

SOMMAIRE

LES OBLIGATIONS NEES DE LA LOI TRAVAIL

Le bulletin de paie électronique

La DSN

Le droit à la déconnexion

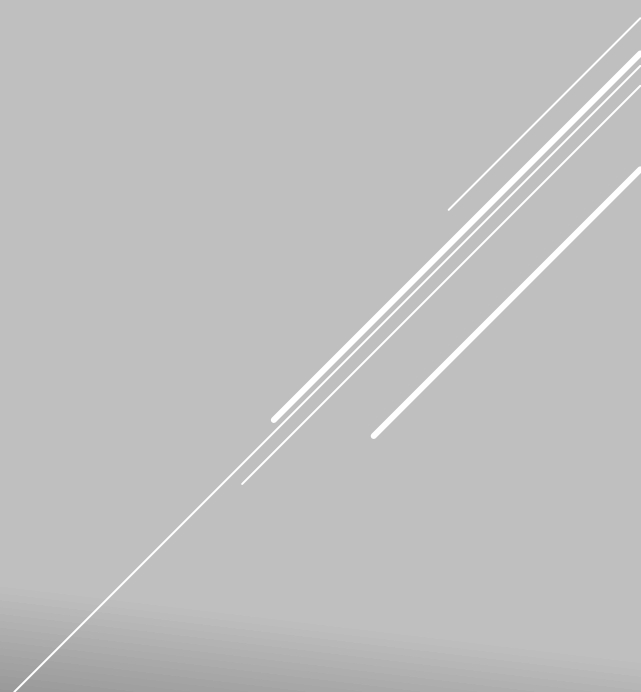
Le règlement intérieur

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE

Le compte personnel de formation

Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Le compte engagement citoyen



SOMMAIRE

LE LICENCIEMENT ECONOMIQUE

Définition du licenciement économique

Niveau d'appréciation

Cas des transferts d'entreprise

LE TEMPS DE TRAVAIL

Durée quotidienne maximale de travail

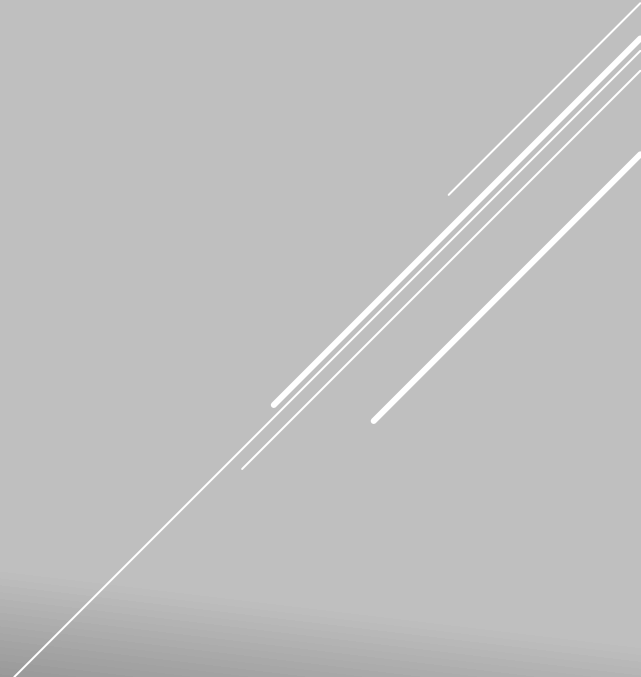
Majoration des heures supplémentaires

Aménagement du temps de travail

LA MEDECINE DU TRAVAIL

La visite médicale

La notion de poste à risques



Le bulletin de paie électronique

Dispositif en vigueur

- ▶ **Avec l'accord du salarié** concerné, remise du BS sous forme électronique.
- ▶ Dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Dispositif applicable au 1^{er} Janvier 2017

- ▶ **Sauf opposition du salarié, l'employeur peut procéder** à la remise du bulletin de paie **sous forme** électronique.
- ▶ Dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité pendant une durée fixée par décret et la confidentialité des données ainsi que leur accessibilité dans le cadre du service de consultation en ligne associé au compte personnel d'activité.

ATTENTE DÉCRET EN CONSEIL D'ÉTAT PRIS APRÈS AVIS DE LA CNIL DÉTERMINANT LES MODALITÉS DE CETTE ACCESSIBILITÉ AFIN DE PRÉSERVER LA CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES.

La déclaration sociale nominative : DSN

Définition :

La DSN est une **démarche de simplification des formalités des employeurs** vis-à-vis de la protection sociale et de l'administration.

Elle vise à **remplacer** l'ensemble des déclarations périodiques ou évènementielles et diverses formalités administratives.

Elle sert à :

- déclarer les cotisations sociales à l'ensemble des organismes (Urssaf, Pole emploi, Retraite et Prévoyance);
- déclarer les « évènements » de sortie du personnel, arrêt de travail ;
- permettre l'alimentation du Compte Personnel Formation (CPF) ;
- déclarer des facteurs de risques professionnels au titre du compte pénibilité ;
- déclarer les rémunérations imposables (pour le prélèvement de l'impôt à la source en 2018).

La déclaration sociale nominative : DSN

Obligations et principes :

A compter du **1er janvier 2017**, le gouvernement oblige toutes les entreprises à simplifier leurs déclarations administratives par le biais de cette DSN quelle que soit leur taille et leur nombre de salariés.

La DSN repose sur la transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie et sur des signalements d'événements.

La **DSN périodique** doit être émise au plus tard :

- Le 5 M+1 pour les entreprises de plus de 50 salariés
- Le 15 M+1 pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En cas de signalement d'évènement (arrêt de travail-reprise de travail et fin de contrat), une **DSN évènementielle** doit être transmise dans les 5 jours ouvrés de l'évènement.

La déclaration sociale nominative : DSN

Sanctions :

En cas :

- de défaut de production de la DSN dans les délais prescrits,
- en cas d'omission de salariés,
- en cas d'inexactitude sur le montant de rémunération déclarées.

Des sanctions financières seront appliquées :

-Pénalités est de **7.50 euros par salarié** concerné (montant plafonné mensuellement à 750 euros pour les entreprises de moins de 2000 salariés et 10 000 euros pour les autres entreprises).

Le droit à déconnexion

Article L.2242-8 du Code du travail : Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail

« Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et **la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques**, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

À défaut d'accord, l'employeur définit ces modalités et les communique par tout moyen aux salariés.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités font l'objet d'une charte élaborée après avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, qui prévoit notamment la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques ».

Le droit à déconnexion

Avenant de révision BET du 1er avril 2014 (art 4.8.1) :

« L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur veillera à mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Il s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition. »

Avenant 24 bis 18 février 2015 (EC CAC):

« Une charge de travail raisonnable répartie sur l'année implique également le droit pour le cadre autonome de ne pas répondre aux éventuelles sollicitations de toute provenance pendant ses périodes de repos ».

Le droit à déconnexion

Exemple de pratiques :

Volkswagen : mise en place d'un dispositif de mise en veille des serveurs entre 18h15 (heure de fin officielle de la journée) et 7 heures le lendemain matin.

Daimler-Benz dispositif Mail On Holiday : Les courriels envoyés à des salariés durant leurs périodes de congés sont suivis d'une réponse automatique redirigeant l'interlocuteur vers des contacts disponibles ou l'invitant à réexpédier son message au retour de l'intéressé.

BNP Paribas : accord collectif d'établissement sur le nomadisme prévoit les plages horaires durant lesquelles les courriels peuvent être envoyés et précise qu'en cas de circonstances ayant contraint à adresser un courriel en-dehors de ces plages horaires, aucune réponse immédiate ne sera attendue du destinataire.

Le droit à déconnexion

Arrets de cours de cassation : Cass. soc 17 février 2004

« Le fait de n'avoir pu être joint en dehors de ses horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif et **ne permet donc pas de justifier un licenciement disciplinaire pour faute grave.** »

La mise à jour du règlement intérieur

Rappel:

Le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises d'au moins 20 salariés, et facultatif (mais conseillé) dans les entreprises de moins de 20 salariés.

La loi "Travail" modifie son contenu.



La mise à jour du règlement intérieur

Nouveautés :

Disposition obligatoire relative aux agissements sexistes

La loi délimite strictement le contenu du règlement intérieur en précisant les clauses obligatoires et celles qui sont interdites.

À ce titre, la loi "Travail" du 8 août 2016 impose désormais aux employeurs de faire figurer dans le règlement intérieur **les dispositions du Code du travail relatives aux agissements sexistes**.

Cette mesure, applicable depuis le 10 août 2016, nécessite de mettre à jour l'ensemble des règlements intérieurs.

À défaut, l'employeur encourt une contravention de 4ème classe, soit une amende pouvant aller jusqu'à 750 € pour les personnes physiques et 3 750 € pour les personnes morales.

La mise à jour du règlement intérieur

Nouveautés :

Disposition facultative relative au principe de neutralité

Il est possible d'intégrer au règlement intérieur des dispositions relatives au principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés.

Toutefois, pour être valables, ces restrictions sont subordonnées à deux conditions.

Elles doivent être :

justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise ;

et proportionnées au but recherché.

La non-conformité du règlement intérieur ou le non-respect du formalisme lié à sa mise en place ou à sa modification est sanctionné pénalement.

Le compte personnel d'activité : CPA

Définition :

Le CPA est ouvert pour toute personne d'au moins 16 ans (fonctionnaires, indépendants, demandeurs d'emploi, retraités...).

Droits acquis utilisables (portabilité) jusqu'à utilisation ou fermeture du compte.

Le CPA est constitué :

1° du **compte personnel de formation** ;

2° du **compte personnel de prévention de la pénibilité** ;

3° du **compte d'engagement citoyen** (activités bénévoles ou de volontariat)

Chaque titulaire d'un compte personnel d'activité peut consulter les droits inscrits sur celui-ci et peut les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit.

Ce service en ligne est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Le CPA : Le compte personnel de formation

Principe :

Chaque salarié dispose, sur le site officiel moncompteformation.gouv.fr d'un espace personnel sécurisé lui permettant d'activer son compte personnel de formation.

Ce site lui permet également :

- d'accéder aux informations qui le concernent (par exemple : le nombre d'heures créditées sur son compte) ;
- d'obtenir des informations sur les formations auxquelles il peut recourir dans le cadre du compte personnel de formation ;
- d'avoir un premier niveau d'information sur les financements de formation.

Le CPA : Le compte personnel de formation

Alimentation du compte :

L'inscription des heures de formation sur le compte personnel de formation se fait annuellement.

Chaque année, le compte des salariés de droit privé est crédité automatiquement en heures, sur la base de la déclaration de l'employeur.

Temps complet : Alimentation à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'à un maximum de 150 heures.

Temps partiel : Les heures créditées sont proratisées en fonction du temps de travail effectué au cours de l'année.

Le CPA : Le compte personnel de formation

Alimentation du compte :

L'inscription des heures de formation sur le compte personnel de formation se fait annuellement.

Chaque année, le compte des salariés de droit privé est crédité automatiquement en heures, sur la base de la déclaration de l'employeur.

Temps complet : Alimentation à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'à un maximum de 150 heures.

Temps partiel : Les heures créditées sont proratisées en fonction du temps de travail effectué au cours de l'année.

Le CPA : Le compte personnel de formation

Utilisation du compte :

Le CPF facilite l'accès aux formations qualifiantes des actifs, dans une logique de sécurisation des parcours professionnels, permettant soit d'accompagner les mobilités professionnelles, soit d'acquérir une qualification ou d'accéder à une qualification de niveau supérieur.

Les droits acquis par les salariés au titre du DIF le demeurent : ceux-ci peuvent être mobilisés par les salariés jusqu'au 31 décembre 2020 dans le cadre prévu pour le compte personnel de formation.

Les employeurs avaient l'obligation d'informer par écrit, avant le 31 janvier 2015, chaque salarié du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées au 31 décembre 2014.

Pour être utilisées, les heures acquises au titre du DIF doivent être inscrites par chaque salarié dans son compteur d'heures.

Le CPA : Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Principe :

Toute entreprise doit prévenir la pénibilité au travail, quelles que soient sa taille et ses activités. Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, **l'employeur doit établir une déclaration.**

Le salarié bénéficie alors d'un compte personnel de prévention de la pénibilité sur lequel il peut accumuler des points.

Depuis le 1er janvier 2017, le compte de prévention pénibilité fait partie du compte personnel d'activité (CPA).

Le CPA : Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Notion de pénibilité :

La pénibilité se caractérise par **une exposition**, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs **facteurs de risques professionnels pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé**.

Pour être prise en compte, la pénibilité doit avoir une intensité et une durée minimales.

Ces valeurs minimales sont évaluées en prenant en compte des moyens de protection collective ou individuelle mis en œuvre par l'employeur.

La pénibilité peut être liée aux rythmes de travail, à un environnement physique agressif ou à des contraintes physiques importantes.

Le CPA : Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Exemples:

- Travail de nuit ; travail répétitif ;
- Exposition à des agents chimiques dangereux ; des températures extrêmes, du bruit ;
- Manutention manuelle de charges, postures pénibles ; vibrations mécaniques.

L'employeur doit déclarer les situations de pénibilité aux caisses de retraite, de manière dématérialisée, dans la déclaration annuelle des données sociales , puis à partir de 2017 dans la déclaration sociale nominative (DSN).

Le CPA : Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Bénéficiaires et utilité :

Le salarié bénéficie d'un compte de prévention pénibilité :

- s'il a un contrat de travail (CDI, CDD, intérim, apprentissage...) d'au moins un mois,
- et s'il est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Le salarié n'a pas de démarche à faire. Son compte prévention pénibilité sera automatiquement créé à partir de janvier 2017 à la suite de la déclaration de son employeur, si son exposition aux facteurs de risques dépasse les seuils prévus. Il sera prévenu, par mail ou courrier, par la caisse de retraite gestionnaire de son compte.

Le CPA : Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Bénéficiaires et utilité :

Le compte permet au salarié d'accumuler des points pour une ou plusieurs des 3 utilisations suivantes :

- partir en formation pour accéder à des postes moins ou pas exposés à la pénibilité;
- bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire) ;
- partir plus tôt à la retraite en validant des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse .

Le salarié exposé à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité peut acquérir des points dès 2016.
Ces points seront reportés sur son compte en 2017.

Le CPA : Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Bénéficiaires et utilité :

Le nombre de point acquis chaque année dépend des facteurs de risques et de l'âge du salarié.

Salarié exposé à :	Cas général	Salarié né avant juillet 1956
1 facteur de risque	4 points par an	8 points par an
Plusieurs facteurs de risque	8 points par an	16 points par an

Le nombre total de points pouvant être inscrits sur le compte **est plafonné à 100 sur toute la carrière** du salarié.

Les points accumulés sur le compte restent acquis au salarié jusqu'à ce qu'il les utilise en totalité ou son départ à la retraite.

Le CPA : Le compte d'engagement citoyen

Principe :

Le compte d'engagement citoyen (CEC) recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire.

Le CEC permet d'acquérir :

1° Des heures inscrites sur le compte personnel de formation à raison de l'exercice de ces activités dans la limite d'un plafond de 60 heures ;

2° Des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités. L'employeur a la faculté d'accorder des jours de congés payés consacrés à l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat. Ces jours de congés peuvent être retracés sur le compte d'engagement citoyen.

Le CPA : Le compte d'engagement citoyen

Activités concernées :

Les activités recensées sur le CEC sont les suivantes :

- 1° Le service civique (article L120-1 du code du service national) ;
- 2° La réserve militaire (article L4211-1 du code de la défense) ;
- 3° La réserve communale de sécurité civile (article L724-3 du code de la sécurité intérieure) ;
- 4° La réserve sanitaire (article L3132-1 du code de la santé publique) ;
- 5° L'activité de maître d'apprentissage (article L. 6223-5 du code du travail) ;

Le CPA : Le compte d'engagement citoyen

Activités concernées :

6° Les activités de bénévolat associatif, lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

1 °L'association fait partie des associations déclarées depuis trois ans au moins et dont l'ensemble des activités est mentionné au b du 1 de l'article 200 du code général des impôts (cinquième alinéa de l'article 6 de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association) ;

2 ° Le bénévole siège dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participe à l'encadrement d'autres bénévoles, dans des conditions, notamment de durée, fixées par décret.

7° Le volontariat dans les armées (articles L4132-11 et L4132-12 du Code de la défense et aux articles 22 et 23 de la loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense).

Le CPA : Le compte d'engagement citoyen

Activités concernées :

Toutefois, ces différentes activités ne permettent pas d'acquérir des heures inscrites sur le CPF lorsqu'elles sont effectuées dans le cadre des formations secondaires mentionnées au code de l'éducation.

Un décret définit, pour chacune des activités bénévoles ou de volontariat la durée nécessaire à l'acquisition de 20 heures inscrites sur le CPF.

Durée quotidienne maximale du travail

Principe:

Les durées hebdomadaires maximales sont de :

- 10 heures par jour et 48 heures sur une même semaine;
- 44 heures lissées sur 12 semaines consécutives.

Nouveauté:

Les durées hebdomadaires maximales peuvent être portées sur autorisation administrative à :

- 12 heures par jour et 60 heures sur une même semaine;
- 46 heures lissées sur 12 semaines consécutives.

Ces durées seront autorisées en cas **d'activité accrue** ou pour des **motifs liés à l'organisation de l'entreprise**.

Majoration des heures supplémentaires

Rappel:

Les taux de majoration des heures supplémentaires sont de :

- 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % pour les heures suivantes.

En cas de convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, la majoration des 8 premières heures supplémentaires pouvait être soumise à un taux de 10% au lieu de 25%.

Aménagement du temps de travail

La loi travail permet un aménagement du temps de travail :

- Plus de souplesse pour les entreprises de moins de 50 salariés qui :
 - Connaissent des pics d'activité ,
 - N'ont pas d'accord collectif sur l'aménagement du temps de travail ,
 - En ont un, mais qui est inadapté (lourd à gérer).

Ces entreprises peuvent dorénavant organiser **la durée du travail sur des périodes de 9 semaines**, afin de gérer leurs pics d'activité:

Elles évitent ainsi les coûts liés aux heures supplémentaires, le recours à des CDD ou de l'intérim et ont une facilité de gestion et peu de formalisme à effectuer.

Définition du licenciement économique

Article L.1233-3 du Code du travail (**ancien**) :

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, **consécutives notamment** à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Article L.1233-3 du Code du travail (**nouveau**) :

Consécutives notamment

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une **baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation**, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Définition du licenciement économique

Article L.1233-3 du Code du travail (**nouveau**) :

Consécutives notamment

2° À des mutations technologiques

3° À une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité (jurisprudence)

4° À la cessation d'activité de l'entreprise (jurisprudence)

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise (jurisprudence).

Définition du licenciement économique

Indicateurs économiques:

- La baisse des commandes
- La baisse du chiffre d'affaires
- Des pertes d'exploitation
- Une dégradation de la trésorerie
- Une dégradation de l'excédent brut d'exploitation

=> Il suffit **qu'un seul indicateur ait évolué de façon significative**

Définition du licenciement économique

La **baisse des commandes ou du chiffre d'affaires** (par comparaison avec la même période de l'année précédente) sera considérée comme significative et constituée dès lors qu'elle a duré au moins :

- Un trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés
- Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés
- Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés
- Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus

En revanche, **le texte ne fixe pas de durée minimum** pour caractériser les pertes d'exploitation ou la dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation.

Définition du licenciement économique

Lorsque l'entreprise ne peut pas justifier de l'évolution significative d'un des indicateurs définis par la loi, la possibilité d'invoquer des difficultés économiques ne lui est pas fermée pour autant.

En effet, le nouveau texte prévoit dans ce cas qu'elle pourra motiver les licenciements en invoquant « tout autre élément de nature à justifier des difficultés économiques ».

La réalité et la pertinence de ces éléments seront appréciées par les juges.

Niveau d'appréciation

Selon la nouvelle version de l'article L. 1233 du Code du travail, applicable à compter du 1^{er} décembre 2016, **la matérialité** de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, refusée par le salarié, s'appréciera **au niveau de l'entreprise**.

Il s'agit de la transposition de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Pour les entreprises appartenant à un groupe, le **périmètre d'appréciation** des difficultés économiques, des mutations technologiques ou de la nécessité d'assurer la sauvegarde de sa compétitivité ne sera pas limité au niveau **du secteur d'activité commun aux entreprises du groupe implantées sur le territoire national**.

Cas de transfert d'entreprise

Rappel:

Avant la loi Travail, les textes n'interdisaient pas expressément les licenciements économiques prononcés alors qu'un transfert d'entreprise était envisagé, cependant, ces licenciements **ne devaient pas être motivés par le transfert lui-même**. C. trav. art. L. 1224-1

Or, la jurisprudence considérait que les licenciements prononcés avant le transfert étaient présumés motivés par ledit transfert, sauf si l'employeur pouvait justifier d'un motif économique.

En pratique, les possibilités de licencier avant transfert étaient très limitées, ce qui, selon l'étude d'impact, conduisait parfois à faire échec au processus de cession. C'est pour remédier à cette situation qu'est intervenu le législateur.

Cas de transfert d'entreprise

Nouveautés :

En cas de transfert d'entreprise : Possibilité de procéder à des licenciements au préalable **mais le dispositif n'étant pas applicable aux entreprises de moins de 1000 salariés**, celles-ci restent soumises à l'interdiction de prononcer des licenciements avant le transfert, sauf à justifier d'un motif économique.

=> En pratique, cela signifie que la charge de prononcer d'éventuels licenciements continuera à peser sur le repreneur une fois les contrats de travail transférés.

La visite médicale

Principe :

Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs, d'un suivi individuel de son état de santé.

Nouveautés au 1^{er} Janvier 2017:

- Disparition de la « visite d'embauche »
- Création de la « **visite d'information et de prévention** »

La visite médicale

Application :

La **visite d'information et de prévention** est effectuée :

- par le médecin du travail
- et postérieurement à l'embauche (avant la fin de la période d'essai et au plus tard dans les 3 mois de l'embauche)

Elle informe le salarié sur **les risques liés à son poste de travail** et fixe la périodicité du suivi du salarié, en fonction de ses conditions de travail, de son état de santé, de son âge et des risques professionnels.

Pour les salariés en contrats courts (CDD, CTT):

- Abandon de la visite systématique si le salarié a eu une visite dans les 5 dernières années;
- Fin de la sanction pénale systématique en raison du défaut de visite d'embauche des salariés employés pour des très courtes durées.

La notion de postes à risques

Définition :

Les postes à risques sont les postes présentant **des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celle de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.** C.trav.art. L.4624-2

Pour ces postes:

- Dérogation à la visite d'information et de prévention;
- **Examen médical d'aptitude** par un médecin **préalable à l'embauche** renouvelé périodiquement

La notion de postes à risques

Incidence :

L'examen étant préalable à l'embauche, si l'examen constate une inaptitude au poste:

- L'employeur pourrait être autorisé à ne pas conclure le contrat de travail;
- Si le contrat a commencé à être exécuté, l'employeur sera tenu de procéder au licenciement pour inaptitude (même si la période d'essai n'est pas terminée).

MERCI A TOUS DE VOTRE ATTENTION

The image features a light gray background with a subtle gradient. In the bottom right corner, there are several white, parallel diagonal lines of varying lengths and thicknesses, creating a modern, abstract graphic element.