

Textes



Les mutuelles d'entreprise obligatoires

Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi

Arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises

Décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L 911-7 du code de la sécurité sociale

Article L 911-7 du code de la sécurité sociale

Au 1^{er} janvier 2016, toutes les entreprises du secteur privé, quelle que soit leur taille, doivent avoir souscrit une complémentaire santé collective obligatoire, autrement dit une *mutuelle d'entreprise obligatoire*, pour l'ensemble de leurs salariés, si elles n'en proposaient pas déjà une.

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a instauré le principe de la généralisation de la couverture complémentaire santé et a prévu un délai pour permettre les négociations des partenaires sociaux et représentants syndicaux. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2016, tous les salariés doivent être couverts par une mutuelle d'entreprise obligatoire.

Les mutuelles d'entreprises sont des complémentaires d'assurance maladie qui complètent les remboursements des frais de santé effectués par la Sécurité sociale. Le conjoint et les enfants du salarié peuvent, peut-être, bénéficier également de cette prise en charge, car la mutuelle d'entreprise peut prévoir d'étendre les garanties aux membres de la famille.

Ainsi, les salariés vont bénéficier d'une couverture santé collective de qualité au moins égale à un socle minimal.

Dans tous les cas, l'employeur doit proposer aux salariés un niveau minimal de garanties (prise en charge de certaines prestations et leurs taux de remboursement) fixé par les textes, que l'on appelle le *panier de soins minimum*. Il doit prévoir :

- l'intégralité du ticket modérateur à la charge des assurés sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie obligatoire ;
- du forfait journalier hospitalier en cas d'hospitalisation ;
- des dépenses de frais dentaires à hauteur de 25 % en plus des tarifs de responsabilité ;
- des dépenses de frais d'optique, de manière forfaitaire par période de 2 ans, à hauteur de 100 euros minimum pour les corrections simples, 150 euros minimum pour une correction mixte simple et complexe et 200 euros minimum pour les corrections complexes (la prise en charge dans la limite de ce forfait demeure toutefois annuelle pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue).

Le salarié va nécessairement devoir cotiser pour cette mutuelle d'entreprise. Elle représente un coût pour le salarié, toutefois, le prix reste avantageux.

L'employeur doit prendre en charge au moins 50 % de la cotisation de la complémentaire santé de chaque salarié. De plus, comme elles sont négociées pour un ensemble de personnes, les mutuelles d'entreprises sont nécessairement moins chères que les mutuelles individuelles, à garanties égales.

Le salarié a l'obligation d'adhérer à la mutuelle de son entreprise, à moins qu'il ne fasse partie des cas de dispenses prévus par la loi.

Le contrat de complémentaire santé est obligatoire pour les employeurs, mais il l'est également pour les salariés. Il existe cependant certains cas de dispenses d'adhésions. Toutes les demandes de dispense pour les cas qui suivent doivent se faire par écrit.

Ainsi, le salarié peut être dispensé d'adhésion au contrat collectif de son entreprise si :

- le contrat instituant la mutuelle d'entreprise prévoit cette option ;
- il justifie qu'il est couvert et doit donner la date d'échéance de son contrat (la dispense ne vaudra que jusqu'à la date d'échéance de sa complémentaire santé individuelle) ;
- il est en CDD ou en contrat saisonnier.

Si le contrat instituant la mutuelle d'entreprise prévoit cette option, il peut obtenir une dispense d'adhésion :

- le salarié est en CDD de moins de 12 mois : sur simple demande écrite ;
- le salarié est en CDD de plus de 12 mois : il doit faire sa demande par écrit et, en outre, justifier d'une autre couverture santé complémentaire ;
- le salarié est apprenti ou en contrat à temps très partiel (moins d'un mi-temps).

Dans le cas où la cotisation que le salarié doit au titre de la mutuelle d'entreprise obligatoire est au moins égale à 10 % de sa rémunération, il peut choisir de ne pas adhérer à la mutuelle collective, si celle-ci le prévoit. Par ailleurs, l'employeur peut aussi choisir de prendre en charge l'intégralité de la cotisation.

Le salarié peut refuser d'adhérer à la complémentaire santé collective, s'il est déjà couvert par le contrat collectif d'un de ses employeurs. Il doit justifier de cette couverture par écrit auprès de tous ses autres employeurs.

Le salarié peut refuser d'adhérer à la complémentaire santé si on lui réclame une cotisation ou simplement si le contrat instituant la mutuelle d'entreprise prévoit cette possibilité.



Instauration d'un chèque santé pour les salariés précaires

Article 34 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016

Article L 911-7-1 du code de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier 2016

La loi du 14 juin 2013 a mis à la charge des entreprises l'obligation de mettre en place au plus tard au 1^{er} janvier 2016 une mutuelle d'entreprise applicable à l'ensemble des salariés.

La mutuelle d'entreprise est obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2016, ainsi les salariés doivent y adhérer sauf dispense d'adhésion limitativement prévu par le contrat qui met en place la mutuelle. Mais lorsque le contrat dont il dispose est précaire la question est de savoir si le salarié a l'obligation d'adhérer ou s'il existe une dispense d'adhésion.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, en tant que salariés en CDD courts ou à temps partiel, le salarié peut être dispensé de l'obligation d'affiliation à la mutuelle de son entreprise. Pour cela, il doit en faire la demande auprès de son employeur.

La loi de finances pour 2016 a en effet prévu un régime dérogatoire pour certains contrats courts et précaires.

Un décret devra venir préciser les catégories de salariés pouvant se dispenser, à leur initiative, de l'obligation de couverture en tenant compte des caractéristiques de leurs contrats de travail ainsi que du fait qu'ils disposent par ailleurs d'une couverture complémentaire.

A savoir :

Les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission pourront se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation à la couverture collective à adhésion obligatoire

Il pourra effectuer une telle demande si la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont il bénéficie en matière de remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident est inférieure à un seuil fixé par décret et sous réserve de bénéficier par ailleurs d'une couverture santé.

De plus, la loi de financement de la sécurité sociale prévoit que le salarié peut bénéficier d'une somme représentative du financement mis en œuvre par l'employeur pour les autres salariés, afin de souscrire à titre individuel un contrat d'assurance maladie complémentaire portant sur le remboursement des frais de santé.

Il faut pour cela que le salarié justifie de la souscription d'un contrat portant sur la période concernée et répondant aux exigences du contrat responsable imposé à l'employeur pour la mise en place de la mutuelle d'entreprise.

Attention, si le salarié bénéficie de cette aide, il ne pourra pas la cumuler avec :

- la couverture maladie complémentaire ;
- une aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé ;
- une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit ;
- une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

L'employeur peut également prévoir par décision unilatérale une couverture pour les salariés de son entreprise qui pourraient bénéficier de cette aide sauf si ces salariés sont couverts par la mutuelle d'entreprise collective et obligatoire. Il a jusqu'au 31 décembre 2016 pour mettre en place cette décision unilatérale.

Un accord de branche (ou un accord d'entreprise) peut prévoir l'obligation de mettre en place le chèque santé

Concernant le montant de l'aide versée par l'employeur, l'esprit est de verser une somme égale à ce que l'entreprise aurait consacré à la complémentaire santé de son salarié s'il avait adhéré au contrat collectif.

Le montant du chèque santé correspond donc à *la contribution mensuelle de l'employeur au financement du contrat collectif pour la catégorie à laquelle appartient l'employé, de la période concernée, et le cas échéant de sa rémunération*. S'ensuit un calcul complexe basé sur un pourcentage équivalent à 125 % pour un CDD ou un contrat de mission et à 105 % pour un CDI de la cotisation mensuelle versée par l'employeur pour le contrat collectif, rapporté aux nombres d'heures effectives travaillées dans le mois (ou la semaine) sur la durée légale du travail (soit 35 heures).

Exemple :

Pour un salarié travaillant en CDI 20 heures par semaine dans une entreprise dans laquelle la participation de l'employeur équivaut à 30 euros par mois, le chèque santé se monte à :

$$(30 \times 105 \%) \times 20/35 \text{ heures} = 18 \text{ euros par mois}$$

En l'absence de montant applicable au financement de la complémentaire santé collective obligatoire, le projet de décret fixe le montant de la cotisation mensuelle de l'employeur à 15 € (5 € pour le salarié relevant de la législation propre à l'Alsace-Moselle). A ce montant devrait également être appliqué le coefficient de la durée effective de travail dans l'entreprise.

Alors que l'ensemble de ces mesures sont entrées en application le 1^{er} janvier 2016, certains points demeurent flous, comme la répartition du montant de l'aide versée en cas de multiples employeurs.



Compte pénibilité : mise en place complète à partir du 1^{er} juillet 2016

Décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité

Décret n° 2015-1885 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité

Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la liste des éléments transmis par l'employeur à la caisse et à leurs modalités de transmission dans le cadre de l'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité pour le passage à temps partiel

Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la demande d'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité au titre du 1^o, du 2^o ou du 3^o du I de l'article L 4162-4 du code du travail

Prévu par la loi du 20 janvier 2014 concernant l'avenir des retraites, le compte personnel de prévention de la pénibilité permet aux salariés exposés à des situations difficiles d'obtenir un certain nombre de points. Ce compte qui est plafonné à 100 points sur l'ensemble d'une carrière peut ensuite être utilisé notamment pour un passage à temps partiel sans baisse de rémunération ou encore un départ anticipé à la retraite (les 20 premiers points obtenus sur le compte étant réservés à la formation professionnelle).

La mise en place complète du compte pénibilité est prévue à partir du 1^{er} juillet 2016. C'est ce que précise un décret publié au Journal officiel du 31 décembre 2015.

Certains facteurs de pénibilité qui devaient entrer en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2016 vont n'être pris en compte qu'à partir du 1^{er} juillet 2016. Il s'agit des facteurs de risque suivants :

- manutentions manuelles ;
- postures pénibles ;
- vibrations mécaniques ;
- agents chimiques ;
- températures extrêmes ;
- bruit.

Quatre facteurs de pénibilité sont en place depuis le 1^{er} janvier 2015 (travail de nuit, en équipes successives alternantes, répétitif ou en milieu hyperbare).

Le décret modifie également la définition et les seuils de deux facteurs de pénibilité (le bruit et le travail répétitif).

Décret n° 2015-1885

La fiche de prévention des expositions aux risques professionnels est supprimée par l'article 28 de loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ayant modifié l'article L 4161-1 du code du travail.

L'employeur déclare ainsi dans le cadre des supports déclaratifs existants - déclaration annuelle des données sociales (DADS) et déclaration sociale nominative (DSN) - les facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé auxquels les travailleurs susceptibles d'acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité.

Le présent décret définit les modalités de cette déclaration et prévoit des modalités transitoires s'agissant des entreprises n'utilisant pas la DSN pour leurs déclarations.

Il précise enfin qu'en cas d'erreur, l'employeur peut rectifier la déclaration initiale relative à l'exposition, dans un délai de 3 ans dans le cas où la rectification est faite en faveur du salarié et dans les autres cas jusqu'en avril de l'année qui suit celle au titre de laquelle elle a été effectuée.

Pris pour l'application des articles 28 et 29 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, le décret en Conseil d'État modifie des dispositions du code du travail et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Décret n° 2015-1888

Il modifie à compter du 1^{er} janvier 2016 les règles relatives au compte personnel de prévention de la pénibilité. Il tire les conséquences de la suppression de la fiche de prévention des expositions et de son remplacement par une déclaration dans les supports déclaratifs existants (déclaration annuelle des données sociales : DADS et déclaration sociale nominative : DSN).

La déclaration est opérée au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année, notamment à partir des données collectives mentionnées dans le document unique de prévention des risques professionnels. L'employeur pourra s'appuyer sur l'accord collectif de branche étendu ou sur le référentiel professionnel de branche homologué. Le référentiel, réévalué au maximum tous les 5 ans, présente l'impact des mesures de protection collective et individuelle sur l'exposition des travailleurs à la pénibilité.

Le décret explicite les modalités de prise en compte des référentiels professionnels de branche dans l'évaluation de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité.

Des modifications sont également opérées concernant les seuils de pénibilité relatifs au bruit (seuil fixé à 81 décibels au lieu de 80 décibels précédemment), et au travail répétitif (redéfini comme caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte ; le nombre d'actions techniques par temps de cycle étant également redéfini).

Enfin, le décret reporte l'entrée en vigueur de la prise en compte de 6 facteurs de risques, initialement prévue au 1^{er} janvier 2016, au 1^{er} juillet 2016.

Pris pour l'application des articles 28 et 29 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, il modifie les dispositions du code du travail.

Enfin, plusieurs arrêtés fixent certaines modalités pratiques d'utilisation du compte personnel de prévention de la pénibilité :

- contenu du formulaire homologué de demande d'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- contenu de l'attestation de formation financée dans le cadre du compte personnel de formation abondé par le compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- et utilisation du C3P pour un passage à temps partiel : transmission d'une copie de l'avenant au contrat de travail du salarié, des 3 derniers bulletins de salaire de ce salarié et du RIB de

l'employeur 1 mois avant l'entrée en vigueur de l'avenant de passage à temps partiel ;
remboursement mensuel à terme échu à l'employeur par la CNAV du montant du complément de
rémunération versé. Pour l'année 2016, l'employeur transmet, à l'issue de chaque trimestre civil,
la copie des 3 bulletins de salaires afférant au trimestre civil écoulé.



Information des salariés en cas de vente de leur entreprise

Décret n° 2015-1811 du 28 décembre 2015 relatif à l'information des salariés en cas de vente de leur entreprise

Décret n° 2016-2 du 4 janvier 2016 relatif à l'information triennale des salariés prévue par l'article 18 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire

Deux décrets tirent les conséquences des modifications apportées par la loi Macron au dispositif d'information des salariés en cas de cession de leur entreprise, permettant l'entrée en vigueur du nouveau dispositif au 1^{er} janvier 2016.

La loi 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, dite « loi Hamon », a imposé aux entreprises de moins de 250 salariés 2 obligations d'information de son personnel en matière de reprise d'entreprise :

- la première, périodique, porte sur les conditions d'une telle reprise,
- la deuxième, ponctuelle, vise à informer les salariés sur un projet concret de cession de leur PME.

Le dispositif, qui a fait l'objet de nombreuses critiques, a été modifié par l'article 204 de la loi pour la croissance et l'activité (loi « Macron »). La publication de 2 décrets d'application permet l'entrée en vigueur de ces modifications.

L'obligation d'informer les salariés ne s'impose qu'en cas de projet de vente de l'entreprise

La loi Macron a restreint le champ d'application du dispositif d'information : ce ne sont plus toutes les cessions d'entreprise qui sont visées (donation, échange, apport, etc.), mais seulement les ventes.

La loi a également prévu de sécuriser les modalités d'information des salariés par le chef d'entreprise, au moins 2 mois avant la vente. Elle a en effet précisé que, lorsque l'information sur le projet est donnée aux salariés par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de réception de l'information est celle de la première présentation de la lettre (et non celle apposée par la Poste lors de la remise de la lettre à son destinataire).

Le décret du 28 décembre 2015 tire les conséquences, au plan formel, de ces dispositions, et modifie en conséquence le code de commerce.

L'article 204, II de la loi Macron et les modifications issues du décret entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Rappelons que la loi a également modifié le dispositif de sanction du non-respect par le chef d'entreprise de son obligation d'information. A l'origine, ce manquement était sanctionné par la nullité de la cession. A compter du 1^{er} janvier 2016, la sanction applicable en cas d'action en responsabilité devant le juge consiste en une amende civile d'un montant maximal de 2 % de la vente.

La sanction consistant en une nullité de la vente avait été annulée par le Conseil constitutionnel à effet du 19 juillet 2015 (Cons. const., 17 juillet 2015 : n° 2015-476 QPC : RJS 10/15 n° 618). Cette décision s'appliquait à toutes les affaires non jugées définitivement à cette date. L'entrée en vigueur du nouveau

dispositif étant fixée au 1^{er} janvier 2016, aucune sanction ne devrait s'appliquer pour la période comprise entre le 19 juillet et le 31 décembre 2015.

L'information triennale sur la reprise d'entreprise est transmise en réunion

La loi du 31 juillet 2014 a imposé aux PME de fournir à leurs salariés, tous les 3 ans, une information générale sur les possibilités et conditions de reprise d'une entreprise. La loi Macron a complété le dispositif afin que les salariés soient sensibilisés aux réalités économiques et financières de leur entreprise.

Le décret du 4 janvier 2016 détaille le contenu de cette information et ses modalités de transmission. Ses dispositions entrent en vigueur le 6 janvier 2016.

L'obligation triennale d'information s'applique dans les sociétés commerciales de moins de 250 salariés. Cette condition d'effectif s'apprécie dans les conditions de droit commun, fixées par les articles L 1111-2 et L 1111-3 du code du travail.

L'information donnée tous les 3 ans aux salariés comprend les éléments suivants :

- les principales étapes d'un projet de reprise d'une société, en précisant les avantages et les difficultés pour les salariés et pour le cédant ;
- une liste d'organismes pouvant fournir un accompagnement, des conseils ou une formation en matière de reprise d'une société par les salariés ;
- les éléments généraux relatifs aux aspects juridiques de la reprise d'une société par les salariés, en précisant les avantages et les difficultés pour les salariés et pour le cédant ;
- les éléments généraux en matière de dispositifs d'aide financière et d'accompagnement pour la reprise d'une société par les salariés.
- les principaux critères de valorisation de la société, ainsi que la structure de son capital et son évolution prévisible ;
- le cas échéant, le contexte et les conditions d'une opération capitalistique concernant la société et ouverte aux salariés.

Sur ces points, l'obligation d'information peut être satisfaite par l'indication de l'adresse électronique d'un ou plusieurs sites internet comportant ces informations.

Les salariés doivent également recevoir une information générale sur :

- les principaux critères de valorisation de la société, ainsi que la structure de son capital et son évolution prévisible ;
- le cas échéant, le contexte et les conditions d'une opération capitalistique concernant la société et ouverte aux salariés.

L'information est présentée aux salariés par le représentant légal de la société ou son délégataire. Elle leur est transmise au cours d'une réunion à laquelle les salariés doivent être convoqués par tout moyen leur permettant d'en avoir connaissance : lettre recommandée avec demande d'avis de réception, lettre remise en main propre contre décharge ou encore courriel avec accusé de réception.

L'information peut être présentée par écrit ou oralement.

Zoom



Actualité législative et réglementaire du mois de décembre 2015

Dates	Actualités concernées
2 décembre	Adoption d'un amendement au PLFR pour 2015, visant à modifier le régime de l'indemnité kilométrique vélo
4 décembre	Ordonnance n° 2015-1578 du 3 décembre 2015 portant suppression du contrat d'accès à l'emploi et du contrat d'insertion par l'activité, et extension et adaptation du contrat initiative-emploi à la Guadeloupe, à la Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon
6 décembre	Décret n° 2015-1587 du 4 décembre 2015 modifiant l'article R 4138-2 du code de la défense et relatif au congé de solidarité familiale
9 décembre	<p>Décret n° 2015-1606 du 7 décembre 2015 portant application des dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques relatives à l'épargne salariale.</p> <ul style="list-style-type: none">- précise les modalités de renégociation par les salariés d'un accord d'intéressement prévoyant une clause de tacite reconduction, ainsi que l'information des bénéficiaires quant à l'affectation, par défaut, de l'intéressement sur le plan d'épargne d'entreprise.- précise les modalités du droit de rétractation reconnu au salarié qui souhaite débloquer son intéressement investi par défaut.- simplifie les modalités de dépôt des avenants aux règlements des plans d'épargne interentreprises et fixe un plafond commun au versement initial et aux versements périodiques des entreprises sur le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). <p>Arrêté du 1^{er} décembre 2015 fixant les coûts moyens des catégories d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente mentionnées aux articles D 242-6-6 et D 242-34 du code de la sécurité sociale pour le calcul des cotisations d'accidents du travail et de maladies professionnelles des établissements relevant du régime général et des établissements situés dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle pour l'année 2016.</p>
11 décembre	<p>Arrêté du 1^{er} décembre 2015 modifiant l'arrêté du 18 mai 2012 portant autorisation de traitements automatisés de données à caractère personnel relatives au service dématérialisé de l'alternance mis à disposition des usagers.</p> <p>L'article 1 du présent arrêté indique :</p> <p><i>Article 1</i> <i>L'article 1^{er} de l'arrêté du 18 mai 2012 portant autorisation de traitements automatisés de données à caractère personnel relatives au service dématérialisé de l'alternance mis à disposition des usagers est complété par :</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>faciliter le traitement et la prise en charge de l'aide en faveur des très petites entreprises embauchant des jeunes apprentis créée par le décret n° 2015-773 du 29 juin 2015 portant création d'une aide en faveur des très petites entreprises embauchant des jeunes apprentis.</i> <p>Ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur.</p> <p>Cette ordonnance a notamment pour objectif de développer la pratique du rescrit social, elle supprime notamment la liste limitative des cotisations et contributions visées.</p> <p>A contrario, certaines demandes seront considérées comme irrecevables : comme celle qui est formulée alors qu'un contrôle URSSAF est engagé ou lorsqu'un contentieux en rapport avec cette demande est en cours.</p>

	<p>Décret n° 2015-1637 du 10 décembre 2015 relatif au périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.</p> <p>Ce décret indique que pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un PSE, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements ne peut être fixé, dans le cas d'un document unilatéral, à un niveau inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi.</p>
12 décembre	<p>Décret n° 2015-1638 du 10 décembre 2015 relatif à la procédure de reclassement interne hors du territoire national en cas de licenciements pour motif économique.</p> <p>Ce décret aménage les règles relatives aux offres de reclassement à l'étranger en cas de licenciement pour motif économique.</p> <p>Ainsi, le salarié, dont le licenciement pour motif économique est envisagé, peut demander à recevoir des offres de reclassement dans les établissements de l'entreprise situés hors du territoire national. Le décret précise les modalités selon lesquelles le salarié est informé de la possibilité de demander ces offres de reclassement et l'employeur est tenu de transmettre ces offres.</p>
13 décembre	<p>Avis relatif à l'extension et à l'élargissement de l'accord national interprofessionnel sur les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO, conclu le 30 octobre 2015</p>
14 décembre	<p>Au cours d'un discours prononcé par la Ministre du Travail, Myriam El Khomri, que la valeur du SMIC horaire est confirmée au 1^{er} janvier 2016, à 9,67 €/ heure</p>
17 décembre	<p>Arrêté du 8 décembre 2015 relatif au montant des plafonds de certaines prestations familiales et aux tranches du barème applicable au recouvrement des indus et à la saisie des prestations</p>
18 décembre	<p>Décret n° 2015-1688 du 17 décembre 2015 portant relèvement du salaire minimum de croissance.</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'article 1 confirme la fixation du SMIC horaire à 9,67 €, à compter du 1^{er} janvier 2016, en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon ; - L'article 2 confirme le maintien du minimum garanti à 3,52 €, au 1^{er} janvier 2016, en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.
	<p>Diffusion de la circulaire de la CNAV n° 2015 – 64. Objet : Revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2016 et incidences en matière de législation vieillesse.</p>
19 décembre	<p>Arrêté du 27 novembre 2015 relatif à la cotisation due par les entreprises visées aux articles L 5424-15 et D 5424-7 du code du travail et au fonds de réserve de l'Union des caisses de France-Congés intempéries BTP visée aux articles L 5424-15 et D 5424-41 du code du travail</p>
21 décembre	<p>Publication du BOFIP n° BOI-IR-DOMIC-10-20-20-20151221, confirmant le barème de la retenue à la source pour 2016</p>
22 décembre	<p>Décrets n° 2015-1709 et n° 2015-1710 du 21 décembre 2015 relatif à la prime d'activité</p> <p>Arrêté du 21 décembre 2015 modifiant l'arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles et fixant les tarifs des cotisations d'accidents du travail et des maladies professionnelles des activités professionnelles relevant du régime général de la sécurité sociale pour 2016</p> <p>Arrêté du 21 décembre 2015 fixant les majorations visées à l'article D 242-6-9 du code de la sécurité sociale pour l'année 2016</p> <p>Arrêté du 15 décembre 2015 modifiant l'arrêté du 16 décembre 1999 modifié et fixant pour l'année 2016 le taux de cotisation des entreprises du bâtiment et des travaux publics à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ainsi que le salaire de référence de la contribution due au titre de l'emploi de travailleurs temporaires</p> <p>Loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 (LFSS pour 2016)</p>

23 décembre	Décret n° 2015-1722 du 21 décembre 2015 relatif à la suppression du contrat d'accès à l'emploi et du contrat d'insertion par l'activité, à l'extension et à l'adaptation du contrat initiative emploi à la Guadeloupe, à la Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon
	Décret n° 2015-1723 du 21 décembre 2015 relatif à la suppression du contrat d'accès à l'emploi, à l'extension et à l'adaptation du contrat initiative-emploi aux départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon et à la suppression du contrat d'insertion par l'activité
24 décembre	Arrêté du 17 décembre 2015 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2016, à 3 218 € par mois et une valeur journalière à 177 €
26 décembre	Décret n° 2015-1749 du 23 décembre 2015 relatif au financement des formations dans le cadre du CSP par les OPCA et les entreprises
27 décembre	Arrêté du 22 décembre 2015 portant application de l'article L 5411-2 du code du travail relatif au renouvellement de la demande d'emploi. <i>Article 1</i> <i>Le calendrier d'actualisation de la demande d'emploi annexé à l'arrêté du 5 février 1992 portant application de l'article L 5411-2 du code du travail et relatif au renouvellement de la demande d'emploi est fixé comme suit, à compter de l'actualisation relative au mois de janvier 2016 :</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>l'ouverture de l'actualisation relative à un mois donné aura lieu le 28 du même mois, à l'exception du mois de février pour lequel l'actualisation sera ouverte le 26 du mois ;</i> - <i>la clôture de l'actualisation relative à un mois donné aura lieu le 15 du mois suivant à minuit.</i>
	Décret n° 2015-1772 du 24 décembre 2015 modifiant la partie réglementaire du code du service national relative au service civique
29 décembre	Circulaire ARRCO-AGIRC n° 2015-15-DRJ, confirmant les paramètres 2016 concernant les cotisations ainsi que le salaire charnière GMP
	Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement
	Arrêté du 22 décembre 2015 portant fixation du taux de la cotisation d'accidents du travail et de maladies professionnelles due pour les stagiaires de la formation professionnelle continue pour l'année 2016 <i>Article 1</i> <i>Le taux de la cotisation d'accidents du travail et de maladies professionnelles due pour les stagiaires de la formation professionnelle continue pour l'année 2016 est égal au taux net moyen national constitué du taux brut moyen déterminé chaque année par la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés affecté des majorations définies à l'article D 242-6-9 du code de la sécurité sociale</i>
	Arrêté du 22 décembre 2015 relatif aux prix des prestations de certains services d'aide et d'accompagnement à domicile <i>Article 1</i> <i>Les prix des prestations des services d'aide et d'accompagnement à domicile mentionnés à l'article L 347-1 du code de l'action sociale et des familles ne peuvent augmenter de plus de 1,35 % en 2016 par rapport à l'année précédente.</i>
30 décembre	Loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016
	Loi n° 2015-1786 du 29 décembre 2015 de finances rectificative pour 2015
	Décret n° 2015-1802 du 29 décembre 2015 fixant pour les années 2015 et 2016 les cotisations aux régimes d'assurance vieillesse complémentaire des professions libérales et des artistes et auteurs et les cotisations aux régimes d'assurance invalidité-décès des professions libérales
	Arrêté du 29 décembre 2015 portant extension et élargissement de l'accord national interprofessionnel sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF, conclu le 30 octobre 2015
	Décret n° 2015-1811 du 28 décembre 2015 relatif à l'information des salariés en cas de vente de leur entreprise

	<p>Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la demande d'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité au titre du 1°, du 2° ou du 3° du I de l'article L 4162-4 du code du travail</p>
	<p>Décret n° 2015-1842 du 30 décembre 2015 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations.</p> <p><i>Article 1^{er}</i></p> <p><i>L'article R 3252-2 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</i></p> <p>« Art. R 3252-2. – La proportion dans laquelle les sommes dues à titre de rémunération sont saisissables ou cessibles, en application de l'article L 3252-2, est fixée comme suit :</p> <p>1° Le 1/20^{ème}, sur la tranche inférieure ou égale à 3 730 € ;</p> <p>2° Le 1/10^{ème}, sur la tranche supérieure à 3 730 € et inférieure ou égale à 7 280 € ;</p> <p>3° Le 1/5^{ème}, sur la tranche supérieure à 7 280 € et inférieure ou égale à 10 850 € ;</p> <p>4° Le 1/4, sur la tranche supérieure à 10 850 € et inférieure ou égale à 14 410 € ;</p> <p>5° Le 1/3, sur la tranche supérieure à 14 410 € et inférieure ou égale à 17 970 € ;</p> <p>6° Les 2/3, sur la tranche supérieure à 17 970 € et inférieure ou égale à 21 590 € ;</p> <p>7° La totalité, sur la tranche supérieure à 21 590 €. »</p> <p>Art. 2. – A l'article R 3252-3, la somme de 1 410 € est remplacée par la somme de 1 420 €.</p> <p>Art. 3. – Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.</p>
	<p>Décret n° 2015-1852 du 29 décembre 2015 relatif au taux des cotisations d'assurance maladie du régime général et de divers régimes de sécurité sociale.</p> <p>Ce décret a pour objet la modification du taux des cotisations d'assurance maladie du régime général, du régime agricole, du régime des clercs et employés de notaires, de la caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes, du régime de la Comédie-Française et du régime des personnels de l'Opéra national de Paris.</p> <p>Le texte s'applique aux cotisations et contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2016.</p>
31 décembre	<p>Décret n° 2015-1856 du 30 décembre 2015 relatif aux cotisations et contributions de sécurité sociale des travailleurs indépendants</p>
	<p>Décret n° 2015-1870 du 30 décembre 2015 portant attribution d'une aide exceptionnelle de fin d'année à certains allocataires du revenu de solidarité active et aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, de la prime forfaitaire pour reprise d'activité et de l'allocation équivalent retraite</p>
	<p>Décret n° 2015-1877 du 30 décembre 2015 relatif au régime d'assurance vieillesse complémentaire des artistes et auteurs professionnels</p>
	<p>Décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi no 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016.</p> <p>Le décret détermine les catégories de salariés qui peuvent être dispensés, à leur initiative, de l'adhésion à la couverture collective obligatoire en matière de remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident mise en place dans l'entreprise ou dans la branche. Il précise également les seuils permettant aux accords de branche ou d'entreprise de faire bénéficier les salariés d'un versement destiné au financement de leur complémentaire santé individuelle, qui se substitue alors à la couverture collective et obligatoire. Il s'agit des salariés dont la durée du contrat de travail est inférieure ou égale à 3 mois ou de ceux dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur ou égal à 15 heures.</p>
	<p>Arrêté du 29 décembre 2015 relatif au plafond du montant de l'heure de formation financée au titre du 1° de l'article R 4126-4 du code du travail.</p>
	<p>Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la demande d'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité au titre du 1°, du 2° ou du 3° du I de l'article L 4162-4 du code du travail</p>
	<p>Arrêté du 30 décembre 2015 relatif au contenu de l'attestation prévue à l'article R 4162-15 du code du travail (compte C3P)</p>
	<p>Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la liste des éléments transmis par l'employeur à la caisse et à leurs modalités de transmission dans le cadre de l'utilisation des points inscrits sur le compte</p>

personnel de prévention de la pénibilité pour le passage à temps partiel
Décret n° 2015-1884 du 29 décembre 2015 pris en application de l'article L 1251-50 du code du travail et relatif au montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire. <i>Art. 1^{er} – Le montant minimum de la garantie financière prévu à l'article L 1251-50 du code du travail est fixé, pour l'année 2016, à 122.128 €.</i>
Décret n° 2015-1885 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)
Décret n° 2015-1886 du 30 décembre 2015 relatif au portage salarial
Décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité
Décret n° 2015-1890 du 30 décembre 2015 modifiant le décret n° 2013-880 du 1 ^{er} octobre 2013 relatif à l'expérimentation de la « garantie jeunes ». Le présent décret a pour objet de proroger cette expérimentation jusqu'au 31 décembre 2017.
Arrêté du 11 décembre 2015 relatif au mode de calcul des paramètres physiques indicateurs du risque d'exposition au bruit et aux conditions de mesurage des niveaux de bruit en milieu de travail
Arrêté du 30 décembre 2015 abrogeant l'arrêté du 30 janvier 2012 relatif au modèle de fiche prévu à l'article L 4121-3-1 du code du travail

Jurisprudence

Rupture conventionnelle : homologation implicite

Cass. Soc., 16 décembre 2015 : n° 13-27.212

Selon l'article L 1237-14 du code du travail, la DIRECCTE dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter de la date de réception de la demande d'homologation, pour contrôler la validité de la rupture conventionnelle. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

Article L 1237-14

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention.

A quelle date convient-il de se placer pour déterminer, en cas de refus d'homologation, si l'administration a respecté ce délai de 15 jours ? S'agit-il de la date d'envoi de la lettre par la DIRECCTE aux parties ou de sa date de réception par ces dernières ?

La Cour de cassation opte pour la date de réception de la lettre, conformément aux règles régissant la notification des actes administratifs.

Par exemple, si l'administration reçoit une demande d'homologation le vendredi 8 janvier 2016, le délai d'instruction de 15 jours ouvrables débutera le samedi 9 janvier à 0 heure et expirera le mardi 26 janvier à minuit.

L'administration doit donc notifier sa décision de rejet ou d'homologation aux parties de manière à ce qu'elle leur parvienne, au plus tard, le 26 janvier à minuit. A défaut pour les parties d'avoir reçu une lettre de rejet à cette date, la rupture conventionnelle sera homologuée par décision implicite de l'administration.

On ajoutera, pour être complet, que lorsque le délai de 15 jours ouvrables expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (article 642 du CPC).



A savoir : la rupture conventionnelle est implicitement homologuée si aucune décision administrative expresse n'est parvenue aux parties dans les 15 jours ouvrables suivant la réception de la demande d'homologation

Travail dissimulé des auto-entrepreneurs

Cass. crim., 15 décembre 2015 : n° 14-85.638

Selon l'article L 8221-6 du code du travail, sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail les personnes immatriculées au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, en qualité d'auto-entrepreneurs notamment.

Article L 8221-6

I. - Sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription :

1° Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ;

2° Les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de transport routier de personnes, qui exercent une activité de transport scolaire prévu par l'article L 213-11 du code de l'éducation ou de transport à la demande conformément à l'article 29 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

3° Les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés et leurs salariés ;

II. - L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

Dans ce cas, la dissimulation d'emploi salarié est établie si le donneur d'ordre s'est soustrait intentionnellement par ce moyen à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur mentionnées à l'article L 8221-5.

Le donneur d'ordre qui a fait l'objet d'une condamnation pénale pour travail dissimulé en application du présent II est tenu au paiement des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs, calculées sur les sommes versées aux personnes mentionnées au I au titre de la période pour laquelle la dissimulation d'emploi salarié a été établie.

Cette présomption légale de non salariat peut toutefois être renversée lorsque ces personnes fournissent des prestations pour un donneur d'ordre dans des conditions les plaçant dans un lien de subordination juridique à l'égard de ce dernier. Dans ce cas, la dissimulation d'emploi salarié est établie si le donneur d'ordre a cherché à se soustraire, par ce moyen, à l'accomplissement des obligations incombant aux employeurs (déclaration d'embauche, délivrance d'un bulletin de paie, déclaration des salaires auprès des organismes de recouvrement).

En l'espèce, une entreprise de prospection téléphonique employait ses anciens salariés en qualité d'auto-entrepreneurs, tout en leur faisant poursuivre leur activité dans les mêmes conditions.

Ainsi, ces « *auto-entrepreneurs* » travaillaient exclusivement pour le compte du même donneur d'ordre, dans le cadre d'un contrat type commun à tous et selon des conditions imposées par ce dernier. Les modalités d'exécution de leur travail leur étaient imposées par l'entreprise, notamment au regard de l'obligation de respecter l'utilisation d'un listing des clients potentiels à démarcher ainsi qu'une procédure commerciale précisément définie à l'avance. De surcroît, c'est l'entreprise qui établissait elle-même les factures dont elle était débitrice à l'égard des auto-entrepreneurs.

Pour les juges du fond, dont la solution est approuvée par la chambre criminelle de la Cour de cassation, il résulte de tous ces éléments que, sous couvert du statut d'auto-entrepreneurs, ces derniers fournissaient en réalité, pour l'employeur, des prestations dans des conditions les plaçant dans un lien de subordination juridique permanente à son égard. L'employeur ayant détourné de son objet le statut d'auto-entrepreneur, uniquement dans le but d'échapper au paiement des charges sociales patronales et salariales, le délit de

travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié était donc constitué dans tous ces éléments, tant matériels qu'intentionnels.



A savoir : *est coupable de travail dissimulé l'employeur ayant fait travailler dans les mêmes conditions ses anciens salariés sous le statut d'auto-entrepreneurs*