

[REGLEMENTATION]

***Quelques aspects de la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale (« LFSS ») pour 2017***

Parmi les diverses mesures de la LFSS pour 2017 l'on peut signaler les suivantes :

- **Régime social des indemnités de rupture du contrat de travail et de révocation d'un mandat social** (*article 14 de la LFSS*)

Ce régime est une nouvelle fois révisé, même si la modification concerne cette année la rectification d'une erreur dans la précédente LFSS.

Pour mémoire, la part des indemnités de rupture (indemnité de licenciement, indemnité transactionnelle, etc..) exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale est limitée à deux fois le plafond de la sécurité sociale, soit 78 456 € pour 2017 ([art L242-1 du CSS](#)).

La LFSS pour 2017, a rétabli, en ce qui concerne les salariés, le plafond au-delà duquel les indemnités sont soumises à cotisations dès le 1<sup>er</sup> euro (même si cela inclus l'indemnité de licenciement). Ce plafond avait été supprimé pour les salariés par la LFSS pour 2016.

Ce plafond « absolu » est donc de :

- dix fois le plafond annuel de la sécurité sociale pour les salariés (soit 392 280€ pour 2017). Cela concerne les indemnités versées au titre des ruptures du contrat de travail notifiées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 et des ruptures conventionnelles dont la demande d'homologation a été transmise à l'administration à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017,
- cinq fois le plafond annuel de la sécurité sociale pour les mandataires sociaux soit 196 140€ pour 2017 (régime inchangé).

Pour les personnes cumulant un mandat social et un contrat de travail et percevant à la fois des indemnités à l'occasion de la cessation forcée de leurs fonctions et des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, il est fait masse de l'ensemble de ces indemnités pour l'application du plafond de 5 fois le PASS (*CSS, art. L. 242-1 modifié*).

- **Contrôle Urssaf : « l'obstacle à contrôle » est défini** (*article 14 de la LFSS*)

Le Code de la sécurité sociale sanctionnait l'obstacle à un contrôle par une amende de 7500 euros et un emprisonnement de 6 mois, sans toutefois définir cette notion ([L243-12-1 du CSS](#)).

L'obstacle à contrôle est désormais « *caractérisé par des actions ou omissions ayant pour objet de faire obstacle ou de se soustraire aux opérations de contrôle exercées par les agents, quel que soit leur cadre d'action, consistant notamment à refuser l'accès à des lieux professionnels, à refuser de communiquer une information formellement sollicitée, quel qu'en soit le support, y compris dématérialisé, à ne pas répondre ou à apporter une réponse fautive, incomplète ou abusivement tardive à toute demande de pièce justificative, d'information, d'accès à une information, ou à ne pas répondre à une convocation, dès lors que la sollicitation, demande ou convocation est nécessaire à l'exercice du contrôle.* »

Il est sanctionné désormais par une pénalité d'un montant maximal de 7 500 euros par salarié dans la limite de 750 000 euros. Le Directeur de l'organisme de recouvrement peut directement prononcer cette sanction (et non plus la juridiction pénale)

Le principe du contradictoire doit toutefois être respecté : le directeur de l'organisme notifie le montant envisagé de la pénalité et les faits reprochés à la personne en cause, pour qu'elle puisse présenter ses observations écrites dans un certain délai qui sera fixé par décret. A l'issue de ce délai et après avoir répondu auxdites observations, le directeur décidera le cas échéant, du montant de la pénalité et la notifiera à l'intéressé par une mise en demeure susceptible de recours.

- **Sanction du donneur d'ordre en cas de présence dans ses locaux de salariés détachés non munis d'un formulaire de sécurité sociale ([art 27](#))**

Les salariés détachés en France, ou, à défaut, leur employeur ou son représentant en France, devront tenir à la disposition des agents de contrôle (i.e., contrôleur Urssaf, Inspecteur du travail, officier et agent de police judiciaire, agent des impôts et des douanes, etc.), sur le lieu d'exécution du travail et chez le donneur d'ordre, le formulaire attestant de leur situation au regard de la législation de sécurité sociale d'un autre État qui leur est applicable (*CSS, art. L. 114-15-1 nouveau*).

Pour les salariés de l'Union Européenne, il s'agit du formulaire A1 attestant de l'affiliation à la sécurité sociale du salarié dans son pays d'origine et dispensant ainsi de l'affiliation au régime français de sécurité sociale pendant la période de détachement.

Le défaut de production de ce document lors du contrôle, par le salarié, l'employeur ou son représentant en France ou par le donneur d'ordre entraîne l'application d'une pénalité financière due par le donneur d'ordre, égale, pour chaque salarié concerné, au plafond mensuel de sécurité sociale, soit 3 269 € pour 2017 (montant doublé en cas de nouveau manquement dans les deux ans).

Cette pénalité ne sera pas due si deux conditions cumulatives sont remplies :

- en cas de production lors du contrôle, d'une attestation de dépôt de la demande de formulaire ;
- et de production du formulaire, dans les deux mois qui suivent le contrôle.

Il est donc indispensable, pour les entreprises recevant dans leur locaux des salariés détachés par une entreprise extérieure de s'assurer, dès le début de la prestation que ces derniers disposent effectivement du formulaire requis, ou à tous le moins, de l'attestation de dépôt de la demande.

Ces nouvelles dispositions sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017.

**Muriel de LAMBERTERIE**