

## MUTUELLE OBLIGATOIRE : des dispenses d'ordre public



Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, toutes les entreprises doivent avoir une complémentaire santé. Bien qu'obligatoire pour tous les salariés, le législateur a précisé des **cas de dispense à la mutuelle d'entreprise** (décret du 30 décembre 2015). Pour être invoquée, la dispense devait être prévue dans l'acte juridique qui met en place la mutuelle obligatoire (ou la modifie), à savoir la convention collective, l'accord d'entreprise ou la décision unilatérale de l'employeur. **Avec le décret du 30 décembre 2015, certains cas de dispenses s'appliquent désormais de plein droit**, même s'ils n'y sont pas inscrits. Ainsi, peut demander à être exonéré le salarié :

1. engagé avant la mise en place par décision unilatérale de l'employeur et financée pour partie par le salarié ;
2. bénéficiant de l'**ACS\*** ou de la **CMU-C\***, jusqu'à ce qu'il cesse d'en bénéficier ;
3. couvert par une assurance individuelle lors de la mise en place du régime collectif et obligatoire ou lors de l'embauche si elle est postérieure, jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
4. bénéficiant, y compris en tant qu'ayant droit, d'une des couvertures suivantes :
  - o Complémentaire santé collective et obligatoire,
  - o Régime local d'Alsace-Moselle,
  - o Régime complémentaire de la CAMIEG,
  - o Mutuelle des agents de l'Etat ou des collectivités territoriales,
  - o Contrats d'assurance groupe, dit Madelin.
5. en **CDD\*** ou en contrat de mission dont la durée de la couverture collective et obligatoire dont il bénéficie est inférieure à 3 mois.

La demande de dispense doit être formulée lors de l'embauche ou si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties ou à la date à laquelle prennent effet les couvertures mentionnées aux points 2 et 4.

**Bien sûr, le salarié a toujours la possibilité d'adhérer à la mutuelle d'entreprise, s'il estime qu'elle est avantageuse pour lui.**

### Édito

#### 2016, sur les chapeaux de roues !

L'offensive est massive contre un droit du travail accusé de tous les maux. Alinéa se fait un devoir de vous alerter. L'allure est effrénée et les changements ne sont pas que simplificateurs. Lois Macron et Rebsamen mais aussi réforme du Code du travail, des branches professionnelles, barémisation des indemnités, ... Alors nous formons des vœux militants pour une année sociale, respectueuse des salariés.



**L'obligation de sécurité** au travail est une obligation de résultat pour l'employeur. La jurisprudence est claire depuis 2002 mais un arrêt récent jette le trouble. Eclairage...



### Vers une obligation moins intense ?

Pour satisfaire une obligation de moyens, l'employeur doit mettre en œuvre tout ce qui est en son pouvoir pour prévenir et éviter de menacer la sécurité du salarié. Avec l'obligation de résultat, c'est la réalisation de cet objectif qui compte. La différence est importante car la responsabilité de l'employeur est engagée, sauf cas de force majeure, si le résultat n'est pas au rendez-vous en dépit de tous les moyens mis en place. **Tout manquement peut alors aller jusqu'à la reconnaissance d'une faute inexcusable.** Depuis 2002, la jurisprudence est constante : l'obligation de sécurité est une obligation de résultat. Cependant, **dans un arrêt du 25 novembre 2015, la Cour de Cassation a considéré que l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité** en démontrant avoir pris toutes les mesures nécessaires pour éviter le risque malgré sa réalisation.

# L'obligation de sécurité de résultat en question ?

## Un contexte très particulier

Un salarié d'Air France est témoin des attentats du 11 septembre 2001 à New York, depuis son hôtel où il effectue une escale. Il reprend ensuite normalement ses fonctions, sans faire état d'un mal-être particulier. En 2006, le salarié est pris d'une crise de



Les juges se sont prononcés sur une demande de dédommagement et non une demande de reconnaissance de la faute inexcusable

panique donnant lieu à un arrêt de travail. Il saisit le juge afin de **demande la condamnation de l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité, faute d'avoir prévu un suivi psychologique suffisant après les attentats.**

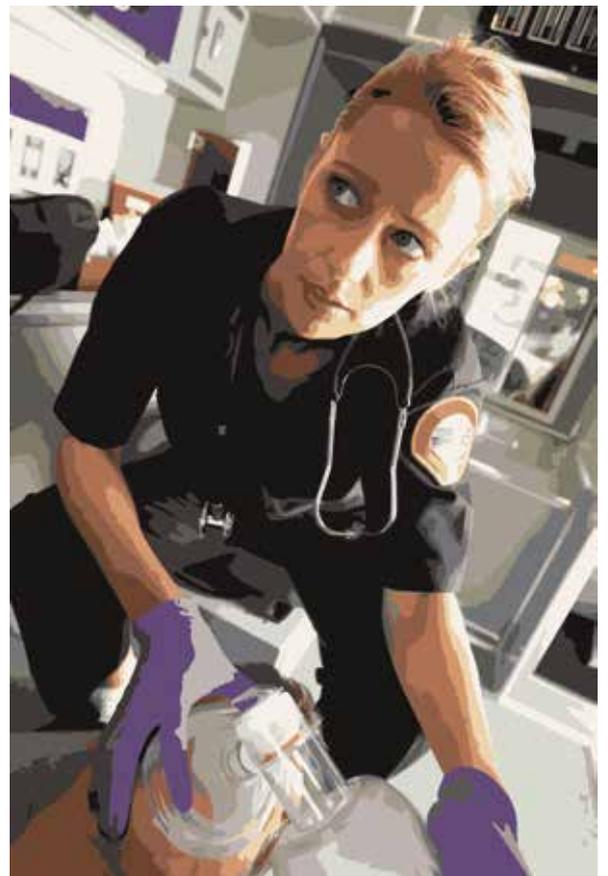
La Haute juridiction va estimer que l'employeur a répondu à ses obligations en assurant à tout équipage une présence médicalisée jour et nuit et en orientant le cas échéant vers des consultations psychiatriques. Ainsi, la Cour pose le principe suivant : « **Ne méconnaît pas l'obligation légale** lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, **l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du Travail** ». Le juge prendrait donc désormais en

considération les mesures accomplies par l'employeur pour déterminer s'il est fautif ou non.

## L'obligation légale demeure

Dans cette affaire, observons que **les juges se sont prononcés sur une demande de dédommagement et non une demande de reconnaissance de la faute inexcusable. L'obligation de sécurité de résultat n'a pas disparu** mais la solution du 25 novembre 2015

permet à l'employeur d'apporter la preuve qu'il a été diligent pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés. Une invitation à mieux prévenir ?



# Vers un patronat mieux représenté ?

## Le dialogue entre patrons aussi passe mal...

Plus facile de pointer du doigt les syndicats de salariés que de s'appliquer à soi-même les réformes qu'on impose ? Comme souvent le Medef est à la traîne quand il s'agit de transformer les engagements en actes. La réforme de la représentativité en 2008 a été imposée aux organisations syndicales de salariés bien que toutes n'y étaient pas favorables. Les employeurs disposaient de plus de temps pour définir leurs règles et lors de la conférence sociale de 2013, une position commune avait été présentée. Aujourd'hui, **la date limite du 15 novembre 2015 est dépassée** et les trois organisations syndicales patronales, **UPA\***, **CGPME\*** et Medef, ne sont toujours **pas d'accord entre-elles sur la manière de mesurer leur représentativité : nombre d'entreprises adhérentes ou nombre de salariés de ces entreprises ?**

La loi serait en faveur des plus petits (CGPME et UPA) mais le Medef fait valoir sa puissance de feu et le poids des grandes entreprises pour exiger une clé de répartition qui lui permettrait de rester majoritaire en sièges dans les instances paritaires. La tendance serait donc au panachage des critères. Le Ministère s'impatiente car cela pèse aussi sur les négociations sociales alors que la convention **Unédic\*** arrive à échéance. Le Medef quant à lui joue la montre : il a déposé une **QPC\*** en décembre au Conseil constitutionnel. Si les patrons entre eux sont incapables de s'entendre, comment les salariés peuvent-ils espérer être écoutés ?

## brèves

### CONGÉ MATERNITÉ

Contrairement aux congés payés, l'arrêt de travail pour maladie qui débute immédiatement après la fin du congé de maternité n'a pas pour effet de suspendre la période de protection relative de quatre semaines et d'en reporter le point de départ à la date de reprise du travail. Précision apportée par la Cour de cassation dans un arrêt du 8 juillet 2015.

### CONVOCATION RÉUNION CHSCT

Le 25 novembre 2015, la Cour de cassation a précisé que l'envoi de la convocation des membres du CHSCT par courriel, au moyen d'une liste de distribution collective, est un mode de transmission tout à fait régulier, en l'absence de formalisme particulier imposé par le Code du travail. L'employeur devra donc veiller, en cas de litige, à conserver les accusés de remise ou de lecture correspondants. Et si votre règlement intérieur du CHSCT imposait une « convocation papier » ?

### EXPERTISE CHSCT ET PÉNIBILITÉ

Dans un arrêt du 25 novembre 2015, la Cour de cassation précise que si l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité entre dans le champ des missions légales du CHSCT, cela ne lui confère pas un droit général à l'expertise. Seule l'identification éventuelle d'un risque grave lui permettra de mandater un expert, aux frais de l'entreprise, afin de l'assister dans cette mission. Les juges ont également tenu compte du fait que le bilan hygiène et sécurité de l'année ne faisait état d'aucune situation de danger grave. De l'intérêt de tracer pour prévenir...



# NOMBRE D'ÉLUS, HEURES DE DÉLÉGATION

## CE QUE LA LOI REBSAMEN CHANGE !

Attendus depuis la publication de la loi cet été, deux avant-projets de décrets, initialement prévus en novembre, ont été transmis aux partenaires sociaux, le 29 décembre dernier. Pas de quoi sourire...

### Qui est concerné ?

Nous n'avons cessé de souligner combien les changements apportés par la loi Rebsamen d'août 2015 bouleversent l'organisation, le fonctionnement et l'exercice des représentants du personnel. Pourtant, la communication orchestrée vise à présenter les modifications comme mineures alors que sur le fond, c'est une vraie révolution. Les élus du CE et les membres du CHSCT ne vont s'en rendre compte que progressivement. En effet, **même si quelques employeurs avertis ont déjà espacé les réunions pour ne convoquer que tous les deux mois ou souhaité goûter à la réunion commune CE et CHSCT, plusieurs dispositions sont soumises à des décrets d'application.** Ainsi s'agissant du nombre de délégués de la nouvelle Délégation Unique du Personnel ou « DUP\* Rebsamen » qui se substituera

à la « DUP Balladur » de 1993 ou sera mise en place dans les entreprises dont l'effectif y autorise l'employeur.

**Les avant-projets de décrets du 29 décembre dernier concernent la nouvelle Délégation Unique du Personnel** possible dans les entreprises de moins de 300 salariés **mais aussi les futures instances communes regroupant tout ou partie des Instances Représentatives du Personnel** dans les entreprises de plus de 300 salariés. Ces textes précisent donc le nombre de représentants et le nombre d'heures de délégation de ces instances nouvelles

### Un nombre de mandats revu à la baisse...

Au prétexte d'un dialogue social plus efficace mais surtout d'une volonté de simplification affirmée, la loi Rebsamen du 17 août 2015 a étendu le champ d'application de la DUP aux entreprises de moins de 300 salariés contre 200 précédemment et élargi son périmètre en y intégrant systématiquement le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Au-delà de ce seuil, elle invite les entreprises à négocier un accord collectif majoritaire pour regrouper CE, DP et CHSCT au sein d'une instance commune.

Pour mémoire, préalablement à la loi une négociation interprofessionnelle a échoué notamment en raison de la volonté farouche du Medef de voir disparaître le CHSCT. Le projet de loi Rebsamen évacuait la présence des suppléants aux réunions du CE, par souci d'économies et pour limiter le nombre de participants ce que nos parlementaires n'ont pas accepté. Au final, **la publicité de la loi Rebsamen s'est faite sur l'affirmation que les moyens et les attributions des représentants du personnel n'étaient pas entamés mais mieux distribués.** A l'appui de cette communication, l'étude d'impact préalable du projet de loi indiquait les évolutions en termes de nombre de mandats et de distribution des volumes d'heures de délégation. Nous observions déjà, dans la plupart des situations et particulièrement sur la tranche nouvelle de 200 à 300 salariés, que la réunion des instances n'augmentait pas le nombre de représentants mais surtout que les heures de délégation diminuaient, soi-disant

Effectif	DUP Balladur		DUP Rebsamen	Avant/Après
	CE + DP	CHSCT *	CE + DP + CHSCT	
de 50 à 74 salariés	3 + 3	3	4 + 4	perte d'1 élu au global (diminution de 2 élus titulaires et augmentation d'1 élu suppléant*)
de 75 à 99 salariés	4 + 4	3	5 + 5	
de 100 à 124 salariés	5 + 5	3	6 + 6	
de 125 à 149 salariés	6 + 6	3	7 + 7	
de 150 à 174 salariés	7 + 7	3	8 + 8	
de 175 à 199 salariés	8 + 8	3	9 + 9	
	CE	DP	CHSCT *	
de 200 à 249 salariés	5 + 5	6 + 6	4	11 + 11
de 250 à 299 salariés	5 + 5	7 + 7	4	12 + 12

\* sur la base que les élus du CHSCT sont considérés comme des élus titulaires

Effectif	Instance commune	
	3 IRP	2 IRP
de 125 à 149 salariés	6 + 6	3
de 150 à 174 salariés	7 + 7	3
de 175 à 199 salariés	8 + 8	3

« compensées » par une possibilité de mutualisation.

**Plus loin que le projet de loi, le décret réduit encore le poids de la représentation du personnel.** Le nombre de représentants élus a en effet été revu à la baisse pour les entreprises de 50 à 199 salariés qui perdent un élu titulaire et un élu suppléant tout en réunissant

3 instances en une seul ! L'objectif n'est on ne peut plus clair : il y a quelques mois, il fallait vanter le succès des DUP mais aujourd'hui la concentration est avant tout une cure d'amaigrissement. Moins de mandats pour plus de compétitivité avance le patronat et le législateur suit. Evidemment, le décret ne corrige pas la saignée pour l'instance demain unique des entreprises de 200 à 299 salariés qui perdent plusieurs mandats de représentation. S'il est vrai que l'intégration du CHSCT dans la DUP Rebsamen crée une difficulté pour établir une comparaison avant/après en nombre de représentants et droits de vote (le CHSCT ne connaît pas légalement de suppléants), globalement, **l'avant-projet de décret ne favorise pas les IRP en réduisant les moyens humains pour effectuer des missions de plus en plus larges et complexes (voir tableau p. 4)**. Le développement du dialogue social pourrait passer par une plus large invitation des salariés à s'impliquer dans la vie collective de l'entreprise par le biais des instances mais cessons de rêver !

## ... mais des heures de délégation mutualisables

Pour compenser la baisse du nombre de représentants par rapport à l'étude d'impact d'avant l'été 2015, les avant-projets de décret prévoient une augmentation du nombre d'heures de délégation pour les membres élus de la DUP ou de l'instance regroupée. **Nuance importante, cette augmentation de 2 à 6 heures n'est pas à comparer à l'existant mais à l'étude d'impact qui les réduisait !**

Ainsi, par effet ricochet, nous constatons une baisse de nombre d'heures de délégation par élu et une **hausse du volume au global**. Sans doute faut-il voir ici la raison de la consécration de l'annualisation et de la mutualisation des heures de délégation entre les élus par la loi Rebsamen (voir tableaux ci-contre). Cet affichage est néanmoins à relativiser : des instances séparées avec des mandats distincts offrent un crédit bien supérieur.

Dans une entreprise de 70 salariés qui ne serait pas en DUP, le mandat DP permet 15h, le mandat CHSCT 2h et le mandat CE 20h soit un total de 37 heures mensuelles. En DUP ancienne formule le mandat DUP fournit 20h au lieu de 35 et celui du CHSCT restant distinct 2h soit 22h. **Avec la DUP Rebsamen, le total est de 18h soit moitié moins de ce qu'il était 30 ans plus tôt.**

## Et une mutualisation plutôt souhaitée

Les heures de délégation ont toujours eu un **caractère individuel et mensuel**. Ainsi, même si la pratique différait

en bien des entreprises, **la loi ne permettait pas une mise en commun** entre élus titulaires ou entre titulaires et suppléants, au regret de nombreux élus « solidaires » qui partageaient leurs heures de délégation. La Cour de cassation a, à plusieurs reprises, jugé illicite des accords autorisant une utilisation globale des heures de délégation et n'ayant donc pas de force obligatoire. **Une seule exception existait, celle des élus des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**, à qui, le législateur, par l'article L. 4614-5 du Code du travail, autorisait une répartition entre eux du temps dont ils disposaient par simple information de l'employeur.

**Avec la nouvelle délégation unique du personnel, la loi Rebsamen autorise l'utilisation des heures de délégation entre titulaires et suppléants pour le CE et les DP et consacre le « pot commun » à l'instar du CHSCT.** Le nouvel article L. 2326-6 du Code du travail prévoit désormais la possibilité pour les élus titulaires de la DUP de mettre en commun leurs heures de délégation pour les répartir entre eux et avec les suppléants. Mais attention, une limite est néanmoins fixée. Un membre ne peut disposer au cours d'un mois de plus de 1,5 fois le crédit d'un titulaire soit pas plus de 30 heures (voir tableaux ci-dessous). **Autre frein, les avant-projets de décrets précisent que l'employeur doit être informé par un document écrit** indiquant l'identité des représentants du personnel concernés et le nombre d'heures mutualisées, **dans un délai de prévenance d'un mois**. Ce délai de prévenance est à l'évidence une limite supplémentaire à la mutualisation du crédit d'heures.

Si la mutualisation présente l'intérêt de permettre aux suppléants d'exercer dans de meilleures conditions leur mandat, la loi Rebsamen est allée plus loin en

Effectif	DUP Balladur		DUP Rebsamen	Avant/Après	
	CE + DP	CHSCT *	CE + DP + CHSCT		
de 50 à 74 salariés	20h par titulaire	2h par élu	18h par titulaire	- 4h par titulaire	
	60h au global	6h au global	72h au global	+ 6h au global	
de 75 à 99 salariés	20h par titulaire	2h par élu	19h par titulaire	- 3h par titulaire	
	80h au global	6h au global	95h au global	+ 9h au global	
de 100 à 124 salariés	20h par titulaire	5h par élu	21h par titulaire	- 4h par titulaire	
	100h au global	15h au global	126h au global	+ 11h au global	
de 125 à 149 salariés	20h par titulaire	5h par élu	21h par titulaire	- 4h par titulaire	
	120h au global	15h au global	147h au global	+ 12h au global	
de 150 à 174 salariés	20h par titulaire	5h par élu	21h par titulaire	- 4h par titulaire	
	140h au global	15h au global	168h au global	+ 13h au global	
de 175 à 199 salariés	20h par titulaire	5h par élu	21h par titulaire	- 4h par titulaire	
	160 au global	15h au global	189h au global	+ 14h au global	
	<b>CE</b>	<b>DP</b>	<b>CHSCT *</b>		
de 200 à 249 salariés	20 heures	15h par élu	5h par élu	21h par titulaire	- 19h par titulaire
	190h au global		20h au global	231h au global	+ 21h au global
de 250 à 299 salariés	20 heures	15h par élu	5h par élu	21h par titulaire	- 19h par titulaire
	205h au global		20h au global	252h au global	+ 27h au global

\* sur la base que les élus du CHSCT sont considérés comme des élus titulaires

Effectif	Instance commune	
	3 IRP	2 IRP
- de 300 salariés	au moins 16 h / mois	au moins 12 h / mois
de 300 à 999 salariés		
à partir de 1000 salariés		

prévoyant le cumul des heures de délégation pour un élu titulaire. Un représentant du personnel ne pouvait donc pas reporter d'un mois sur l'autre les heures de délégation non utilisées. Mais **le nouvel article L. 2326-6 du Code du travail issu de la loi Rebsamen autorise un élu à moduler sur 12 mois son crédit d'heures**. Au-delà de l'anticipation dont les élus devront faire preuve sur les sujets ou événements qui nécessiteront un dépassement de leur crédit d'heures mensuel, le cumul pourrait également avoir pour effet de réduire les cas de dépassement de crédit d'heures pour circonstances exceptionnelles. La loi ne dit rien sur le sujet mais ce peut être un effet collatéral. En effet, le dépassement pour circonstances exceptionnelles est autorisé après que l'élu ait épuisé son crédit d'heures normal. La tentation

de l'employeur, avant d'accorder un dépassement du crédit d'heures, sera donc d'inciter l'élu à cumuler son crédit d'heures et de remettre à plus tard la question d'un crédit d'heures supplémentaire pour circonstances exceptionnelles. L'élu pourrait donc se retrouver sur les derniers mois de l'année avec moins d'heures de délégation. Gare aux élus trop « gourmands » ou « consommateurs » d'heures de délégation.

## Et le dialogue social dans tout cela ?

En définitive, au-delà du resserrement des avant-projets de décrets par rapport à l'étude d'impact présentée par le gouvernement, soulignons les limites et contraintes d'utilisation des heures de délégation qui compliqueront en pratique les assouplissements introduits (annualisation et mutualisation) alors que la corrélation entre la diminution du nombre de représentants élus et l'augmentation du nombre d'heures de délégation l'incitent et selon nous l'imposeront. Le débat est encore ouvert pour quelques jours puisque ces textes peuvent évoluer en fonction des réactions des partenaires sociaux lors de la consultation de la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNCC) du 14 janvier 2016. Ensuite, les projets de décrets devraient être soumis au Conseil d'État en février prochain.

A suivre...



## Lexique

**ACS** : Aide à la complémentaire santé

**CMU-C** : Couverture maladie universelle complémentaires

**CDD** : Contrat à durée déterminée

**CGPME** : Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises

**JO** : Journal Officiel

**QPC** : Question Préjudicielle de Constitutionnalité

**Unédic** : Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

**UPA** : Union Professionnelle Artisanale

Compte personnel d'activité, nouvelle convention d'assurance chômage et la définition de l'encadrement : trois sujets confiés à la négociation interprofessionnelle en ce début d'année.



# Parlera-t-on social en 2016 ?

Trois sujets sont confiés aux partenaires sociaux au plus haut niveau. Avec le **compte personnel d'activité** (CPA), l'objectif est toujours de favoriser les transitions professionnelles voire d'organiser la transférabilité de droits sociaux en cas de changement d'employeur pour un lancement dès 2017.

**L'assurance chômage est un sujet sensible** : il s'agit de corriger les éléments de la convention actuelle qui ont été disqualifiés par le Conseil d'Etat le 5 octobre dernier, notamment sur les modalités de calcul du différé d'indemnisation mais aussi de définir le nouveau régime qui s'appliquerait à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016 dans un contexte de déficit récurrent. Le patronat prônait, lors de la précédente négociation, un niveau d'indemnisation inversement proportionnel au niveau de chômage ce qui avait provoqué de vives réactions des organisations syndicales dans une période où le nombre de demandeurs d'emploi ne faiblit pas, s'élève durablement et que les temps de retour à l'emploi s'allongent.

Enfin une **négociation sur l'évolution de l'encadrement** est à l'ordre du jour. Elle avait été annoncée à l'occasion de l'accord sur les retraites complémentaires du 30 octobre 2015. Cette négociation visera à mieux définir au niveau national les critères caractérisant la population cadre (au sens technique comme managérial).

**Mais ce n'est pas tout puisque la réforme du Code du travail se prépare activement** : un comité mobilisé par le Ministère du travail et présidé par Robert Badinter a planché pour laisser un grand espace à la fixation de règles par la négociation, prioritairement au niveau de l'entreprise. Il faut s'attendre à une nouvelle architecture dont partirait la réécriture du code du travail avec en arrière-plan le très sensible sujet de l'articulation des normes conventionnelles avec les dispositions des contrats de travail individuels, point qui figurait parmi les propositions du rapport Combexelle.

En parallèle, un autre travail mené cette fois ci par le professeur Cesaro recherche les voies d'une facilitation pour la révision des accords. **Des voix poussent pour que les accords collectifs soient sur certains sujets limités dans le temps.**

**La condamnation de 8 salariés** licenciés par Goodyear à 24 mois de prison dont 9 ferme est une sanction très lourde qui ne connaît guère de précédent s'agissant d'un litige à l'occasion des relations de travail.

humeur

**Du point de vue du droit, la séquestration est une infraction de droit commun.**

La sanction dépend de sa durée: plus de 7 jours, c'est un crime passible d'au plus 20 ans de réclusion et moins de 7 jours c'est un délit pouvant conduire à 5 ans de prison. Ici, deux dirigeants ont été retenus

30 heures.

**Si la loi ne distingue donc pas le contexte exceptionnel** (7 ans de luttes et souffrances pour les salariés d'Amiens Nord) dans lequel l'infraction a été commise, **la sévérité du jugement est extrême.** Les cadres séquestrés et l'entreprise avaient retiré leur plainte mais le parquet a souhaité poursuivre. Pour l'exemple ? Quel exemple ? Celui qui consacre l'échec d'un dialogue social amorcé en 2007 mais rapidement biaisé par les exigences d'un groupe qui a contribué à la radicalisation des postures ?

Comme pour les « Conti », **le conflit des Goodyear illustre les dégâts d'une mise en concurrence malsaine des salariés dans le cadre d'une économie mondialisée.** Il ne s'agit pas d'absoudre tous les débordements mais de comprendre ce que l'absence de dialogue produit. A l'évidence, les excès des salariés ont été communicatifs : puisse la Cour d'Appel prendre la mesure de la détresse sociale vécue par les salariés à quelques jours de la confirmation de la fermeture de leur usine.

# enjeux & débats

## Ancienneté et ASC : l'Urssaf confirme !

Une réponse ministérielle (n°43931) publiée au **JO\*** de l'Assemblée Nationale du 6 mai 2014 a jeté le trouble : les CE prenant en compte l'ancienneté des salariés pour attribuer leurs prestations sont passibles d'un redressement Urssaf. Dans le même temps, **la promesse était lancée d'une circulaire qui clarifierait** et proposerait un mode d'emploi. Dans l'attente, la prudence a conduit des comités à ne plus utiliser ce critère, d'autres à croiser les doigts pour échapper à la sanction.

Plus de 18 mois plus tard, aucun texte n'a vu le jour mais l'URSSAF fait savoir sur son site que **la condition d'ancienneté n'est pas considérée comme discriminatoire.** En clair, elle ne fait pas perdre le bénéfice des tolérances pour l'exonération de charges. Voilà enfin, espérons-le, ce débat clos !

**D'accord mais quelle peut être la durée de cette condition d'ancienneté ?** Le fixer à plusieurs années de présence revient à exclure bon nombre de salariés et réintroduit la question. Plusieurs repères sont à considérer. Le 1er est juridique : depuis la loi « Cherpion », les étudiants sous convention de stage bénéficient des prestations du CE dans les mêmes conditions que les salariés mais le stagiaire ne peut rester plus de 6 mois sous ce statut. Aller au-delà serait discriminatoire. **6 mois sont une limite à ne pas franchir.**

Un second critère, économique, vous guide pour le budget prévisionnel car votre dotation n'est pas extensible. En revanche, vous pouvez moduler selon l'activité : certaines n'appellent pas de contribution du CE (simples rabais) ou représentent une participation modique (tickets cinéma) et **permettent d'ouvrir des activités à moins de 6 mois voire au 1<sup>er</sup> jour.** Enfin, il est un dernier point à ne pas négliger : une bonne gestion des ASC est un atout pour les élections professionnelles et le protocole électoral peut prévoir une condition d'ancienneté de 3 mois maximum. Ne convient-il pas d'éviter que l'électeur ne bénéficie pas du CE en raison d'une condition d'ancienneté de 4 mois !



## L'ordre du jour

L'information économique, juridique et sociale

**Rédaction :**  
Ronan Darchen  
**Rédacteurs :**  
Angélique Quiriau, Gaëlle Rageul  
et Grégory Sand  
**Maquette, réalisation :**  
Scop In Studio 4 : 01 48 58 77 75  
Philem Despinye, Jacques Aspert

**Nous contacter ?**

ALINEA

Tél. 01 48 13 17 72 - Fax 01 48 13 17 73  
[www.lesdroitsduCE.com](http://www.lesdroitsduCE.com)  
[www.lesdroitsduCHSCT.com](http://www.lesdroitsduCHSCT.com)