

02-2016

LETTRE MENSUELLE

SOCIAL



Vente de l'entreprise de moins de 250 salariés

DANS CE NUMÉRO :

<i>Vente de l'entreprise de moins de 250 salariés</i>	1
<i>Cotisation AGS</i>	2
<i>Cotisation minimale retraite complémentaire obligatoire des artisans et commerçants</i>	3
<i>Barème des saisies et cessions des rémunérations</i>	3
<i>Embauche PME</i>	4
<i>Affiliation à la complémentaire santé</i>	7

Deux décrets entrant en vigueur au 1er janvier 2016 restreignent l'obligation d'informer les salariés de la vente de leur entreprise :

- Ce ne sont plus toutes les cessions qui sont visées mais seulement les ventes. L'information sur le projet est donnée par lettre recommandée avec AR au moins 2 mois avant la date.

La sanction du non-respect de l'information est assouplie : amende maximale de 2 % de la vente au lieu et place de la nullité de la vente.

- L'information triennale des salariés sur la reprise d'entreprise transmise en réunion comprend :
 - . Les principales étapes d'un projet de reprise,
 - . Une liste d'organismes pouvant fournir un accompagnement, des conseils ou une formation en matière de reprise,
 - . Les aspects juridiques de la reprise,
 - . Les critères de valorisation de la société et la structure de son capital.



Le taux de la cotisation AGS est abaissé au 1er janvier 2016 de 0,30 % à 0,25 %

La cotisation minimale de retraite complémentaire obligatoire des artisans et commerçants est supprimée à compter du 1er janvier 2016

Barème des saisies et cessions des rémunérations applicable à compter du 1er janvier 2016

Tranche annuelle de rémunération (en €)	Quotité saisissable	Maximal mensuel saisissable par tranche (en €)	Maximum saisissable cumulé par mois (en €)
Inférieure ou égale à 3 730	1/20	15,54	15,54
Supérieure à 3 730 et inférieure ou égale à 7 280	1/10	29,58	45,12
Supérieure à 7 280 et inférieure ou égale à 10 850	1/5	59,50	104,62
Supérieure à 10 850 et inférieure ou égale à 14 410	1/4	74,17	178,79
Supérieure à 14 410 et inférieure ou égale à 17 970	1/3	98,89	277,68
Supérieure à 17 970 et inférieure ou égale à 21 590	2/3	201,11	478,79
Supérieure à 21 590	La totalité	La totalité	478,79 + la totalité des sommes au-delà de 1 799,17

Les montants calculés ont été arrondis au centime (ou cent) d'euro inférieur lorsque le 3ème chiffre après la virgule était inférieur à 5 et au centime supérieur lorsqu'il était égal ou supérieur à 5

Affiliation à la complémentaire santé : quels sont les cas de dispense autorisés ?

Au 1er janvier 2016, date à laquelle les entreprises doivent avoir mis en place un dispositif de complémentaire santé pour leurs salariés, de nouveaux textes relatifs aux cas de dispense entrent en vigueur en application de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016, dont le non-respect peut entraîner un redressement Urssaf.

Il faut distinguer deux types de dispense d'adhésion à la complémentaire santé : celles qui sont de droit et celles qui doivent être prévues par l'acte juridique pour pouvoir être invoquées par le salarié. Il faut respecter un certain formalisme pour que la dispense s'applique.

Dispenses devant être prévues par l'acte juridique

L'article R 242-1-6 du code de la sécurité sociale indique selon le cas si un justificatif est, ou non, obligatoire :

- Salariés en CDD, contrat de mission ou contrat d'apprentissage inférieur à 12 mois sans justificatif,
- Salariés en CDD, contrat de mission ou contrat d'apprentissage supérieur ou égal à 12 mois, avec un justificatif,
- Salariés à temps partiel et apprentis si la cotisations salariale est au moins égale à 10 % de la rémunération brute, sans justificatif,
- Salariés embauchés avant la mise en place des garanties, si elles ont été mises en place par Décision unilatérale (DU), sans justificatif,
- Salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure, jusqu'à l'échéance du contrat individuel, avec un justificatif,
- Salariés bénéficiant de la CMU-C ou de l'ACS, jusqu'à la date à laquelle ils cessent d'en bénéficier, avec un justificatif.

La demande de dispense émanant du salarié doit comporter les mentions suivantes :

- Cadre dans lequel la dispense est demandée (CDD, ayant-droit...),
- Dénomination de l'organisme assureur,
- Date de la fin de sa couverture s'il s'agit d'un droit borné (couverture individuelle),

- Mention selon laquelle il a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Dispenses de droit

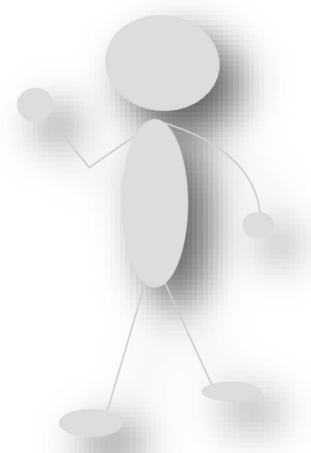
A compter du 1er janvier 2016, les dispenses à l'initiative du salarié, qui s'appliquent même si elles ne sont pas prévues par l'acte juridique, visent les cas suivants :

- Salariés employés avant la mise en place d'une complémentaire santé par Décision Unilatérale (DU) de l'employeur, financée pour partie par le salarié,
- Salariés bénéficiant de l'ACS ou de la CMUC, jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide,
- Salariés couverts par une assurance individuelle lors de l'embauche ou de la mise en place de la complémentaire santé, jusqu'à l'échéance du contrat individuel,
- Salariés bénéficiant, y compris comme ayant-droit, d'une des couvertures suivantes : complémentaire santé collective et obligatoire, contrat de groupe Madelin, régime complémentaire de la CAMIEG, mutuelles des agents de l'Etat ou des collectivités territoriales,
- Salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de mission dont la durée est inférieure à 3 mois.

La demande de dispense du salarié qui peut, selon la circulaire du 29 décembre 2015, prendre la forme d'une attestation sur l'honneur (un formulaire type doit être publié courant janvier 2016), doit comporter les mentions suivantes :

- Cadre dans lequel la dispense est demandée (CDD, ayant-droit),
- Dénomination de l'organisme assureur,
- Date de la fin de sa couverture s'il s'agit d'un droit borné.

En conclusion, les récents textes sur les cas de dispense ont sensiblement compliqué la donne pour les employeurs. Il leur est conseillé de tenir une liste de tous les salariés qui ne cotisent pas à la complémentaire santé et de vérifier que chacun d'eux a fait une demande spécifique comportant les mentions requises.



« Les récents textes sur les cas de dispense ont sensiblement compliqué la donne pour les employeurs. Il leur est conseillé de tenir une liste de tous les salariés qui ne cotisent pas à la complémentaire santé et de vérifier que chacun d'eux a fait une demande spécifique comportant les mentions requises. »

EMBAUCHE PME

Dès le 18 janvier 2016

Pour en savoir plus,
rendez-vous sur
www.travail-emploi.gouv.fr/embauchepme



EN QUOI CONSISTE CE DISPOSITIF ?

- Les embauches réalisées par les PME à partir du 18 janvier et jusqu'au 31 décembre 2016 bénéficient durant les 2 premières années du contrat d'une prime trimestrielle de 500 euros, soit 4 000 euros au total.



- Cette prime est versée pour les salaires jusqu'à 1,3 fois le SMIC, soit 22 877 euros brut annuels pour une durée hebdomadaire de 35 heures.

- Cette prime est cumulée avec l'ensemble des autres dispositifs existants :

EMBAUCHE PME
+ REDUCTION GÉNÉRALE BAS SALAIRE
+ PACTE DE RESPONSABILITÉ ET DE SOLIDARITÉ
+ CICE

QUI EN BÉNÉFICIE ?

Pour en bénéficier, les entreprises doivent remplir les conditions suivantes :

1

Être une PME de 0 à 249 salariés en moyenne en 2015.



2

Embaucher :

- CDI
- CDD ≥ 6 mois
- CDD → CDI
- Contrat de professionnalisation ≥ 6 mois

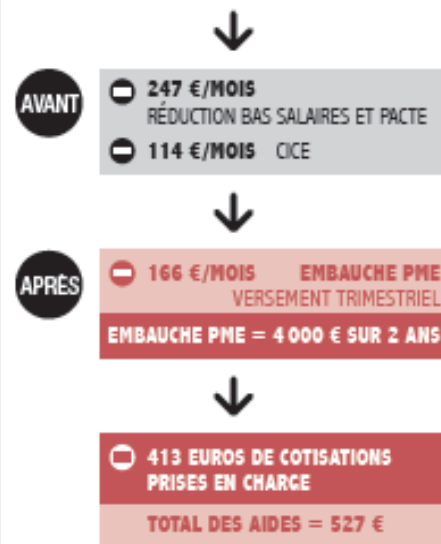
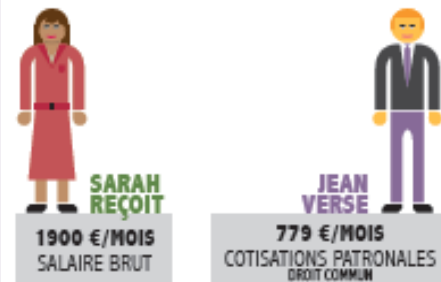
2 EXEMPLES CONCRETS

**JULIE D., CHEF D'ENTREPRISE,
EMBAUCHE PIERRE M. EN CDD
DE 12 MOIS, AU SMIC.**



**À PARTIR DU 18 JANVIER 2016,
UNE EMBAUCHE AU SMIC
=**
**100% DE COTISATIONS PATRONALES
REMBOURSEES**

**JEAN P., CHEF D'ENTREPRISE,
EMBAUCHE SARAH T. EN CDI
À 1900 € BRUT MENSUELS**



**À PARTIR DU 18 JANVIER 2016,
UNE EMBAUCHE À 1900 € BRUT
=**
UNE ÉCONOMIE DE 527 €/MOIS

MODE D'EMPLOI

> FAIRE LA DEMANDE

En ligne, sur le site www.travail-emploi.gouv.fr/embauchepme

> ACTUALISER LES PÉRIODES D'EMPLOI

Chaque trimestre, vous devez confirmer sur le site www.travail-emploi.gouv.fr/embauchepme que les salariés embauchés restent employés dans l'entreprise et fournir les pièces justificatives suivantes :



→ Au moment de la demande :

- Aucune pièce
- Coordonnées bancaires (facultatives)

→ Ensuite tous les 3 mois, l'entreprise justifie de l'effectivité de la présence du salarié :

- Les bulletins de salaire
- Le contrat de travail en cas de contrôle, et le RIB s'il n'a pas été remis au moment de la demande.

> RECEVOIR L'AIDE

La prime sera versée par virement dans le trimestre qui suit l'embauche, puis tous les 3 mois, par tranche de 500€.



