

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale expert - Droit du travail

■ Complémentaire santé : quelles obligations au 1^{er} janvier 2016 ?

Instituée par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 ([article 1^{er}](#)), l'obligation pour l'employeur de proposer à son personnel un régime de remboursement des frais de santé (optique, dentaire, hospitalisation,...), complémentaire au régime général de sécurité sociale, entre pleinement en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016, et concerne :

- **Toute entreprise** quels que soient ses **effectifs**, la nature de son **activité** (artisanale, commerciale,...) et sa **forme sociale** (SARL, EURL,...) ;
- **Tout salarié**, quelles que soient la nature de son contrat de travail (CDI, temps partiel, CDD, apprentissage,...), sa **catégorie professionnelle** (cadre, ETAM, ouvrier), ou son **ancienneté** (cf. [circulaire ACOSS n°2015-45 du 12 aout 2015](#)).

La complémentaire doit alors prévoir, outre un **socle minimal de garanties** ([article D.911-1 du code de la sécurité sociale](#)), une participation de l'employeur, au moins à hauteur de la moitié de la cotisation due ([article L.911-7 du code de la sécurité sociale](#)).

Cette contribution de l'entreprise bénéficie d'un **régime fiscal** ([article 39 du code général des impôts](#)) et **social** ([article L.871-1 du code de la sécurité sociale](#)) avantageux, sous réserve de certaines exigences tenant aux conditions de prise en charge offertes au salarié.

Une dispense d'affiliation n'est, quant à elle, envisageable que dans certaines hypothèses limitativement énumérées ([article R.242-1-6 du code de la sécurité sociale](#)) :

- **sur demande expresse (écrite) du salarié justifiant de sa situation,**
- **et, en principe, à la condition que l'acte** instituant la mutuelle (généralement la convention collective de branche applicable à l'entreprise) prévoit cette faculté*.

* Un élargissement des cas de dispense dits de « plein droit », non soumis à cette dernière exigence, devrait toutefois intervenir à l'occasion de l'adoption de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016, actuellement en discussion devant le Parlement.

■ Expérimentation d'une nouvelle aide à l'embauche

Un nouveau dispositif de **suivi dans l'emploi**, a été institué en région Rhône-Alpes, à titre expérimental, entre novembre 2015 et juin 2016 ([instruction DGEFP du 2 novembre 2015](#)).

Cette mesure a pour objet de permettre aux employeurs embauchant des **demandeurs d'emploi de longue durée ou sortant de dispositifs d'insertion**, de bénéficier d'un appui technique, visant à sécuriser l'embauche et l'intégration durable du travailleur en entreprise. Les actions d'appui à l'employeur sont alors de trois ordres :

- Aide à l'intégration du salarié (actions menées en amont de l'intégration) ;
- Accompagnement sur l'ingénierie de recrutement ;
- Rôle de tiers médiateur pour l'employeur et le salarié.



■ Un contrat d'apprentissage enregistré tardivement n'est pas nul

Soumis à enregistrement auprès de la chambre consulaire dont relève l'entreprise (selon les cas : CMA, CCI ou Chambre d'agriculture), le contrat d'apprentissage lui est transmis à cet effet par l'employeur dans les **5 jours ouvrables** suivant son début d'exécution ([article R. 6224-1 du code du travail](#)).

Cette formalité conditionne en effet le bénéfice des dispositions et des aides liées à l'apprentissage, et expose l'entreprise, à défaut, à devoir opérer une régularisation de la période d'activité déjà réalisée, tant du point de vue des rémunérations versées à l'apprenti que des cotisations sociales qui en résultent.

Rigoureuse, cette sanction, désignée comme la « **nullité** » du **contrat d'apprentissage**, **n'est toutefois pas encourue dans l'hypothèse d'un simple retard dans l'envoi de la demande d'enregistrement**, ainsi que l'a précisé la Cour de Cassation dans une [décision du 28 octobre dernier](#).

Il suffit en effet que cette transmission ait eu lieu, et que les conditions nécessaires à l'enregistrement soient satisfaites, à commencer par l'existence d'un **écrit signé par les deux parties préalablement à l'emploi de l'apprenti** ([article L. 6222-4 du code du travail](#)).

■ Assouplissement de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur

Soumis au respect d'une stricte obligation de sécurité, dite « de résultat », au titre des risques physiques ou psychologiques auxquels sont exposés ses salariés dans le cadre de leur activité professionnelle, l'employeur ne pouvait jusqu'à présent espérer échapper à cette responsabilité en invoquant les **moyens de prévention** déployés pour éviter la survenance d'un accident au sein de l'entreprise, ou la dégradation de l'état de santé de tout ou partie de son personnel.

Il en résultait, pour lui, une insécurité juridique difficilement justifiable, à laquelle la Cour de cassation a entendu apporter une atténuation dans un [arrêt en date du 25 novembre 2015](#).

En effet, par cette décision, la Cour reconnaît pour la première fois que « *ne méconnait pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* », l'employeur qui **justifie avoir vainement mis en œuvre les actions rendues nécessaires par les circonstances** en vue d'éviter la réalisation d'un risque particulier.

■ Les effets d'un mensonge intervenu lors du recrutement

Si le fait de mentir lors d'un recrutement (entretien d'embauche, CV,...) n'autorise pas automatiquement l'employeur qui en est ultérieurement informé à se séparer du salarié concerné (not. [Cass. soc. 30 mars 1999, n°96-42912](#)), il en va différemment lorsque cette circonstance a déterminé l'embauche du candidat.

En effet, une telle situation caractérise alors « *l'existence de manœuvres dolosives pouvant justifier un licenciement* », comme vient de le rappeler une nouvelle fois la Cour de cassation dans une [décision du 25 novembre 2015](#).

■ Offrir des bons d'achat cadeaux à Noël

Les fêtes de fin d'année approchent et vous souhaitez distribuer des chèques cadeaux aux salariés de votre entreprise ?

Ces cadeaux, considérés comme des avantages en nature, peuvent être **exonérés de charges sous certaines conditions** :

- L'attribution et l'utilisation de bons d'achats doit être en lien avec un événement particulier (naissance, noël, mariage...);
- Le montant du bon doit être limité à un seuil **maximum correspondant à 5% du plafond mensuel de la Sécurité Sociale** est appliqué par événement (soit 159€ pour 2015).

Pour en savoir plus, [consultez le site des URSSAF](#)



■ Sites frauduleux utilisant le logo des URSSAF

Des sites frauduleux utilisent actuellement le logo et l'apparence du site des URSSAF à des fins commerciales.

L'URSSAF, [via son site internet](#), vous communique toutes les informations nécessaires afin de vous prémunir de tout incident.

■ Dématérialisation de certaines formalités administratives

En vue de faciliter les relations avec l'administration, et dans le prolongement de l'[ordonnance n°2005-1516 du 8 décembre 2005](#), il est désormais permis, à tous les usagers, employeurs et salariés inclus, d'adresser certaines demandes, réponses, déclarations, informations, ou certains documents, par voie électronique, à l'Etat et ses établissements.

A cet effet, un [décret n° 2015-1404 du 5 novembre 2015](#) précise :

- Les **conditions de saisine électronique de l'administration**, qui impliquent notamment une identification de l'usager (et donc, s'agissant d'une entreprise, la mention de son numéro d'inscription au répertoire des entreprises).
- L'envoi d'un **accusé de réception électronique par l'administration**, faisant office de preuve de la saisine, selon certaines modalités (délais, mentions,...).

Une série de décrets parus au journal officiel du 6 novembre 2015 (not. [décret n° 2015-1422 du 5 novembre 2015](#)), précisent toutefois la **liste des formalités encore temporairement exclues** de cet effort de dématérialisation :

- Déclaration de détachement, par les entreprises étrangères, de travailleurs en France ;
- Déclaration des ruptures conventionnelles de contrats à durée indéterminée ;
- Autorisation de travail délivrée à un étranger en vue d'exercer une activité salariée ;
- ...

Contact Plateforme Droit du travail :

Tél. 04 72 43 43 55
Email: plateforme.travail@cma-lyon.fr
www.crm-rhonealpes.fr

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS PRÉCÉDENTES LETTRES

D'ACTUALITÉ [VIA LE LIEN SUIVANT](#)

PROCHAINE ACTUALITÉ COURANT JANVIER 2016

Nous vous souhaitons de bonnes fêtes de fins d'année