

Textes



Assouplissement des conditions d'octroi d'IJ maternité au père en cas de décès de la mère

Article 45 de la loi 2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015

Dès le 1^{er} janvier 2015, lorsque la mère décède pendant le congé postnatal, le parent survivant prenant un congé pour s'occuper du nourrisson bénéficie d'indemnités de repos quelle que soit la cause du décès et même s'il relève d'un régime de protection sociale différent.

L'article 45 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 facilite la possibilité de prise en charge du nourrisson par le parent survivant en cas de décès de la mère au cours du congé maternité.

Auparavant, dans cette situation, le père ne pouvait bénéficier du congé postnatal et d'indemnités journalières (IJ) de repos que si le décès était lié à l'accouchement et si les 2 parents relevaient du régime général de la sécurité sociale. Ces restrictions sont supprimées à compter du 1^{er} janvier 2015, y compris pour les congés en cours à cette date.

Ainsi, le droit du père au congé postnatal et aux indemnités journalières est étendu à l'ensemble des cas où le décès de la mère intervient entre la naissance de l'enfant et la fin de la période d'indemnisation du congé maternité, quelle qu'en soit la cause.

Le père bénéficie alors des indemnités journalières pour la durée restant à courir entre la date du décès et la fin de la période d'indemnisation dont aurait bénéficié la mère, dans des conditions définies par un décret à paraître, sous la seule réserve qu'il cesse tout travail salarié pendant cette durée. Il n'a pas à justifier d'une durée minimale d'immatriculation ou d'activité (article L 331-6, al. 1 modifié CSS).

Article L 331-6 du CSS

En cas de décès de la mère au cours de la période d'indemnisation de la cessation d'activité comprise, selon le cas, soit entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation au titre du régime d'assurance maternité, soit entre la naissance de l'enfant et la fin du maintien de traitement lié à la maternité, le père bénéficie, dans des conditions fixées par décret, d'un droit à indemnisation pour la durée restant à courir entre la date du décès et la fin de la période d'indemnisation dont aurait bénéficié la mère, sous réserve qu'il cesse tout travail salarié pendant cette durée et sans qu'il soit fait application des conditions prévues à l'article L 313-1. Pendant cette durée, le père bénéficie de l'indemnité journalière mentionnée à l'article L 331-3.

Le père peut demander le report de tout ou partie de la période d'indemnisation à laquelle il a droit dans les conditions fixées par le premier alinéa de l'article L 331-5.

Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de l'indemnité, le droit à indemnisation est accordé au conjoint de la mère ou à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Tels qu'ils sont rédigés, les textes n'envisagent que l'hypothèse où la mère bénéficiait de prestations en espèces. Si elle **ne percevait aucune indemnité** à défaut de remplir les conditions d'affiliation et d'activité minimale requises, le parent survivant ne devrait donc pas pouvoir bénéficier de cette mesure.

Subsidiairement, ce droit à un congé indemnisé peut être accordé au conjoint de la mère ou à la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle : la loi précise désormais que ce droit est ouvert seulement lorsque le père ne demande pas à en bénéficier (article L 331-6, al. 3 modifié du CSS). La loi ne précise pas le délai dont dispose le père pour demander à bénéficier des II.

Le dispositif s'applique même lorsque les parents relèvent de régimes différents

Un droit similaire à indemnisation en cas de décès de la mère est créé pour les travailleurs non-salariés relevant du régime social des indépendants, les praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés, les travailleurs agricoles non-salariés et les agents de la fonction publique.

Ce mécanisme pourra donc s'appliquer même lorsque les deux parents ne relèvent pas du même régime de protection sociale. Par exemple, la prise d'un congé et la perception d'indemnités journalières de repos pour le père relevant du régime général sera possible lorsque la mère décédée était fonctionnaire. Les articles L 331-6 du CSS et L 1225-28 du code du travail sont aménagés dans ce sens.

Il ressort de l'exposé des motifs du projet de loi que les différents régimes de sécurité sociale devraient se coordonner lorsque les parents relèvent de régimes différents.



Une nouvelle loi relative à la simplification de la vie des entreprises

Loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives

La loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives, devrait permettre aux entreprises de constater dès le début de l'année 2015 les effets des premières mesures.

Ainsi, l'article 1^{er} de la loi étend le **titre emploi simplifié entreprises** (TESE) aux établissements de 9 à 20 salariés, ce qui simplifie l'embauche et les formalités administratives mensuelles.

Ce même article harmonise dans le code du travail les divers sens de la notion de **jour** (ouvré, ouvrable, franc ou calendaire) afin de simplifier la compréhension et la lecture des articles du code.

La loi réduit le seuil minimum du **nombre d'actionnaires**, de 7 à 2, dans les sociétés non-cotées afin de faciliter la constitution de sociétés anonymes.

Autre nouveauté qui tient compte de l'évolution des pratiques des commerçants et artisans, l'obligation de déclaration des congés d'été des **boulangers** est supprimée. En effet, dans la pratique, les boulangers d'un quartier ou d'un village se communiquent leurs dates de congés pour ne pas fermer aux mêmes dates.

A noter que le **Parlement a refusé d'abroger** l'obligation d'information préalable des salariés en cas de cession d'une entreprise de moins de 250 salariés, ainsi que l'entrée en vigueur du compte personnel de prévention de la pénibilité au 1^{er} janvier 2015. Toutefois un rapport d'évaluation sera réalisé d'ici 6 mois.

Si la loi entre en vigueur immédiatement, de nombreuses réformes nécessitent pour entrer en vigueur la publication d'une ordonnance, laquelle interviendra conformément à l'article 58 de la loi entre 4 et 18 mois. En effet, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance toutes mesures nécessaires dans les domaines suivants concernant les salariés :

- article 2 : harmoniser la notion de jour dans le code du travail et de la sécurité sociale en droit du travail et en droit de la sécurité sociale
- article 4 : préciser le régime du portage salarial
- article 5 : préciser les conditions dans lesquelles un salarié travaillant moins de 24H/ semaine peut demander à obtenir une durée de travail supérieure ou égale à ce seuil



Le CDD à objet défini introduit dans le code du travail

Loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives

Le contrat à durée déterminée à objet défini, expérimenté depuis la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 relative à la modernisation du marché du travail, est pérennisé et ajouté au code du travail par la loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 publiée au journal officiel du 21 décembre 2014

Article 6 de la loi n° 2008-596

Un contrat de travail à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois, peut être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives. Le recours à ce contrat est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise.

L'article 123 de la loi 2013-660 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche du 22 juillet 2013 prolonge la période expérimentale d'une année. Ainsi, la période expérimentale de 5 ans, qui prenait fin le 26 juin 2013, est prolongée d'une année. Les entreprises ont donc la possibilité de conclure ce type particulier de contrat, jusqu'au 26 juin 2014.

Ce type de contrat est réservé aux salariés cadres et ingénieurs.

Ce contrat correspond à une embauche pour réaliser une mission précise pendant une période, non renouvelable, comprise entre 18 et 36 mois.

Le recours à ce type de CDD devra toutefois avoir été préalablement prévu par un accord collectif de branche étendu ou par un accord d'entreprise. L'accord collectif de branche ou à défaut l'accord d'entreprise devra définir :

- les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles de répondre ;
- les garanties offertes aux salariés : aide au reclassement, VAE, priorité de réembauchage, accès à la formation professionnelle ;
- les conditions dans lesquelles ces salariés ont une priorité d'accès aux emplois en CDI dans l'entreprise.

Ce CDD prend donc fin :

- soit à la réalisation de l'objet après un délai de prévenance égal à 2 mois ;
- soit en cas de rupture par l'employeur OU le salarié, pour une cause réelle et sérieuse, au bout de 18 ou 24 mois.

Compte tenu que ce CDD relève de la législation applicable aux CDD de droit commun, la rupture peut aussi intervenir pour une faute grave, un cas de force majeure, une rupture amiable ou la conversion en CDI de ce contrat.

Le salarié bénéficie à la fin de son contrat d'une indemnité de précarité égale à 10 % (il n'est pas prévu que cette indemnité puisse être réduite à 6%) de sa rémunération totale brute et bénéficie d'une indemnisation au titre de l'assurance chômage.



Le barème des saisies et cessions des salaires est revalorisé

Décret n° 2014-1609 du 24 décembre 2014 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations

Comme chaque année, le barème des saisies et cessions des rémunérations est revalorisé, avec effet au 1^{er} janvier 2015.

L'article R 3252-4 du code du travail fixe le principe d'une révision annuelle par décret des différentes tranches de rémunération saisissables et cessibles ainsi que des correctifs à appliquer pour charges de famille en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains tel que fixé au mois d'août de l'année précédente dans la série *France entière*.

Ces différents seuils sont arrondis à la dizaine d'euros supérieure.

Le nouveau barème issu du décret du 24 décembre 2014 s'applique aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2015.

La rémunération à prendre en compte pour la détermination de la fraction saisissable s'entend après déduction des cotisations et contributions (CSG et CRDS) obligatoires (article L 3252-3 du code du travail).

Article L 3252-3 du code du travail

Pour la détermination de la fraction insaisissable, il est tenu compte du montant de la rémunération, de ses accessoires ainsi que de la valeur des avantages en nature, après déduction des cotisations et contributions sociales obligatoires.

Il est en outre tenu compte d'une fraction insaisissable égale au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable à un foyer composé d'une seule personne.

Il n'est pas tenu compte des indemnités insaisissables, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charges de famille.

Ce nouveau barème vaut également pour les pensions de vieillesse et d'invalidité servies par la sécurité sociale (article L 355-2 du CSS), ainsi que pour les pensions de retraite complémentaire servies par les institutions relevant de l'Agirc et de l'Arrco (article L 922-7 du CSS).

Les proportions dans lesquelles les rémunérations annuelles sont saisissables et cessibles sont fixées dans le tableau suivant :

Tranche de la rémunération annuelle	Fraction saisissable ou cessible
inférieure ou égale à 3 720 €	1/20 ^{ème}
supérieure à 3 720 € et inférieure ou égale à 7 270 €	1/10 ^{ème}
supérieure à 7 270 € et inférieure ou égale à 10 840 €	1/5 ^{ème}
supérieure à 10 840 € et inférieure ou égale à 14 390 €	1/4 ^{ème}
supérieure à 14 390 € et inférieure ou égale à 17 950 €	1/3 ^{ème}
supérieure à 17 950 € et inférieure ou égale à 21 570 €	2/3 ^{ème}
supérieure à 21 570 €	Totalité

Les seuils du barème ci-dessus sont augmentés de 1 410 € par personne à charge du débiteur, sur justificatif présenté par l'intéressé.



En toute hypothèse, la saisie ne doit pas avoir pour effet de réduire la somme laissée à la disposition du salarié à un niveau inférieur au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule, soit 513,88 € à compter du 1^{er} janvier 2015.



Smic : + 0,8 % au 1^{er} janvier 2015

Décret n° 2014-1569 du 22 décembre 2014 portant relèvement du salaire minimum de croissance

Depuis 1^{er} janvier 2015, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) a été revalorisé de 0,8 %.

Le nouveau montant horaire brut est porté à 9,61 euros à compter du 1^{er} janvier 2015 (contre 9,53 euros depuis le 1^{er} janvier 2014), soit 1 457,52 euros bruts mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires (contre 1 445,38 euros bruts, précédemment). Cette revalorisation se monte donc à +0,8 % sans *coup de pouce* gouvernemental. Le Smic avait été revalorisé de 1,1 % au 1^{er} janvier 2014.

La revalorisation annuelle du salaire minimum (SMIC) s'effectue chaque année au mois de janvier. Mais cette année, le Smic est revalorisé en tenant compte, d'une part, de l'inflation mesurée pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie (+0,2% sur l'année) et, d'autre part, de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés (+0,65% sur l'année).

Le Smic correspond à un salaire horaire en dessous duquel, légalement, aucun salarié de plus de 18 ans ne doit être payé. Il concerne environ 2 millions de français, soit plus d'un salarié sur dix

Le minimum garanti est quant à lui relevé de 0,2 % au titre de l'inflation et s'établi donc à 3,52 euros au 1^{er} janvier 2015.

Soulignons par ailleurs, que la hausse du Smic coïncide avec l'augmentation des cotisations sociales retraites, puisque le taux passe à 6,85 % au 1^{er} janvier 2015 (part salariale).



Compte personnel de formation (CPF) en vigueur au 1^{er} janvier 2015

Le compte personnel de formation issu de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015. Il remplace le droit individuel à la formation (DIF).

Le compte personnel de formation a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Les personnes concernées sont :

- les salariés, y compris ceux en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, et jusqu'à leur départ en retraite ;
- les demandeurs d'emploi ;
- les jeunes sortis sans qualification du système scolaire.

Il est *attaché à la personne* dès son entrée sur le marché du travail, dès 16 ans (15 ans pour les jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage) et jusqu'à son départ à la retraite. Les salariés qui changent d'emploi ou qui alternent fréquemment périodes d'emploi et de chômage sont assurés de conserver leurs droits à la formation.

Le compte est *universel et individuel* : toute personne indépendamment de son statut, dispose d'un compte personnel de formation (jeune, salarié, demandeur d'emploi et, à terme, les fonctionnaires, les travailleurs indépendants...).

Le compte personnel de formation a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Pour acquérir des heures, il faut être ou avoir été salarié du secteur privé ou agricole. Les heures sont inscrites automatiquement dans le compte d'heures. C'est le salarié qui dispose de ce crédit d'heures, quel que soit sa situation : salarié, ou à la recherche d'emploi. Ces heures ne sont jamais perdues, même si sa situation change (changement d'employeur, par exemple) perte d'emploi.

Ce nombre d'heures de formation lui permet d'accéder à une formation, répertoriée sur une liste et vous permettant d'acquérir une qualification, une certification.

A l'ouverture du compte, aucune heure de formation n'est créditée sauf, le cas échéant, par le crédit d'heures de DIF non utilisés. Un crédit annuel d'heures bénéficie aux salariés ainsi qu'aux apprentis et contrats de professionnalisation.

Ce crédit, plafonné à 150 heures, est de 24 heures par an les cinq premières années, puis de 12 heures par an les 2 ans et demi suivants.

Si le salarié est à temps partiel, il va acquérir un nombre d'heures calculé, pour une année complète de présence, en proportion de son temps de travail.

Dans les entreprises de plus de 50 personnes, un *abondement correctif* de 100 heures supplémentaires est accordé aux salariés n'ayant pas bénéficié d'entretiens professionnels, ni d'au moins deux des trois mesures suivantes : actions de formation, progression salariale, acquisition d'éléments de certification par le biais de la VAE (validation des acquis de l'expérience).

Si la durée de la formation devait être plus longue que le nombre d'heures inscrit sur le compte, celui-ci pourrait faire l'objet d'abondements par :

- l'employeur,
- le salarié,
- l'OPCA,
- le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels),
- la branche professionnelle,
- l'État,
- l'institution gérant le compte personnel de prévention de la pénibilité,
- le conseil régional,
- Pôle emploi,
- ou encore l'AGEFIPH pour les personnes en situation de handicap.

Seules certaines formations peuvent être suivies dans le cadre du compte personnel de formation. Ces formations doivent appartenir à des catégories précises (formations qualifiantes, accompagnement VAE, acquisition du socle de connaissances et de compétences, etc.) figurant sur une liste de formations éligibles.

Seuls des organismes habilités à cet effet peuvent constituer les listes de formation éligibles au compte personnel formation. Il s'agit notamment :

- des partenaires sociaux des branches professionnelles réunis au sein de certaines instances (Commission paritaire nationale de l'emploi - CPNE)
- des partenaires sociaux, nationaux réunis au sein du Copanef et régionaux réunis au sein des Coparef (commissions paritaires pour l'emploi et la formation).

Employeurs (en cas d'accord de branche allant dans ce sens) ou OPCA prendront en charge les frais de formation des salariés, et le FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) ceux des demandeurs d'emploi. Le compte sera géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Nouveauté induite par le décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 :

Dans tous les cas, les demandes d'accord préalable (sur le calendrier et/ou le contenu) doivent être réalisées, au minimum :

- 60 jours avant le début de l'action de formation si celle-ci est d'une durée inférieure à 6 mois
- 120 jours avant le début de l'action de formation si celle-ci est d'une durée supérieure à 6 mois

L'employeur doit notifier sa réponse au salarié dans un délai de 30 jours calendaires. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation (articles L 6323-17 et R 6323-4 du code du travail)

Le CPF mobilisé hors temps de travail ne nécessite pas d'accord de l'employeur. Ce n'est pas le cas de formations qui se déroulent en tout ou partie pendant le temps de travail : l'accord préalable de l'employeur est alors indispensable.

Accord préalable de l'employeur : les formations suivies par le salarié pendant tout ou partie du temps de travail nécessitent l'accord préalable de l'employeur sur :

- le contenu (choix de la thématique de formation)
- le calendrier de la formation

Exceptions à l'accord préalable de l'employeur : les formations se déroulant intégralement hors temps de travail ne nécessitent aucune procédure d'accord préalable. Les formations suivantes nécessitent l'accord préalable de l'employeur uniquement sur le calendrier de formation (et non sur le choix de la formation retenue) :

- les formations qui visent à l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences (à définir par décret) ou l'accompagnement à la VAE
- les formations financées au titre des heures acquises à la suite d'un abondement correctif (100 heures ou 130 heures) dans les entreprises d'au moins 50 salariés
- les formations spécifiques prévues conventionnellement par accords de branche, d'entreprise ou de groupe

Accord préalable sur le calendrier et le contenu de la formation	Accord préalable uniquement sur le calendrier	Aucune procédure d'accord préalable
Formations éligibles au CPF, inscrites sur une liste interprofessionnelle ou de branche, et réalisées en tout ou partie sur le temps de travail effectif : <ul style="list-style-type: none"> - Certifications enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) - Formations débouchant sur un CQP ou CQPI - Certifications inscrites à l'inventaire en cours d'élaboration par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) 	Formations éligibles de droit au CPF et réalisées en tout ou partie sur le temps de travail effectif : <ul style="list-style-type: none"> - Portant sur le Socle commun de connaissances et de compétences - Portant sur un accompagnement à la VAE - Financées au titre des heures acquises à la suite d'un abondement correctif dans les entreprises d'au moins 50 salariés - Prévues conventionnellement par accords de branche, d'entreprise ou de groupe 	Formations réalisées intégralement hors temps de travail