

L'essentiel de l'actualité sociale

Champ conventionnel et projets

Note juridique/RH

Février 2016

1. ANIMATION

Les partenaires sociaux et opérateurs recommandés de la branche ont signé un AVENANT n°155 lors d'une CMP extraordinaire du 20 octobre 2015, venant modifier en partie le régime de santé mis en place par l'avenant 154, et clarifiant, par une suppression, les incidences de la loi Evin (Cf. *Mémo dédié*).

2. TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

La **négociation d'un accord relatif au temps partiel au sein de la branche est toujours en cours** ; il s'agit de définir le cadre dérogatoire aux dispositions légales imposant une durée minimale de travail hebdomadaire (24h). Sont en discussion : la durée minimale hebdomadaire et les catégories de salariés concernés, le recours aux heures complémentaires, le complément d'heures par avenant... A suivre !

3. SPORT

- Une loi publiée au JO du 28 novembre 2015 vient créer un « **statut des sportifs de haut niveau** » : les sportifs et entraîneurs professionnels salariés disposent désormais d'un véritable statut avec la création **d'un CDD spécifique dont la durée ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive, fixée à 12 mois, ni supérieure à cinq ans** (des possibilités de conclure, en cours de saison, un contrat inférieur à 12 mois étant toutefois ouvertes, notamment en cas de remplacement). En outre, les sportifs de haut niveau bénéficient dorénavant **d'une couverture contre les AT-MP liés à la pratique sportive**, complétée par **une obligation d'assurance des fédérations délégataires contre les dommages corporels**. Par ailleurs, ils **pourront déroger à la limite d'âge de 25 ans imposée pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage** (décret d'application à paraître).
- Un **ACCORD** sur le développement de l'apprentissage a été conclu le 22 mai 2015 dans la branche et déposé pour extension le 24 décembre dernier. L'accord prévoit une participation au financement des centres de formation des apprentis, également de favoriser le financement de la formation des maîtres d'apprentissage et de développer l'information sur les aides à l'embauche auprès des entreprises employant moins de 20 salariés. Objectifs affichés : atteindre 1850 apprentis fin 2017.
- Un **AVENANT n°106** du 6 novembre 2015 revalorise les salaires minimaux de la branche, le salaire minimal conventionnel (SMC) est porté à 1391,20 € bruts mensuels.

NOUVEAUTES ET PROJETS

1. LES MODIFICATIONS NOTABLES AU 1ER JANVIER 2016 :

- **Le taux horaire du SMIC** est porté à 9,67 € bruts, soit 1466,62€ euros bruts mensuels.
- Un arrêté du 17 décembre 2015 porte le **plafond mensuel de la sécurité sociale** à 3.218 € pour l'exercice 2016, il est augmenté de 1,5% par rapport à 2016. Une circulaire CNAV n° 2016-12 du 16 février 2016 revient sur les incidences de cette revalorisation.

- Un **nouveau barème des saisies sur salaire** est fixé par [le décret n°2015-1842](#), rappelons que la fraction insaisissable des salaires est égale au montant du RSA, soit 524,16€¹.
- **Une nouvelle répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail** est opérée : dans le cadre de la réforme territoriale, les services de contrôle de l'inspection du travail sont réorganisés selon un [arrêté du 15 décembre 2015](#). Depuis le 1^{er} janvier 2016, **253 unités de contrôle** sont créées et réparties sur les 13 nouvelles régions.

NOTA : *la lutte contre le travail dissimulé est une priorité affichée, la LFSS pour 2016 porte d'ailleurs le **montant forfaitaire de redressement en cas de travail dissimulé à 25% du PASS (9.654€)** au lieu de 6 fois le smic mensuel auparavant.*

- **Création des rescrits « égalité » et « handicap »** par [l'ordonnance du 10 décembre 2015](#)² : les employeurs peuvent utiliser la procédure de rescrit pour sécuriser leurs accords ou plans d'action en matière d'égalité professionnelle et vis-à-vis de leur obligation d'emploi d'handicapé; le **rescrit « social » est élargi par ailleurs** (la liste limitative des contributions et cotisations qui peuvent faire l'objet d'un rescrit est supprimée).
- **Un nouveau modèle du formulaire « déclaration d'accident du travail ou d'accident de trajet »** est fixé par [arrêté du 23 décembre 2015](#), sous le numéro Cerfa 14463*02. La notice est, quant à elle, enregistrée sous le numéro Cerfa 50261#03.
- Initialement prévue pour le 1^{er} janvier, **la généralisation de la DSN (Déclaration sociale nominative) est reportée afin de faciliter l'intégration des TPE/PME**. Un décret d'application est attendu pour fixer un nouveau calendrier progressif qui s'étalera jusqu'au 1^{er} juillet 2017 ; l'entrée volontaire dans le dispositif reste possible ([Art 22, loi 2015-1702](#)).

2. COMPLEMENTAIRE SANTE, NOUVEAUTÉS

En application de la LFSS pour 2016, un [décret du 30 décembre 2015](#) dresse la liste des **dispenses d'adhésion** qui n'auront pas besoin d'être reprises textuellement dans l'acte fondateur pour être ouvertes au salarié qui en remplit les conditions, elles sont reprises à l'article D 911-7 Css. et sont donc « **de droit** » (mises en valeur dans le tableau ci après).

Ce même décret définit les conditions **de versement d'un « chèque santé »** destiné au financement d'un contrat d'assurance maladie complémentaire individuel pour **certains salariés précaires** ([Cf. Mémo dédié actualisé](#)).

Par ailleurs, la Direction de la sécurité sociale a produit une circulaire « Questions / Réponses » le 29 décembre 2015, qui précise les conditions et modalités pratiques de dispense d'adhésion, ainsi que la délimitation des attributions de l'Urssaf en la matière.

3. AIDE A L'EMBAUCHE DANS LES PME :

[Le décret n° 2016-40 du 25 janvier 2016](#) rend **effectif** ce dispositif issu du « plan d'urgence pour l'emploi » **depuis le 27 janvier 2016**. Cette nouvelle aide s'adresse aux **entreprises et associations de moins de 250 salariés qui embauchent, en CDI ou CDD d'au moins six mois (contrats de professionnalisation d'au moins 6 mois compris), un salarié dont la rémunération**

¹ Décret 2015-1231 du 6 octobre 2015

² Ord. n° 2015-1628 du 10 décembre 2015, JO 11 décembre

est comprise entre 1 et 1,3 Smic, et dont le contrat débute entre le 18 janvier 2016 et le 31 décembre 2016.

NOTA : *L'effectif de l'entreprise est apprécié tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours des douze mois de l'année 2015, des effectifs déterminés chaque mois. Lorsque la création de l'entreprise est intervenue au cours de l'année 2015, la moyenne des effectifs est calculée seulement au titre des mois d'existence de l'entreprise. Par dérogation, lorsque la création de l'entreprise intervient au cours de l'année 2016, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents. Les particuliers employeurs sont exclus du bénéfice de l'aide.*

Le montant total de l'aide est de **4 000 euros, versés par tranches de 500 euros maximum par trimestre** et dans la **limite de 24 mois. Ce montant est proratisé en fonction de la durée du contrat de travail lorsqu'il est à durée déterminée** et en **fonction de la durée du travail pour les salariés à temps partiel.**

L'aide est versée à la fin de chaque trimestre sur la base d'attestations de présence transmises par l'employeur à **l'Agence de service et de paiement (ASP)** - gestionnaire du dispositif - et ce par voie électronique (un modèle d'attestation doit être défini par arrêté).

La demande tendant au bénéfice de l'aide est **adressée par l'employeur auprès de l'ASP** dans un **délai maximal de 6 mois suivant la date de début d'exécution du contrat**. En pratique, elle peut s'effectuer en ligne sur le site du ministère du Travail au moyen d'un [formulaire CERFA](#) dédié.

L'ASP est dotée d'un pouvoir de contrôle, celle-ci pouvant **réclamer tout document utile à l'employeur, qui disposera alors d'un mois pour répondre sous peine de voir l'aide suspendue**. Si lors d'un contrôle, l'ASP constate des irrégularités de déclaration pour justifier de l'éligibilité ou encore l'inexactitude des attestations de présence, **les sommes indûment perçues devraient être reversées**.

➤ Pour aller plus loin sur le sujet : [DOSSIER du ministère du Travail](#), et [Q^oRep. sur le sujet](#).

L'aide à l'embauche d'un premier salarié est élargie et prolongée : en vertu du même décret, l'aide accordée aux TPE qui réalisent leur première embauche restera ouverte jusqu'au 31 décembre 2016 au lieu du 8 juin.

Par ailleurs, **ses modalités d'application sont alignées sur celles de l'aide « embauche PME », avec laquelle elle ne peut pas se cumuler au titre d'un même salarié**. Ainsi, elle est étendue aux embauches réalisées en CDD d'au moins six mois au lieu de plus de 12 mois. Elle peut également bénéficier à un salarié en contrat de professionnalisation et son versement peut être prolongé lorsque le CDD se poursuit dans le cadre d'un nouveau CDD d'au moins six mois ou d'un CDI. Par ailleurs, les attestations de présence du salarié dans l'entreprise doivent être fournies à l'ASP dans un délai de six mois au lieu de trois jusqu'à maintenant.

4. DISPOSITIONS ISSUES DE LA LOI SANTE IMPACTANT L'ENTREPRISE :

La loi de modernisation de notre système de santé³ a été publiée au Journal officiel du 27 janvier 2016, elle comporte un volet « santé au travail » dont les mesures principales sont les suivantes :

³ L. n° 2016-41 du 26 janvier 2016, JO du 27 janvier

- **l'interdiction de « vapoter » dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectifs.** Les conditions d'application de cette mesure devront être fixées par décret. Précisons qu'à défaut de dispositions contraires, les personnes seules dans leur bureau pourraient ne pas être concernées par cette interdiction. Notons également que contrairement à ce qui était initialement prévu, les entreprises ne seront pas obligées de mettre à la disposition des vapoteurs des emplacements réservés ;
- l'instauration d'un régime **d'autorisation d'absence** pour les salariées ayant recours à la **procréation médicalement assistée**, afin de réaliser les actes médicaux nécessaires. La loi prévoit aussi que les salariées engagées dans une PMA bénéficient par ailleurs de la même protection que les salariées enceintes en matière d'embauche, de mutation et de licenciement. Notons, qu'un régime d'absence est également mis en place pour le conjoint, le partenaire de pacte civil de solidarité ou le concubin, s'il est salarié, afin qu'il puisse se rendre à trois des actes médicaux nécessaires ;
- **l'intégration dans le rapport annuel d'activité du médecin du travail des données selon le sexe**, un arrêté doit fixer les modèles de rapport annuel et de synthèse annuelle de l'activité du service de santé au travail ;
- la reconnaissance de la **mission de prévention des CHSCT** ; l'article L 4612-1 CT dispose désormais que le CHSCT a pour mission de « contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs ».

5. NOUVELLES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE L'OETH

RAPPEL : Les entreprises et établissements employant au moins 20 salariés au 31 décembre 2015 sont soumis à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés et tenus d'établir la déclaration d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) / Art L 5212-1 à -5, R 5212-1 CT.

Papier ou en ligne, la **déclaration pour l'année 2015 et le paiement éventuel d'une contribution spécifique doit intervenir auprès de l'Agefiph au plus tard le 1^{er} mars 2016.**

ATTENTION : cette **formalité est obligatoire**, c'est sur sa base que sera calculée l'éventuelle contribution due à l'Agefiph ; le défaut de déclaration est passible de la sanction financière applicable au non respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, soit 1500 smic horaire majoré de 25% multiplié par le nombre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi manquant.

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés **correspond à 6 % de l'effectif total des salariés** de l'entreprise ou de l'établissement. Le salarié handicapé est pris en compte en fonction de son temps de travail (temps plein = 1 unité). Une **NOTICE** globale explicative est proposée par l'Agefiph.

Les employeurs ont également la **possibilité de s'acquitter partiellement** de leur obligation d'emploi :

- **en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestation de service ou de mise à disposition avec des entreprises adaptées, établissement ou service d'aide par le travail (Esat) / Art L 5212-6 CT ;**

NOTA : les contrats passés avec de tels établissements doivent représenter sur 4 ans un montant supérieur à 400 fois le Smic horaire dans les entreprises de 20 à 199 salariés (Art. D 5212-5-1 CT). Ce montant minimal s'applique donc au titre de 2015 en prenant en compte les contrats passés sur la période 2012-2015⁴.

⁴ Lettre Min. du 10 décembre 2012

- **en accueillant des personnes handicapées en stage** (le nombre de stagiaire ainsi pris en compte ne peut pas dépasser 2% de l'effectif total des salariés de l'entreprise/de l'établissement concerné(e) / Art L 5212-7 et R 5212-10 CT).

NOUVEAUTE : la loi Macron⁵, précisée par le décret n° 2016-60 du 28/01/2016, a institué trois nouvelles modalités d'acquittement partiel de l'OETH que sont :

- **la passation de contrats de sous-traitance avec des travailleurs indépendants handicapés** (Art L 5212-6 CT et R 5212-6 CT) ;
- l'accueil de personnes handicapées pour des périodes **de mise en situation en milieu professionnel** - prise en compte dès lors que sa durée est d'au moins 35h - (Art L 5212-7-1 CT) ;
- l'accueil **d'élèves handicapés de moins de 16 ans de l'enseignement général effectuant un stage d'observation en entreprise** (Art L 5212-7 CT).

6. MODIFICATION DE L'IMPACT DE CERTAINS SEUILS D'EFECTIFS

- **Depuis le 1^{er} janvier (Art 15 de la loi n° 2015-1785), sont relevés à 11 salariés les seuils à partir desquels les associations/entreprises sont redevables:**
 - **de la participation à la formation continue à un taux de 1% de la masse salariale (à compter de 10 salariés auparavant), ainsi les entreprises de moins de 11 salariés sont redevables d'une contribution de 0,55% ;**

NOTA : lorsque le seuil est dépassé pour la première fois, le taux est maintenu à 0,55% l'année du franchissement de seuil et les deux années suivantes, puis il reste minoré pendant 2 années supplémentaires (0,70% puis 0,90%) : ces dispositions s'appliquent à compter de la participation-formation continue due au titre de l'année 2016 qui est versée à l'OPCA en 2017 ;

NOTA : le 1^{er} mars 2016 marquera la première collecte de la « contribution unique formation » pour l'année écoulée.

- **du versement de transport** (plus de 9 salariés auparavant) ;
- **du forfait social sur les contributions patronales de prévoyances** (seuil de 10 salariés auparavant).
- **Parallèlement, des franchises de seuils en 2016, 2017 ou 2018 voient leurs effets neutralisés :**
 - les associations/entreprises qui atteignent ou dépassent **au cours de l'une de ces trois années le seuil de 20 salariés sont exonérées des contributions supplémentaires du FNAL et continuent de bénéficier de la déduction forfaitaire de contribution patronale sur les heures supplémentaires pendant 3 ans** ;
 - celles dont l'effectif atteint ou dépasse **11 salariés** au cours de cette période, elles **restent exonérées du forfait social sur les contributions patronales de prévoyance pendant 3 ans également.**

⁵ Loi n° 2015-990 du 6 août 2015

Vous sont communiqués à toutes fins utiles des mémos thématiques traitant de sujets spécifiques en matière de RH et Gestion.

➤ Sur le volet social :

- La complémentaire santé obligatoire (*Version actualisée suite au décret du 30 décembre 2015*) ;
- La prévention en matière d'hygiène et de sécurité / la pénibilité.

➤ Sur le volet gestion :

- Contributions volontaires en nature : explications et méthode.