

Point de vue d'experts

# LETTRE SOCIALE

N°41 – DECEMBRE 2015



BAKER TILLY  
FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

Vous trouverez dans ce numéro l'actualité sociale relative aux thèmes d'actualité suivants :

- Couverture Frais de santé obligatoire : sprint final pour les retardataires
- Loi de financement de la sécurité sociale : quelles nouveautés pour 2016 ?
- Retour sur le déploiement progressif de la DSN
- Cotisations AGIRC/ARRCO : quels changements ?
- Quota de stagiaires dans l'entreprise
- Pénibilité : déclaration annuelle des expositions

L'actualité en bref :

- Alcoolémie sur le lieu de travail
- Egalité de traitement dans un groupe
- Rupture conventionnelle après une démission
- Rupture conventionnelle et rétractation
- Rupture conventionnelle et prise d'acte
- Condition de validité de la modalité 2 de SYNTEC
- Reclassement suite à une inaptitude médicale
- Associé de SNC et contrat de travail
- Protection attachée à un mandat extérieur

Toute l'équipe est heureuse de vous souhaiter d'excellentes fêtes de fin d'année !

Bonne lecture,

Le Pôle Social

# La couverture Frais de santé : sprint final pour les retardataires

Comme nous vous le rappelions déjà dans nos précédentes lettres sociales, tous les salariés de votre entreprise devront pouvoir bénéficier d'une couverture complémentaire Frais de santé au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

En l'absence d'un tel régime, un salarié pourrait engager la responsabilité financière de l'entreprise qui ne lui aurait pas proposé une telle garantie.

Si vous n'avez pas encore mis en place ce régime Frais de santé, il est donc urgent de vous rapprocher de votre expert-comptable et de votre partenaire assureur.

Par ailleurs, la mise en œuvre pratique du principe de généralisation de la mutuelle peut poser certains problèmes et/ou engendrer pour l'employeur certains questionnements. Voici les dernières précisions en la matière :

## 👉 Quelle est l'obligation de financement patronal ?

Le coût de la mutuelle sera pris en charge au minimum à hauteur de 50 % par l'employeur. Attention : Cette prise en charge minimale de 50 % ne portera pas sur le seul coût du panier minimal de soins mais sur l'ensemble des garanties collectives et obligatoires mises en place par l'employeur et proposées aux salariés.

L'employeur n'a en revanche aucune obligation de prendre en charge 50 % des options facultatives éventuellement proposées.

## 👉 Est-il encore possible de conditionner le bénéfice d'un régime Frais de santé à une ancienneté minimale ?

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, il ne sera plus possible de conditionner le bénéfice du régime Frais de santé à une ancienneté de 6 mois ou moins (lettre-circulaire de l'ACOSS du 12 Août 2015).

- Si vous n'avez pas encore mis en place de régime Frais de santé, vous ne pourrez donc plus prévoir une telle condition d'ancienneté qui avait pourtant le mérite de pouvoir exclure à la fois les salariés en période d'essai mais également les contrats à durée déterminée de courte durée.
- Si vous avez déjà instauré un régime Frais de santé par décision unilatérale avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 avec condition d'ancienneté, celle-ci ne pourra plus être appliquée à compter de cette date. Si votre contrat a en outre été conclu avant le 19 novembre 2014, il devra alors être mis en conformité avec la notion de contrat « responsable » (voir dernier point).

### **Que faire si un accord de branche prévoit un régime Frais de santé conventionnel ?**

De nombreux accords de branche prévoyant la mise en place obligatoire d'un régime Frais de santé à compter du 1<sup>er</sup> janvier prochain ont été récemment conclus ou sont actuellement en cours de négociation. Si vous n'avez pas encore mis en place un régime Frais de santé, n'oubliez pas de vérifier au préalable l'existence ou non d'un accord de branche dans votre secteur d'activité. Dans l'affirmative, ce régime conventionnel s'appliquera de droit à votre entreprise.

Vous aurez cependant la possibilité de proposer un régime plus favorable par décision unilatérale.

### **Quelle attitude adopter si un accord de branche entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016 alors qu'un régime Frais de santé avait préalablement été mis en place par Décision Unilatérale ?**

Si vous avez déjà mis en place un régime Frais de santé par décision unilatérale et qu'un accord de branche impose un régime conventionnel au 1<sup>er</sup> janvier prochain (ou ultérieurement), vous devrez vérifier que les garanties existantes sont au moins équivalentes, risque par risque, prestation par prestation, à celles proposées par l'accord de branche.

Dans le cas contraire, une revalorisation des prestations à hauteur des garanties conventionnelles devra être envisagée avec votre assureur ou votre organisme mutualiste.

### **Si tous les salariés font savoir au préalable qu'ils refuseront le régime Frais de santé, l'entreprise est-elle néanmoins obligée de mettre en place un contrat au 1<sup>er</sup> janvier 2016 ?**

Même si tous vos salariés vous ont fait savoir qu'ils ne souhaitent pas bénéficier d'une mutuelle d'entreprise en faisant jouer les dispenses d'affiliation, vous avez néanmoins l'obligation de mettre en place un tel régime et de conclure un contrat Frais de santé avec une date d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### **Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de « contrat responsable » ?**

La notion de « contrat responsable » a été créée par les pouvoirs publics pour responsabiliser les patients, les organismes mutualistes, les compagnies d'assurances et les praticiens face à la dérive récurrente des dépenses de santé. Il consiste à inciter les patients à respecter un parcours de soins coordonné, à définir des montants « minimum » de prise en charge pour certaines prestations mais surtout à fixer des plafonds de remboursement.

La notion actuelle de « contrat responsable » a été redéfinie par la LFRSS du 8 août 2014 et son décret d'application du 19 novembre 2014.

### **Quelles conséquences pour l'entreprise si le contrat Frais de santé n'est pas « responsable » ?**

Si le contrat mis en place dans votre entreprise ne correspond pas au cahier des charges, le financement patronal du régime devra être soumis à cotisations sociales et l'employeur devra s'acquitter d'une majoration de la taxe sur les conventions d'assurance de 7 %.

## **A partir de quand le contrat Frais de santé doit-il être responsable au sens de la définition donnée par la LFRSS du 8 août 2014 ?**

Les contrats Frais de santé mis en place depuis le 19 novembre 2014 doivent répondre à la dernière définition du contrat « responsable » dès leur conclusion.

En revanche, les employeurs ayant conclu un contrat Frais de santé avant le 19 novembre 2014 disposent d'un délai transitoire jusqu'au 31 décembre 2017 pour mettre ledit contrat en conformité avec la nouvelle définition du contrat « responsable ».

Toutefois, en cas de modification du régime avant cette date, la période transitoire tombera et le contrat devra alors être immédiatement mis en conformité. Ce sera notamment le cas si vous modifiez la répartition de la cotisation entre employeur et salarié, la définition des collègues, si vous insérez de nouveaux cas de dispense d'affiliation mais également dans l'hypothèse de la suppression d'une condition d'ancienneté précédemment prévu par votre régime. Vous devrez alors vous rapprocher dans les meilleurs délais de votre assureur ou votre organisme mutualiste pour solliciter une mise en conformité immédiate de votre contrat Frais de santé.

Compte tenu de la complexité du sujet, les collaborateurs de notre cabinet se tiennent à votre entière disposition pour vous accompagner dans la mise en place ou la mise en conformité de votre régime Frais de santé.

## **Loi de financement de la Sécurité sociale**

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2016, qui a été adopté le 30 novembre 2015, prévoit un certain nombre de mesures impactant directement la gestion de la paie et du personnel. Nous avons choisi de vous présenter certaines de ces mesures.

### **Taux réduit de la cotisation allocations familiales**

Le taux réduit de la cotisation d'allocations familiales étendu aux salaires n'excédant pas 3,5 Smic ne prend effet qu'au 1<sup>er</sup> avril 2016.

En pratique, les taux 2016 seront donc fixés comme suit.

Rémunération annuelle 2016	Taux de la cotisation d'allocations familiales en 2016	
	Rémunérations versées du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 mars 2016	Rémunérations versées du 1 <sup>er</sup> avril au 31 décembre 2016
Supérieure à 3,5 Smic	Taux normal (5,25 %)	Taux normal (5,25 %)
Inférieure ou égale à 3,5 Smic mais supérieure à 1,6 Smic	Taux normal (5,25 %)	Taux réduit (3,45 %)
Inférieure ou égale à 1,6 Smic	Taux réduit (3,45 %)	Taux réduit (3,45 %)



## Instauration d'un chèque santé pour les salariés précaires

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, les salariés en CDD courts ou à temps très partiel (employeurs-multiples et temps très partiel) pourront être dispensés, à leur demande, de l'obligation d'affiliation au régime collectif de leur entreprise et recevoir une somme dédiée au financement d'une couverture individuelle frais de santé.**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, tout salarié du secteur privé devra être obligatoirement affilié à un régime collectif frais de santé. La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016 a prévu un régime dérogatoire pour les salariés sous contrat de mission, sous contrat à durée déterminée (CDD) très court ou qui travaillent à temps très partiel.

A compter de cette date, ces salariés pourront demander à être dispensés de toute affiliation au contrat collectif proposé par leur employeur si la durée de cette couverture collective obligatoire est inférieure à un **seuil fixé par décret**. Ils pourront dès lors se voir accorder par leur employeur 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.

Pour bénéficier de l'aide financière, le salarié devra justifier auprès de son employeur de la souscription d'un contrat portant sur la période concernée et répondant aux exigences du contrat responsable.

L'aide ne peut être cumulée avec le bénéfice :

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

Pour l'employeur, ce versement ouvrira droit à la même exonération plafonnée de cotisations de sécurité sociale que les contributions patronales au financement des contrats de prévoyance collectifs et obligatoires.

**Un décret déterminera les modalités selon lesquelles est fixé le montant de ce versement, en fonction du financement mis en œuvre, de la durée du contrat de travail et de la durée de travail prévue par celui-ci.**

Un accord de branche ou, à défaut, un accord d'entreprise pourra prévoir que l'obligation de généralisation de la couverture frais de santé sera assurée par ce dispositif, pour les salariés dont la durée du contrat ou la durée du travail prévue par celui-ci sera inférieure à des seuils fixés par l'accord, dans la limite de plafonds fixés par décret.

L'employeur pourra également, jusqu'au 31 décembre 2016, par décision unilatérale, assurer la couverture de ces salariés aux conditions et limites susvisées, sauf si les salariés sont déjà couverts à titre collectif et obligatoire.



## **Modulation des redressements Urssaf relatifs à la protection sociale complémentaire**

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'inspecteur de l'Urssaf pourra proportionner le redressement opéré sur les contributions patronales de prévoyance (prévoyance et mutuelle) et de retraite supplémentaire en fonction de la gravité du manquement de l'employeur.**

L'employeur bénéficie d'une exonération plafonnée de cotisations sociales sur les contributions qu'il verse pour financer le ou les régimes de prévoyance et de retraite supplémentaire. Cette exonération est **subordonnée au caractère collectif et obligatoire des garanties** mises en place dans l'entreprise.

Si les garanties ne remplissent pas cette condition, l'Urssaf assujettit à cotisations la totalité des contributions patronales requalifiées en rémunérations. Les redressements opérés par les Urssaf peuvent représenter des montants importants alors qu'ils trouvent leur origine dans des erreurs de nature et de gravité différentes, allant du défaut de fourniture de pièces justificatives à l'erreur de droit manifeste.

**La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016 a prévu, pour tout contrôle engagé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la possibilité pour les agents de l'Urssaf de proportionner les redressements en fonction de la gravité du manquement de l'employeur.**

A l'avenir, l'inspecteur du recouvrement calculera le montant du redressement sur la seule base des sommes faisant défaut ou excédant les contributions nécessaires pour que la couverture du régime revête un caractère obligatoire et collectif. C'est à l'employeur qu'il incombera de reconstituer ces sommes de manière probante.

**Le redressement ainsi réduit sera fixé à hauteur de :**

- **1,5 fois ces sommes, lorsque le motif du redressement repose sur l'absence de production d'une demande de dispense ou de tout autre document ou justificatif nécessaire à l'appréciation du caractère obligatoire et collectif ;**
- **3 fois ces sommes, dans les autres cas (caractère collectif non respecté par exemple).**

**Le montant du redressement établi par l'agent chargé du contrôle ne pourra être supérieur à celui résultant de l'assujettissement de l'ensemble des contributions de l'employeur au financement du régime.**

Cette modulation du redressement ne sera pas applicable :

- lorsque le redressement procède d'un cas d'octroi d'avantage personnel ou d'une discrimination ;
- lorsque dans la limite des 5 années civiles qui précèdent l'année où est initié le contrôle :
- l'irrégularité en cause a déjà fait l'objet d'une observation lors d'un précédent contrôle;
- lorsqu'est établie au cours de cette période l'une ou l'autre des situations suivantes : travail dissimulé, obstacle à contrôle, abus de droit.

Les employeurs ne pourront demander aux salariés le remboursement des cotisations salariales dues sur les montants donnant lieu à redressement.

# Déploiement progressif de la DSN

Au début du mois d'octobre, le Premier ministre et le Président de la République ont annoncé un déploiement progressif de la DSN en 2016. Et un communiqué du Ministère des finances a annoncé que les PME et le TPE entreront progressivement en DSN au cours de l'année 2016.

Les employeurs ainsi que les tiers mandatés pour effectuer les déclarations sociales de ceux-ci transmettront pour la première fois une DSN à **des dates fixées par décret et ne pouvant excéder le 1<sup>er</sup> juillet 2017**, en fonction du montant annuel des cotisations versées ou des effectifs, ainsi que de la qualité de déclarant ou tiers déclarant, sachant qu'il y a peu de chance que nos cabinets (tiers mandatés) bénéficient d'un report, l'Ordre des Experts Comptables recommande aux Cabinets de maintenir la mise en place de la DSN au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Le GIP-MDS, qui assure la maîtrise d'ouvrage opérationnelle de la DSN, a apporté des éléments d'information sur la généralisation progressive de la DSN par le biais de questions réponses ; Il précise notamment que les PME et TPE ainsi que les tiers déclarants auront l'obligation de faire une DSN début 2016 (première moitié de l'année).

Tant qu'il n'y aura pas de généralisation de la DSN, la N4DS restera obligatoire pour toutes les entreprises. En conséquence, ces dernières seront tenues d'effectuer une N4DS en 2016 et 2017 au titre des années 2015 et 2016 alors même qu'il y aura eu une DSN en parallèle.

## Cotisations AGIRC/ARRCO

Les changements qui entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016 portent sur :

### ➤ Mensualisation de la périodicité de versement des cotisations pour les entreprises de plus de 9 salariés

**L'accord interprofessionnel AGIRC et ARRCO du 13 mars 2013 prévoit qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 le versement des cotisations AGIRC et ARCCO se fera chaque mois et non plus chaque trimestre pour les entreprises de plus de 9 salariés.**

Les entreprises de moins de 9 salariés peuvent opter, volontairement, pour le paiement mensuel des cotisations de retraite complémentaire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Ce changement est dans un souci de simplification afin d'avoir des règles communes à celles de l'URSSAF.

En pratique : les cotisations de retraite complémentaire correspondant aux salaires de janvier 2016 devront être réglées avant le 25 février 2016.



## Regroupement des caisses ARRCO/AGIRC

A compter du 1er janvier 2016, les adhésions de chacun des établissements des entreprises sont regroupées à titre obligatoire auprès des institutions AGIRC et ARRCO d'un même groupe de protection sociale.

Le regroupement des adhésions est opéré auprès d'un groupe de protection sociale qui constate déjà une adhésion pour l'établissement.

Cette mesure a plusieurs objectifs :

- faciliter les démarches des entreprises en leur offrant un interlocuteur unique,
- permettre un traitement performant des futures déclarations sociales nominatives (DSN),
- faciliter le passage à la mensualisation du paiement des cotisations,
- réduire les coûts de la « gestion entreprise » en regroupant les adhésions d'une même catégorie de salariés pour supprimer la multiplicité d'actes identiques,
- avoir un interlocuteur unique pour le salarié.

Toutes les entreprises de moins de 200 salariés et de certains secteurs seront concernées en 2016 et les entreprises de plus de 200 salariés seront concernées en 2017.

Les entreprises n'ont pas de démarche particulière à effectuer pour procéder au regroupement de ses adhésions. Un courrier les informe sur les modalités du regroupement et leurs précise qui est le groupe qui recueillera au 1er janvier 2016 toutes ses adhésions.



## Suppression de la réglementation spécifique aux sommes isolées

Les sommes versées à l'occasion de la rupture (dont notamment, l'indemnité compensatrice de congés payés, la prime de précarité ou l'indemnité de départ à la retraite volontaire) ou les sommes versées après la rupture du contrat de travail sont soumises à cotisations dans la limite des assiettes AGIRC et/ou ARCCO de ladite période d'emploi.

Les taux de cotisation à retenir sont ceux en vigueur à la date de versement des sommes.

L'ancien dispositif (notamment pour les cadres, l'imputation des cotisations sur la tranche B à concurrence de 7 plafonds annuels de sécurité sociale) continue toutefois à s'appliquer pour les sommes versées suite à une décision de justice, après la cessation du contrat de travail.

# Emploi de stagiaires : parution du décret relatif au quota

La loi du 10 juillet 2014 réformant les stages avait prévu de fixer un nombre maximal de stagiaires pouvant être accueillis simultanément afin :

- de favoriser le développement des stages de qualité ;
- d'éviter les stages se substituant à des emplois et protéger les droits ;
- d'améliorer le statut des stagiaires.
- C'est désormais chose faite pour les conventions de stage conclues depuis le 29 octobre 2015.

**Le nombre de stagiaires par entreprise est désormais limité et il ne peut excéder par semaine civile, sauf cas de dérogation fixé par le décret :**

- 15% de l'effectif arrondis à l'entier supérieur lorsque l'effectif de l'organisme d'accueil est supérieur ou égal à 20 salariés ;
- Trois stagiaires lorsque l'effectif est inférieur à 20 salariés.

**Le décret précise également le nombre maximal de stagiaires par tuteur, fixé à trois.**

L'organisme d'accueil qui ne tiendra pas compte de cette limite s'exposera alors à l'application d'une amende :

- fixée au plus à 2 000 € par stagiaire concerné par le manquement ;
- et d'au plus 4 000 € en cas de réitération dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de la 1<sup>ère</sup> amende.

Le délai de prescription de l'action de l'administration pour la sanction du manquement par une amende administrative est de 2 années révolues à compter du jour où le manquement a été commis.

Il détermine aussi les règles fixées pour le registre unique du personnel et les sanctions administratives en cas de non-respect des dispositions encadrant le recours aux stagiaires.

Les mentions portées sur le registre unique du personnel sont conservées pendant 5 ans, à compter de la date à laquelle le salarié a quitté l'établissement ou le stagiaire a quitté l'établissement.

Source : Décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015 relatif à l'encadrement du recours aux stagiaires par les organismes d'accueil, Jo du 28 Octobre 2015.

# Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) : déclaration annuelle d'exposition aux risques professionnels

Le compte prévention pénibilité repose sur la définition de seuils annuels associés à chacun des dix facteurs de risques définis dans le code du travail comme constituant des facteurs de pénibilité (port de charges lourdes, travail de nuit, etc.) et sur l'identification par l'employeur des salariés pour qui le seuil est dépassé pour un ou plusieurs facteurs. Les entreprises concernées sont tenues de déclarer dans la N4DS, au titre de 2015, les expositions aux risques de leur personnel.

**Pour information ou rappel**, les salariés qui dépassent les seuils d'exposition aux risques fixés par la loi bénéficient d'un compte personnel qui les suivra toute leur carrière.

Le titulaire du compte peut librement choisir d'utiliser ses points pour financer :

- une formation lui permettant d'accéder à un emploi moins pénible ;
- une réduction du temps de travail avec compensation de la perte de salaire ;
- une anticipation de l'âge de départ à la retraite dans la limite de 8 trimestres (2 ans).

Les 4 facteurs de risques fixés pour 2015 concernent le travail de nuit, le travail en équipes successives et alternantes, le travail répétitif et l'activité exercée en milieu hyperbare. Ils s'apprécient selon des seuils définis par la loi.

Le dispositif Compte prévention pénibilité nécessite de déclarer au niveau de la N4DS (à terme la DSN) des données relatives à l'exposition des salariés. C'est sur la base de cette déclaration que des points sont ensuite attribués au compte pénibilité des salariés. L'organisme gestionnaire du Compte prévention pénibilité détermine le nombre de points acquis par les salariés au regard des périodes d'exposition déclarées et selon un barème prédéfini.

Conditions de présence dans l'entreprise	Durée d'exposition sur l'année civile	Nombre de points acquis au titre de l'année civile
Salarié présent dans l'entreprise toute l'année	Dépasse le seuil annuel sur un facteur	4 points
Dépasse le seuil annuel sur 2 facteurs ou plus	Dépasse le seuil annuel sur 2 facteurs ou plus	8 points
Salarié présent pendant une partie de l'année seulement (un mois minimum)*	Dépasse le seuil annuel rapporté à la durée de présence sur un facteur	1 point par trimestre travaillé
Dépasse le seuil annuel rapporté à la durée de présence sur deux facteurs ou plus		2 points par trimestre travaillé

*\*salarié dont le CDD a eu lieu en cours d'année, salarié dont le contrat de travail a débuté ou fini en cours d'année*

**A noter : le nombre total de points cumulables tout au long de la carrière ne peut excéder 100 points.** Une fois ce plafond atteint, même après utilisation de tout ou partie des points existants, il n'est plus possible d'acquérir de nouveaux points.

**Le Compte prévention pénibilité de chacun des salariés sera créé automatiquement à partir de janvier 2016 à la suite de la déclaration N4DS et les salariés concernés en seront directement informés.**

**Par conséquent, il est indispensable d'identifier les salariés concernés par les seuils d'exposition à la pénibilité et d'en informer dans les meilleurs délais le Gestionnaire en charge de votre dossier.**

# L'ACTUALITE EN BREF ...

## Contrôle d'alcoolémie sur le lieu de travail

**Le contrôle d'alcoolémie, pour être valable, doit être prévu dans le règlement intérieur de l'entreprise avec notamment le détail de la procédure de contrôle et la faculté de contre-expertise pour le salarié. Ce règlement doit avoir été valablement déposé au greffe du conseil des prud'hommes.**

Dans cette affaire, un salarié conducteur d'une machine qui transporte et manipule dans l'entreprise du verre en fusion, prend son poste en état d'ébriété. L'employeur opère un contrôle d'alcoolémie conformément à la procédure prévue par le règlement intérieur de l'entreprise. Le contrôle se révèle positif et le salarié est licencié pour faute grave. Le salarié conteste la validité du contrôle et donc du licenciement au motif que les formalités de dépôt du règlement intérieur n'ont pas été respectées.

La Cour de cassation donne raison au salarié au motif que l'employeur n'apporte pas la preuve du respect des formalités de dépôt du règlement intérieur au greffe des prud'hommes, de sorte que le licenciement reposant exclusivement sur un contrôle est nécessairement sans cause réelle et sérieuse.

Source : Cass. Soc., 4 novembre 2015, n°14-18574

## Le principe d'égalité de traitement n'est pas applicable au niveau du groupe

**La Cour de cassation confirme que le principe d'égalité de traitement n'est pas applicable entre salariés d'entreprises différentes, peu important qu'elles appartiennent au même groupe.**

D'après un arrêt de la Cour de cassation, le principe d'égalité de traitement a pour cadre naturel d'appréciation l'entreprise. Un salarié ne peut se comparer au personnel d'une autre entreprise, quand bien même celle-ci appartiendrait au même groupe. Dans cette affaire, certaines filiales d'un groupe avaient mis en œuvre un dispositif de retraite supplémentaire. Un salarié ne saurait donc comparer sa situation avec celle de salariés d'une autre entreprise du groupe, pour bénéficier d'un avantage concédé à ces derniers.

Source : Cass. Soc., 16 septembre 2015, n° 13-28.415

## Rupture conventionnelle suite à une démission

Postérieurement à la démission d'un salarié, la convocation à un entretien par l'employeur, en vue de négocier une rupture conventionnelle, entretien auquel le salarié ne se rend pas, ne vaut pas renonciation à la démission.

Source : Cass. Soc., 16 septembre 2015, n°14-10291

## Rupture conventionnelle et droit de rétractation

Le droit de rétractation dont dispose chacune des parties à la convention de rupture doit être exercé par l'envoi à l'autre partie d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception.

Source : Cass. Soc., 6 octobre 2015, n°14-17539

## Rupture conventionnelle et prise d'acte de la rupture

En l'absence de rétractation de la convention de rupture, un salarié ne peut prendre acte de la rupture du contrat de travail, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet de la rupture conventionnelle, sauf manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période.

Source : Cass. Soc., 6 octobre 2015, n°14-17539

## Condition de validité de la modalité 2 de Syntec : Forfait horaires et niveau de rémunération

La durée du travail des cadres ne relevant pas de la catégorie des cadres dirigeants peut être fixée par des conventions individuelles de forfait établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

La convention des Bureaux d'Etudes Techniques (dite Syntec) prévoit la possibilité de mettre en place un forfait hebdomadaire de 38,30 heures dans la limite de 218 jours travaillés par an.

Pour être valable, l'employeur est tenu de respecter les conditions fixées par la convention collective, à savoir la **rémunération doit au moins être égale au plafond de la sécurité sociale**. A défaut, le salarié peut demander le paiement d'heures supplémentaires ou que son salaire soit augmenté au niveau du plafond de la sécurité sociale.

Cet arrêt confirme la disposition existante depuis la mise en place de l'accord de branche Syntec.

Source : Cass. Soc., 4 novembre 2015, n°14-10419

## Inaptitude médicale et reclassement

Seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises au cours de la visite de reprise peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

Source : Cass. Soc., du 4 novembre 2015, n°14-11879

## Un associé en nom collectif ne peut pas être lié à la société par un contrat de travail

**Un associé, minoritaire non gérant, d'une société en nom collectif (SNC) exploitant une brasserie saisit le conseil des prud'hommes de demandes de rappels de salaire et d'indemnités pour rupture abusive.**

Les juges rappellent que les associés en nom collectif ont tous la qualité de commerçant (code commerce art. L. 221-1) et répondent indéfiniment et solidairement des dettes sociales. Cette situation exclut qu'un associé puisse être lié à cette société par un contrat de travail.

Source : Cass. soc. 14 octobre 2015, n° 14-10960

## Protection attachée à un mandat extérieur

**Un salarié, conseiller prud'homal, ne peut se prévaloir de la protection attachée à son mandat s'il n'a pas informé l'employeur de sa réélection.**

Dans cette affaire, la salariée était titulaire d'un mandat de conseiller prud'homal lorsqu'elle a été embauchée, cette mention figurant dans son contrat de travail. Réélue lors des élections suivantes, elle n'en avait toutefois pas informé l'employeur. Les parties ont signé une rupture conventionnelle, envoyée par l'employeur à la DIRECCTE pour homologation, et non pour autorisation. Les juges ont débouté l'intéressée de sa demande en nullité de la rupture : elle n'avait pas, au plus tard « lors de la rupture conventionnelle », informé l'employeur de sa réélection. A défaut d'une telle information, il lui appartenait de prouver que l'employeur en avait eu connaissance par d'autres voies.

Source : Cass. soc., 30 sept. 2015, n° 14-17

# ET POUR FINIR ...

## Quels changements en 2016 ?

### Généralisation de la mutuelle

Une couverture complémentaire santé collective (mutuelle d'entreprise) doit être proposée par l'employeur à tous les salariés, n'en disposant pas déjà, en complément des garanties de base d'assurance maladie de la Sécurité sociale.

Pour tout renseignement, nous nous tenons à votre disposition pour vous conseiller.

### Valeur du SMIC

Le nouveau montant du **SMIC est fixé à 9,67 € par heure** (soit une hausse de 0,60 %).

Pour un horaire de 35 heures par semaine, le SMIC s'élève donc à 1 466,65 € par mois à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### Plafond de la sécurité sociale

Période	Montants
Année	38 616 €
Trimestre	9 654 €
Mois	3 218 €
Quinzaine	1 609 €
Semaine	742 €
Jour	177 €
Heure	24 €

### Hausse des cotisations vieillesse

Régime général	Part salariale	Part patronale
Vieillesse (sur le brut)	de 0,30 à 0,35 %	de 1,80 % à 1,85 %
Cotisations vieillesse (sur la tranche A)	de 6,85 à 6,90 %	de 8,50 à 8,55 %

## Cotisations Pénibilité

Une cotisation supplémentaire est due par les entreprises employant des salariés exposés à des facteurs de risques au-delà des seuils à partir de l'exercice 2015 (travail de nuit, travail en équipes successives et alternantes, travail répétitif, activité exercée en milieu hyperbare).

Cette cotisation peut être versée jusqu'au 31 janvier 2016 pour les entreprises du régime général et jusqu'au 15 février 2016 pour les entreprises du régime agricole.

Le taux de la cotisation due au titre de **l'exposition d'un salarié à un facteur de risques est fixé à 0,1 % pour les années 2015 et 2016**, et à 0,2 % à compter de l'exercice 2017.

**En cas de poly-exposition (au moins deux facteurs de risques), le taux de la cotisation s'élève à 0,2 % pour les exercices de 2015 et 2016** et à 0,4 % à compter de 2017.

Une autre cotisation, effective seulement à partir de 2017, sera due par tous les employeurs (à l'exception des particuliers employeurs) de droit privé ou les employeurs dont les salariés relèvent du droit privé, qu'ils relèvent du régime de base ou du régime agricole. Cette cotisation a pour but d'assurer la pérennité de l'équilibre financier du dispositif par solidarité interprofessionnelle. Le taux de la cotisation de base est fixé à 0,01 % à compter de 2017.

## Limitation des effets de seuil pour les TPE/PME

Le projet de loi de Finances pour 2016 prévoit de corriger certains effets de seuil d'effectif salarié pour le bénéfice de différents régimes fiscaux ou sociaux.

- **Seuils de 9 et 10 salariés relevés à 11 salariés** : les entreprises de moins de 11 salariés seraient donc exonérées :
  - du **forfait social de 8 %** : l'exonération de forfait social s'appliquerait également aux employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre de l'année 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de 11 salariés ;
  - du **versement de transport** ;
  - de la **participation à la formation professionnelle continue (application du taux de 0,55 % au lieu de 1 %)**.
  
- **Entreprises qui dépassent le seuil de 20 salariés** :
  - la **déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires**, applicable aujourd'hui aux entreprises de moins de 20 salariés, continuera de s'appliquer pendant trois ans aux employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre de l'année 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de 20 salariés.
  - Le **FNAL supplémentaire** : même disposition que pour la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires.

## Limite d'exonération des titres restaurant

L'Urssaf admet que les titres restaurant soient exonérées de cotisations sociales à condition :

- que la participation de l'employeur soit comprise entre 50 et 60 % de la valeur faciale du titre restaurant ;
- et qu'elle soit inférieure au montant fixé par la loi.

**La limite d'exonération des titres restaurant passerait de 5,36 € à 5,37 € en 2016.**

## La gratification horaire des stagiaires

Un employeur qui accueille un stagiaire au-delà de 2 mois doit lui verser une gratification minimale, dont le **taux horaire reste fixé à 3,60 €** pour les conventions signées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.



# BAKER TILLY FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

76, avenue des Champs-Élysées

75008 PARIS

Tél : +33 (0)1 42 89 44 43

Fax : +33 (0)1 42 89 44 99

E-mail :

[contact@bakertillyfrance.com](mailto:contact@bakertillyfrance.com)

[www.bakertillyfrance.com](http://www.bakertillyfrance.com)