

# Textes



## Une indemnité kilométrique vélo

*Décret n° 2016-144 du 11 février 2016 relatif au versement d'une indemnité kilométrique vélo par les employeurs privés*

L'article 1<sup>er</sup> du décret fixe les conditions d'application de l'article L 3261-3-1 du code du travail créé par la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte.

### **Article L 3261-3-1**

*L'employeur peut prendre en charge, dans les conditions prévues à l'article L 3261-4, tout ou partie des frais engagés par ses salariés pour leurs déplacements à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, sous la forme d'une « indemnité kilométrique vélo », dont le montant est fixé par décret.*

*Le bénéfice de cette prise en charge peut être cumulé, dans des conditions fixées par décret, avec celle prévue à l'article L 3261-2 lorsqu'il s'agit d'un trajet de rabattement vers une gare ou une station.*

A ce titre, il fixe le montant de l'indemnité kilométrique vélo et précise les conditions de cumul avec la prise en charge des abonnements de transport et de service public de location de vélos.

Ainsi, le montant de l'indemnité kilométrique vélo est fixé à **25 centimes d'euro par kilomètre**.

Le bénéfice de la prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo ou à vélo à assistance électrique pour les trajets de rabattement vers des arrêts de transport public peut être cumulé avec la prise en charge des abonnements de transport collectif ou de service public de location de vélo, à condition que ces abonnements ne permettent pas d'effectuer ces mêmes trajets.

Le trajet de rabattement effectué à vélo pris en compte pour le calcul de la prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo ou à vélo à assistance électrique correspond à la distance la plus courte entre la résidence habituelle du salarié ou le lieu de travail et la gare ou la station de transport collectif.



## Travail le dimanche dans les entreprises situées dans l'emprise d'une gare

*Arrêté du 9 février 2016 pris pour l'application de l'article L 3132-25-6 du code du travail et autorisant l'ouverture dominicale des commerces de détail situés dans des gares*

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite loi Macron) prévoyait qu'un arrêté conjoint des ministres chargés des transports, du travail et du commerce pouvait, après avis du maire, le cas échéant du président de l'établissement public de coopération intercommunale dont la commune est membre, et des représentants des employeurs et des salariés des établissements concernés, autoriser les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans l'emprise d'une gare à donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, compte tenu de l'affluence exceptionnelle de passagers dans cette gare.

Ainsi, l'arrêté du 9 février désigne 12 gares :

- à Paris :
  - Gare Saint-Lazare ;
  - Gare du Nord ;
  - Gare de l'Est ;
  - Gare Montparnasse ;
  - Gare de Lyon ;
  - Gare d'Austerlitz.
- en province :
  - Avignon-TGV ;
  - Bordeaux Saint-Jean ;
  - Lyon Part-Dieu ;
  - Marseille Saint-Charles ;
  - Montpellier Saint-Roch ;
  - Nice-Ville.

Les entreprises situées dans l'emprise d'une gare doivent être couvertes soit par un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, soit par un accord conclu à un niveau territorial.

Ces accords collectifs et accords territoriaux doivent prévoir une compensation déterminée afin de tenir compte du caractère dérogoire du travail accompli le dimanche.

L'accord fixe les contreparties, en particulier salariales, accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.

Il prévoit également les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés privés du repos dominical. L'accord fixe les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde des enfants pour les salariés privés du repos dominical.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, à défaut d'accord collectif ou d'accord conclu à un niveau territorial, l'employeur après consultation des salariés et approbation de la majorité d'entre eux, à la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel en contrepartie de compensations et en compensant les charges induites par la garde des enfants pour les salariés privés du repos dominical.

En cas de franchissement du seuil de 11 salariés, à compter de la 3<sup>ème</sup> année consécutive au cours de laquelle l'effectif de l'établissement employé dans la zone atteint ce seuil, l'entreprise doit être couverte soit par un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, soit par un accord conclu à un niveau territorial.

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche. Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher.

Le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.



## **Nouvelles zones touristiques internationales**

*Arrêtés du 5 février 2016 délimitant des zones touristiques internationales en application de l'article L 3132-24 du code du travail*

Les zones touristiques internationales sont délimitées par le gouvernement compte tenu du rayonnement international de ces zones, de l'affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France et de l'importance de leurs achats et après avis :

- du maire et, le cas échéant, du président de l'EPCI à fiscalité propre dont la commune est membre ;
- des organisations professionnelles d'employeurs ;
- des organisations syndicales de salariés intéressées.

Remarque : Il s'agit d'un avis simple et non d'avis conforme.

Les 6 arrêtés désignent précisément les portions de territoires des villes concernées bénéficiant d'une ouverture le dimanche toute l'année :

- Cannes
- Deauville
- Nice
- Saint-Laurent-du-Var
- Cagnes-sur-Mer
- Serris dénommée « Val-d'Europe »

Dans ces zones, tous les magasins, y compris alimentaires, pourront ouvrir tous les dimanches.

Le droit d'ouvrir les magasins le dimanche reste soumis à un accord social.

Désormais, les magasins situés dans les zones touristiques internationales pourront ouvrir légalement jusqu'à minuit – et il s'agira de travail en soirée et non de nuit. Pour le travail entre 21 heures et minuit dans les zones touristiques internationales, le salaire horaire doit être doublé.



## **Nouveau décret sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**

*Décret n° 2016-60 du 30 janvier 2016 relatif aux modalités d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés*

Le décret élargit les modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi des handicapés, précisant ainsi une mesure de la Loi Macron.

Ce décret prévoit deux nouvelles possibilités pour satisfaire partiellement à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés :

- en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des travailleurs indépendants handicapés
- en accueillant des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

Le décret décrit les modalités de prise en compte de ces contrats et des PMSMP au titre de l'obligation

d'emploi. Il précise ainsi la durée minimale d'un stage ou d'une PMSMP effectué par une personne handicapée fixée à 35 heures (au lieu de 40 heures précédemment). Ces mesures sont entrées en vigueur le 31 janvier 2016.



## **Le dossier médical personnel devient le dossier médical partagé**

*Article 96 de la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé*

Afin d'améliorer la prise en charge coordonnée des malades, plusieurs modifications sont apportées au dispositif du dossier médical personnel, renommé dossier médical partagé, pour en accélérer le déploiement.

Créé par la loi 2004-810 du 13 août 2004, le dossier médical personnel est un dossier informatisé ayant pour ambition d'améliorer la prise en charge des malades par un partage entre différents médecins de l'information relative à leur état de santé. La loi de modernisation du système de santé du 26 janvier 2016 modifie les articles L 1111-14 à L 1111-22 du code de la santé publique relatifs à ce dossier, renommé dossier médical partagé.

### **Article L 1111-14 du code de la santé publique**

*Afin de favoriser la prévention, la coordination, la qualité et la continuité des soins, les bénéficiaires de l'assurance maladie peuvent disposer, dans les conditions et sous les garanties prévues aux articles L 1110-4 et L 1110-4-1 et dans le respect du secret médical, d'un dossier médical partagé.*

*A cette fin, il est créé un identifiant du dossier médical partagé pour l'ensemble des bénéficiaires de l'assurance maladie.*

*Le dossier médical partagé est créé sous réserve du consentement exprès de la personne ou de son représentant légal.*

*La Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés assure la conception, la mise en œuvre et l'administration du dossier médical partagé, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés. Elle participe également à la conception, à la mise en œuvre et à l'administration d'un système de communication sécurisée permettant l'échange d'informations entre les professionnels de santé.*

*Ce dossier médical partagé est créé auprès d'un hébergeur de données de santé à caractère personnel agréé.*

Ce document est créé avec le consentement de son titulaire, dans des conditions et garanties fixées par les articles L 1110-4 et L 1110-4-1 code de la santé publique (notamment respect de la vie privée, confidentialité des informations) et dans le respect du secret médical (article L 1111-14 du code de la santé publique).

Il contient les éléments diagnostiques et thérapeutiques nécessaires à la coordination des soins et des volets relatifs au don d'organes ou de tissus, aux directives anticipées pour la fin de vie et à la personne de confiance (parent, proche, médecin traitant) que toute personne majeure peut désigner pour le cas où elle serait un jour hors d'état d'exprimer sa volonté. Le dossier comprend aussi une synthèse au moins annuelle du médecin traitant (article L 1111-15, al. 1 et 3 du code de la santé publique). Selon le rapport 2673 de l'Assemblée nationale, devraient être mentionnés dans cette synthèse les pathologies en cours, les antécédents personnels et familiaux, les facteurs de risques professionnels ou liés au mode de vie, les traitements au long cours et les points de vigilance.

Le titulaire peut accéder directement, par voie électronique, au contenu de son dossier, à la liste des professionnels qui y ont accès, qu'il peut modifier à tout moment, et aux traces d'accès (article L 1111-19

du code de la santé publique).

S'il peut en principe rendre certaines informations y figurant inaccessibles, son médecin traitant dispose d'un droit d'accéder à l'ensemble de ces informations (articles L 1111-15, al. 4, et L 1111-16 du code de la santé publique).

### **Article L 1111-15 du code de la santé publique**

*Dans le respect des règles déontologiques qui lui sont applicables ainsi que des articles L 1110-4, L 1110-4-1 et L 1111-2, chaque professionnel de santé, quels que soient son mode et son lieu d'exercice, reporte dans le dossier médical partagé, à l'occasion de chaque acte ou consultation, les éléments diagnostiques et thérapeutiques nécessaires à la coordination des soins de la personne prise en charge. A l'occasion du séjour d'une personne prise en charge, les professionnels de santé habilités des établissements de santé reportent dans le dossier médical partagé, dans le respect des obligations définies par la Haute Autorité de santé, un résumé des principaux éléments relatifs à ce séjour. Le médecin traitant mentionné à l'article L 162-5-3 du code de la sécurité sociale verse périodiquement, au moins une fois par an, une synthèse dont le contenu est défini par la Haute Autorité de santé. La responsabilité du professionnel de santé ne peut être engagée en cas de litige portant sur l'ignorance d'une information qui lui était masquée dans le dossier médical partagé et dont il ne pouvait légitimement avoir connaissance par ailleurs.*

*Les données nécessaires à la coordination des soins issues des procédures de remboursement ou de prise en charge qui sont détenues par l'organisme dont relève chaque bénéficiaire de l'assurance maladie sont versées dans le dossier médical partagé.*

*Le dossier médical partagé comporte également des volets relatifs au don d'organes ou de tissus, aux directives anticipées mentionnées à l'article L 1111-11 du présent code et à la personne de confiance mentionnée à l'article L 1111-6.*

*Certaines informations peuvent être rendues inaccessibles par le titulaire du dossier médical partagé.*

La responsabilité des professionnels de santé ne peut pas être engagée en cas de litige portant sur l'ignorance d'une information qui leur était masquée dans le dossier et dont ils ne pouvaient avoir connaissance par ailleurs (article L 1111-15, al. 1).

Un décret à paraître fixera les conditions d'application de ces dispositions ainsi que les conditions de la conception, de la mise en œuvre et de l'administration du dossier par la caisse nationale d'assurance maladie.



### **Nouveau régime fiscal et social des indemnités de rupture en 2016**

Suite à la publication de la LFSS pour 2016 au JO du 22 décembre 2015, et à la fixation du plafond mensuel de sécurité sociale, nous vous proposons dans un format synthétique le régime social et fiscal des indemnités de rupture en 2016.

En outre, la publication de la loi de finances pour 2016, au JO du 30 décembre 2015, apporte également une modification (cette fois au niveau du régime fiscal) aux indemnités versées aux mandataires sociaux, dirigeants et personnes visées à l'article 80 ter du CGI.

### **Indemnités de rupture totalement exonérées d'impôt sur le revenu**

Sont notamment concernées les situations suivantes (liste non exhaustive) :

- les indemnités versées alors que la procédure de licenciement n'a pas été observée MAIS pour une cause réelle et sérieuse ;
- les indemnités versées dans le cadre d'un licenciement requalifié sans cause réelle et sérieuse ;

- les indemnités versées dans le cadre d'un licenciement intervenu alors que la procédure est nulle selon le juge ;
- les indemnités de licenciement versées alors que l'employeur n'a pas respecté les procédures de consultation des IRP dans le cadre de licenciement économique ;
- en cas de non-respect de la priorité de réembauche ;
- les indemnités de licenciement versées dans le cadre d'un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi).

<b>Régime fiscal</b>	Exclusion totale d'impôt sur le revenu
<b>Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)</b>	Détermination de la part exonérée de cotisations en retenant comme limite le plus petit des 2 montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la part qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ;</li> <li>- 2 fois le PASS (<b>77.232 € en 2016</b>).</li> </ul>
<b>Cotisations CSG/CRDS</b>	Détermination de la partie exclue de cotisations CSG/CRDS en retenant la plus petite de 2 limites d'exclusion : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la part exclue de cotisations ;</li> <li>- la part correspondant au montant légal ou conventionnel.</li> </ul> Les cotisations CSG/CRDS sont calculées sans aucun abattement. Compte tenu de l'exonération au titre de l'impôt sur le revenu, elles sont totalement <b>NON</b> déductibles.

### Indemnités de rupture soumises partiellement à l'impôt sur le revenu

<b>Régime fiscal</b>	Détermination de la part exonérée d'impôt sur le revenu, limitée à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit le montant de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle</li> <li>- soit le montant le plus élevé entre 2 fois la rémunération annuelle brute perçue l'année civile précédente et 50 % de l'indemnité versée (limite de l'exonération : 6 PASS (soit <b>231.696 € en 2016</b>) OU 5 PASS (soit <b>193.080 € en 2016</b>) en cas de mise à la retraite.</li> </ul> Selon l'article 3 de la loi de finances pour 2016 (loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, JO du 30 décembre 2015) les indemnités de rupture versées lors de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants et personnes visés à l'article 80 ter du CGI obéissent à un régime particulier. Ainsi, en cas de cessation forcée des fonctions, notamment de révocation, seule la fraction des indemnités qui excède 3 fois le PASS (soit <b>115.848 € en 2016</b> ) est imposable (au lieu de 6 PASS ou 5 PASS en 2015).
<b>Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)</b>	Détermination de la part exonérée de cotisations en retenant comme limite le plus petit des 2 montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la part qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ;</li> <li>- 2 fois le PASS (<b>77.232 € en 2016</b>).</li> </ul>
<b>Cotisations CSG/CRDS</b>	Détermination de la partie exclue de cotisations CSG/CRDS en retenant la plus petite de 2 limites d'exclusion : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la part exclue de cotisations ;</li> <li>- la part correspondant au montant légal ou conventionnel.</li> </ul> Les cotisations CSG/CRDS sont calculées sans aucun abattement.

### Indemnité de rupture en cas de rupture conventionnelle : le salarié est endroit de bénéficier d'une pension de retraite

<b>Régime fiscal</b>	Soumission dès le 1 <sup>er</sup> euro (le régime de l'indemnité de départ volontaire à la retraite s'impose)
<b>Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)</b>	Soumission dès le 1 <sup>er</sup> euro (le régime de l'indemnité de départ volontaire à la retraite s'impose)
<b>Cotisations CSG/CRDS</b>	Les cotisations CSG/CRDS sont calculées sans aucun abattement
<b>Forfait social (taux de 20%)</b>	Exonération de l'indemnité de rupture



## Indemnité de rupture en cas de rupture conventionnelle : le salarié n'est pas en mesure de bénéficier d'une pension de retraite

<b>Régime fiscal</b>	Détermination de la part exonérée d'impôt sur le revenu, limitée à : <ul style="list-style-type: none"><li>- soit le montant de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle ;</li><li>- soit le montant le plus élevé entre 2 fois la rémunération annuelle brute perçue l'année civile précédente et 50 % de l'indemnité versée (limite de l'exonération : 6 PASS (soit <b>231.696 € en 2016</b>)).</li></ul>
<b>Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)</b>	Détermination de la part exonérée de cotisations en retenant comme limite le plus petit des 2 montants suivants : <ul style="list-style-type: none"><li>- la part qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ;</li><li>- 2 fois le PASS (<b>77.232 € en 2016</b>)</li></ul>
<b>Cotisations CSG/CRDS</b>	Détermination de la partie exclue de cotisations CSG/CRDS en retenant la plus petite de 2 limites d'exclusion : <ul style="list-style-type: none"><li>- la part exclue de cotisations ;</li><li>- la part correspondant au montant légal ou conventionnel.</li></ul> Les cotisations CSG/CRDS sont calculées sans aucun abattement.
<b>Forfait social (taux de 20%)</b>	La part exonérée de cotisations sociales est soumise au forfait social



### Le barème des saisies et cessions des salaires est revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier 2016

Décret n° 2015-1842 du 30 décembre 2015 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations

La saisie sur rémunération ou sur salaire permet à l'employeur de retenir, sous conditions, une partie des rémunérations d'un débiteur salarié (au profit du fisc pour le paiement de l'impôt sur le revenu, de la banque pour le remboursement d'un prêt, d'un propriétaire pour le paiement d'arriérés de loyers, ...).

La loi permet à tout créancier disposant d'un titre exécutoire, qui bénéficie d'une créance à l'encontre d'un salarié dont le montant est chiffré, non contestable et exigible, de faire saisir une partie de la rémunération du salarié par l'employeur.

Le montant total du salaire ne peut pas être saisi.

En effet, une part reste insaisissable. Son montant dépend de la rémunération perçue par le salarié. Dans tous les cas, le salarié doit conserver au moins le montant forfaitaire du RSA pour une personne seule, soit 524,16 euros par mois en 2016.

Comme chaque année, le barème des saisies et cessions des rémunérations est revalorisé, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

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, hors tabac, 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.

#### Article R 3252-4

*Les seuils et correctifs prévus à l'article R 3252-3 sont révisés annuellement par décret en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, hors tabac, des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé tel qu'il est fixé au mois d'août de l'année précédente dans la série France-entière. Ils sont arrondis à la dizaine d'euros supérieure.*

Le nouveau barème issu du décret du 30 décembre 2015 s'applique aux rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

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

### **Article L 3252-3**

*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 à 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 code de la sécurité sociale) 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 code de la sécurité sociale).

Les proportions dans lesquelles les rémunérations annuelles sont saisissables et cessibles sont fixées ainsi

<b>Tranche de la rémunération annuelle</b>	<b>Fraction saisissable ou cessible</b>
inférieure ou égale à 3 730 €	1/20
supérieure à 3 730 € et inférieure ou égale à 7 280 €	1/10
supérieure à 7 280 € et inférieure ou égale à 10 850 €	1/5
supérieure à 10 850 € et inférieure ou égale à 14 410 €	1/4
supérieure à 14 410 € et inférieure ou égale à 17 970 €	1/3
supérieure à 17 970 € et inférieure ou égale à 21 590 €	2/3
supérieure à 21 590 €	totalité

Les seuils du barème ci-dessus sont augmentés de 1 420 € 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 524,16 € depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2015.

### **Exemples**

Soit un salarié dont la rémunération nette mensuelle s'élève à 1 300 €.

Les tableaux ci-dessous indiquent le montant de son salaire mensuel saisissable ou cessible selon le nombre de personnes à charge.

#### **Salarié sans personne à charge**

<b>Tranche de rémunération mensuelle</b>	<b>Fraction saisissable ou cessible</b>	<b>Montant de la fraction saisissable ou cessible</b>
Jusqu'à 310,83 €	1/20	15,54 €
de 310,84 € à 606,67 €	1/10	29,58 €
de 606,68 € à 904,17 €	1/5	59,50 €
de 904,18 € à 1 200,83 €	1/4	74,16 €



de 1 200,84 € à 1 300 €	1/3	33,05 €
<b>Montant du salaire mensuel saisissable ou cessible</b>		<b>211,83 €</b>

### Salarié avec une personne à charge

Tranche de rémunération mensuelle	Fraction saisissable ou cessible	Montant de la fraction saisissable ou cessible
Jusqu'à 429,16 € (1)	1/20	21,46 €
de 429,17 € à 725,00 € (2)	1/10	29,58 €
de 725,01 € à 1 022,50 € (3)	1/5	59,50 €
de 1 022,51 € à 1 300 €	1/4	69,37 €
<b>Montant du salaire mensuel saisissable ou cessible</b>		<b>179,91 €</b>
(1) 310,83 + 118,33 = 429,16 €		
(2) 606,67 + 118,33 = 725,00 €		
(3) 904,17 + 118,33 = 1 022,50 €		

### Salarié avec 2 personnes à charge

Tranche de rémunération mensuelle	Fraction saisissable ou cessible	Montant de la fraction saisissable ou cessible
jusqu'à 547,49 € (1)	1/20	27,37 €
de 547,50 € à 843,33 € (2)	1/10	29,58 €
de 843,34 € à 1 140,83 € (3)	1/5	59,50 €
de 1 140,84 € à 1 300 €	1/4	39,79 €
<b>Montant du salaire mensuel saisissable ou cessible</b>		<b>156,24 €</b>
(1) 310,83 + (118,33 × 2) = 547,49 €		
(2) 606,67 + (118,33 × 2) = 843,33 €		
(3) 904,17 + (118,33 × 2) = 1 140,83 €		

### Mutuelle d'entreprise : la répartition des cotisations

*Décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, tous les salariés doivent bénéficier d'une mutuelle d'entreprise, appelée également parfois « prévoyance complémentaire frais de santé » ou « couverture santé ».

Au minimum, la répartition des cotisations est de :

- 50 % part salariale
- 50 % part patronale.

L'article 34 de la LFSS pour 2016 modifie l'article L 911-7, et tranche ainsi la question d'une interprétation différente.

## **Article L 911-7 du code de la sécurité sociale**

### **Modifié par l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016**

*III. L'employeur assure au minimum la moitié du financement de la couverture collective à adhésion obligatoire des salariés en matière de remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.*

Ainsi, l'employeur a l'obligation d'assurer au minimum la moitié du financement de la couverture collective à adhésion obligatoire des salariés en matière de remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Au risque de voir le régime d'exonération de la part patronale remise en question (caractère collectif), les garanties offertes aux salariés doivent être identiques :

- à tous les salariés ;
- ou pour tous les salariés d'une même catégorie (cadre/non-cadre, selon le seuil de rémunération en corrélation avec les seuils appliqués par l'ARRCO et l'AGIRC, niveau de responsabilité, etc.).

A noter quelques exceptions à cette règle :

- en cas de prise en charge de l'intégralité des contributions des salariés à temps partiel, dans le cas où l'absence d'une prise en charge intégrale conduirait ces salariés à s'acquitter d'une contribution au moins égale à 10 % de la rémunération brute ;
- en cas de prise en charge de l'intégralité des contributions des apprentis, dans le cas où l'absence d'une prise en charge intégrale conduirait ces salariés à s'acquitter d'une contribution au moins égale à 10 % de la rémunération brute ;
- en cas de modulation de la contribution en fonction de la composition du foyer du salarié (article R 242-1-4).

Il existe également quelques tolérances concernant la prise en charge à 50 %/50 %, afin de bénéficier d'un régime social de faveur, selon la lettre circulaire de la DSS n° DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013 :

- contribution calculée par différence entre un montant forfaitaire uniforme et le montant de la contribution du salarié calculé en pourcentage de sa rémunération ;
- contribution égale à la somme d'une part forfaitaire et d'une part proportionnelle à la rémunération ;
- contribution exprimée sous forme de taux mais avec un plancher et/ou un plafond de cotisations forfaitaires.

3 importantes précisions doivent être apportées :

- l'éventuelle participation du comité d'entreprise ne peut en aucun cas venir en déduction de la part patronale, mais uniquement de la part salariale. L'employeur devant en quelque sorte assumer « à lui seul » le financement minimal de 50 % ;
- en cas de « couverture famille », l'employeur doit s'engager à hauteur de 50 % lorsqu'il impose la couverture obligatoire des ayants droit et que ces derniers sont couverts dans le contrat obligatoire et collectif en vigueur dans l'entreprise ;
- dans le cadre d'un acte juridique instituant une couverture obligatoire en santé, conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la vérification du respect de l'obligation légale d'un financement minimal par l'employeur de l'ensemble de la couverture collective à caractère obligatoire ne relève pas de l'URSSAF.

# Jurisprudence

## Congés fractionnés : la renonciation aux jours de congés supplémentaires ne se présume pas

Cass. Soc., 13 janvier 2016 : n° 14-13.015

### Article L 3141-19

*Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.*

*Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.*

*Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.*

*Les jours de congé principal dus en plus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.*

*Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.*

En l'espèce, une entreprise avait mis en place un logiciel traitant les demandes de congés qui obligeait le salarié, quand il demandait le fractionnement, à cocher informatiquement la case de renoncement au bénéfice des jours supplémentaires. Des salariés contestaient ce système et avaient saisi la justice.

Pour la Cour de cassation, le droit à des congés supplémentaires existe du seul fait du fractionnement. Seule une renonciation volontaire et non équivoque du salarié à ce droit peut entraîner renonciation au bénéfice des jours de congés supplémentaires.

Un salarié peut toujours y renoncer mais cette renonciation ne peut jamais être présumée.



**A savoir :** *les jours de congés supplémentaires, prévus en cas de fractionnement des congés d'été, sont dus que le fractionnement ait été décidé par le salarié ou par l'employeur. La renonciation à ce droit ne se présume pas*

## Sanction disciplinaire : elle ne doit pas être liée à l'exercice du mandat

Cass. Soc., 12 janvier 2016 : n° 13-26318

En tant que représentant du personnel, l'employeur peut infliger une sanction disciplinaire. Toutefois, elle ne doit pas venir sanctionner l'exercice du mandat. Si c'est le cas, le salarié peut demander au juge l'annulation de cette peine.

En l'espèce, un conducteur poids lourds a été désigné représentant syndical au comité d'entreprise. Une procédure de licenciement a été engagée contre lui, mais l'inspecteur du travail a refusé de donner son autorisation à ce licenciement. Entre temps, un avertissement lui a été notifié puis il a été licencié, l'inspecteur ayant finalement donné son consentement. Le salarié conteste cet avertissement, il estime que cette sanction est liée à l'exercice de son mandat. En effet, l'employeur punit le fait que le salarié ne l'ait pas prévenu de son absence de son poste dans le cadre de ses heures de délégation.

Pour la Cour de cassation, une sanction disciplinaire ne pouvant être prononcée qu'en raison de faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur, la sanction infligée au salarié pour des faits concernant l'exercice de son mandat est nulle.

L'employeur dispose d'un pouvoir de direction. A ce titre, il peut sanctionner un salarié s'il commet un manquement à ses obligations professionnelles (article L 1331-1).

Un salarié, représentant du personnel, dans l'exécution de son travail, est soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur dans les conditions de droit commun (Cass. Soc., 21 juillet 1993 : n° 91-40432).

Toutefois, en tant que salarié protégé, la sanction ne doit pas être en lien avec le mandat. Par exemple, le retard reproché à des salariés qui concerne l'exercice de leurs pouvoirs représentatifs ne peut justifier une sanction disciplinaire (Cass. Soc., 30 juin 2010 : n° 09-66792).

Ainsi, un salarié sanctionné pour ne pas avoir prévenu l'employeur de son absence de son poste pour exercer ses heures de délégation peut demander l'annulation de cette sanction. Ces heures correspondent à un quota d'heures mensuelles qui permet au titulaire d'un mandat d'exercer ses fonctions de représentation. En l'espèce l'avertissement a été annulé par les juges car il est lié à l'exercice du mandat.

Néanmoins, en cas de faute dans l'exercice de son mandat, un salarié protégé peut être tout de même sanctionné mais que s'il abuse de ses prérogatives ou s'il manque à ses obligations professionnelles (Cass. Soc., 30 juin 2010 : n° 09-66792).

Le Conseil de prud'hommes peut vérifier la régularité de la procédure disciplinaire et si les faits reprochés sont de nature à justifier une sanction (article L 1333-1). L'employeur doit alors présenter les éléments qu'il a retenus pour prendre cette décision. Les juges peuvent demander toute mesure d'instruction qu'ils jugent utiles.

#### **Article L 1333-1**

*En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.*

*L'employeur fournit au conseil de prud'hommes les éléments retenus pour prendre la sanction.*

*Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié*

Ils peuvent alors annuler toute sanction irrégulière, qui soit injustifiée ou disproportionnée à la faute commise (article L 1333-2).

#### **Article L 1333-2**

*Le conseil de prud'hommes peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.*

Si l'employeur inflige au titulaire d'un mandat dans une mesure disciplinaire qui est afférente à son rôle de représentant du personnel, il peut la contester et demander son annulation.

Cette démarche est très importante, même lorsqu'il ne s'agit que d'un simple avertissement, car cette sanction va rester dans le dossier disciplinaire et pourra servir à l'appui de toute autre sanction plus lourde. Cela est d'autant plus important si la convention collective soumet le licenciement pour faute à 2 avertissements préalables car dans ce cas, le représentant aura déjà un avertissement versé à son dossier disciplinaire.



**A savoir :** *une sanction disciplinaire ne pouvant être prononcée qu'en raison de faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur, la sanction infligée au salarié pour des faits concernant l'exercice de son mandat est nulle*

## Modification automatique d'un contrat à temps partiel

Cass. Soc., 4 novembre 2015 : n° 14-16338

Un récent arrêt de la Cour de cassation apporte, en matière de contrats à temps partiel, une importante précision.

Il existe un cas pour lequel le contrat de travail doit obligatoirement être modifié, sous réserve de l'accord du salarié. Ce cas correspond à ce qui est dénommé sous le terme « dépassements réguliers ».

Ainsi lorsque la durée contractuelle est dépassée de 2 heures :

- pendant 12 semaines consécutives ;  
ou
- pendant 12 semaines sur une période de 15 semaines ;  
ou
- pendant 12 semaines sur une autre période prévue par l'accord collectif (nouveau introduite par la loi LDSTT).

le contrat de travail doit être modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et sous réserve d'un éventuel refus du salarié qui ne souhaite pas modifier son contrat de travail.

### Article L 3123-15

*Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.*

### Exemples

Exemple 1	Exemple 2
<b>Contrat à temps partiel conclu sur une durée contractuelle hebdomadaire</b>	<b>Contrat à temps partiel conclu sur une durée contractuelle mensuelle</b>
Un salarié à temps partiel (contrat de 30 heures) effectue 32 heures en moyenne pendant 12 semaines consécutives	Un salarié est en contrat mensuel de 90 heures
Le contrat est donc dépassé de 2 heures (tout en respectant la limite de 10%)	La limite indiquée par le Code du travail de 2 heures par semaine doit être traduite en durée mensuelle Cela donne donc $(2h \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois}) = 8.67h$
L'employeur devra donc modifier le contrat de travail pour le transformer en contrat de 32h par semaine, sauf bien entendu si le salarié refuse cette modification	Si la durée du travail atteint ou dépasse 98.67h sur 3 mois consécutifs par exemple, le contrat devra être alors modifié sous réserve de l'accord du salarié

En l'espèce, une salariée est engagée le 4 juillet 2007 en qualité de vendeuse pour une durée hebdomadaire de travail de 10 heures. Estimant avoir dépassé d'au moins 2 heures par semaine l'horaire contractuellement prévu, sur 2 périodes de chacune 12 semaines consécutives, la salariée saisit la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'un rappel de salaire et de sommes au titre de la rupture du contrat de travail.

La Cour d'appel de Poitiers, dans son arrêt du 26 février 2014, donne raison à la salariée. L'employeur décide de se pourvoir en cassation.

Nonobstant le fait que l'employeur ne conteste nullement le fait que la salariée ait réalisé des heures complémentaires, il considère néanmoins que la modification n'avait pas obligation à être proposée à la salariée, dans la mesure où il n'avait pas été constaté que chacune des 12 semaines constituant la période de référence retenue par la salariée avait donné lieu à chaque fois à un dépassement de la durée contractuelle.

L'employeur ajoute qu'il y a lieu d'interpréter l'article L 3123-15 du code du travail comme stipulant que 2 conditions soient cumulativement remplies, à savoir :

- le dépassement de l'horaire moyen de 2 heures sur 12 semaines ;
- et un dépassement sur chaque semaine.

Dans son arrêt du 4 novembre 2015, la Cour de cassation approuve en tous points l'arrêt de la cour d'appel et déboute l'employeur de sa demande, rejetant de ce fait le pourvoi formé : *le dépassement d'au moins 2 heures par semaine de l'horaire convenu sur une période de 12 semaines consécutives ou sur 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines doit être calculé en fonction de l'horaire moyen réalisé par le salarié sur toute la période de référence.*

En d'autres termes, la Cour de cassation considère qu'il convient de prendre en considération un *dépassement moyen*, quand bien même ce dépassement ne se serait pas produit sur chacune des 12 semaines prises en considération.

En fonction du présent arrêt, voici 2 exemples concrets, se basant sur :

- un salarié sous contrat de travail dont la durée contractuelle est fixée à 20 heures par semaine ;
- il existe un accord collectif permettant de déroger à la limite de 1/10<sup>ème</sup> pour la réalisation d'heures complémentaires, permettant ainsi de porter la durée contractuelle jusqu'à un tiers de celle-ci.
- Le salarié peut ainsi réaliser  $(20h * 1/3) = 6,67$  d'heures complémentaires par semaine.

### Exemple 1

Soit une période de 12 semaines consécutives pendant lesquelles le salarié réalise les heures suivantes :

S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12
26	20	26	20	26	20	26	20	26	20	26	20

Total des heures : 276 ;

Calcul de la durée moyenne :  $276/12 = 23$

La durée moyenne réalisée sur 12 semaines consécutives va contraindre l'employeur à proposer au salarié concerné une modification de l'horaire contractuel.

### Exemple 2

Soit une période de 12 semaines consécutives pendant lesquelles le salarié réalise les heures suivantes :

S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12
22	20	22	20	26	20	22	20	24	20	26	20

Total des heures : 262 ;

Calcul de la durée moyenne :  $262/12 = 21,83$



La durée moyenne réalisée sur 12 semaines consécutives est inférieure à la durée contractuelle plus 2 heures, l'employeur n'est pas contraint à proposer au salarié concerné une modification de l'horaire contractuel.



**A savoir :** le dépassement d'au moins 2 heures par semaine de l'horaire convenu sur une période de 12 semaines consécutives ou sur 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines doit être calculé en fonction de l'horaire moyen réalisé par le salarié sur toute la période de référence

## Représentativité syndicale : notion de respect des valeurs républicaines

Cass. Soc., 25 janvier 2016 : n° 14-29.308

La loi 2008-789 du 20 août 2008 qui a inscrit le respect des valeurs républicaines parmi les critères de représentativité syndicale n'en a pas défini les contours.

Selon les travaux parlementaires ayant précédé son adoption, l'institution de cette notion vise à prévenir les cas où, sous couvert de syndicalisme, une organisation serait créée avec des buts autres que ceux poursuivis par l'article L 2131-1 du code du travail relatif aux missions des syndicats et surtout sur des valeurs totalement incompatibles avec celles fondant la République.

### Article L 2131-1

*Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts.*

Ces précisions faisaient écho à un arrêt de la Cour de cassation, antérieur à la loi du 20 août 2008 mais qui conserve tout son intérêt, par lequel la Haute Juridiction a estimé qu'un syndicat professionnel ne peut pas être fondé sur une cause ou en vue d'un objet illicite. En l'espèce l'organisation visée n'était que l'instrument d'un parti politique dont elle servait exclusivement les intérêts et les objectifs en prônant des distinctions fondées sur la race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique (Cass. ch. Mixte, 10 avril 1998 : n° 97-17.870)

Sous l'empire des règles issues de la loi du 20 août 2008, la chambre sociale a déjà eu l'occasion d'indiquer que l'appréciation du respect des valeurs républicaines doit tenir compte du comportement réel du syndicat et des objectifs effectivement poursuivis, sans s'arrêter aux mentions figurant dans ses statuts.

En l'espèce, les statuts du syndicat, datant de 1946, faisaient en effet mention d'une « action directe » ce qui, dans une vision courte de l'histoire, pouvait inspirer quelques craintes quant aux méthodes employées. L'interprétation des statuts d'un syndicat, acte de droit privé, ne relevant pas de son pouvoir, la Cour de cassation invitait cependant à remonter à la Charte d'Amiens de 1906 qui, sous le terme « d'action directe », prône l'autonomie du mouvement syndical par rapport aux autres formes de pouvoirs, en particulier le pouvoir politique. L'action directe, dont il était question dans les statuts du syndicat, ne devait donc pas être confondue avec l'action violente (Cass. Soc., 13 octobre 2010 : n° 10-60.130).

L'arrêt du 25 janvier 2016 s'inscrit dans le prolongement de cette jurisprudence en considérant que la référence à la lutte des classes et à la suppression de l'exploitation capitaliste dans les statuts d'un syndicat ne méconnaît aucune valeur républicaine, de sorte qu'un tel syndicat peut, s'il remplit les autres conditions requises, désigner un représentant de section syndicale.



**A savoir :** la référence à la lutte des classes et à la suppression de l'exploitation capitaliste dans les statuts d'un syndicat ne méconnaît aucune valeur républicaine

