps de trajet entre différents lieux de travail doit être considéré comme du temps de travail effectif. Il est donc rémunéré par l'employeur et pris en compte dans la durée de travail du salarié.

C'est le principe que la Cour de cassation rappelle dans une affaire jugée le 26 mai 2016 : le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constitue un temps de travail effectif, dès lors que le salarié reste à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

MOBILITE INTRA-GROUPE

LA CONVENTION DE TRANSFERT TRIPARTITE EST SECURISEE

Dans un arrêt de portée générale rendu le 15 octobre 2014, la Cour de Cassation avait posé pour principe que, sauf exceptions prévues par la Loi, la rupture conventionnelle était le seul mode de rupture d'un commun accord.

Cette décision avait engendré une incertitude juridique en matière de transfert intra-groupe, la mutation en pareil cas étant organisée dans le cadre d'une convention tripartite (le salarié + les deux employeurs successifs) prévoyant à la fois la rupture du contrat avec l'employeur initial et la création d'un lien contractuel avec le nouvel employeur.

Dans une telle hypothèse, en application de l'arrêt précité, l'employeur initial aurait donc dû mettre en œuvre la procédure de rupture conventionnelle, contraignant au versement d'une indemnité de rupture, pour matérialiser la fin du contrat de travail d'origine.

La Cour de Cassation, dans un arrêt du 8 juin 2016, clarifie la situation en précisant que **les dispositions relatives à la rupture conventionnelle ne sont pas applicables à une convention tripartite conclue entre un salarié et deux employeurs successifs, une telle convention ayant pour objet de transférer un contrat de travail et non de le rompre.**

Cette décision vient donc sécuriser la pratique des conventions tripartites pour la mobilité intra-groupe en écartant le régime de la rupture conventionnelle.

VERSEMENT TRANSPORT

MODIFICATION DE TAUX AU 1^{ER} JUILLET 2016

Pour mémoire, les employeurs des secteurs public et privé qui emploient plus de 11 salariés en région Ile de France ou en dehors de la région Ile de France dans le périmètre d'une Autorité Organisatrice de Transport où a été institué le versement transport, sont assujettis à la contribution versement transport.

Cette contribution, qui permet de financer les transports en commun, est recouvrée par l'URSSAF qui la reverse aux autorités organisatrices de transports.

Le taux du versement de transport change à compter du 1^{er} juillet 2016 dans de nombreuses villes.

Nous vous invitons à vérifier si votre entreprise est ou non concernée par une modification de ce taux en consultant le site de l'URSSAF :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/versement-transport.html>

Rappel : le montant de cette cotisation est déterminé sur la base des rémunérations versées aux salariés exerçant leur activité au sein d'un périmètre urbain concerné.

INAPTITUDE AU TRAVAIL

RECLASSER UN SALARIE PHYSIQUEMENT INAPTE N'IMPLIQUE PAS DE LE FORMER A UN NOUVEAU METIER

En cas d'inaptitude médicalement constatée, l'employeur doit impérativement rechercher les **possibilités de reclassement à proposer au salarié reconnu inapte en fonction des recommandations du Médecin du Travail**. Ce n'est qu'en cas d'impossibilité de reclassement et d'aménagement de poste que l'employeur peut envisager le licenciement pour inaptitude du salarié concerné.

La Cour de Cassation, dans un arrêt du 16 mars 2016, confirme que l'employeur n'est pas tenu de donner au salarié une formation de base différente de la sienne et relevant d'un autre métier.

Si l'employeur qui cherche à reclasser un salarié déclaré inapte peut être amené à envisager des actions d'adaptation pour permettre à l'intéressé d'occuper un poste disponible et conforme aux préconisations du Médecin du Travail, celui-ci n'a pas à envisager une formation qualifiante au bénéfice du salarié en vue de le reclasser.

GRATIFICATION DE STAGE

REGIME FISCAL DE LA GRATIFICATION DE STAGE : L'ADMINISTRATION ASSOULIT SA POSITION

La Loi du 10 juillet 2014 a aligné le régime fiscal de la gratification de stage sur celui applicable aux apprentis, la gratification versée à un stagiaire étant exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC.

Cette exonération bénéficie directement au stagiaire ou à ses parents lorsqu'il est rattaché à leur foyer fiscal.

Pour l'application de cette règle, l'Administration fiscale avait précisé que le seuil d'exonération devrait être proratisé en fonction de la durée du stage.

L'Administration fiscale change de position en supprimant la proratisation, **la gratification perçue par le stagiaire étant fiscalement exonérée dans la limite de 17490€ pour 2015 et 17 599 € pour 2016, et ce quelle que soit la durée du stage dans l'année.**

COTISATION DIALOGUE SOCIAL

NOUVELLE DENOMINATION DE LA CONTRIBUTION PATRONALE AU FINANCEMENT DES ORGANISA- TIONS SYNDICALES

Pour mémoire, depuis le 1^{er} janvier 2015, les employeurs sont redevables d'une contribution patronale de 0,016 %, au profit d'un fonds paritaire destiné à financer les syndicats d'employeurs et de salariés.

Cette contribution due sur la totalité du salaire est prélevée par les URSSAF.

Dans une information publiée le 9 mai 2016, l'URSSAF indique **que la dénomination de cette contribution est modifiée : il s'agira dorénavant de la « contribution au dialogue social ».**

Ce changement d'appellation n'apporte aucune modification quant au champ d'application, au mode de calcul ou au mode de déclaration (code type de personnel 027).



BAKER TILLY FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

www.bakertillyfrance.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE - SOCIAL - AUDIT - CONSEIL

76, avenue des Champs-Élysées
75008 Paris

Tél. : +33 (0)1 42 89 44 43

Fax : +33 (0)1 42 89 44 99

Mail : contact@bakertillyfrance.com