



# Loi relative à la Sécurisation de l'emploi

1

## Santé et prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès)

- => Généralisation de la couverture complémentaire santé
- => Généralisation de la couverture complémentaire prévoyance
- => Portabilité de la couverture santé et prévoyance

## Recours aux emplois précaires

- => Majoration de la contribution chômage pour les CDD
- => Le travail à temps partiel

## Prescription et litiges devant le conseil de prud'hommes

- => Indemnité forfaitaire pour favoriser la conciliation
- => Délais de prescription plus courts devant le conseil de prud'hommes

## Formation professionnelle tout au long de la vie

- => Le compte personnel de formation
- => Le conseil en évolution professionnelle

## Consultation des instances représentatives du personnel

- => CICE
- => Orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences
- => Délais encadrés pour rendre leur avis
- => Base de données économiques et sociales unique

## Elections professionnelles / seuil d'effectif

- => Organisation des élections des IRP

## Mobilité des salariés

- => Mobilité interne
- => Mobilité volontaire sécurisée (externe)

## Nouveau régime pour le chômage partiel - Activité partielle

**Attention** : La loi de sécurisation a aussi procédé à des modifications concernant les règles de consultation du CE en cas de grand licenciement économique (au moins 10 salariés sur 30 jours) ou de projet de fermeture de site. Soyez donc vigilants et consultez attentivement cette loi si vous envisagez un tel projet. Elle met également en place la participation des salariés dans les organes de direction de la société, etc.

## Santé et prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès)

| Thème   | Dates à retenir   | Dispositions de la loi de sécurisation  |
|---|---|---|
| <b>Généralisation de la couverture complémentaire santé</b><br><br>(art. 1 <sup>er</sup> )      | <i>Au plus tard le 1er janvier 2016</i>   | Cette généralisation de la couverture complémentaire frais de santé à tous les salariés est mise en place : <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit par des négociations au niveau des branches qui ne bénéficient pas d'une couverture collective obligatoire minimale ;</li> <li>- soit par des négociations au niveau de l'entreprise ;</li> <li>- soit par une décision unilatérale de l'employeur.</li> </ul>  |
| <b>Généralisation de la couverture complémentaire prévoyance</b><br><br>(art. 1 <sup>er</sup> ) | <i>Avant le 1er janvier 2016</i>  | <b>Des négociations au niveau des branches</b> devront être engagées afin de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture en matière de prévoyance d'y accéder.   |
| <b>Portabilité de la couverture santé et prévoyance</b><br><br>(art. 1 <sup>er</sup> )          | <p style="text-align: center;"><b>En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014</b> au titre des garanties liées aux frais de santé.</p> <p style="text-align: center;"><b>En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015</b> au titre des garanties prévoyance.</p> | <p><b>Maintien de la complémentaire santé (maladie, maternité) et de la prévoyance (décès, incapacité, invalidité)</b> en cas de cessation du contrat de travail, pendant une durée limitée et à titre gratuit (financement mutualisé).</p> <p><b>Durée :</b> égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.</p> <p>La portabilité de la couverture de frais de santé et de prévoyance ne peut excéder 12 mois.</p> <p><b>Conditions :</b><br/>           La rupture du contrat de travail ne doit pas être liée à une faute lourde du salarié.<br/>           Le salarié doit être pris en charge par l'assurance chômage.</p> |

## Recours aux emplois précaires

| Thème   | Dates à retenir   | Dispositions de la loi de sécurisation   |
|---|---|--|
| <p style="text-align: center;"><b>Majoration de la contribution chômage pour les CDD</b></p> <p style="text-align: center;">(art. 11)</p> | <p><i>Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> juillet 2013</i></p> | <p><b>La part patronale de la contribution est majorée pour certains CDD :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7 % pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à un mois ;</li> <li>- 5,5 % pour les contrats d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure à 3 mois ;</li> <li>- 4,5 % pour les contrats d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.</li> </ul> <p><b>La contribution patronale reste de 4 % :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lorsque le salarié est embauché en contrat à durée indéterminée à l'issue de son CDD ;</li> <li>- pour tous les contrats de travail temporaire ;</li> <li>- pour les CDD de remplacement (Code du travail, art. L. 1242-2, 1°, 4° et 5°) ;</li> <li>- les contrats conclus avec des employés de maison (Code du travail, art. L. 7221-1 et suiv.).</li> </ul> <p><b>Exonération de la contribution patronale :</b></p> <p>Le CDI conclu pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans sera exonéré de cotisations patronales d'assurance chômage, pendant une durée de 3 mois (4 mois pour les entreprises de moins de 50 salariés) dès lors qu'il se poursuit au-delà de la période d'essai.</p>  |
| <p style="text-align: center;"><b>Le travail à temps partiel</b></p> <p style="text-align: center;">(art. 12)</p>                         | <p><i>A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014</i></p>        | <p><b>Principe : 24 heures minimum</b></p> <p>Un salarié à temps partiel va désormais devoir travailler en principe au moins 24 heures par semaine (ou l'équivalent si sa durée du travail est décomptée en mois sur l'année). Pour les contrats en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2014, la durée minimale est obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.</p> <p><b>Exceptions :</b> une durée inférieure à cette durée minimale de 24 heures peut être fixée notamment lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le salarié le demande – par une demande écrite et motivée – en raison de contraintes personnelles ou parce qu'il cumule plusieurs emplois lui permettant d'atteindre au moins cette durée minimale d'activité ;</li> <li>• une convention ou un accord de branche étendu le prévoit ;</li> <li>• le salarié est un étudiant âgé de moins de 26 ans qui a besoin d'une durée du travail compatible avec ses études.</li> </ul> <p><b>Majoration de salaire pour heures complémentaires</b></p> <p>Elle s'appliquera dès la 1<sup>re</sup> heure complémentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 % pour les heures accomplies dans la limite du 1/10<sup>e</sup> de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ;</li> <li>• 25 % pour les heures accomplies au-delà (par exception, une convention ou un accord de branche étendu peut toutefois prévoir un taux de majoration moindre, dans la limite de 10 %).</li> </ul> |
|   | <p><i>Lendemain de la publication de la loi</i></p>           | <p><b>Création d'un complément d'heures : possibilité limitée à 8 avenants par salarié par an</b></p> <p>Lorsqu'une convention ou un accord de branche étendu le permet, il sera possible, par avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée de travail d'un salarié. Ces heures ne seront pas concernées par la majoration de 10 % (sauf disposition contraire dans l'accord de branche étendu). En revanche, les heures accomplies au-delà constitueront des heures complémentaires majorées à 25 %.</p>  |

## Prescription et litiges devant le conseil de prud'hommes

| Thème  | Dates à retenir  | Dispositions de la loi de sécurisation   |
|--|--|--|
| <p><b>Indemnité forfaitaire pour favoriser la conciliation</b></p> <p style="text-align: center;">(art. 21)</p>                | <p style="text-align: center;"><i>Décret n° 2013-721 du 2 août 2013 portant fixation du montant du barème de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article L. 1235-1 du Code du travail</i></p>   | <p><b>Conciliation</b> : En cas de litige, lors de l'audience devant le bureau de conciliation, l'employeur et le salarié peuvent mettre fin au litige relatif à un licenciement par le versement d'une indemnité forfaitaire. Cet accord peut également être proposé par le bureau de conciliation.</p> <p>Cette indemnité, fonction de l'ancienneté du salarié, est déterminée en référence à un barème fixé par décret. Il s'élève à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 mois de salaire jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;</li> <li>- 4 mois de salaire entre 2 et 8 ans d'ancienneté ;</li> <li>- 8 mois de salaire entre 8 et 15 ans d'ancienneté ;</li> <li>- 10 mois de salaire entre 15 et 25 ans d'ancienneté ;</li> <li>- 14 mois de salaire au-delà de 25 ans d'ancienneté.</li> </ul> <p>L'indemnité forfaitaire est versée sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles.</p> |
| <p><b>Délais de prescription plus courts devant le conseil de prud'hommes</b></p> <p style="text-align: center;">(art. 21)</p> | <p style="text-align: center;"><i>Ces dispositions s'appliquent à tous les délais de prescription en cours à compter de la promulgation de la loi, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.</i></p> | <p><b>Les actions relatives au paiement des salaires</b> se prescrivent désormais par 3 ans au lieu de 5.</p> <p><b>Les actions relatives à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail</b> (autres que celles relatives au paiement du salaire) se prescrivent désormais par 2 ans sauf :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- si l'action vise à réparer un dommage corporel causé lors de l'exécution du travail ;</li> <li>- si l'action repose sur une discrimination (prescription de 5 ans).</li> </ul> <p><b>Exception</b> : les délais de prescription plus courts continuent toutefois de s'appliquer (par exemple, 1 an pour les actions relatives à la rupture conventionnelle ou au contrat de sécurisation professionnelle, 6 mois pour celles relatives au solde de tout compte, etc.).</p>   |

## Formation professionnelle tout au long de la vie

| Thème  | Dates à retenir  | Dispositions de la loi de sécurisation   |
|--|--|--|
| <b>Le compte personnel de formation</b><br><br>(art. 5)        | <p><b>Avant le 1er juillet 2013</b> – concertation sur la mise en œuvre du compte de formation professionnelle</p> <p><b>Avant le 1er janvier 2014</b>, les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel procéderont aux adaptations nécessaires des stipulations conventionnelles interprofessionnelles en vigueur.</p> | <p><b>Chaque personne disposera d'un compte personnel de formation.</b> Ce compte comptabilise des heures qui peuvent être mobilisées par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi. Il se substituera au droit individuel à la formation (DIF).</p> <p><b>Transférable</b> en cas de changement ou de perte d'emploi.</p> <p><b>Le compte est alimenté :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- selon les mêmes modalités que les droits acquis au titre du DIF ;</li> <li>- par des abondements complémentaires, notamment par l'État ou la région.</li> </ul> |
| <b>Le conseil en évolution professionnelle</b><br><br>(art. 5) |  | <p><b>Tout salarié bénéficie d'un conseil en évolution professionnelle</b> dont l'objectif prioritaire est d'améliorer sa qualification. Cet accompagnement est mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation.</p> <p>Ce service public sera organisé pour assurer l'information, le conseil et l'accompagnement des personnes qui envisagent de mobiliser leur compte personnel de formation.</p>   |

## Consultation des instances représentatives du personnel

| Thèmes   | Dates à retenir   | Dispositions de la loi de sécurisation   |
|--|---|--|
| <b>CICE</b><br><br>(art. 8)  | <i>Chaque année, avant le 1er juillet</i>   | <p>Le comité d'entreprise (CE) ou les délégués du personnel (DP), si votre effectif est de moins de 50 salariés, devront être consultés sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité-emploi (CICE).</p> <p>Si les IRP constatent que le CICE n'est pas utilisé conformément à son objet, ils pourront adresser à l'employeur une demande d'explication, inscrite automatiquement à l'ordre du jour de la réunion qui suit.</p> <p>S'ils n'obtiennent pas des explications suffisantes, ils peuvent notamment alerter les pouvoirs publics par le biais d'un rapport envoyé au comité de suivi régional du CICE.</p>   |
| <b>Orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences</b><br><br>(art. 8) |   | <p>Le comité d'entreprise doit être consulté, chaque année, sur les orientations stratégiques de l'entreprise qui sont définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.</p> <p>Le CE pourra émettre un avis sur ces orientations et faire une proposition alternative.</p>  |
| <b>Délais encadrés pour rendre leur avis</b><br><br>(art. 8)                           |   | <p>Sauf exceptions, un délai précis doit être défini avec le CE pour qu'il rende ses décisions. A défaut d'accord, un délai fixé par décret (qui pourra varier selon l'objet de la consultation) s'appliquera.</p>   |
| <b>Base de données économiques et sociales unique</b><br><br>(art. 8)                  | <i>Dans un délai de 2 ans à compter de la promulgation de la loi (1 an si votre effectif est d'au moins 300 salariés)</i> | <p>Cette base contiendra des informations sur les 2 années précédentes et sur celle en cours et des mesures prospectives sur les 3 années à venir.</p> <p>Son contenu précis reste à définir par décret et pourra être enrichi par un accord de branche.</p> <p>Cette base contiendra notamment des informations sur la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles ou encore les flux financiers à destination de l'entreprise.</p> <p>D'ici le 31 décembre 2016 au plus tard, tous les rapports et informations transmis au CE de façon récurrente devront figurer dans cette base.</p> <p>En revanche, les rapports liés à des événements ponctuels continueront d'être envoyés au CE.</p> |

**Elections professionnelles / seuil d'effectif**

7

| Thème  | Dispositions de la loi de sécurisation   |
|--|--|
| <b>Organisation des élections des IRP</b><br><br>(art. 23) | <p>Jusqu'à présent, le 1er tour d'une élection professionnelle (CE ou DP) devait se tenir, sauf exception, dans les 45 jours suivant cet affichage.</p> <p>La loi de sécurisation de l'emploi double ce délai maximal (soit 90 jours) lorsque l'organisation de l'élection résulte du franchissement du seuil de 11 ou 50 salariés. Peu important que ce seuil soit franchi pour la 1re fois ou qu'il le soit à nouveau après une baisse prolongée de l'effectif de l'entreprise.</p> <p>Le délai de 45 jours reste, en revanche, applicable en cas de simple renouvellement de l'institution concernée.</p> <p>Les employeurs disposent d'un an à compter du franchissement du seuil de 50 salariés pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information et de consultation du CE. Les modalités d'application de ce délai restent toutefois à définir par un futur décret.</p> |

| <b>Mobilité des salariés</b>   |   |
|--|---|
| <b>Thèmes</b>  | <b>Dispositions de la loi de sécurisation</b>   |
| <p><b>Mobilité volontaire sécurisée (externe)</b></p> <p><i>Dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés</i></p> <p><i>(art. 6)</i></p> | <p><b>Conditions</b> : le salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois, consécutifs ou non, peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue.</p> <p>Après 2 refus successifs à la demande de mobilité, l'accès au CIF est de droit pour le salarié, sans que puissent lui être opposées la durée d'ancienneté mentionnée à l'article L. 6322-4 ou les cas de report prévus par l'article L. 6322-7.</p> <p>La période de mobilité volontaire sécurisée est prévue par un avenant au contrat de travail (Code du travail, art. L. 1222-13).</p> <p><b>Retour du salarié</b> : à son retour dans l'entreprise, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.</p> <p><b>Démission</b> : lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au cours ou au terme de la période de mobilité, le contrat de travail est rompu. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui éventuellement prévu par l'avenant mentionné à l'article L. 1222-13.</p> <p><b>Communication aux représentants du personnel</b> : l'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée.</p>   |
| <p><b>Mobilité interne</b></p> <p><i>(art. 15)</i></p>   | <p><b>Négociation sur la mobilité professionnelle</b> : l'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs.</p> <p>Dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés (dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France), les modalités de cette mobilité interne à l'entreprise s'inscrivent dans le cadre de la négociation de la GPEC.</p> <p>Dans les autres entreprises et groupes d'entreprises, la négociation porte également sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner.</p> <p>L'accord comporte notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié conformément à l'article L. 1121-1 ;</li> <li>- les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;</li> <li>- les mesures d'accompagnement à la mobilité (actions de formation, aides à la mobilité géographique).</li> </ul> <p><b>Mise en place</b> : l'accord doit être porté à la connaissance de chaque salarié concerné.</p> <p>Les stipulations de l'accord sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues. L'employeur qui souhaite mettre en œuvre une mesure individuelle de mobilité prévue par l'accord, doit recueillir l'accord du salarié selon la procédure prévue en cas de modification du contrat de travail pour motif économique.</p> <p>Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne, leur licenciement repose sur un motif économique. Ce licenciement ouvre droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement que doit prévoir l'accord, qui adapte le champ et les modalités de mise en œuvre du reclassement interne.</p> |

## Réforme du chômage partiel

| Thèmes   | Dispositions de la loi de sécurisation  |
|--|---|
| <p><b>Nouveau régime pour le chômage partiel</b></p> <p><b>Activité partielle</b></p> <p>(art. 16)</p> | <p><b>Conditions de recours :</b> l'activité partielle concernera les salariés qui connaissent une perte de salaire due à une fermeture temporaire ou à la réduction du temps de travail.<br/>Autorisation de l'administration qui pourra être expresse ou implicite.</p> <p><b>Indemnisation du salarié :</b> Pendant la période d'activité partielle, les salariés sont indemnisés à hauteur de 70 % de leur rémunération brute ramenée à un montant horaire. Cette dernière est majorée lorsque le salarié choisit de suivre une formation pendant les périodes d'inactivité, notamment dans le cadre du plan de formation (100 % pendant les actions de formation).</p> <p><b>Allocation spécifique :</b> pour compenser l'indemnisation du salarié, vous percevrez une allocation financée conjointement par l'Etat et l'UNEDIC. Elle s'élève à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 7,74 euros si votre effectif est d'au plus 250 salariés ;</li> <li>• 7,23 euros si votre effectif est de plus de 250 salariés.</li> </ul> <p>L'allocation d'activité partielle peut être attribuée dans la limite d'un contingent annuel de 1.000 heures par an et par salarié (<i>Arrêté du 26 août 2013 fixant les contingents annuels d'heures indemnisables prévus par les articles R. 5122-6 et R. 5122-7 du Code du travail, Jo du 6 septembre</i>)</p> |

# TISSOT SOCIAL ENTREPRISE

Adoptez le guide pratique le plus complet pour comprendre et résoudre toutes les problématiques de droit social.



## Le guide pratique

Pour **chaque sujet-clé de droit du travail**, le guide « Tissot Social Entreprise » consacre **un dossier complet**. Chaque dossier est rédigé en langage clair et évite les renvois vers d'autres informations, tout est regroupé au maximum au même endroit. Les informations sont illustrées par des exemples concrets, des mises en garde et les jurisprudences adéquates.

- Pour faciliter vos recherches, le moteur de recherche (sur Internet) et un index très détaillé (dans l'ouvrage) sont à votre disposition
- Sur Internet, les dossiers sont mis à jour et enrichis en permanence
- Inclus : Alertes de mise à jour

## Votre convention collective sur Internet

Retrouvez toutes les dispositions à jour, spécifiques à votre secteur d'activité. Bénéficiez d'un **accès illimité** à votre convention collective en intégralité et à jour, à choisir parmi plus de 410 conventions **nationales, régionales et départementales**. Inclus : Alertes de mise à jour.

## Le Code du travail sur Internet

Accédez rapidement et simplement à tous les articles du Code du travail.  
Inclus : Alertes de mise à jour.

## Les chiffres et indicateurs-clés sur Internet

• **Données sociales**  
SMIC, plafonds salariaux, cotisations, barèmes, charges, contributions, indemnités...

• **Aides à l'emploi**  
Bénéficiez des réductions applicables à votre entreprise.

• **Calendrier des obligations sociales et fiscales**  
Retrouvez, date par date, les échéances pour votre entreprise, les opérations concernées, l'administration destinataire ainsi que les modalités d'applications générales.

## Les modèles personnalisables sur Internet

Retrouvez tous les modèles de lettres, de contrats, de certificats, de formulaires, de check-lists, de tableaux de synthèse et de calculs essentiels pour agir concrètement, rapidement et sans faire d'erreur.

Vous **personnalisez** chaque modèle puis vous **imprimez** le document final : c'est prêt !

### → VOS AVANTAGES

#### 1. Complet :

plus de 120 dossiers classés par thèmes, pour obtenir les réponses à toutes vos interrogations.

#### 2. Pratique :

1 dossier = toutes les informations utiles au même endroit, pour éviter la navigation et renvois entre différentes sources.

#### 3. Accessible :

pas de jargon juridique !  
Les informations sont claires, pas besoin d'interpréter les textes.

 Support papier

 Support internet

**Offres d'abonnement disponibles** Tarifs totaux, hors frais de port

Internet + Papier : **371 € HT**

Internet : **331 € HT**

# BON DE COMMANDE



Votre commande : **Tissot Social Entreprise**

| Cochez votre choix  | Référence | Prix € HT     | Frais de port € HT** | Frais d'ouverture d'abonnement € HT | Total € HT | Total € TTC   |
|---|-----------|---------------|----------------------|-------------------------------------|------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> <b>Offre Internet + Papier</b>   |           |               |                      |                                     |            |               |
| L'abonnement d'1 an comprend : Le guide pratique, Votre convention collective sur Internet, Le Code du travail sur Internet, Les chiffres et indicateurs-clés sur Internet, Les modèles personnalisables sur Internet.              | SE0A      | <b>336,00</b> | 8,00                 | 35,00                               | 379,00     | <b>404,78</b> |
| <input type="checkbox"/> <b>Offre Internet</b>  |           |               |                      |                                     |            |               |
| L'abonnement d'1 an comprend : Le guide pratique sur Internet, Votre convention collective sur Internet, Le Code du travail sur Internet, Les chiffres et indicateurs-clés sur Internet, Les modèles personnalisables sur Internet. | SE0W      | <b>296,00</b> | —                    | 35,00                               | 331,00     | <b>354,14</b> |

## VOTRE MODE DE PAIEMENT

- Virement bancaire (Banque Laydernier - RIB 10228 02648 14746000200 20 - SWIFT BIC LAYDFR2W)  
 Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des Éditions Tissot)

## VOS COORDONNÉES

(\*Champs obligatoires)

Raison sociale\* \_\_\_\_\_ Civilité\*  Monsieur  Madame  Mademoiselle

Nom\* \_\_\_\_\_ Prénom\* \_\_\_\_\_

E-mail\* \_\_\_\_\_ Fonction, mandat\* \_\_\_\_\_

Adresse de facturation \_\_\_\_\_

Code postal\* \_\_\_\_\_ Ville\* \_\_\_\_\_

Adresse de livraison (si différente) \_\_\_\_\_

Code postal\* \_\_\_\_\_ Ville\* \_\_\_\_\_

Téléphone\* \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

Effectif : \_\_\_\_\_ Salariés \_\_\_\_\_

SIRET \_\_\_\_\_ Code APE/NAF \_\_\_\_\_

Commentaires \_\_\_\_\_

Tarifs HT (pleins tarifs) valables jusqu'au 31/12/2013. TVA incluse dans les tarifs TTC (5,5% supports papier et informatique ; 19,6% services). L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant. \*\*DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur [www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr), une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée. Photos, dates et sujets non contractuels. Les conditions générales de vente sont disponibles sur simple demande ou sur le site [www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr).

DATE, CACHET ET SIGNATURE OBLIGATOIRES

773MWG/UJZ30102

### Éditions Tissot

9 rue du Pré Paillard  
 CS 80109  
 74941 Annecy-le-Vieux CEDEX  
 Fax 04 50 64 01 42  
[service.client@editions-tissot.fr](mailto:service.client@editions-tissot.fr)

Pour tout renseignement, notre service client est à votre disposition au :  
**04 50 64 08 08**