

FIL D'ACTUALITE

Aide à l'embauche, nouveaux droits des salariés, loi Macron, complémentaire santé... Le début d'année 2016 est riche d'actualités sociales, dont LSC vous présente les conséquences pour l'entreprise.

AIDE À L'EMBAUCHE POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 250 SALARIÉS (DÉCRET N°2016-40 DU 25 JANVIER 2016)

Afin de favoriser le recrutement dans les PME, une nouvelle aide à l'embauche est instaurée pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Elle concerne les embauches conclues entre le 18 janvier et le 31 décembre 2016 :

- en CDI,
- en CDD d'au moins 6 mois,
- en cas de transformation d'un CDD en CDI,
- ainsi qu'en contrat de professionnalisation d'une durée au moins égale à 6 mois.

L'aide est versée pour un salarié dont la rémunération est inférieure ou égale à 1,3 fois le Smic (soit au maximum 1 906,60 euros). Son montant s'élève à 500 euros versés chaque trimestre, pendant une durée maximale de deux ans. Elle représente un montant total maximum de 4 000 euros pour un salarié à temps plein. Pour un salarié à temps partiel, l'aide est proratisée en fonction de la durée du travail du salarié.

En cas de rupture du premier contrat de travail en cours de période d'essai, en cas de retraite, de démission, de décès ou de licenciement pour faute grave, lourde ou inaptitude, l'entreprise pourra bénéficier d'une nouvelle aide au titre d'un nouveau contrat, dans la limite de 4 000 euros pour les deux contrats.

Cette aide est cumulable avec d'autres dispositifs existants tels que le CICE, l'aide au contrat de professionnalisation, ou encore les aides AGEFIPH...

La demande est à adresser par l'employeur auprès de l'Agence de Services et de Paiement (ASP) dans les 6 mois suivant la date de début d'exécution du contrat en utilisant le formulaire Cerfa mis à disposition sur le site internet du Ministère du Travail.

Le versement de l'aide étant soumis à l'exécution du contrat de travail, l'employeur doit justifier de la présence des salariés à l'effectif.

Questions/réponses disponibles sur le site du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue social : <http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/embauchepme>

INTERDICTION DE LA CIGARETTE ÉLECTRONIQUE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL (LOI N° 2016-41 DU 26 JANVIER 2016 DE MODERNISATION DE NOTRE SYSTÈME DE SANTÉ)

La loi de modernisation du système de santé du 26 janvier 2016 vient d'interdire le vapotage dans les lieux « fermés et couverts à usage collectif ». Cette pratique était déconseillée par l'INRS depuis 2013, mais ne figurait pas dans la loi. C'est désormais chose faite.

En revanche, la loi ne précise pas si cette interdiction s'étend aux bureaux individuels. Un décret d'application à venir devrait définir l'étendue de cette mesure.

Conséquences en entreprise : l'affichage de l'entreprise devra être modifié pour tenir compte de l'interdiction de fumer et de vapoter sur le lieu de travail. Nous vous conseillons également d'adapter votre règlement intérieur et d'y faire figurer cette interdiction.

Même si la loi ne le précise pas expressément, l'employeur peut interdire la cigarette électronique dans tous les lieux de travail, individuels ou collectifs.

N'hésitez pas à nous solliciter pour vous accompagner dans cette procédure de modification.

NOUVEAUX DROITS DES SALARIÉS (LOI N° 2016-41 DU 26 JANVIER 2016 DE MODERNISATION DE NOTRE SYSTÈME DE SANTÉ ET LOI N° 2015-1776 DU 28 DÉCEMBRE 2015 RELATIVE À L'ADAPTATION DE LA SOCIÉTÉ AU VIEILLISSEMENT)

Protection des salariés bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation :

Pour rappel, les salariés en état de grossesse bénéficient d'une protection contre la discrimination en matière d'embauche, de rupture du contrat de travail ou de mutations. La « loi santé » du 26 janvier 2016 prévoit que cette protection joue désormais pour les salariées en situation d'assistance médicale à la procréation.

Elles bénéficieront également des autorisations d'absences pour effectuer les examens médicaux obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale liée à la grossesse. Les conjoints salariés, en situation de mariage, pacs ou concubinage pourront également bénéficier d'autorisations d'absence pour se rendre aux « actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale ».

Sont visés par l'assistance médicale à la procréation :

- les procédés de conception in vitro ;
- le transfert d'embryons ;
- l'insémination artificielle.

Extension du congé de soutien familial en « congé de proche aidant » :

Réservé jusqu'à présent au salarié pour accompagner un membre de sa famille handicapé ou en perte d'autonomie, ce congé est étendu aux proches n'appartenant pas nécessairement au cercle familial.

Le proche est défini comme une personne avec laquelle le salarié "réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne".

La durée du congé de proche aidant est de 3 mois renouvelable, dans une limite maximale d'un an au cours de la carrière du salarié. Avec l'accord de l'employeur, ce congé peut être fractionné (dans la limite de 3 mois) ou encore travaillé à temps partiel.

Un nouveau motif de discrimination prohibée :

La loi ajoute la « perte d'autonomie » comme nouveau motif de discrimination prohibée. Cette mesure vise notamment les personnes handicapées.

COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE AU 1^{ER} JANVIER : LES CAS DE DISPENSE PRÉCIS (DÉCRET N°2015-1883 DU 30 DÉC. 2015)

Depuis janvier 2016, toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent faire bénéficier tous leurs salariés d'une couverture complémentaire santé, couvrant un panier de soins minimal. Tous les salariés sont concernés, sans condition d'ancienneté.

Les salariés peuvent dans certains cas se prévaloir d'une dispense d'adhésion à cette complémentaire santé, et ce, même si l'accord instituant la mutuelle ne le prévoit pas.

Le décret du 30 décembre 2015 fait la liste des dispenses possibles. Sont concernés :

- Les salariés dispensés de droit, déjà affiliés à une couverture complémentaire (ce jusqu'à l'échéance de leur couverture par l'autre régime).
- Les salariés et apprentis en contrat de travail temporaire au titre d'un CDD ou d'un contrat de mission de moins de 3 mois, si ils disposent d'une couverture individuelle frais de santé dite « responsable ».
- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, si ils produisent les documents justifiant d'une couverture individuelle pour le même type de garanties.
- Les salariés à temps partiel, si l'adhésion au régime de frais de santé de l'entreprise les conduit à s'acquitter d'une cotisation d'au moins 10 % de leur rémunération brute. Cette dispense doit être prévue par l'acte instituant le régime.

- Les salariés présents avant la mise en place du régime par décision unilatérale. Si le financement est partagé entre salarié et employeur, la dispense résultant de la loi Evin s'applique de plein droit : elle peut ne pas figurer dans la décision unilatérale de l'employeur. Lorsque le financement du régime est à la charge exclusive de l'employeur, l'employeur doit faire figurer la dispense dans la décision unilatérale.

La dispense d'adhésion à la complémentaire santé de l'entreprise, de droit ou non, est laissée au choix du salarié et à son initiative. Il doit notamment déclarer à son employeur au titre de quelle dispense il effectue sa demande, et indiquer l'organisme auquel il est affilié. Le cas échéant, il indique la date de la fin de son contrat individuel.

Une déclaration sur l'honneur est jugée suffisante mais en cas de contrôle, l'employeur doit pouvoir fournir les demandes de dispenses des salariés.

LOI MACRON : LES PRINCIPALES MESURES SOCIALES

Conciliation prud'homale :

Dans le but d'écourter les délais prud'homaux, plusieurs modifications sont apportées. Le bureau de conciliation devient le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) et va désormais orienter les parties vers la formation de jugement adéquat en cas d'échec de la conciliation.

Selon la nature de l'affaire ou en cas de demande des parties, le BCO pourra renvoyer l'affaire directement en départage.

De plus, en cas de non comparution d'une partie à l'audience de conciliation, le BCO a désormais la possibilité de juger l'affaire.

Création du défenseur syndical :

Le défenseur syndical est un salarié protégé qui assure des fonctions d'assistance ou de représentation des salariés au cours des procédures prud'homales.

Il bénéficie dans son entreprise d'origine d'un crédit d'heures de 10 heures par mois, assimilé à du travail effectif et bénéficie également d'autorisations d'absence pour formation (maximum 2 semaines par période de 4 ans).

Nouveau barème d'indemnité :

Un nouveau référentiel d'indemnités sera établi après avis du Conseil supérieur de la prud'homie. Il sera appliqué pour les licenciements sans cause réelle et sérieuse, et non pas aux licenciements nuls ou irréguliers. Il vise à fixer un montant minimum d'indemnité allouée en cas de rupture du contrat.

Elections professionnelles :

L'organisation des élections CE/DP relèvera désormais uniquement du juge judiciaire (ce n'est donc plus la Direccte mais le juge judiciaire qui déterminera la répartition entre les collèges, notamment). Le juge judiciaire reprend également certaines attributions de l'inspecteur du travail en matière d'élections, comme la capacité à autoriser des dérogations aux conditions électorales d'âge et d'ancienneté.

Information des syndicats des résultats des élections :

L'employeur a désormais l'obligation de transmettre une copie des résultats du scrutin aux syndicats qui ont présenté des candidats et à ceux qui ont participé à la négociation du protocole préélectoral, ce dans les meilleurs délais à compter du scrutin.

Amélioration du PERCO :

Le forfait social passe à 16 % en cas de placement des sommes issues de l'épargne salariale sur certains Perco.

La loi prévoit la possibilité d'un abondement régulier, collectif et uniforme, par l'employeur dans les Perco par décision unilatérale et sans lien avec les versements des salariés.

En l'absence de DS ou de CE, le Perco peut être mis en place par ratification des 2/3 des salariés (comme pour le PEE).

Le salarié pourra verser sur le Perco un total de 10 jours de repos non pris, au lieu de 5 actuellement, si il n'y a pas de CET.

Intéressement et participation :

Les dates de versement de l'intéressement et de la participation sont harmonisées avant le 1^{er} jour du 6^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice (31 mai lorsque l'exercice correspond à l'année civile). Un taux d'intérêt de retard unique est fixé.

Par défaut, à compter du 1^{er} janvier 2016, l'intéressement sera placé, comme la participation, lorsqu'il existe un PEE ou un PEI. Les accords d'intéressement doivent préciser les modalités d'information des salariés sur l'investissement par défaut de leur intéressement. A défaut de précisions dans l'accord, ces modalités seront précisées par décret.

TPE :

A compter du 1^{er} janvier 2016, le taux du forfait social est fixé à 8% pour les entreprises de moins de 50 salariés qui mettent pour la première fois en place un dispositif d'intéressement ou de participation.

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, de nouvelles possibilités :

L'entreprise pourra désormais s'acquitter de son obligation en utilisant les dispositifs suivants :

- Les contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestation de service avec des travailleurs indépendants handicapés permettent de s'acquitter en partie de l'obligation.
- De même, l'accueil de personnes handicapées pendant des périodes de mise en situation professionnelle sera partiellement pris en compte, dans la limite de 2% de l'effectif.
- Les stages de découverte au collège et au lycée seront considérés dans cette même limite.

L' « INAPTITUDE RELATIONNELLE », OU L'IMPORTANCE DE SOLLICITER LE MÉDECIN DU TRAVAIL (CASS. SOC., 15 DÉCEMBRE 2015, N°14-11858)

En matière d'inaptitude, l'employeur est tenu de rechercher des postes de reclassement avant d'envisager tout licenciement, et ce y compris lorsque le médecin du travail a déclaré une « inaptitude à tous postes ».

Il doit, au cours de sa recherche, tenir compte des recommandations formulées par le médecin du travail.

A défaut de recherche préalable de reclassement, le licenciement est considéré sans cause réelle et sérieuse et l'employeur est tenu de verser au salarié des dommages et intérêts.

Dans cette affaire, suite à la déclaration d'inaptitude d'une salariée, l'employeur avait sollicité le médecin du travail pour obtenir des précisions sur les possibilités de reclassement de la salariée dans l'entreprise. Le médecin du travail avait précisé qu'aucun poste ne pouvait convenir au sein de l'entreprise « en raison de l'inaptitude relationnelle envers toute la hiérarchie au sein de l'entreprise ».

Ainsi, la salariée ne pouvait pas être reclassée à un poste qui la mettait en contact direct avec sa hiérarchie, en France comme à l'étranger. S'estimant dans l'impossibilité de reclasser la salariée, faute de postes adaptés à cette exigence, l'employeur l'avait licenciée.

La Cour de cassation a validé le licenciement au motif que « si l'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout poste dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de son obligation légale de recherche de reclassement au sein de l'entreprise, les réponses apportées par le médecin, postérieurement au constat régulier de l'inaptitude, sur les possibilités éventuelles de reclassement, concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation ».

Recommandation : L'employeur qui s'estime dans l'impossibilité de reclasser un salarié déclaré inapte à tout poste a donc tout intérêt à solliciter le médecin du travail pour obtenir des précisions, celles-ci tenant lieu de preuves supplémentaires.

RUPTURE CONVENTIONNELLE : LE REFUS D'HOMOLOGATION REÇU TARDIVEMENT VAUT ACCEPTATION (CASS. SOC. 16 DÉC. 2015, N° 13-27.212)

Lors d'une procédure de rupture conventionnelle, l'administration dispose de 15 jours ouvrables pour homologuer une demande de rupture conventionnelle. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation tacite.

La Cour se montre encore plus précise en s'attachant à la date à laquelle les parties ont reçu la décision administrative.

Dans un arrêt récent, l'employeur avait adressé la demande d'homologation de la rupture conventionnelle à l'administration, qui avait reçu cette demande le 5 mars. Le 22 mars, elle refuse l'homologation, qui parvient à l'employeur le 24 mars.

Or, le délai d'instruction de l'administration de 15 jours ouvrables courait du 5 mars au 23 mars à minuit. L'employeur et le salarié ayant eu connaissance de la décision le 24 mars, soit après l'expiration du délai d'homologation, la Cour de Cassation considère que l'employeur n'avait pas à tenir compte du refus, parvenu trop tardivement.

Ainsi, il faut se placer à la date à laquelle les parties reçoivent la décision de l'administration. A défaut de réponse parvenue dans le délai de 15 jours ouvrables, les parties peuvent se prévaloir de l'homologation tacite.