

A LA UNE :

LA GENERALISATION DE LA COMPLEMENTAIRE SANTE OBLIGATOIRE

En vertu de l'article 1^{er} de la loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, tout employeur doit, depuis le 1^{er} janvier 2016, faire bénéficier l'ensemble de ses salariés d'une couverture complémentaire collective minimale de remboursement des frais de santé.

Rappel du contenu du dispositif

Un niveau minimal de garanties d'assurance complémentaire santé doit être mis en place à titre obligatoire par les entreprises.

Il s'agit d'un « panier de soins », comprenant notamment la prise en charge totale ou partielle de la participation des salariés aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale (le ticket modérateur), du forfait journalier hospitalier, ainsi que des frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité, pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel.

C'est un socle de base obligatoire qui est institué, étant précisé que les organismes assureurs prévoient également plusieurs niveaux de renfort facultatifs pour les salariés.

L'employeur doit assurer au minimum 50% du financement de la couverture collective obligatoire mise en place dans l'entreprise, quel que soit le niveau de garantie choisi.

Entreprises concernées

Tous les employeurs du secteur privé sont concernés, y compris les associations, quelle que soit la taille de l'entreprise. Seuls les particuliers employeurs sont dispensés.

Sont donc tenues de se conformer à ce dispositif :

- les entreprises qui n'ont pas de complémentaire santé collective ;
- les entreprises qui ont une complémentaire santé facultative ;
- les entreprises qui ont déjà une complémentaire santé collective, mais dont :
 - o les garanties sont moins favorables que la couverture minimale ;
 - o le financement patronal est inférieur à 50% de la cotisation.

Ainsi, si elles n'étaient pas couvertes par un accord de branche ou d'entreprise sur ce point au 1^{er} janvier 2016 - la priorité est en effet donnée à la négociation collective - les entreprises concernées doivent faire bénéficier leurs salariés de cette couverture santé minimale par décision unilatérale de l'employeur.

Salariés concernés

Le principe est que tous les salariés de l'entreprise sont concernés par le dispositif.

Toutefois, certains salariés peuvent être dispensés de droit d'adhérer au régime d'entreprise, c'est-à-dire peu importe si l'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance dans l'entreprise le prévoit ou pas.

Il s'agit d'abord des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission de moins de trois mois, s'ils justifient de la souscription d'une assurance individuelle frais de santé.

Tel est également le cas des salariés bénéficiaires de la couverture universelle complémentaire ou de l'aide à la complémentaire santé, ainsi que des salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé lors de la mise en place du régime collectif obligatoire, ou lors de leur embauche si elle est postérieure.

Sont aussi concernés les salariés qui bénéficient déjà, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective au titre d'un autre emploi et en tant que bénéficiaires de certains dispositifs limitativement énumérés.

Ces dispenses ne peuvent avoir lieu qu'à l'initiative des salariés, qui doivent donc en faire la demande auprès de leur employeur.

Les salariés qui font valoir une dispense d'affiliation pourront obtenir de la part de leur employeur, et sous certaines conditions, un « chèque santé », c'est-à-dire une somme en

rapport avec celle que celui-ci consacre à la couverture santé de chaque salarié de l'entreprise.

D'autres cas de dispense existent mais doivent être insérés dans l'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance pour pouvoir être invoqués par les salariés (D. n° 2015-1883, 30 déc. 2015).

Sanctions

Les sanctions encourues par l'employeur dans le cas où il n'aurait pas mis en place la couverture santé minimale obligatoire ne sont pas détaillées par les textes.

Néanmoins, tout salarié concerné pourrait essayer de démontrer que le fait de ne pas avoir pu bénéficier de ce dispositif lui a causé un préjudice et ainsi réclamer des dommages et intérêts.

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Cass. soc., 20 janvier 2016, n°14-21.346

« Qu'en statuant ainsi, alors que la présence aux côtés de la responsable d'établissement, du responsable de la boutique et du chef du personnel avait transformé l'entretien préalable au licenciement en enquête et ainsi détourné la procédure de son objet, la cour d'appel a violé le texte susvisé ».

Le fait pour l'employeur d'être assisté par plusieurs salariés lors de l'entretien préalable peut s'analyser en un détournement de procédure, dès lors que l'entretien devient une « enquête ». Cette irrégularité de procédure ouvre droit à réparation mais n'affecte pas la cause réelle et sérieuse du licenciement.

Cass. soc., 12 janvier 2016, n°14-23.290

« Ayant constaté que le salarié avait depuis le 4 octobre 2010, en violation de la clause de mobilité prévue à son contrat et malgré plusieurs lettres de mise en demeure, refusé de rejoindre successivement deux nouvelles affectations et n'avait repris son travail que le 24 décembre 2010 après avoir été convoqué à l'entretien préalable au licenciement, la cour d'appel, [...], a pu décider qu'un tel refus, sans aucune justification légitime, caractérisait une faute grave rendant impossible la poursuite du contrat de travail ».

La faute grave est qualifiée lorsque le salarié refuse, après plusieurs mises en demeure, la mise en œuvre de la clause de mobilité prévue par son contrat de travail sans un motif légitime.

Cass. crim., 12 janvier 2016, n°14-87.695

« En n'assurant pas l'effectivité de son obligation de sécurité jusqu'à s'assurer de la réalisation par le médecin du travail, préalablement à l'embauche et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, de la visite médicale destinée à vérifier l'aptitude du salarié à occuper un poste, l'employeur, qui ne peut s'exonérer de cette obligation en invoquant la tolérance du Centre inter-entreprise et artisanal de santé au travail (CIAMT) et l'impossibilité matérielle de mettre son obligation en œuvre, a commis les infractions poursuivies ».

La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée lorsqu'il ne s'est pas assuré de l'effectivité de la visite médicale d'embauche.

Cass. soc., 12 janvier 2016, n°13-27.776

« Mais attendu qu'ayant, d'une part, relevé, sans dénaturation, que le plan de départs volontaires ne précisait pas que le sauvetage d'un emploi menacé devait résulter

directement ou indirectement du départ volontaire envisagé, la finalité de l'opération étant de conserver dans l'entreprise un salarié menacé de licenciement, d'autre part, constaté que le départ de l'intéressé avait permis de préserver l'emploi menacé d'une autre salariée, la cour d'appel en a exactement déduit que le salarié remplissait les conditions auxquelles le plan subordonnait, au titre de la catégorie « emploi en mutation », un départ volontaire et qu'il était créancier de l'indemnité de départ prévue par ce plan ».

A l'occasion d'un plan de départs volontaires, dès lors que la démission permet de préserver un emploi menacé, et ce même par effet de glissement, l'indemnité prévue dans le plan est due au salarié.

Cass. soc., 25 janvier 2016 n°13-29.308

« Mais attendu que la référence à la lutte des classes et à la suppression de l'exploitation capitaliste dans les statuts d'un syndicat ne méconnaît aucune valeur républicaine ».

La chambre sociale rappelle ici que l'appréciation du respect des valeurs républicaines doit tenir compte du comportement réel du syndicat et des objectifs effectivement poursuivis, sans s'arrêter aux mentions figurant dans ses statuts.

Cass. soc., 26 janvier 2016, n°14-15.360

« Ayant constaté que les messages électroniques litigieux provenaient de la messagerie personnelle de la salariée distincte de la messagerie professionnelle dont celle-ci disposait pour les besoins de son activité, la cour d'appel en a exactement déduit que ces messages électroniques devaient être écartés des débats en ce que leur production en justice portait atteinte au secret des correspondances ».

En produisant lors d'un contentieux prud'homal, des messages émanant de la messagerie personnelle d'un salarié, l'employeur porte atteinte au secret des correspondances.

EN BREF

Le décret n°2016-27 du 20 janvier 2016 renforce les obligations des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre faisant appel aux prestataires étrangers ainsi que leur responsabilité en matière de paiement des salariés. Il précise également les modalités de recouvrement de l'amende administrative encourue par l'employeur à défaut de présentation de certains documents traduits en langue française à l'inspection du travail. La sanction pénale est parallèlement supprimée.

Le décret n°2016-40 du 25 janvier 2016 définit les modalités de mise en œuvre de l'aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises, notamment son champ d'application, les conditions d'éligibilité, le montant de l'aide et les modalités de gestion du dispositif.

Le décret n°2016-95 du 1^{er} février 2016 précise les modalités d'accueil du salarié en contrat de

professionnalisation au sein d'autres entreprises que celle qui l'emploie et notamment le contenu des conventions devant être passées entre l'employeur et ces entreprises.

La loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé comprend diverses mesures intéressant la santé au travail, notamment l'interdiction de « vapoter » dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif ou encore l'instauration d'un régime d'absence pour les salariées ayant recours à la procréation médicalement assistée.

6 nouvelles zones touristiques internationales ont été fixées par une série d'arrêtés du 5 février 2016. Par ailleurs, l'arrêté du 9 février 2016 autorise l'ouverture dominicale des commerces de détail situés dans certaines gares parisiennes et de province.

LE COIN DU PRATICIEN :

LES GARANTIES LIEES A LA MATERNITE

Une salariée n'a aucune obligation de révéler son état de grossesse. Ce n'est toutefois qu'à compter du jour où l'employeur est averti de la grossesse qu'il peut lui faire bénéficier des avantages légaux ou conventionnels attachés à son statut (C. trav., art. L. 1225-2).

Quelles sont les garanties dont bénéficie la femme enceinte ?

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Son conjoint est également autorisé à s'absenter pour se rendre à trois de ces examens au maximum.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé, la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie également d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. Son conjoint peut également s'absenter pour se rendre à trois de ces actes au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et 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 par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise (C. trav., art. L. 1225-16, alinéa 1^{er}).

Par ailleurs, de nombreuses conventions collectives prévoient un aménagement des horaires de travail de la femme enceinte (réduction de la durée journalière de travail, temps de pause pendant la journée, etc.).

Quelle est la protection en matière de licenciement ?

L'article L. 1225-4 du code du travail institue deux catégories de protection :

- Protection relative

Sont soumises à cette protection, les périodes suivantes :

- ✓ le temps de la grossesse médicalement constatée ;

- ✓ les 4 semaines suivant l'expiration du congé de maternité ;
- ✓ les 4 semaines suivant le congé d'adoption ;
- ✓ les 4 semaines suivant la naissance de l'enfant (pour la mère et pour le père) (C. trav., art. L. 1125-4, L. 1225-4-1 et L. 1225-38).

Pendant cette période, le licenciement n'est possible que si l'employeur justifie :

- soit d'une faute grave non liée à l'état de grossesse ;
 - soit de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'arrivée d'un enfant (C. trav., art. L. 1225-4).
- Protection absolue

Sont notamment soumises à cette protection, les périodes suivantes :

- ✓ le congé maternité ;
- ✓ le congé d'adoption (C. trav., art. L. 1225-4 et L. 1225-38).

Pendant toute la durée de la suspension du contrat de travail, le licenciement est impossible.

La rupture du contrat de travail ne peut donc prendre effet ou être notifiée pendant la période où la femme peut suspendre son contrat de travail.

Quelles sont les sanctions encourues ?

Le licenciement prononcé en violation de l'article L. 1225-4 du code du travail est nul (C. trav., art. L.1225-5).

Dans ce cas, la salariée peut prétendre :

- à sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent (Cass. soc., 30 avril 2003, n°00-44.811) ;

- au montant du salaire qu'elle aurait perçu pendant la période couverte par la nullité, c'est-à-dire jusqu'au terme du congé de maternité ou d'adoption plus 4 semaines (C. trav., art. L. 1225-71).

Si la salariée demande sa réintégration, il faudra alors recommencer la procédure de licenciement depuis le début (si tant est que les griefs invoqués dans la lettre de licenciement ne soient pas prescrits).

Si la salariée ne demande pas sa réintégration, elle a droit au paiement des salaires, aux indemnités de rupture (indemnité compensatrice de préavis, indemnité de licenciement) ainsi qu'à une indemnité réparant intégralement le préjudice subi, d'un

montant au moins égal à 6 mois de salaire (Cass. soc., 6 octobre 2010, n°08-43.171).

Si l'employeur n'avait pas connaissance de la grossesse au jour de la notification du licenciement, la salariée peut obtenir l'annulation du licenciement si elle l'informe de sa grossesse dans les 15 jours, par LRAR, en lui communiquant un certificat médical (C. trav., art. L. 1225-5 et R. 1225-2).

Si l'employeur, après avoir eu connaissance de l'état de grossesse d'une salariée licenciée, tarde à lui proposer la réintégration, celle-ci est en droit de la refuser au profit d'une indemnisation correspondant à celle d'un licenciement nul (Cass. soc., 15 décembre 2015, n° 14-16.369).

VIE DU CABINET

Le Pôle Social a organisé, le 11 février 2016, un petit déjeuner à l'attention de ses clients sur le thème : « Réforme de la représentation du personnel et du dialogue social : premiers retours juridiques et pratiques », présenté par Mickaël d'Allende, Pierre Lubet et Marie Journot.

Mickaël d'Allende et Jean-Charles Moriceau ont coécrit un article intitulé : « Droit d'information des salariés et cession d'entreprise : suite mais pas fin ? » dans la revue Option Droit & Affaires du 27 janvier 2016.

Mickaël d'Allende et Marine Buso ont coécrit un article au sein de la Semaine Juridique – Social n°2 du 19 janvier 2016 intitulé : « Les avantages prévus par un usage d'entreprise et les dispositions conventionnelles qui ont le même objet ne se cumulent pas ».

Marine Buso a participé à la Job Fair d'Assas du 10 février 2016.

ALTANA
VOCATS • PARIS

45 rue de Tocqueville • 75017 Paris, France
Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00
www.altanalaw.com

