

Nouvelles dispositions législatives et réglementaires

Décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales

Complémentaire santé – nouveau cahier des charges du contrat responsable

Dix ans après la création du « contrat responsable » mis en place pour responsabiliser le patient et impliquer davantage les organismes assureurs, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2014 ajoute de **nouvelles conditions permettant à l'employeur de bénéficier d'un régime fiscal et social plus favorable, précisées dans le décret du 18 novembre 2014** comme suit.

Ainsi, pour être responsables, les contrats complémentaires frais de santé souscrits ou renouvelés à partir du 1^{er} avril 2015 devront contenir des plafonds et planchers de prise en charge sur certains postes de soins :

- **prise en charge intégrale du ticket modérateur** (sauf pour les médicaments principalement destinés au traitement des troubles ou affections sans gravité ou dont le service médical rendu est classé comme modéré ou faible, pour l'homéopathie et pour les frais de soins thermaux, ces prestations ne pouvant être prises en charge),
- **prise en charge intégrale du forfait journalier hospitalier**, sans limitation de durée.

Les **contrats remboursant les dépassements tarifaires des médecins n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins** ne pourront le faire que dans une **double limite** :

- 125 % du tarif de responsabilité pour les soins délivrés en 2015 et en 2016 (taux ramené à 100 % pour ceux délivrés après),
- montant pris en charge pour les dépassements des adhérents au contrat d'accès aux soins, minoré de 20 % du tarif de responsabilité.

En **matière d'optique**, la prise en charge des dépenses va être encadrée par différents minima et maxima établis **en fonction du niveau de correction** :

- pour des lunettes à verres simples le minimum de remboursement sera fixé à 50 euros et le maximum à 470 euros.
- pour des lunettes à verres très complexes, le minimum de remboursement sera fixé à 200 euros et le maximum à 850 euros.

La **prise en charge des montures restera limitée à 150 euros**.

Ces nouvelles règles s'appliquent aux frais de lunettes (verres et montures) par période de deux ans. Pour les mineurs ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, ces règles s'appliquent par période d'un an.

Vous trouverez ci-dessous un lien vers le décret :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029777871&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000029777699>

<p>Décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages</p>	<p>Gratification des stagiaires – augmentation au 1^{er} décembre 2014</p> <p>La loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires avait notamment ouvert aux stagiaires le bénéfice de dispositions prévues pour les salariés, mais également amélioré certaines dispositions qui leur sont propres.</p> <p>La gratification mensuelle minimale du stagiaire est, à défaut de convention de branche ou d'accord professionnel étendu, fixée par décret.</p> <p>La gratification est fixe quel que soit le nombre de jours ouvrés dans le mois, le stagiaire bénéficiant ainsi de la même somme chaque mois au titre de sa gratification. Elle est due à compter du premier jour de la période de stage pour tout stage de plus de deux mois.</p> <p>Autre changement introduit par la loi du 10 juillet 2014 : la gratification des stagiaires est désormais exonérée d'impôt sur le revenu, comme c'est déjà le cas pour les salaires versés aux apprentis. Ainsi, la gratification versée est exonérée de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du salaire minimum de croissance. Cette disposition s'applique au stagiaire personnellement imposable ou au contribuable qui l'a à sa charge.</p> <p>Le décret du 27 novembre 2014 modifie en conséquence certaines dispositions relatives aux périodes de stages et prévoit notamment une augmentation de la gratification des stagiaires comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour une <u>convention de stage signée avant le 1^{er} décembre 2014</u>, la gratification minimale versée au stagiaire s'élève à <u>12,50 %</u> du plafond horaire de sécurité sociale, - pour une <u>convention de stage conclue du 1^{er} décembre 2014 au 31 août 2015</u>, la gratification minimale versée au stagiaire s'élève à <u>13,75 %</u> du plafond horaire de sécurité sociale, - pour une <u>convention de stage conclue à compter du 1^{er} décembre 2015</u>, la gratification minimale versée au stagiaire s'élève à <u>15,00 %</u> du plafond horaire de sécurité sociale. <p>La revalorisation attendue du plafond mensuel de sécurité sociale pour 2015 (3 170 €) devrait ainsi porter le taux horaire à 24 €, soit un versement minimal de gratification de 500,50 € pour une convention de stage conclue du 1^{er} décembre 2014 au 31 août 2015, et de 546,00 € pour une convention de stage conclue à compter du 1^{er} décembre 2015.</p> <p>Vous trouverez ci-dessous un lien vers le décret : http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029813186&fastPos=1&fastReqId=1191954120&categorieLien=id&oldAction=rechTexte</p>
<p>Jurisprudence</p>	
<p>Cass. soc. 5 novembre 2014 n° 13-18114</p>	<p>Rupture du contrat en période d'essai – respect du délai de prévenance</p> <p>Pour la Cour de cassation, en cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, le contrat prend fin au terme du délai de prévenance s'il est exécuté et au plus tard à l'expiration de la période d'essai.</p> <p>En l'espèce, la période d'essai d'une durée de trois mois prenait fin le 16 avril</p>

Cass. soc. 19
novembre 2014
n° 13-21979

2011. L'employeur avait notifié la rupture de l'essai par courrier du 8 avril, en demandant au salarié d'exécuter le délai de prévenance légal de deux semaines, du 8 au 22 avril 2011. Ainsi, la **relation de travail s'est poursuivie durant six jours après le terme de l'essai**.

Pour la Cour de cassation, **même si l'employeur a notifié la rupture pendant la période d'essai, la relation de travail poursuivie après le terme de celle-ci permet au salarié de réclamer des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

Dans une telle situation, il est **recommandé à l'employeur de faire en sorte que la relation de travail prenne fin de façon effective à la date d'expiration de la période d'essai**, et de **prendre l'initiative, pour la part de délai de prévenance non exécutée, de verser au salarié une indemnité couvrant les salaires et avantages correspondants, indemnité compensatrice de congés payés incluse.**

Vous trouverez ci-dessous un lien vers l'arrêt de la Cour de cassation :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029741671&fastReqId=1418762520&fastPos=1>

Rupture conventionnelle – pas de délai entre l'entretien et la signature

Pour la Cour de cassation, le code du travail, en instituant la rupture conventionnelle homologuée, **n'instaure pas de délai entre l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat et la signature de la convention de rupture.**

La rupture pourra ainsi être signée après un jour de réflexion, ou même à la fin de l'entretien (Cass. Soc. 3 juillet 2013, n° 12-19268).

Elle rappelle également que **l'existence d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture**, charge au salarié de démontrer qu'il a subi des pressions ou une contrainte particulière de l'employeur pour l'inciter à signer la convention de rupture.

Vous trouverez ci-dessous un lien vers l'arrêt de la Cour de cassation :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029794877&fastReqId=1294691641&fastPos=1>

Cass. soc. 19
novembre 2014
n° 13-21207

Rupture conventionnelle – pas d'information obligatoire de la possibilité de se faire assister lors de l'entretien

La Cour de cassation donne raison à la cour d'appel d'avoir relevé que **la salariée avait pris l'initiative de la rupture conventionnelle dans le but de créer une entreprise**, et d'en avoir retenu que l'absence d'information sur la possibilité de se faire assister lors de l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail ont convenu de la rupture du contrat n'avait pas affecté la liberté de son consentement.

Vous trouverez ci-dessous un lien vers l'arrêt de la Cour de cassation :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029795009&fastReqId=614599267&fastPos=1>

Vie de l'entreprise	
Réforme de la formation professionnelle	<p>Guide pratique - réforme de la formation professionnelle</p> <p>Dès 2015, les employeurs vont devoir informer leurs salariés sur la réforme de la formation professionnelle. Le ministère du Travail a mis en ligne sur son site un guide pratique sur le sujet.</p> <p>L'objectif de ce guide est de revenir sur les points clés de la réforme opérée par la loi du 5 mars 2014 en expliquant aux entreprises et aux salariés les principaux changements, dont certains applicables dès 2015.</p> <p>Au sommaire de ce guide pratique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les grands enjeux de la réforme - ce que va changer la réforme - ce qui va changer pour mon entreprise - foire aux questions - glossaire - le calendrier de la réforme <p>Vous trouverez ci-dessous un lien vers le guide pratique : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/GUIDE_reforme_formation_professionnelle.pdf</p> <p>Vous trouverez ci-dessous un lien ministériel ciblant l'information des entreprises de moins de 10 salariés : http://travail-emploi.gouv.fr/espaces.770/formation-professionnelle.1937/formation-professionnelle.2506/ce-qui-va-changer-pour-mon.18196.html#10</p> <p>Le ministère du Travail a également mis en ligne un site d'information consacré au compte personnel de formation, comprenant notamment des espaces réservés aux employeurs et salariés, une présentation du dispositif avec la documentation utile, et les réponses aux questions les plus fréquentes.</p> <p>Vous trouverez ci-dessous un lien vers le site internet : http://www.moncompteformation.gouv.fr/</p>
Décret n° 2014-1097 du 26 septembre 2014 portant mesures de simplification applicables aux marchés publics	<p>Répondre à un marché public avec son seul numéro de Siret</p> <p>Lancé en avril 2014, le dispositif expérimental « Marché public simplifié » (MPS) est généralisé depuis le 1^{er} octobre 2014. Il permet aux entreprises de répondre à un appel d'offres pour un marché public en ne fournissant que leur numéro Siret et une attestation sur l'honneur à la place des pièces justificatives.</p> <p>Après l'attribution du marché, l'entreprise retenue n'a plus à fournir les attestations fiscales et sociales. Via un accès sécurisé, l'acheteur public peut vérifier la situation du candidat : extrait de Kbis, Urssaf, Service des impôts des entreprises (SIE), consultation du Bodacc.</p>

	<p>Le <u>dispositif est désormais applicable à tous les marchés publics, quel qu'en soit le montant, à condition d'être publiés sur des plateformes de dématérialisation ayant une fonction « Répondez avec votre Siret »</u>. Un logo est alors visible à côté des avis de publicité en ligne pour signaler que le marché bénéficie d'une procédure de candidature allégée.</p> <p>Jusqu'à présent restreint aux candidatures uniques, le service s'ouvre également aux réponses groupées, avec le recueil de consentement dématérialisé des cotraitants.</p>
<p>Projet de loi</p>	
<p>Projet de loi de finances pour 2015</p>	<p>Articles 44 quater, 44 quinquies, 44 sexies – article 63</p> <p>Le projet de loi de finances pour 2015, adopté en 1^{ère} lecture par l'Assemblée nationale le 18 novembre 2014, fait actuellement l'objet par le Sénat d'un examen jusqu'au 9 décembre 2014.</p> <p>Trois articles additionnels (44 quater, 44 quinquies, 44 sexies) visent à supprimer certains avantages accordés aux adhérents des centres et associations de gestion agréés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • limitation à compter du 1^{er} janvier 2016 de la déductibilité des salaires du conjoint de l'exploitant adhérent, et non plus déductibles intégralement, • suppression à compter du 1^{er} janvier 2016 de la réduction d'impôt sur le revenu de 915 € accordée à certains adhérents pour frais de comptabilité et d'adhésion, • suppression de la réduction de trois à deux ans du délai de reprise de l'administration en matière de bénéficiaires professionnels et de TVA dont bénéficient sous conditions les adhérents d'organismes agréés. <p>L'article 63 prévoit le versement sous conditions d'une aide d'au moins 1 000 € au profit des entreprises de moins de 250 salariés embauchant un premier apprenti ou un apprenti supplémentaire.</p> <p>Vous trouverez ci-dessous un lien vers le projet de loi : http://www.senat.fr/leg/pjl14-107.html</p>