



## FLASH SOCIAL

Janvier 2016

### PARIS

120 avenue des Champs-Élysées  
75008 Paris  
Tél. : 01 42 67 79 78  
Fax. : 01 42 67 98 36

### NANCY

165 bd d'Haussonville  
CS 34 120  
54041 Nancy Cedex  
Tél. : 03 83 27 21 35  
Fax. : 03 83 90 33 30

### ÉPINAL

7 rue Roland Thiéry  
88000 Epinal  
Tél. : 03 29 81 89 89  
Fax. : 03 29 81 89 88

### METZ

3 avenue Robert Schuman  
57000 METZ  
Tél. : 03 87 74 24 54  
Fax. : 03 87 36 71 98

## I - LOIS ET REGLEMENTATIONS

**PST 3 : le 3<sup>ème</sup> Plan Santé au Travail** a été adopté le 8/12/2015, pour la période 2016-2020.

- Ce plan vise principalement à donner un « nouveau souffle » à la politique de santé au travail, alors qu'il apparaît que la culture de la prévention n'a pas été une réelle préoccupation en France, malgré les préconisations de la directive européenne de 1989.

**Convention santé : le financement patronal minimal de 50% est étendu à tout régime collectif et obligatoire (Loi LFSS du 22/12/15).**

- C'est ce qui résulte du nouvel article L 911-7 du Code de la SS, visé par l'article 34 de la loi de financement de la SS pour 2016.
- Ce financement de 50% n'est donc pas limité aux contrats assurant la couverture minimale prévue par l'ANI du 11/01/2013.
- ➔ **Nb.** Les entreprises qui ont souscrit des contrats offrant des garanties supérieures au « panier de soin minimal » se trouvent ainsi « condamnées » à payer au moins la moitié de la prime.

**Assurance complémentaire santé obligatoire pour les seniors de 65 ans et plus (salariés ou non-salariés) à compter du 1/01/2017.**

- C'est ce qui résulte de l'article 33 de la loi de financement de la SS du 22/12/2015, qui crée un nouvel article L 864-1 du Code de la SS.
- Les personnes de plus de 65 ans devront souscrire un contrat individuel ou adhérer à un contrat collectif « labellisé ».
  - ✓ Ce label vise à identifier les contrats offrant à des prix accessibles, des garanties adaptées à la situation de ces personnes.

**La protection universelle maladie (PUMA)** a été créée à compter du 1/01/2016 par les articles 32 et 59 de la LFSS et plusieurs décrets du 30/12/2015 (*LS du 15/01/2016*).

- ✓ Elle assure la prise en charge des prestations en nature à toute personne qui travaille ou qui réside en France de façon stable et régulière.
- ✓ Par contre la prise en charge de prestations en espèces (indemnités journalières) reste liée à une activité professionnelle.

➔ Le décret fixant le mode de calcul de la cotisation PUMA n'est pas encore prévu.

**La prime d'activité** prévue par la loi Rebsamen du 17/08/15 à la place de la part « activité » du RSA et de la prime pour l'emploi est entrée en vigueur le 1/01/2016. (*LS du 21/12/2015*).

#### **Assurance volontaire des salariés expatriés**

- Le montant de la partie de cotisation prise en charge par le budget de l'action sanitaire et sociale de la Caisse des Français à l'étranger, est fixé par un arrêté du 22/12/15 au tiers de la cotisation.

#### **Compte pénibilité – Loi Rebsamen**

- Les décrets ont été publiés le 31/12/2015.

**Les dispenses d'adhésion de plein droit à la complémentaire santé** ont été fixées par décret du 30/12/2015.

- Il s'agit principalement :
  - ✓ des salariés en CDD en contrat de mission de moins de trois mois, ayant une couverture complémentaire.
  - ✓ des salariés déjà couverts par une assurance individuelle... et ce jusqu'à l'échéance de leur contrat.
  - ✓ des salariés déjà couverts par leur conjoint ou un autre emploi.

**La DSS précise le 29/12/2015** les conditions du régime social des contributions patronales au régime complémentaire santé (*LS du 5/01/2016*).

**La cotisation patronale d'Assurance Maladie** passe de 12,80 à 12,84% au 1/01/2016.

#### **Congé de formation syndicale**

- Le remboursement de la rémunération du salarié à son employeur est précisé par décret du 30/12/2015. (*LS du 6/01/2016*).

#### **Vente ou cession d'entreprise ? – Loi Macron**

- L'information triennale des salariés d'une entreprise de moins de 250 personnes sur les possibilités de reprise par les salariés est précisée par décret du 4/01/2016.
- Elle s'impose seulement en cas de ventes...

#### **Evaluation des frais professionnels : barème 2016**

(*Site URSSAF du 5/01/2016*).

#### **Saisie des rémunérations**

Nouveau barème au 1/01/2016 (*LS du 13/01/2016*).

#### **La cotisation GMP augmente au 1/01/2016**

- La cotisation qui garantit un minimum de 120 points/an de retraite complémentaire pour les salaires inférieurs à 42 590,88 €/an est portée à 68,07 €/mois (42,23 pour l'employeur et 25,84 pour le salarié). (*LS du 31/12/2016*).

#### **La cotisation AGS diminue au 1/01/2016**

- Elle passe de 0,30% (pour l'employeur) à 0,25% dans la limite de 4 plafonds SS = 12.872 pour garantir les créances des salariés sur leur entreprise défailante. (*LS du 8/01/2016*).

#### **La loi de Finance 2016 a été publiée au JO du 31/12/2015**

- Nouveau barème au 1/01/2016 (*LS du 4/01/2016*).
  - ✓ Le Conseil Constitutionnel a toutefois rejeté l'art 77 prévoyant le versement d'une partie de la prime d'activité sous forme de CSG dégressive (proposition Ayrault).
  - ✓ Elle fixe à 11 salariés (au lieu de 10) le seuil en deçà duquel les TPE/PME bénéficient de certaines exonérations.
  - ✓ Le seuil d'imposition des indemnités de départ des dirigeants ou mandataires sociaux en cas de cessation forcée de leur mandat est réduit de 6 à 3 plafonds SS.
  - ✓ Elle relève à 1000 €/mois le plafond de ressources pour bénéficiaire de l'aide juridictionnelle.

#### **Versement transport au 1/01/2016**

- Nouveaux taux (*LS du 4/01/2016*).

#### **Critères d'appréciation de la qualité de la formation à compter de 2017**

- Une question-réponse diffusé le 12/01/2016 par la DGEFP (*LS du 14/01/2016*).

#### **Aide à l'embauche d'un premier salarié**

- Créée par le décret du 3/07/2015 pour les embauches réalisées entre le 9/06/2015 et le 8/06/2016, elle est de 4 000 € payés sur 2 ans (*Dossier pratique LS du 22/01/2016*).
- Elle concerne les CDI ou CDD de plus de 12 mois.
- Elle peut bénéficier à un associé, un co-gérant ou un gérant minoritaire.

#### **Un nouveau formulaire de déclaration d'accident du travail a été fixé par arrêté du 23/12/2015**

- Accessible sur les sites : [www.amchi.fr](http://www.amchi.fr) et [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)

### **La loi santé du 22/12/2015 a été validée par le Conseil Constitutionnel le 21/01/2016**

- Toutefois le Conseil Constitutionnel a rejeté le dispositif du tiers payant pour les mutuelles complémentaires qu'il réserve aux organismes de Sécurité Sociale.  
(LS du 4/01/2016).

### **Loi Macron**

1. Modalités de la déclaration du détachement de salariés par le donneur d'ordre auprès de l'inspection du travail en cas de carence du prestataire.
2. Modalités de la mise en œuvre de la solidarité financière en cas de non-paiement du salaire minimum.  
(LS 2016-27 du 18/01/2016).

### **Questions-Réponses concernant les contributions des employeurs au financement des prestations complémentaires de santé**

- Lettre du Directeur de la SS du 29/12/2015
    - ✓ Les cas de dispense d'adhésion de plein droit à la complémentaire santé collective sont précisés par décret du 30/12/2015.
- (LS du 9/01/2016).

### **Décret n° 2015-1886 du 30/12/2015 relatif au portage salarial à compter du 1/01/2016**

- Détermination du montant minimum de la garantie financière.
- Contenu et modalité de la déclaration préalable des entreprises de portage.

### **L'indemnité kilométrique vélo**

- Reste facultative selon un amendement du 1/12/2015.
- L'exonération des cotisations et de l'impôt est fixée à 200 €/an par salarié.

**Les salariés détachés temporairement en France** qui ne sont pas susceptibles d'acquérir des droits au titre du compte pénibilité, doivent recevoir chaque année une fiche individuelle indiquant les facteurs de risques sous peine d'une amende de 1 500 €/personne financement des prestations  
(Décret du 30/12/2015).

## **II – RELATIONS COLLECTIVES**

### **La grande distribution prévoit des règles plus strictes pour la mise en place du forfait jour** avenant du 17/09/2015 (LS 6/01/2016)

- Le forfait reste fixé à 216 jours.
- Des garanties sont prévues pour assurer le droit au repos minimum de :
  - 12heures/jour,
  - 2 jours/semaine,
  - Limitation à 229 jours du dépassement des 216 jours.
- Suivi de la charge de travail et du temps de repos.

### **CHSCT**

1. **Analyse des facteurs de pénibilité**
  - Le CHSCT n'a pas un droit automatique à l'expertise.
    - ✓ Il faut d'abord identifier l'existence d'un risque réel grave.
2. L'employeur n'a pas besoin d'attendre la fin de l'expertise pour en contester le coût.  
(Cass.soc n° 14-17.512).

**Un syndicat ne peut désigner de DS central** que s'il a recueilli au moins 10% des suffrages au niveau de l'entreprise, ce qui n'est pas le cas s'il est implanté dans un seul établissement.  
(Cass.soc 14/12/2015).

## **III – RELATIONS INDIVIDUELLES**

### **Rupture conventionnelle**

- A défaut de réponse de l'administration dans les 15 jours, l'homologation est acquise... même si une décision de rejet a été prise à temps, mais réceptionnée après expiration de ce délai !  
(Cass.soc 16/12/2015 n° 13-27.212).
- La demande d'homologation ne peut être déposée avant la fin du délai de rétractation.  
(Cass.soc 14/01/2016).

### **En cas de grossesse révélée après le licenciement (dans un délai de 15 jours, la salariée doit être réintégrée sans délai)**

- Mais si l'employeur tarde à proposer cette réintégration, la salariée pourra la refuser et réclamer l'indemnisation :
    - ✓ non seulement à l'indemnité conventionnelle,
    - ✓ plus une indemnité d'au moins six mois pour rupture abusive,
    - ✓ mais aussi aux salaires qu'elle aurait perçus pendant la période de protection (4 semaines après la fin du congé maternité).
- (Cass.soc 15/12/2015 n° 14-10.522).

**Responsabilité pénale de l'employeur** qui ne s'est pas assuré que la visite d'embauche (qu'il avait pourtant sollicitée) avait bien eu lieu avant la fin de l'essai.  
(Cass.soc du 12/01/2016 n° 14-87.695).

➔ Nb.

- ✓ L'amende pour une contravention de 5ème classe est prononcée pour autant de personnes concernées.
- ✓ La chambre sociale a déjà jugé que le salarié peut réclamer une indemnité devant le Conseil de Prud'hommes pour "le préjudice nécessairement subi".  
(Cass.soc 15/01/2014 n° 12-24.701).

**L'inégalité de traitement entre salariés** doit être justifiée par des éléments objectifs.  
(Cass.soc 17/11/2015 n° 14-21.889).

**Licenciement économique**

- L'adhésion d'un salarié à un congé de mobilité (qui entraîne la rupture d'un commun accord du contrat) n'interdit pas de contester le motif économique.  
(Cass.soc 12/11/2016 n° 14-15.430).

Jacques BROUILLET  
Cabinet ACD  
Avocat au barreau de Paris  
e-mail : [j.brouillet@acd.fr](mailto:j.brouillet@acd.fr)