

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE



BAKER TILLY
FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

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

- Complémentaire santé : création de cas de dispenses applicables de droit
- Epargne salariale : les nouveautés de la loi Macron
- Parachutes dorés : réforme des indemnités
- Simplification du bulletin de paie
- Prolongation de l'aide Première Embauche dans les TPE jusqu'au 31 décembre 2016
- Aide à l'embauche PME de 4 000 €
- Professionnels du BTP : la carte d'identification professionnelle des salariés devient obligatoire !
- L'entretien professionnel obligatoire

L'actualité en bref :

- Relèvement du taux de cotisation patronale d'assurance maladie en 2016
- Baisse du taux de cotisation AGS en 2016
- Suppression des sommes isolées en 2016
- Le vapotage interdit sur les lieux de travail
- La protection des salariés engagés dans un processus de PMA
- Les indemnités kilométriques vélo : enfin du concret
- Frais de véhicule : barèmes kilométriques de 2015
- Licenciement pour faute lourde : le salarié a droit à ses congés payés
- Visites médicales obligatoires : attention en cas de défaillance du service de santé au travail

**Bonne lecture,
Le Pôle Social**

N°42

AVRIL 2016

CREATION DE CAS DE DISPENSES APPLICABLES DE DROIT POUR LA COMPLEMENTAIRE SANTE (DECRET DU 30 DECEMBRE 2015)

L'obligation d'une complémentaire santé dans l'entreprise reste au cœur de l'actualité sociale avec notamment l'obligation pour l'entreprise de financer 50 % du socle obligatoire (et non du panier minimum), la suppression des clauses d'ancienneté et l'obligation de mettre en place une mutuelle même si les salariés refusent d'y adhérer.

Trois cas de dispense d'adhésion au régime collectif et obligatoire « frais de santé » de l'entreprise, qui autrefois devaient être expressément prévus par l'acte régissant le régime, peuvent désormais être invoqués « de droit » par les salariés :

1. **CMU-C et aide ACS** : les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) ou de l'aide à la complémentaire santé (ACS). La dispense ne joue que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de **bénéficier de l'un ou l'autre dispositif** ;
2. **Assurance individuelle** : les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place du régime collectif et obligatoire ou lors de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne s'applique que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
3. **Autre couverture** : les salariés déjà couverts (y compris en tant qu'ayants droit) au titre d'un autre emploi dans le cadre :
 - D'un autre régime de frais de santé collectif et obligatoire ;
 - D'un contrat d'assurance de groupe dit « Madelin » ;
 - Du régime local d'Alsace-Moselle, du régime complémentaire de la Camieg (Caisse d'assurance d'une mutuelle des agents de l'État ou des collectivités territoriales).

NOUVEAU CAS DE DISPENSE D'AFFILIATION : CDD ET CONTRATS COURS

Les salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de mission inférieur ou égale à 3 mois et qui justifient d'une couverture individuelle frais de santé respectant les contrats responsables, peuvent se dispenser à leur initiative, d'adhérer à la couverture santé collective et obligatoire de leur entreprise si la durée de celle-ci est inférieure à 3 mois.

Ce nouveau cas de dispense est de droit, le salarié peut donc demander à en bénéficier même s'il n'est pas prévu par l'acte régissant le régime applicable dans l'entreprise.

Ces salariés ont vocation à bénéficier d'un financement patronal pour la souscription de cette assurance individuelle dans le cadre du dispositif du « chèque santé ».

CHEQUE SANTE : LES PRINCIPALES CONDITIONS A REMPLIR

Peuvent se voir attribuer une participation financière de leur employeur, les salariés :

- Dont la durée du contrat de travail est inférieure à 3 mois ou dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure ou égale à 15 heures ;
- Qui justifieront de la souscription d'un contrat frais de santé portant sur la période concernée et répondant aux exigences du contrat responsable ;

Le calcul de la participation patronale

Le montant de la participation patronale à la souscription d'une assurance individuelle frais de santé dit « chèque santé » est calculé mensuellement en appliquant à un montant dit de référence un coefficient de majoration.

Le montant de référence correspond à la contribution que l'employeur aurait versée pour la couverture collective de la catégorie de salariés à laquelle appartient le salarié bénéficiaire du « chèque santé », calculé prorata temporis, le montant de référence ne peut être inférieur à 15 € (ou 5 € pour le salarié relevant du régime local d'Alsace Moselle).

Le coefficient de majoration est de 105 % pour un salarié en CDI et 125 % pour les salariés en CDD ou en contrat de mission.

Le régime social et fiscal du chèque santé

Le régime social et fiscal du chèque santé est identique à celui des contributions patronales finançant le régime collectif de la mutuelle mis en place dans l'entreprise.

MODULATION DES REDRESSEMENTS URSSAF POUR NON-RESPECT DU CARACTERE COLLECTIF D'UNE MUTUELLE OU APPLICATION DES CAS DE DISPENSES A TORT

Désormais, 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. Le redressement ainsi réduit sera fixé à hauteur de :

- 1,5 fois ces sommes : si 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'inspecteur ne pourra être supérieur à celui résultant de l'assujettissement de l'ensemble des contributions de l'employeur au financement du régime.

EPARGNE SALARIALE : LES NOUVEAUTES DE LA LOI MACRON

INTERESSEMENT 2016 : RAPPEL ET PRECISIONS PRATIQUES

Suite à l'éclairage apporté par l'instruction interministérielle du 18 février 2016, rappel sur les nouveautés applicables en 2016.

- **Forfait social à taux réduit pour les premiers accords d'intéressement au sein des petites entreprises :** l'entreprise de moins de 50 salariés qui met en place de manière volontaire un dispositif d'épargne salariale (intéressement ou participation) pour la première fois (ou du moins la première fois depuis 5 ans) bénéficie d'un forfait social réduit à 8 % au lieu de 20 % pendant une durée de 6 ans.
- **La date limite de versement de la participation et l'intéressement est harmonisée :** l'employeur doit désormais verser les sommes au salarié au plus tard le dernier jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice (au lieu du dernier jour du 7ème mois jusqu'à présent pour l'intéressement). A défaut, l'entreprise est redevable d'un intérêt de retard fixé à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.
 - **A partir de quand ?** Ces dates s'appliquent aux sommes versées au titre des exercices clos à compter du 8 août 2015. Par exemple, pour un exercice clos au 31 octobre 2015, le versement doit être réalisé avant le 31 mars 2016.
 - **Faut-il amender sur ce point les accords d'intéressement existants ?** Oui mais uniquement à des fins de bonne information des salariés. Il n'y a pas de sanction si cela n'est pas fait. A défaut d'avenant, les dispositions de la Loi s'imposent de plein droit.
- **La loi Macron prévoit désormais que le silence du salarié en présence d'un PEE ou PEI au sein de l'entreprise vaut affectation au Plan d'épargne des sommes perçues.** Or, jusqu'à présent le silence du salarié n'entraînait pas le blocage mais à l'inverse le versement immédiat au salarié de la somme.

Cela veut-il dire qu'un PEE est désormais obligatoire ? Non, le fléchage par défaut ne s'impose bien entendu que si un PEE existe dans l'entreprise.

Faut-il amender sur ce point les accords d'intéressement existants ? Oui mais uniquement à des fins de bonne information des salariés. Il n'y a pas de sanction si cela n'est pas fait. A défaut d'avenant, les dispositions de la Loi s'imposent de plein droit. Cette disposition s'applique pour les sommes dues à compter du 1er janvier 2016. Toutefois, pour atténuer les effets (blocage pendant 5 ans des sommes) d'une information insuffisante sur le sujet, une période transitoire a été instaurée pour l'intéressement attribué entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2017. Les salariés disposent exceptionnellement de la possibilité de demander le déblocage de cet intéressement dans les 3 mois suivant la notification de son affectation sur un plan d'épargne.

Les sommes redeviendront alors imposables et si un abondement a été versé, il sera bien entendu restitué à l'entreprise.

- **Mise en place de la participation en cas de préexistence d'un accord d'intéressement** si une entreprise franchit le seuil de 50 salariés alors qu'un accord d'intéressement existe déjà ?
 - **Avant** : la mise en place de l'accord de participation était différée jusqu'au terme de l'accord d'intéressement.
 - **Désormais** : la mise en place de l'accord de participation est reportée jusqu'au troisième exercice clos après le franchissement du seuil de 50 salariés si l'accord d'intéressement est appliqué sans discontinuité pendant cette période.

A noter : l'appréciation du seuil de 50 salariés pour l'obligation de mettre en place la participation est aussi modifiée. L'obligation commence quand l'effectif de l'entreprise a atteint 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années (alignement sur l'appréciation du seuil relatif à l'obligation de mise en place d'un comité d'entreprise).

LES MESURES INCITATIVES EN FAVEUR DU PERCO

Une meilleure alimentation du Plan d'Épargne pour la Retraite Collective (PERCO) :

- **Abondement de l'employeur** : la possibilité d'un abondement régulier, collectif et uniforme, par l'employeur dans les Perco par décision unilatérale et sans corrélation avec les versements des salariés est instituée. Ainsi, l'employeur peut même en l'absence de versement du salarié effectuer des versements sur le Perco.
- **Augmentation du versement de jours de congés non pris dans le Perco** : en l'absence de compte épargne temps (CET), le salarié peut dorénavant verser sur le Perco les sommes correspondant à 10 jours de repos non pris, au lieu de 5.
- **Taux réduit de forfait social : le forfait social passe de 20 % à 16 %**, pour les sommes placées au PERCO issues de l'intéressement, la participation, l'abondement de l'employeur sous réserve du respect de conditions relatives à l'affectation de ces sommes. Sont concernés les PERCO dont les règlements prévoient que la gestion pilotée est l'option par défaut du PERCO et dont la gestion pilotée est investie sur un fond comprenant au minimum 7 % de titres éligibles au PEA-PME. Il convient de vous renseigner sur ce point auprès de votre organisme gestionnaire des fonds.
- **Suppression de la contribution patronale complémentaire de 8,2 %** dont l'employeur devait s'acquitter sur les versements au PERCO d'un montant supérieur à 2 300 € par an et par salarié.

LE RETOUR EN GRACE DES ACTIONS GRATUITES

La loi Macron remanie également profondément le régime juridique, fiscal et social des attributions gratuites d'actions afin de rendre le dispositif plus attractif.

- **Périodes d'acquisition et de conservation réduites**

L'attribution d'action gratuite se réalise en deux temps : le salarié dispose au départ d'une sorte de droit théorique, et, au bout d'un certain temps (la période d'acquisition), il devient vraiment propriétaire de l'action. S'ensuit une période pendant laquelle il doit conserver l'action.

La période d'acquisition minimum est désormais réduite de 2 à 1 an et la période de conservation devient facultative et laissée à la libre appréciation de l'assemblée générale, alors que celle-ci était jusqu'alors de 2 ans.

Toutefois, la durée cumulée de la période d'acquisition et la durée de conservation ne peut être inférieure à 2 ans, au lieu de 4 ans jusqu'à présent.

- **Exonération ou aménagement de la contribution patronale spécifique**

Les PME sont désormais exonérées de la contribution patronale sur les attributions gratuites si :

- Elles n'ont procédé à aucune distribution de dividendes depuis leur création,
- Ces actions sont attribuées dans la limite, par salarié, du plafond annuel de la sécurité sociale (soit 38 040 € en 2016).

Pour les autres entreprises, cette contribution patronale est abaissée de 30 à 20 %, et son exigibilité est reportée. Elle ne devient exigible qu'un mois après la date d'acquisition des actions (au moment où le salarié en devient réellement détenteurs), et non plus un mois après leur date d'attribution.

- **Suppression de la contribution salariale spécifique**

Au plan social, le gain d'acquisition sera dorénavant soumis aux prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine, et non plus sur les revenus d'activité, lors de la cession des titres acquis. Le total des prélèvements sociaux pour le bénéficiaire passe donc de 8 à 15,5%.

Parallèlement, la contribution salariale de 10 % applicable aux actions gratuites est supprimée.

A noter que les contributions salariales et patronales étaient dues jusqu'à présent dans des conditions très similaires pour le dispositif d'attribution d'actions gratuites et pour le dispositif « stock option ». Or, le régime fiscal et social des stocks options reste quant à lui inchangé.

L'ensemble de ces modifications s'applique aux actions gratuites distribuées par une assemblée générale extraordinaire postérieure à la publication de la loi, soit au 7 août 2015.

LA REFORME DES PARACHUTES DORÉS

Les règles d'assujettissement des parachutes dorés des mandataires sociaux sont modifiées par la LFSS. Mais le texte impacte aussi ceux attribués aux salariés titulaires d'un contrat de travail.

POUR LES DIRIGEANTS SOCIAUX

Les indemnités liées à la cessation forcée des fonctions des dirigeants et mandataires sociaux notifiées à partir du 1er janvier 2016 sont assujetties à cotisations, à CSG et à CRDS dès le premier euro si leur montant dépasse 5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (au lieu de 10 antérieurement), soit 193 080 € en 2016.

Lorsqu'un dirigeant est à la fois titulaire d'un mandat social et d'un contrat de travail, les indemnités de rupture du contrat de travail et de cessation forcée des fonctions doivent être cumulées pour vérifier si le seuil est dépassé.

POUR LES SALARIES

Pour les indemnités versées au titre d'une rupture du contrat de travail notifiée depuis le 1er janvier 2016 ou d'une rupture conventionnelle dont la demande d'homologation est transmise à compter de cette date, **il n'y a plus d'assujettissement à cotisations de sécurité sociale dès le premier euro au-delà de 10 fois le plafond annuel de sécurité sociale.**

Les salariés bénéficieront donc en matière de cotisations sociales du régime de **droit commun** d'exonération dans la limite de 2 fois la valeur du plafond soit 77 232 € quel que soit le montant des indemnités versées.

En revanche, les indemnités supérieures à 10 plafonds sont assujetties à CSG/CRDS dès le premier euro. Autrement dit, le seuil des « parachutes dorés » est supprimé pour les indemnités de rupture du contrat de travail sur le plan des cotisations, mais maintenu pour la CSG/CRDS.

Par dérogation, les indemnités versées dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique pour laquelle la première réunion du CE (ou des DP) s'est tenue le 31 décembre 2015 au plus tard restent tenues par la règle d'assujettissement au premier euro si elles dépassent 10 plafonds.

Exemple : Les indemnités de rupture comprises entre 77 232 € et 386 160 € seront soumises aux cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS pour la fraction au-delà de 77 232 €.

Les indemnités qui dépasseront cette valeur de 386 160 € seront soumises aux cotisations seulement pour la fraction au-delà de 77 232 €, alors qu'elles seront assujetties aux CSG et CRDS dès le 1er euro.

DIRIGEANTS ET MANDATAIRES SOCIAUX : ATTENTION A LA REFORME FISCALE !

Réforme fiscale avec effet dès les revenus 2015. La loi de finances modifie le régime fiscal des indemnités de cessation forcée des dirigeants et mandataires sociaux, avec effet à compter des revenus 2015.

Seuil d'exonération fiscale. À partir de l'imposition des revenus 2015, ces indemnités sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 114 120 € en 2015 et 115 848 € en 2016) (LF art. 3 ; CGI art. 80 duodecimes, 2 modifié). La fraction excédentaire est imposable.

Avant cette réforme, les indemnités de cessation forcée des dirigeants et mandataires sociaux étaient exonérées d'impôt sur le revenu à concurrence du montant le plus élevé entre 50 % de l'indemnité totale et le double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédant la rupture du mandat social ou, le cas échéant, du contrat de travail. En tout état de cause, l'exonération était plafonnée à hauteur de 6 fois le montant du plafond annuel en vigueur au versement de l'indemnité ou, en cas de mise à la retraite, de 5 fois le plafond.

La mesure fiscale, applicable dès les revenus 2015, pourra impliquer des régularisations sur certaines indemnités déjà versées.

SIMPLIFICATION DU BULLETIN DE PAIE

Un décret et un arrêté du 25 Février 2016 ont précisé le nouveau formalisme de la fiche de paie.

Ces textes, qui ont pour principal objectif de simplifier la lecture du bulletin de paie par les salariés, proposent des suppressions, des ajouts et des regroupements de mentions.

La conséquence principale sera la réduction du nombre de lignes sur le bulletin, les règles de calcul de cotisations (plafond, tranches, taux, calculs annualisés, ...) restant quant à elles inchangées. La simplification est donc une simplification de présentation et non d'élaboration.

Une simplification de la vitrine mais non de « l'arrière-boutique ». Tous les calculs détaillés par base de cotisation et par caisse devront continuer à être effectués pour être regroupés.

MODALITES DE SIMPLIFICATION

Seront notamment supprimés :

- La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale ;
- Le numéro sous lequel ces cotisations sont versées.

Les lignes de cotisations de protection sociale seront regroupées par risque couvert, les autres cotisations (FNAL, contributions solidarité, autonomie, forfait social, transport, taxe d'apprentissage, ...) étant regroupées en une seule ligne.

Le bulletin de paie comprendra également une information sur le coût du travail avec une indication du salaire brut et des cotisations de l'employeur ainsi que le montant total des allègements financés par l'Etat (allègement FILLON, taux réduit d'allocations familiales, ...) ayant un impact sur les cotisations sociales.

Ainsi, le futur bulletin de paie devrait comporter une quinzaine de lignes (contre 35 à 40 actuellement).

La nouvelle fiche de paie devra également porter une mention selon laquelle le salarié pourra retrouver, sur le site « service-public.fr », des explications quant à la lecture de sa fiche de paie.

DELAI DE MISE EN ŒUVRE

Cette mesure de simplification est applicable de façon volontaire depuis le 1er mars 2016. Elle deviendra impérative :

- A compter du 1er janvier 2017 pour les employeurs d'au moins 300 salariés ;
- A compter du 1er janvier 2018 pour les autres employeurs.

PROLONGATION DE L'AIDE PREMIERE EMBAUCHE DANS LES TPE JUSQU'AU 31 DECEMBRE 2016

Une aide de l'Etat a été mise en œuvre pour soutenir l'embauche du premier salarié dans les TPE et concerne les entreprises non membres d'un groupe. L'aide, d'un montant maximal de 2 000 € est versée pendant 2 ans, par période de 3 mois, soit 500 € par trimestre. Elle ne peut pas se cumuler avec une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée pour le même salarié.

Initialement prévue pour s'appliquer aux contrats de travail prenant effet jusqu'au 8 juin 2016, cette aide est prolongée : **elle pourra concerner les contrats de travail conclus jusqu'au 31 décembre 2016.**

UNE AIDE DE 4 000 € POUR TOUTE EMBAUCHE DANS UNE ENTREPRISE DE MOINS DE 250 SALARIES

A partir du 18 janvier et jusqu'au 31 décembre 2016, les embauches réalisées par les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'une prime trimestrielle de 500 € durant les 2 premières années du contrat, soit 4 000 € au total.

POUR QUELLES ENTREPRISES ?

L'aide à l'embauche PME s'adresse aux petites et moyennes entreprises de moins de 250 personnes qui embauchent un salarié dont la rémunération telle que prévue dans le contrat de travail est inférieure ou égale à 1,3 SMIC, quels que soient leurs statuts (SA, associations, groupements d'employeurs...).

Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles.

POUR QUEL TYPE DE RECRUTEMENT ?

Le bénéfice de l'aide financière est réservé à l'embauche d'un salarié en CDI, CDD d'une durée initiale de 6 mois et plus, transformation d'un CDD en CDI ou contrat de professionnalisation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

La rémunération contractuelle doit être inférieure ou égale à 1,3 SMIC (salaire de base, primes, avantage en nature) : si la rémunération évolue, l'entreprise ne perd pas le bénéfice de l'aide (une prime de performance calculée annuellement en fin d'année ne sera pas prise en compte pour apprécier si le seuil de rémunération est respecté (Attention cependant à l'abus de droit)

LE MONTANT DE L'AIDE

La prime est versée à l'échéance de chaque période trimestrielle, à raison de 500 € par trimestre. Pour les contrats qui durent au moins deux ans, l'aide financière atteindra donc 4 000 €.

L'aide est proratisée pour un salarié à temps partiel et n'est pas versée en cas d'absence du salarié sans maintien de la rémunération (par de décalage de l'aide dans le temps).

LE CUMUL DE L'AIDE ...

Cette prime est cumulable avec les autres dispositifs existants : réduction générale bas salaire, crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), baisse des cotisations Allocations Familiales, contrat de professionnalisation, aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE) et aides de l'Agefiph.

Cependant l'aide ne peut se cumuler avec une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du même salarié : contrat de génération, contrat d'apprentissage, CAE/CUI, aide à l'embauche premier salarié.

LES FORMALITES A ACCOMPLIR ...

L'employeur doit remplir le formulaire de demande et le transmettre à l'Agence des services et de paiement (ASP) dans un délai maximal de 6 mois suivant la date de début d'exécution du contrat

L'aide est versée à échéance de chaque période trimestrielle, sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant de la présence du salarié.

PROFESSIONNELS DU BTP : LA CARTE D'IDENTIFICATION PROFESSIONNELLE DE VOS SALARIES DEVIENT OBLIGATOIRE !

Facultative depuis 2006, la carte d'identification professionnelle – CIP – devient obligatoire afin de lutter contre le travail illégal. Paru au Journal Officiel, le décret du 22 février 2016 expose les conditions de délivrance de la carte professionnelle, ses caractéristiques et les sanctions encourues par l'employeur.

Le décret entrera en application le lendemain de la publication de l'arrêté concernant le traitement informatisé des données personnelles.

LE CALCUL DE LA PARTICIPATION PATRONALE

Carte d'identification professionnelle : pour quels salariés ?

Dès l'instant où l'employeur du secteur des travaux du bâtiment ou des travaux publics embauche un salarié, il doit le déclarer en ligne auprès de l'Union des caisses de France UCF – congés intempéries BTP.

Cette disposition concerne tous les salariés, quel que soit le contrat de travail : CDD, CDI, intérimaires ou ouvriers d'entreprises étrangères en détachement. La déclaration donnera lieu à une redevance fixée par l'UCF ; à défaut de paiement, la carte ne sera pas délivrée.

Le décret précise que certains métiers, même lorsqu'ils travaillent sur un site ou un chantier de travaux de bâtiment ou de travaux publics, sont exclus du dispositif : architectes, diagnostiqueurs en immobilier, métreurs, coordinateurs en matière de sécurité et de protection de la santé, chauffeurs et livreurs.

CARACTERISTIQUES DE LA CARTE D'IDENTIFICATION PROFESSIONNELLE

La carte d'identification professionnelle (CIP) comporte des informations sur le salarié : nom, prénom, sexe, la date de délivrance de la carte et son numéro, un identifiant, les coordonnées de l'Union des caisses de France et une photo du salarié ; et sur l'employeur : nom, numéro SIREN.

VALIDITE DE LA CARTE D'IDENTIFICATION PROFESSIONNELLE

Une fois délivrée par l'UCF, la carte est valable pendant toute la durée du contrat de travail.

Pour les salariés intérimaires employés par une entreprise de travail temporaire établie en France : la durée de validité de la carte est de cinq ans. Pour les travailleurs détachés en France par une entreprise prestataire de services établie à l'étranger, y compris en qualité de travailleurs intérimaires : la durée de validité de la carte est celle de leur détachement.

SANCTIONS

En cas de manquement à l'obligation de déclaration, l'employeur risque jusqu'à 2000 € d'amende par salarié non déclaré (4000 € en cas de récidive dans l'année qui suit la première amende).

EN CAS DE PERTE, DE VOL OU DE DETERIORATION

Le salarié est tenu de rédiger et d'adresser à la UCF une déclaration sur l'honneur de perte, de vol ou de détérioration et doit en informer son employeur. En cas de détérioration, il remet sa carte d'identification professionnelle à l'employeur qui la transmettra à l'UCF. Cette dernière établit et envoie une nouvelle carte professionnelle BTP à remettre au salarié.

MISE EN APPLICATION

Cette carte ne sera pleinement effective qu'une fois paru l'arrêté concernant le traitement informatisé des données personnelles. Dès la parution de cet arrêté, les employeurs devront procéder à la déclaration de leurs salariés auprès de l'union des caisses.

Dans les deux mois suivant la publication de l'arrêté, les employeurs seront tenus de procéder à une déclaration de leurs salariés titulaires d'un contrat conclu avant la date de parution de l'arrêté, auprès de l'UCF pour l'obtention d'une carte d'identification professionnelle.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL OBLIGATOIRE

L'entretien professionnel est obligatoire dans toutes les entreprises depuis le 7 mars 2014 (Loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014), quel que soit leur effectif ou leur secteur d'activité.

Tous les salariés d'une entreprise doivent bénéficier d'un entretien bisannuel, distinct de l'entretien annuel d'évaluation, lors duquel ils sont amenés à discuter de leurs perspectives d'évolution professionnelle avec leur manager.

Formation, qualification et souhaits des salariés sont au cœur de l'entretien, dont le but est de favoriser une meilleure gestion des compétences.

Les entretiens professionnels des salariés déjà en poste le 7 mars 2014 doivent avoir été réalisés au plus tard le 7 mars 2016. Pour les salariés recrutés ultérieurement, les entretiens doivent avoir lieu dans les 2 ans suivant la date du recrutement.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Un compte-rendu doit être rédigé à la suite de l'entretien, et une copie remise au salarié.

Cet entretien est à organiser tous les deux ans pour tous les salariés, mais également en cas de reprise d'activité après suspension du contrat de travail (congé parental, congé d'adoption, arrêt maladie pour longue affection, congé sabbatique, mandat syndical, activité partielle, ...).

AIDER LE SALARIE A CONSTRUIRE SON PARCOURS PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel permet de :

- Remplir l'obligation de tout employeur de veiller au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi (« son employabilité ») ;
- Faire le point avec le salarié notamment sur ses aptitudes professionnelles, ses souhaits d'évolution, ses besoins de formation... ;
- Définir un projet professionnel (ou de formation), identifier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié ;
- Initier une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- Faciliter l'élaboration du plan de formation.

SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT DE L'OBLIGATION

Si l'effectif de l'entreprise est supérieur ou égal à 50 salariés : 3 000 € pour les salariés à temps plein et 3 900 € pour les salariés à temps partiel à verser à l'OPCA si, au cours des 6 années précédentes, l'entreprise n'a pas organisé les entretiens prévus, et proposé au moins deux des trois mesures suivantes : action de formation, certification/VAE ou progression de carrière et/ou salariale.

Si l'effectif est inférieur à 50 salariés : pas de sanction prévue pour l'instant dans les textes.

Jusqu'à 2020, le risque le plus important est prud'homal en cas de différend et d'absence de mesures d'évolution professionnelle mises en place par l'employeur.

L'ACTUALITE EN BREF ...

Et rappel d'informations non communiquées dans la dernière lettre sociale.

RELEVEMENT DU TAUX DE LA COTISATION PATRONALE D'ASSURANCE MALADIE AU 1ER JANVIER 2016

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016 a prévu, un transfert de cotisations entre la branche AT-MP et la branche maladie du régime général (compte tenu d'un excédent croissant de la branche ATMP et d'un déficit persistant de la branche maladie).

Ce transfert se traduit par une réduction des cotisations AT-MP et une hausse de la cotisation patronale maladie. La part salariale de la cotisation maladie restant inchangée. Un décret du 29 décembre 2015, publié au Journal officiel du 31 décembre 2015, relève le taux de la cotisation patronale d'assurance maladie de 0,04 point. Elle passe donc de 12,80 % à 12,84 % à compter du 1er janvier 2016.

BAISSE DU TAUX DE LA COTISATION AGS AU 1ER JANVIER 2016

Chaque entreprise est tenue au versement de la cotisation AGS, cotisation visant à garantir le paiement des salaires et indemnités de rupture en cas de défaut de l'employeur.

Cette cotisation, recouvrée par l'Urssaf, s'élevait à 0,30 %.

En fonction de l'évolution de la conjoncture économique et des réserves dont elle dispose, l'AGS peut être amenée à baisser, maintenir ou augmenter le taux de cotisation applicable aux entreprises.

Par une décision du 6 janvier 2016, le conseil d'administration de l'AGS a revu à la baisse le taux de cotisation de 0,05 %, portant la cotisation à 0,25 %, et ce, pour les rémunérations versées depuis le 1er janvier 2016.

SUPPRESSION DES SOMMES ISOLEES AU 1^{ER} JANVIER 2016

Dans un souci de simplification et de lisibilité des assiettes de cotisations, l'Agirc et l'Arrco ont décidé de supprimer la réglementation spécifique relative aux sommes versées à l'occasion du départ de l'entreprise en dehors de la rémunération normale, ces sommes étant appelées sommes isolées.

Ces règles particulières ont cessées de s'appliquer aux sommes versées à compter du 1er janvier 2016. A compter de cette date, toutes les sommes versées à l'occasion ou après la rupture du contrat de travail, à l'exception des sommes versées de manière échelonnée et des rappels de salaires versés en exécution d'une décision de justice, s'ajoutent, par rattachement, aux rémunérations de la dernière période d'emploi pour un même employeur et sont soumises à cotisations selon les règles générales d'assiette ARRCO et AGIRC.

Impact sur les cotisations prévoyance

Les Sommes isolées étant jusqu'alors régies par la réglementation relative aux cotisations Agirc/Arrco, elles ne devaient pas intégrer l'assiette des cotisations prévoyance, sauf dispositions particulières énoncées par certains organismes de prévoyance.

A compter du 1er janvier 2016, et compte tenu de la suppression du régime spécifique aux sommes isolées, les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail entrent désormais de plein droit dans l'assiette des cotisations prévoyance, relevant de fait sensiblement le coût global de la rupture, notamment dans le cas du versement d'indemnités conséquentes lors de la sortie du salarié.

LE VAPOTAGE EST INTERDIT SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

La loi de modernisation de notre système de santé interdit l'usage de la cigarette électronique (vapotage) dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif, ainsi que dans les établissements scolaires et les établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs et dans les moyens de transport collectif fermés.

L'administration a précisé ce qu'il faut entendre par lieux affectés à l'usage collectif. Il s'agit des locaux clos et couverts ouverts à l'ensemble des salariés : locaux d'accueil et de réception, locaux de restauration collective, salles de réunion et de formation, salles et espaces de repos, locaux réservés aux loisirs, à la culture et au sport, locaux sanitaires et médico-sanitaires.

A noter : un temps envisagée, l'obligation de mettre en place des emplacements réservés aux vapoteurs n'a finalement pas été retenue par le législateur.

LES SALARIEES BENEFICIAINT D'UNE ASSISTANCE MEDICALE A LA PROCREATION SONT PROTEGEES

Les salariées engagées dans un parcours de procréation médicale assistée (PMA) se voient accorder une protection contre les discriminations et un régime d'autorisation d'absences rémunérées.

La loi de modernisation de notre système de santé du 26 janvier 2016 leur accorde une protection dans l'exécution de leur contrat de travail, à partir du 28 janvier 2016.

Elles bénéficient d'une protection contre les discriminations identique à celle accordée aux femmes enceintes par les articles L 1225-1 à L 1225-3 du Code du travail (C. trav. art. L 1225-3-1 nouveau). Ainsi :

- L'employeur ne doit pas prendre en considération ce fait pour refuser d'embaucher une salariée, rompre sa période d'essai ou la muter
- La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler à son employeur qu'elle bénéficie d'une PMA ;
- En cas de litige, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision : si un doute subsiste, il profite à la salariée.

Une autorisation d'absence est créée au bénéfice des futurs parents inscrits dans un parcours de PMA (C. trav. art. L 1225-16 modifié).

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires, tels que prévus par les articles L 2141-1 et suivants du Code de la santé publique.

S'il est salarié, son conjoint, son partenaire de Pacs ou la personne vivant maritalement avec elle est également autorisé à s'absenter pour assister à 3 de ces examens pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale à la procréation.

Ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

INDEMNITES KILOMETRIQUES VELO : ENFIN DU CONCRET !

Le montant de l'indemnité kilométrique vélo est fixé à 0,25 € par kilomètre. Les conditions de cumul de cette indemnité avec la prise en charge des frais d'abonnement aux transports publics sont, par ailleurs, précisées.

L'indemnité vélo est exonérée de toutes cotisations, CSG, CRDS et d'impôt sur le revenu dans une double limite (CSS art. L 131-4-1 ; CGI art. 81, 19^o ter, b) :

- Elle ne doit pas dépasser 0,25 €/km ;
- Les exonérations ne jouent que jusqu'à 200 €/an et par salarié, cette limite incluant la prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques.

Le bénéfice de l'indemnité kilométrique vélo peut être cumulé avec la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports collectifs ou de service public de location de vélo prévue par l'article L 3261-2 du Code du travail, à condition que ces abonnements ne permettent pas d'effectuer le trajet à vélo (également qualifié de trajet de rabattement).

FRAIS DE VEHICULE : LES BAREMES KILOMETRIQUES POUR 2015 SONT IDENTIQUES A CEUX DE 2014

Dans une mise à jour de sa base Bofip du 15 février 2016, l'administration fiscale indique que les évaluations kilométriques des frais d'automobile et de moto pour 2015 sont identiques à celles fixées pour 2014 par l'arrêté du 26 février 2015.

LICENCIEMENT POUR FAUTE LOURDE : LE SALARIE A DROIT A SES CONGES PAYES

[Cons. const., 2 mars 2016, n° 2015-523 QPC](#)

Le Conseil constitutionnel juge que la privation des indemnités de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde n'est pas conforme à la Constitution. Cette décision s'applique immédiatement et aux contentieux en cours.

Remarque : désormais, le seul intérêt pour un employeur de qualifier (hors grève) l'existence d'une faute lourde est de pouvoir engager la responsabilité contractuelle du salarié.

VISITES MEDICALES OBLIGATOIRES : ATTENTION EN CAS DE DEFAILLANCE DU SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL !

Cass. soc., 9 déc. 2015, n°14-20.377

Les manquements de l'employeur quant à la visite d'embauche et aux visites périodiques auprès du médecin du travail causent nécessairement un préjudice au salarié.

L'employeur étant tenu d'une obligation de sécurité de résultat dont il doit assurer l'effectivité, le manquement à son obligation d'organiser une visite médicale d'embauche ou des visites médicales périodiques cause nécessairement un préjudice au salarié ouvrant droit à des dommages-intérêts.

C'est ce que vient de confirmer la Cour de cassation dans un arrêt où l'employeur estimait que le défaut de respect de l'obligation d'organiser des visites médicales obligatoires ne lui était pas imputable mais résultait de la défaillance du service de santé au travail. A l'appui de sa défense, il présentait des courriers recommandés de ses demandes de rendez-vous de visite médicale depuis 4 ans et une lettre du service de santé faisant état des difficultés rencontrées par ce service pour répondre à ses demandes.

L'argument de l'employeur n'est pas retenu par la Cour de cassation. Il doit donc payer des dommages-intérêts au salarié pour le préjudice subi du fait de l'absence de visite médicale. En l'espèce, il est à noter qu'il ne s'agissait pas seulement d'un retard dans l'organisation des visites médicales mais de l'absence totale de visites auprès du médecin du travail depuis 3 ans.

Il est important toutefois de signaler que l'employeur a la possibilité de se retourner contre le service de santé au travail, s'il démontre suffisamment la défaillance de ce service, pour demander des dommages-intérêts pour le préjudice subi, soit notamment le remboursement de l'indemnisation versée au salarié.



BAKER TILLY FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

www.bakertillyfrance.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE - SOCIAL - AUDIT - CONSEIL

76, avenue des Champs-Élysées
75008 Paris

Tél. : +33 (0)1 42 89 44 43

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

Mail : contact@bakertillyfrance.com