

## SOMMAIRE

### ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

La Faute Lourde portée  
disparue.....P.1

CDD illicite : Qui peut agir ?.....P.1

Claude de mobilité : pas de périmètre=  
nullité.....P.2

La messagerie personnelle est  
inviolable.....P.2

Le Contrat de Professionnalisation Multi  
Entreprise.....P.2

Reclassement du salarié déclaré  
inapte.....P.2

Voyage et temps de travail  
effectif.....P.3

### ACTUALITES SOCIALES

Editorial.....P.3

Brèves..... P.3 et  
4

Le versement santé.....P.4, 5  
et 6

Mutuelle : repérez-vous dans le dédale  
des dispenses.....P.7 et  
8

Stagiaires : n'oubliez pas les nouvelles  
limitations.....P.9

Formation : après la réforme, le bon  
réflexe.....P.10



## ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

### 1) La faute lourde portée disparue

#### La faute grave

La Faute Grave est la faute d'une telle gravité qu'elle empêche le maintien du salarié à son poste fusse pendant le préavis. Elle est donc privative d'indemnité de licenciement et de préavis.

#### La faute lourde

La faute lourde caractérise en outre l'intention de nuire, et le code du travail prévoit qu'elle est privative d'indemnité de congés payés.

Le Conseil Constitutionnel aux termes d'un arrêt du 2 mars 2016 annule les dispositions du code du travail prévoyant cette suppression des congés payés en cas de faute lourde.

Cette décision est d'application immédiate y compris aux contentieux en cours. Il n'y a donc plus de différence entre faute grave et faute lourde, laquelle disparaît purement et simplement.

### 2) CDD illicite: Qui peut agir ?

La Cour de Cassation précise depuis environ 10 ans que seul le salarié peut agir pour solliciter la requalification du CDD en CDI. Mais la Cour de Cassation ajoute que le non-respect de disposition conventionnelle encadrant le recours au CDD constitue une atteinte à l'intérêt collectif de la profession, dès lors un syndicat peut se joindre à la procédure et demander des dommages et intérêts.

(soc 10 février 2016).



### 3) Clause de mobilité : pas de périmètre

= nullité

La Cour de Cassation rappelle que faute de prévoir son périmètre d'application, une clause de mobilité est nulle ! (soc 10 février 2016).

La clause étant nulle, le licenciement à la suite du refus de mobilité sera immanquablement requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse avec toutes conséquences.



### 4) La messagerie personnelle est inviolable

La Cour de Cassation rappelle que l'employeur ne peut accéder à la messagerie personnelle du salarié même si celle-ci est installée sur l'ordinateur de l'entreprise. Il s'agit alors d'une violation du secret des correspondances. (soc 26 Janvier 2016).

La seule exception sera l'enregistrement d'un mail sur le disque dur de l'entreprise, le mail devenant alors un fichier.

### 5) Le contrat de professionnalisation Multi-entreprise

Le décret du 1<sup>er</sup> février 2016 (2016-95) prévoit qu'après signature d'une convention spéciale, un salarié peut exécuter son contrat de professionnalisation dans plusieurs entreprises.



### 6) Reclassement du salarié déclaré inapte

La Cour de Cassation précise que l'employeur doit proposer au salarié déclaré inapte tout poste disponible dans l'entreprise ou le groupe. La Cour de Cassation ajoute que les postes en CDD doivent être de même proposés ! (soc 10 février 2016).

# 1) Voyages et temps de travail effectif

Un salarié attaché commercial participe à un voyage d'accompagnement de clients à l'étranger. Il demande ensuite le paiement d'heures supplémentaires considérant que ce voyage s'analyse en temps de travail effectif.

**A tort !** La Cour de Cassation considère que dans la mesure où le salarié n'était pas tenu de participer à ce voyage, qu'il ne lui a pas été donné de missions particulières lors de ce voyage et qu'il pouvait vaquer à ses occupations, en conséquence, il ne s'agit pas de temps de travail effectif. (soc 10 février 2016).

*Philippe SALMON - Avocat  
SALMON & Associés*



## ACTUALITES SOCIALES

### Editorial

#### Pourquoi faire simple ?

Le feuilleton de la mutuelle obligatoire s'enrichit de deux épisodes : de nouveaux cas de dispense, et surtout le "versement santé" pour les contrats courts ou à temps partiel. Bonne lecture !

#### **LE NOUVEAU CHIFFRE**

3,5 SMIC : nouveau plafond de la réduction de cotisations allocations familiales (au lieu de 1,6 SMIC).

### Brèves

#### ➤ Social-Information des salariés sur la cession de l'entreprise

En 2015, la loi Macron a modifié les règles d'information des salariés en cas de cession de leur entreprise, lorsque celle-ci comporte moins de 250 salariés. Deux décrets précisent que cette obligation d'information préalable des salariés ne s'applique qu'aux projets de vente à proprement parler, et non plus dans les autres cas comme, par exemple, la transmission à titre gratuit de l'entreprise. D'autre part, une obligation d'information triennale des salariés sur les possibilités de reprise de leur société est mise en place depuis le 6 janvier 2016. Cette information triennale peut être donnée par écrit ou même par oral (décret 2015-1811 du 28.12.2015, JO du 30, et décret 2016-2 du 4.1.2016, JO du 5).

A compter  
Du 1<sup>er</sup> janvier  
2016

➤ Aide PME de 4000 €

Le gouvernement publie une série de questions réponses sur la nouvelle aide à l'embauche au sein des TPE (calcul de l'effectif, cumul avec les autres aides, appréciation du salaire...).

➤ Intéressement – Participation

Suite à la modification de certaines dispositions relatives à l'intéressement et à la participation (forfait social, date de versement, placement automatique), l'administration publie une série de questions réponses pour apporter des éclaircissements sur ces nouveautés.

[http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2016/02/cir\\_40587.pdf](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2016/02/cir_40587.pdf)

## Le versement santé !

↪ Les bénéficiaires

- **Les salariés en CDD** ou contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois ;
- **Les salariés en CDI** à temps partiel de 15H/semaine maximum à condition qu'un accord collectif de branche ou d'entreprise le prévoie.

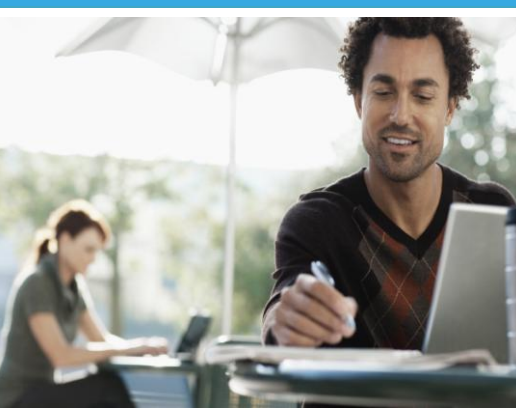
Ces salariés doivent être couverts par une couverture santé dite « responsable », financée à titre individuel.

Ces salariés doivent justifier leur adhésion par la remise de la copie de leur mutuelle, et ce, chaque année.

*Cas particulier, exclusivement sur demande du salarié :*

*Les salariés en CDD ou contrat de mission inférieurs à 3 mois peuvent demander à bénéficier du versement santé à la place de la mutuelle obligatoire (toujours en justifiant d'une couverture santé individuelle).*

*Cette possibilité n'est pas ouverte si la mutuelle obligatoire les couvre au moins 3 mois, même si leur contrat est inférieur.*



↳ Sont donc exclus :

Les salariés qui justifient d'une couverture santé suivante :

- Aide pour une Complémentaire Santé et la CMU-C
- Une autre mutuelle obligatoire (ex : salarié couvert par la mutuelle d'entreprise de son conjoint)
- Une mutuelle financée par une collectivité locale.

**« Versement santé »**

Pour 2016 uniquement : l'employeur décide

A titre transitoire, l'employeur peut décider par décision unilatérale de mettre en place le versement santé pour les salariés qui ne bénéficient pas de la mutuelle obligatoire.

↳ Combien ça coûte ?

Chèque santé =  $\frac{\text{Part mutuelle employeur} \times \text{nbre d'heures du mois}}{151.67 \text{ h}}$

De plus, une majoration est appliquée selon les catégories :

- CDI temps partiel : 105%
- CDD : 125 %

*Exemple : CDD moins de 3 mois, Part mutuelle employeur :*

*20 €, 35h hebdomadaire*

*Montant du chèque santé : 20 € x 125% = 25 €*

Pour les salariés à temps partiel, le calcul de la participation employeur est proratisé en fonction des heures effectuées.

*Exemple : CDD moins de 3 mois, Part mutuelle employeur :*

*20 €, 20h hebdomadaire*

*Montant du chèque santé : 20 € x (20h/35h) x 125% = 14,28 €*





Il faut savoir qu'il existe un minimum pour le calcul du chèque santé. En effet si la participation de l'employeur au titre de la complémentaire santé pour un temps plein est inférieure à 15 €, il faudra dans ce cas, utiliser le calcul suivant :

*CDD moins de 3 mois, Part mutuelle employeur :*

*12 €, 35h hebdomadaire*

*Montant du chèque santé : 15 € x 125% = 18,75 €*

De la même manière le minimum de 15€ de la participation employeur est proratisé en fonction des heures effectuées pour les salariés en temps partiel.

*CDD moins de 3 mois, Part mutuelle employeur :*

*12 €, 20h hebdomadaire*

*Montant du chèque santé : 15 € x (20h/35 h) x 125% = 10,71 €*

- Régime du chèque santé sur le bulletin de paie

Le régime du chèque santé suit le même régime que la cotisation patronale de frais de santé :

- Soumis à CSG/CRDS sans abattement ;
- Forfait social à 8% pour les entreprises de 11 salariés et plus ;
- Imposable sur le revenu ;
- Reversement en bas de bulletin du chèque santé (18,75 € dans l'exemple).

- Conséquence sur la non-application du chèque santé

En pratique, il y a une obligation de proposer ce dispositif aux salariés concernés.

En cas de non proposition, le risque pourrait être un éventuel prud'homal.

Bulletin de paie			
du			
Nom			
Adresse			
N° de SS			
Convention Collective Nationale des Salariés du Particulier Employeur			
Emploi	Niveau		
Date d'embauche	Ancienneté		
Congés payés du	au		
Nombres de jours de congés pris:			
<b>Salaires bruts</b>			
Heures effectives	87,00	à	9,71 6h 757,77
Heures supplémentaires	17,00	heures	à 10,89 6h 185,09
Prime		jours	6h -
<b>SALAIRE BRUT</b> 942,86			
		Employeur	Salarié
<b>Retenues</b>	Base	Taux	Cot. Taux Retenues
CSG (déductible) (1)	914,57		5,10% 46,64
CSG et CRDS (non déductibles) (1)	914,57		2,90% 26,52
Maladie	942,86	12,80%	120,69 0,75% 7,07
Vieillesse	942,86	9,90%	93,34 6,75% 63,64
Retraite complémentaire	942,86	3,75%	35,36 3,75% 35,36
Chômage	942,86	4,00%	37,71 2,40% 22,63
Cot AGFF	942,86	1,20%	11,31 0,80% 7,54
Allocations familiales	942,86	5,40%	50,91 -
Accidents du travail	942,86	3,70%	34,89 -
Fonds national d'aide au logement	942,86	0,10%	0,94 -
Incm Prévoyance	942,86	0,81%	7,64 0,70% 6,60
Formation professionnelle	942,86	0,15%	1,41 -
Contribution de solidarité autonomie	942,86	0,30%	2,83 -
<b>TOTAL Retenues</b>			<b>397,03 216,01</b>
<b>SALAIRE NET AVANT REDUCTION</b>			<b>726,85</b>
Réduction col-pair Bino		70,71	
Réduction sur les cot salariales (4B)			35,36
<b>SALAIRE NET APRES REDUCTION</b>			<b>762,21</b>
<b>SALAIRE NET IMPOSABLE</b>			<b>696,43</b>
Prestations en nature			
Transport			
<b>SALAIRE NET A PAYER</b>			<b>762,21</b>
Nom de l'employeur			
Adresse			
Cotisations sociales versées à l'Urssaf de			
Numéro de l'employeur			

# Mutuelle : Repérez-vous dans le dédale des dispenses

Un nouveau cas de dispense des salariés à la mutuelle a été instauré par la [loi à compter du 1er janvier 2016](#).

A cette occasion le législateur a déterminé quels sont les cas de dispense qui peuvent s'appliquer aux salariés sans qu'ils soient mentionnés dans l'acte de mise en place du régime et a rappelé le formalisme.

- ↳ Dispenses d'ordre public légales et réglementaires : dispenses de droit
- un nouveau cas de dispense à l'initiative du salarié : sont concernés, s'ils justifient bénéficier d'une couverture respectant les exigences des contrats responsables, les salariés sous CDD ou contrat de mission dont la durée de la couverture collective et obligatoire frais de santé dont ils bénéficient est inférieure à 3 mois.
  - les salariés employés avant la mise en place de la couverture par décision unilatérale de l'employeur, lorsque cette couverture est financée pour partie par le salarié. Si le financement est exclusivement patronal, ce cas de dispense doit être inséré dans la décision de l'employeur.
  - salariés bénéficiaires de la CMU complémentaire ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé, cette dispense ne jouant plus après la date à laquelle les intéressés cessent de bénéficier de la couverture ou de l'aide ;
  - salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé lors de la mise en place des garanties ou lors de l'embauche si elle est postérieure, cette dispense ne jouant que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
  - salariés bénéficiant, pour les mêmes risques, de prestations servies au titre d'un autre emploi (multi employeurs), au titre d'un régime complémentaire santé collectif et obligatoire respectant les exigences des contrats responsables, y compris en tant qu'ayants droit.





Si deux membres d'un couple travaillent dans la même société et que la couverture de l'ayant droit est obligatoire, l'un des deux membres du couple doit être affilié en propre, l'autre en tant qu'ayant droit. Si la couverture de l'ayant droit est facultative, les salariés ont le choix de s'affilier ensemble ou chacun séparément.

#### ↳ Dispenses devant figurer dans l'acte instituant le régime

- salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD ou d'un contrat de mission **d'au moins 12 mois**, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD ou d'un contrat de mission **de moins de 12 mois**, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

#### ↳ Demande de dispense à l'initiative du salarié obligatoirement

Dans tous les cas l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés.

Les demandes de dispense doivent être formulées, selon le cas, au moment de l'embauche ou, si elles sont postérieures, à la date de mise en place des garanties ou à la date à laquelle prennent effet la CMU et la couverture au titre d'un autre emploi ou ayant droit.

Le salarié doit déclarer les éléments suivants :

- cadre dans lequel la dispense est sollicitée (par exemple, bénéfice de l'aide à la complémentaire santé) ;
- dénomination de l'organisme assureur portant le contrat qui permet au salarié de solliciter la dispense ;
- date de fin du droit.

Cette déclaration peut prendre la forme d'une déclaration sur l'honneur.



## Stagiaires : n'oubliez pas les nouvelles limitations !

Le nombre de stagiaires est limité à 15 % de l'effectif de l'entreprise.

Applicable à toutes conventions signées depuis le 28 octobre 2015, le nombre de stagiaires pouvant être accueillis simultanément, sur une même semaine, est désormais limité en fonction de l'effectif de l'entreprise d'accueil :

- 15 % de l'effectif lorsque la structure d'accueil est supérieure à 20 salariés (l'effectif représenté par ces 15% doit être arrondi à l'entier supérieur),
- 3 stagiaires maximum si l'effectif est inférieur à 20 salariés.

Lorsque les stagiaires accueillis le sont dans le cadre de périodes de formation en milieu professionnel (contrat d'alternance ou accueil des élèves des établissements d'enseignement secondaire par exemple), les quotas sont respectivement portés à 20 % de l'effectif ou 5 stagiaires accueillis simultanément.

A noter également que chaque tuteur ne peut suivre plus de trois stagiaires sur une même période.

En cas de non-respect de ces quotas de stagiaires, l'employeur encourt une amende administrative pouvant aller jusqu'à 2 000 € par stagiaire concerné ou 4 000 € en cas de récidive.





## Formation : après la réforme, le bon réflexe !

Afin d'optimiser votre financement de la formation au sein de votre entreprise, vous devez avoir le réflexe de contacter votre OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) tel que AGEFOS, OPCALIA, OPCALIM...

Entreprises de moins de 10 salariés : les fonds de formation sont mutualisés, cela signifie que vous pouvez faire financer vos actions de formation (quel que soit le coût) et vous faire rembourser les salaires (charges comprises) de vos salariés pour le temps passé en formation.

Exemple : votre contribution de formation peut être de 500 €, pour autant, vous pouvez bénéficier d'un remboursement bien plus élevé.

Entreprises de plus de 10 salariés : vous ne pouvez plus imputer vos actions de formation en déduction de votre obligation à l'effort de formation. Par conséquent, vous devez systématiquement demander une prise en charge des coûts de formation : vous pourrez obtenir un financement complet, partiel ou nul selon les orientations de votre branche.

Dans tous les cas, vous devez anticiper vos actions de formation et faire vos demandes bien avant le début de la formation (dossier administratif à constituer).

**!** A noter également qu'il existe un certain nombre d'actions collectives financées par les OPCA. Ces actions collectives sont très peu onéreuses, renseignez-vous...

*Eric CORTEVILLE- Responsable service social  
Groupe PTBG*



**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

Rédacteurs de ce numéro :

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

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