

SOMMAIRE

ACTUALITES

JURISPRUDENTIELLES

Réforme de la procédure

Prud'homale P.1

Travail dissimulé : Attention

à la mauvaise publicité.....P.1 à 2

Des heures de délégation

pour le conseiller municipal ... P.2

ACTUALITES

SOCIALES

Editorial.....P2

Brèves P3 et 4

Prime à l'apprentissage P.4

Travail le dimanche dans

Les commerces alimentaires.. P.5

Mémo pour mettre sa mutuelle

en conformité.....P.5 à 6

Mutuelle obligatoire au 1^{er} janvier :

Réponse à vos questions....P6 à 8



ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Réforme de la procédure prud'homale

La Loi dite "Macron" modifie la procédure prud'homale. Le bureau de conciliation devient le bureau de conciliation et d'orientation. En fonction de la typologie du dossier, il peut renvoyer le dossier devant le bureau de jugement en formation normale (4 conseillers) ou restreinte (2 conseillers) pour les dossiers simples (sic) portant sur: résiliation judiciaire, licenciement.

Le bureau de conciliation pourra de même, et avec l'accord des parties, renvoyer le dossier directement devant la formation de départage.

Par ailleurs, la loi "Macron" modifie la représentation devant le bureau de conciliation. Les parties devront obligatoirement être présentes, sauf à justifier d'un "motif légitime".

En outre, en cas d'absence d'une partie, et si les moyens et pièces ont été échangés, le bureau de conciliation pourra juger l'affaire au fond.

En conséquence, la présence à l'audience de conciliation est obligatoire sauf motif légitime qu'il conviendra de pouvoir justifier, sauf à s'exposer à ce que le dossier soit jugé sans pouvoir présenter de défense.

Travail dissimulé : attention à la mauvaise publicité

En cas de constat de travail dissimulé, l'entreprise peut subir diverses sanctions dont notamment:

- 6 mois de dommages et intérêts à payer au salarié. L8223-1 du code du travail.
- Peine d'amende et de prison. 2 ans d'emprisonnement – 150 000€ d'amende.

Le code pénal prévoit la possibilité de la publication du jugement.

Le Décret 2015-1327 du 21 Octobre 2015 offre désormais la possibilité pour le juge pénal d'ordonner la diffusion du jugement sur un site dédié dépendant de celui du ministère du travail, le tout pour une durée maximale de 2 ans.



Le site reprendra l'identité complète de l'entreprise condamnée, la nature de l'infraction, la date et les dispositions de la décision.

Ce type de publication contribuera ainsi à la constitution d'une liste dite "noire" des entreprises condamnées pour travail dissimulé.

Des heures de délégation pour le conseiller municipal

Le décret 2015-1352 du 26 Octobre 2015 crée un nouveau cas de bénéfice des heures de délégation. Tout salarié conseiller municipal d'une commune de moins de 3 500 habitants bénéficiera de 7 heures de délégation mensuelle.

*Philippe SALMON - Avocat
SALMON & Associés*



ACTUALITES SOCIALES

Editorial



Aménagement de la mise en place de la DSN

La mise en œuvre et la généralisation de cette mesure bénéficiera d'aménagements dans le temps et le calendrier de la mise en place vient d'être modifié.

L'entrée progressive en DSN pour les TPE et les PME variera selon qu'elles ont recours à un expert-comptable ou qu'elles assurent elles-mêmes leurs paies et leurs déclarations sociales.

Ainsi, les échéances d'entrée obligatoire en DSN et les modalités seront fixées par la prochaine Loi de financement de la Sécurité Sociale, accompagnée de décrets, pour permettre une généralisation « **d'ici juillet 2017** » à l'ensemble des entreprises.

En conséquence, il faudra encore souscrire une DADS en janvier 2017 au titre de l'année 2016.



➤ L'ACOSS met fin à la polémique répandue dans les médias sur les risques de redressements massifs sur la prévoyance

Dans une note aux rédactions du 23 septembre 2015, l'ACOSS réaffirme que dans le cadre des retraites supplémentaires et de la prévoyance incapacité-invalidité-décès, les taux ou montants peuvent varier en fonction des tranches ARRCO/AGIRC sous réserve que la progression de la contribution employeur globale soit également appliquée à la contribution salariale.

➤ La gratification horaire des stagiaires passe à 3,60 euros

Toutes les conventions de stage signées depuis le 1^{er} septembre ouvrent droit au versement d'une gratification horaire de 3,60 €. Rappelons que cette dernière est obligatoire pour tous les stages supérieurs à deux mois, consécutifs ou non, au cours d'une même année scolaire ou universitaire.



➤ Professions libérales : rachat de trimestres de retraite

L'article 59 de la loi portant réforme des retraites pour 2011 a institué **un dispositif limité dans le temps** de rachats de trimestres, encadrés par l'article L.643-2-1 du Code de la sécurité sociale en faveur des professions libérales qui se sont installés **avant le 1^{er} janvier 2004**, et qui ont bénéficié d'une **exonération de cotisations au régime de base** des professions libérale au titre de leurs **2 premières années d'installation**.

LES CHIFFRES DU MOIS

3.60 €, c'est l'indemnité horaire des stagiaires
4000€, l'aide à l'embauche d'un premier salarié
2 fois, la possibilité de renouvellement d'un CDD
45 jours, la nouvelle période d'essai des apprentis



**VOUS AVEZ JUSQU'AU
31 DECEMBRE 2015**



➤ Travailleurs itinérants sans lieu de travail fixe ou habituel : du nouveau sur les temps de déplacement

Jusqu'ici, seul le déplacement entre deux clients était considéré comme du temps de travail. Dans un arrêt du 10 septembre 2015, la Cour de Justice de l'Union Européenne considère que les déplacements du domicile au premier client et du dernier client au domicile constituent également du temps de travail. Cet arrêt est rendu dans le cadre d'une activité de maintenance exerçant dans la plupart des provinces espagnoles, qui a fermé ses bureaux régionaux et rattaché tous les salariés au bureau central de Madrid. (arrêt et communiqué de presse du 10 septembre 2015, www.curia.europa.eu).

➤ Contrat d'apprentissage : durée de la « période d'essai » modifiée

Pour les contrats conclus **APRES le 18/08/15**, la période d'essai des contrats d'apprentissage est fixée à 45 jours, consécutifs ou non de présence du salarié en entreprise, et donc sans tenir compte du temps passé dans le centre de formation, ni a priori des autres jours non travaillés. Il n'est donc plus fait référence aux deux premiers mois d'exécution, ni à une période appréciée de date à date.

➤ A bicyclette...

Du nouveau en matière de prise en charge des frais domicile-lieu de travail des salariés. La loi relative à la transition énergétique pour une croissance verte prévoit la création d'une indemnité kilométrique vélo. Pour le moment, son montant (0.25 €/km ?) et son caractère obligatoire ou non, ne sont pas connus. On peut également s'interroger sur les modalités applicables aux tandems et autres monocycles...



Prime à l'apprentissage

Rappel des aides et présentation des nouvelles aides pour l'apprentissage :
Différentes aides en fonction de votre effectif !

➤ *Pour les entreprises de moins de 11 salariés*

Pour l'embauche d'un apprenti, vous bénéficiez d'une **prime forfaitaire à l'apprentissage** d'un montant de **1 000 euros par année de formation**, versée par la région (ses modalités d'attribution sont déterminées localement).

Si vous recrutez un apprenti de moins de 18 ans : vous bénéficiez d'une **aide TPE Jeunes apprentis** d'un montant de **4 400 euros la 1ère année du contrat** (1 100 euros par trimestre). *Demande d'aide à faire à l'ASP et actualisation trimestrielle.*

➤ Pour les entreprises de moins de 250 salariés

Si vous recrutez un 1^{er} apprenti ou un apprenti supplémentaire, vous bénéficiez d'une **aide à l'embauche d'apprenti** d'un montant de **1 000 euros à l'embauche**, versés par la région.

	Moins de 11 salariés	De 11 à 250 salariés	Plus de 250 salariés
Prime forfaitaire	x		
Aide TPE jeunes apprentis	x		
Aide à l'embauche d'apprentis	x	x	
Exonérations de charges sociales	x	x	x
Aides de l'Agefiph	x	x	x
Crédit d'impôt	x	x	x
Créance fiscale			x



LES AIDES SONT
CUMULABLES
ENTRE ELLES

Majoration du travail le dimanche dans les commerces alimentaires

Les commerces de détail alimentaire bénéficient d'une dérogation qui leur permet d'ouvrir le dimanche matin, jusqu'à 13 h.

Désormais, la loi Macron dispose que les commerces de détail alimentaire dont la surface de vente est supérieure à 400 m² (supermarchés et hypermarchés) doivent augmenter la rémunération des salariés privés de repos dominical d'au moins 30 % par rapport au salaire normalement dû pour une durée équivalente (c. trav. art. L. 3132-13, al. 4 nouveau).

Mémo pour mettre sa mutuelle en conformité

Une mutuelle est déjà en place dans votre structure.

Quelques points doivent être vérifiés avant le 1^{er} janvier 2016 auprès de votre assureur ou votre organisme :

- la couverture comprend au moins le « panier minimum de soins »,
- la part de cotisation correspondante est financée au moins à 50% par l'employeur,
- si vous avez plusieurs catégories de bénéficiaires, elles sont conformes aux nouvelles règles, voir la rubrique « C'est le moment », question 3.





- votre contrat est « responsable ».

Tant que vous n'apportez aucune modification à votre contrat de mutuelle signé avant le 9 août 2014, la date de mise en conformité avec le cahier des charges du contrat « responsable » est le 1^{er} janvier 2018. Dès que vous apportez la moindre modification (garanties, bénéficiaires...), la date de mise en conformité est le 1^{er} janvier 2016.

Mutuelle obligatoire au 1^{er} janvier 2016 : réponses à vos questions

Je n'ai aucune mutuelle dans mon entreprise, que dois-je faire au 1^{er} janvier 2016 ?

Vous devez mettre en place pour tous les salariés une mutuelle couvrant le « panier minimum de soins », et la financer au moins à 50%.

Quel est le coût et le contenu du « panier minimum de soins » ?

La loi ne prévoit pas le montant de la cotisation mais seulement les garanties minimales. L'assureur, la mutuelle ou l'organisme de prévoyance que vous choisirez fixera la cotisation. Les tarifs sont de l'ordre de 20 € (10 € employeur et 10 € salarié) et pourront dépendre de l'âge moyen de vos salariés.

Puis-je imposer une condition d'ancienneté ?

Depuis la circulaire ACOSS du 12 août 2015, aucune condition d'ancienneté n'est possible.

Puis-je choisir des garanties différentes selon des catégories professionnelles ?

C'est possible, mais le choix est restreint, et tout le personnel doit être couvert. La solution la plus simple est la distinction cadre / non cadre. On peut également faire références aux tranches de cotisation AGIRC – ARRCO.



Quelles sont les formalités ?

Sauf si votre Convention Collective impose au 1^{er} janvier 2016 une mutuelle et que vous vous contentez de suivre strictement les modalités prévues, vous devez rédiger une « décision unilatérale de l'employeur » (DUE). Celle-ci doit préciser l'organisme, les catégories bénéficiaires, les cotisations, les cas de dispense... Elle est remise à tous les salariés contre émargement ou envoyée en LRAR.

Que comporte le « panier de soins » obligatoire

- Garantie à 100 % du tarif Sécurité Sociale
- Pas de dépassement, sauf prothèses dentaires (125% du tarif Sécurité Sociale)
- Optique : 50 € pour la monture et de 25 à 75 € par verre

Les salariés peuvent-ils refuser ?

- Un principe général : la loi EVIN.

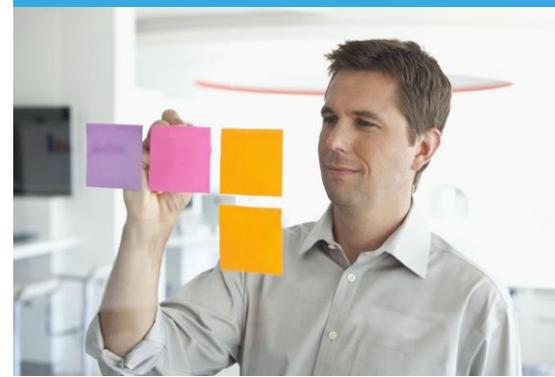
Elle prévoit que les salariés présents avant la mise en place de la mutuelle par décision unilatérale de l'employeur peuvent refuser d'adhérer (sauf financement à 100% par l'employeur).

- Des cas de dispense définis par le code de la Sécurité Sociale.

Peuvent refuser :

- Les salariés en CDD et les apprentis, mais attention : si le contrat est supérieur à 12 mois, ils doivent justifier d'une mutuelle personnelle ;
- Les salariés à temps très partiel, lorsque la cotisation est supérieure à 10% du salaire brut ;
- Les bénéficiaires de la CMU-C ou de l'ACS ;
- Les salariés déjà couverts, y compris en tant qu'ayant droit sous certaines conditions (voir encadré) et sur justificatif.

Ce dernier cas doit être géré avec grande rigueur car le moindre faux-pas peut entraîner un redressement URSSAF sur l'ensemble des cotisations patronales de la mutuelle.





SOCOMEX
Expertise comptable
Audit & Conseil

AUDIT
EXPERTISE
CONSEIL
EXPERTS-COMPTABLES
COMMISSAIRES AUX COMPTES

Jean-Pascal THOREL
Mathias PELLETIER
Natacha MESNILDREY
François DINEUR

Campus Effiscience-CAEN
1 rue du Bocage
14460 COLOMBELLES
Tél. 02 31 46 21 71
Fax. 02 31 46 21 72
www.ptbg.fr
www.socomex-cac.fr

membre du réseau
absoluce

**SALMON
& Associés
AVOCATS**

DROIT IMMOBILIER
DROIT DE LA CONSTRUCTION
DROIT COMMERCIAL
DROIT DE LA FAMILLE
DROIT DU TRAVAIL

Jean-Jacques SALMON
Philippe SALMON
Christine BAUGE
David ALEXANDRE

1 rue Albert Schweitzer
14280 SAINT CONTEST
Tél. 02 31 34 01 30
Fax. 02 31 78 04 39
www.altajuris-caen.com

**ALTA-JURIS
INTERNATIONAL**

Les salariés qui ont déjà une mutuelle

☞ Votre salarié a déjà un contrat de mutuelle **individuel** (y compris comme ayant droit) :

Il peut la résilier à tout moment sur simple présentation d'une attestation de l'employeur. Il peut également être dispensé sur justificatif jusqu'à la prochaine échéance principale de son contrat.

☞ Votre salarié est couvert par son conjoint * **à titre obligatoire** :
Il peut demander à être dispensé sans limite de durée à condition de fournir chaque année un justificatif, que vous conserverez. De même, un salarié couvert par son conjoint * par un contrat Alsace-Moselle, CAMIEG, Mutuelle fonction publique, Madelin, ENIM, SNCF peut-être dispensé. Bien conserver également un justificatif annuel.
**ou plus généralement, comme ayant droit.*

Mes salariés ne sont pas satisfaits du minimum obligatoire, comment gérer cette situation ?

Vous pouvez choisir et financer à 50% un contrat de base, et laisser la liberté à vos salariés de choisir (et financer eux-mêmes) des options supplémentaires. Le part optionnelle n'apparaîtra pas dans la DUE pour rester hors du dispositif de la portabilité.

*Eric CORTEVILLE- Responsable service social
Groupe PTBG*

Agenda

Nous vous informons que le Groupe PTBG sera présent sur le salon **Planète CREA** qui se déroulera le **19 novembre 2015** au **Centre des Congrès de Caen**.

Notre équipe Création – Reprise sera à votre écoute pour échanger et vous conseiller.

Si vous êtes en contact avec des porteurs de projets de création-reprise-cession, n'hésitez pas à leur transmettre cette information, nous serons ravis de les accueillir sur notre stand !

SALON organisé par la CCI CAEN NORMANDIE
CRÉER DÉMARRER REPRENDRE CÉDER
une entreprise en Normandie
19 novembre 2015
Centre des Congrès > CAEN
de 9h30 à 18h30
RETROUVEZ LE GROUPE PTBG AU SALON PLANET CREA
www.planetecrea.com

Rédacteurs de ce numéro :

Pour PTBG/SOCOMEX
Eric CORTEVILLE
e.corteville@ptbg.fr

Pour SALMON & Associés
Philippe SALMON
selarl.salmon@altajuris-caen.com