



Sommaire

1. Éditorial
2. Une réunion du Groupe Ressources Humaines
3. Actualités juridiques

Editorial

Les événements dramatiques qui ont marqué l'année 2015 ne manquent pas de questionner le fait religieux dans les entreprises de notre secteur comme dans l'ensemble du monde du travail. Le SNALESS rappelle son attachement indéfectible aux principes humanistes de liberté, d'égalité, de fraternité et de de laïcité, ciment du respect des valeurs républicaines qui nous réunissent.

En ces temps difficiles, les employeurs attachés à ces principes exigent de leurs salariés une attitude respectueuse de la laïcité inscrite dans la constitution et dans la loi et leur rappellent le rôle éducatif et exemplaire qu'ils ont à tenir à ce propos auprès des personnes accompagnées.

Pour soutenir les adhérents dans leurs responsabilités d'employeurs laïques, il apparaît nécessaire d'assurer une meilleure diffusion des éléments de droit du travail en la matière et de proposer des outils adaptés pour que puisse être appliqué et respecté dans les établissements et services le principe de laïcité auxquels ils sont attachés. A cet effet le groupe RH qui réunit autour de juristes des représentants qualifiés des adhérents ainsi que des administrateurs prépare les documents pratiques sur lesquels vous pourrez vous appuyer.

Au nom des principes humanistes qui nous animent, le conseil d'administration du SNALESS vous remercie de votre engagement à ses côtés pour continuer à défendre la liberté et l'esprit de fraternité que permet la spécificité laïque de notre pays.

Avec l'expression de mes vœux pour que l'année qui commence soit pour tous une année de paix et de liberté !

Le Président
Jean-Daniel PANNETIER

Une réunion du groupe ressources humaines

Cette réflexion fait suite aux travaux de l'assemblée générale du SNALESS, en juin dernier. Elle vise à fournir au conseil d'administration un document de référence à proposer à la prochaine assemblée générale. Le groupe bénéficiera de l'éclairage de deux personnalités ayant écrit sur le thème de la laïcité :

- Charles COMTE, de la Ligue de l'enseignement
- Anne BALTAZAR, Présidente de l'AGEFIPH

Trois questions émergent :

- Dans quel environnement réglementaire et législatif se pose la question de la laïcité dans notre secteur. Certaines notions méritent des éclairages : la délégation de service public, la mission de service public, la mission d'intérêt public. Plus généralement, que dit le code du travail ?
- Pour mettre en œuvre nos exigences laïques, on doit arriver sur cette question à une cohérence suffisante entre les différents documents de gestion du personnel.
- Un travail pédagogique vis-à-vis des salariés est indispensable, il intervient à toutes les étapes de la relation employeur salarié, dès la procédure d'accueil.

Le groupe conseille de mettre en cohérence les différents documents institutionnels au regard de la laïcité : projet associatif, projet d'établissement ou service, règlement intérieur, règlement de fonctionnement, contrats de travail. Il proposera aux adhérents des trames de règlement intérieur et de contrat de travail qui prennent en compte la prévention des problèmes liés au respect de la laïcité.

Les fiches techniques « FORMATION » après l'accord de branche du 7 mai 2015 :

Un classeur formation réunissant les outils à disposition des employeurs est constitué ; 6 fiches ont déjà été réalisées :

- Le financement de la formation ;
- Le plan de formation ;

Le compte personnel de formation

La validation des acquis de l'expérience

Le contrat de professionnalisation ;

- la période de professionnalisation

2 fiches supplémentaires compléteront le classeur :

- Le congé individuel de formation ;
- Le calendrier opérationnel

**Ces fiches sont à votre disposition
rubrique documentation**

*Le groupe ressources humaines réunit régulièrement, des administrateurs du SNALESS,
des juristes et des professionnels des associations adhérentes*

Le dossier « négociations collectives » :

Le dossier complet est en ligne sur le site ; l'ensemble des modifications apportées par la loi Rebsamen ont été prises en compte :

- Liste des fiches

La fiche procédure est en cours de rédaction : elle constituera un guide à destination des employeurs pour le pilotage des négociations collectives.

Les relations du travail : quatre nouvelles fiches : les nouveaux droits des IRP, l'information consultation du CE, le délit d'entrave, la délégation unique du personnel

Une dernière fiche est proposée sur la subrogation.

Les premiers enseignements de la Conférence Sociale :

Principales annonces :

- Le compte personnel d'activité : mise en œuvre en janvier 2017 après négociations : il vise à garantir à tout travailleur, du privé, du public, salarié, indépendant, chômeur l'accès à ses droits sociaux destinés à sécuriser ses transitions professionnelles. Le CPA sera abondé pour que les jeunes puissent avoir accès à un niveau de qualification.
- Réexamen des conditions d'ancienneté (CIF, congé parental), extension et portabilité du CET.
- Relance de l'apprentissage
- La réforme du droit du travail :
 - Donner plus de place à la négociation dans 4 domaines : l'emploi, les salaires, le temps de travail, l'organisation du travail (début 2016) ;
 - Reconstruire le code du travail sans toucher à la durée du travail, au contrat de travail, au salaire minimum, en 3 domaines : ce qui relève de la loi, ce qui se négocie, ce qui s'applique en l'absence d'accord. (travail législatif sur 4 ans) ;
- Le chômage : une nouvelle négociation avec l'UNEDIC
 - Garantie de loyer (sous quelle forme ?) pour les moins de 30 ans, les demandeurs d'emploi, les salariés précaires (janvier 2016)
 - 150000 formations prioritaires pour les demandeurs d'emploi longue durée qui verront leur CPF abondé au-delà de 100 h.
 - De nouveaux moyens aux syndicats : reprise de l'idée du chèque syndical
- La transition numérique et énergétique

Rejoignez le groupe ressources humaines

Contribuez à nos réflexions,

Apportez votre compétence

LOIS, DÉCRETS, CIRCULAIRES

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL : RAPPORT BADINTER

Le rapport Badinter, remis le 25 janvier 2016 à la ministre du Travail, retient 61 principes essentiels du droit du travail. Ces principes sont classés au sein de huit catégories...

PMSS ET SMIC HORAIRE BRUT POUR 2016

Le plafond de la sécurité sociale est porté à 3 218 € par mois du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016, soit une revalorisation de 1,5%. Le Smic horaire brut sera revalorisé de 0,6% au 1^{er} janvier 2016, porté ainsi à 9,67 €. Il atteindra 1 466,62 € (calculé sur la base 35 heures X 52/12).

CHARGES SOCIALES ET FISCALES SUR SALAIRES

Vous trouverez sur le site des URSSAF l'évolution pour 2016 des charges sociales et fiscales sur salaires : plafond de la sécurité sociale, CSG et CRDS, cotisations de sécurité sociale, cotisations accidents du travail et maladies professionnelles, contribution FNAL...

FRAIS PROFESSIONNELS 2016 / FORFAITS AVANTAGES EN NATURE 2016

Le 5 janvier 2016, les barèmes des frais professionnels ainsi que les nouveaux barèmes des avantages en nature applicables en 2016 ont été publiés sur le site des URSSAF...

MODIFICATION DU DISPOSITIF « ZÉRO CHARGE »

Le pacte de responsabilité et de solidarité prévoyait un dispositif « zéro cotisation Urssaf » (ou réduction Fillon renforcée) au niveau du SMIC au 1^{er} janvier 2015. Au 1^{er} janvier 2016, il est nécessaire de tenir compte de l'évolution du taux de la cotisation d'assurance vieillesse. A compter du 1^{er} janvier 2016, le décret n° 2014-1688 du 29 décembre 2014 relève les taux maximaux de la réduction (au niveau du SMIC) de 0,1 point...

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET CONTRIBUTIONS PATRONALES

La DSS a apporté des précisions, au sein d'un questions-réponses diffusé par l'ACOSS le 29 décembre 2015, sur le

régime social des contributions patronales finançant des prestations complémentaires de frais de santé...

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET DISPENSE D'ADHÉSION

Le décret du 30 décembre 2015 n° 2015-1883 fixe la liste des catégories de salariés pouvant être dispensés de plein droit, sur simple demande de leur part, d'adhérer à la couverture collective obligatoire « frais de santé »...

RESCRIT SOCIAL

L'article L. 243-6 CSS liste les thèmes qui soulèvent des difficultés d'application et sur lesquels il est possible d'obtenir une décision explicite de l'Urssaf. Une Ordonnance du 10 décembre 2015 n° 2015-1628 élargit le champ d'application de cette procédure...

CRITÈRES DE LA QUALITÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), dans un questions-réponses, apporte des précisions sur la qualité des actions de formations...

FORMATION ET CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Un décret du 23 décembre 2015 n° 2015-1749, publié au JO de 26 décembre 2015, en vigueur au 1^{er} janvier 2016, fixe les modalités de participation des OPCA et des entreprises au financement des formations prévues dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle...

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Un décret n° 2015-1887 du 30 décembre 2015 et un arrêté du 28 décembre 2015 (JO du 31 décembre 2015) apportent des précisions sur le congé de formation syndicale...

SIMPLIFICATION DU COMPTE PÉNIBILITÉ

Les décrets relatifs à la simplification du compte personnel de formation (annoncée par la loi sur le dialogue social du 17 août 2015) sont enfin publiés au JO du 31 décembre 2015. Ils sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2016...

• JURISPRUDENCE

USAGERS D'ESAT ET CONGÉS PAYÉS

Cass. soc., 16 déc. 2015, n°11-22.376
Avant la loi Handicap de 2005, les personnes handicapées admises en CAT ne bénéficiaient pas de droit à congés. Depuis un décret d'application, ces personnes bénéficient d'un droit à congé annuel de 30 jours ouvrables, soit une durée identique à celle prévue par le Code du travail. Toutefois, ce décret ne prévoit pas d'indemnité compensatrice de congés payés pour les usagers d'ESAT. La Cour de cassation a décidé que...

LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ PROTÉGÉ

Cass. soc., 6 janv. 2016, n°14-12.717
La Cour de cassation précise les modalités de licenciement d'un salarié protégé. L'employeur demande l'autorisation administrative de licencier un salarié dont la protection expirait en août (soit 6 mois après l'expiration de son mandat). L'inspecteur du travail refuse d'autoriser le licenciement, mais rend sa décision de refus après...

ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT

CE, 30 déc. 2015, n° 384290
Le Conseil d'Etat précise que la convocation à l'entretien préalable au licenciement doit être écrite. Il n'est pas possible de convoquer un salarié oralement. Les conséquences...

**POUR CONSULTER LA SUITE
DE CES ARTICLES, N'HESITEZ
PAS À VOUS CONNECTER SUR
LE SITE DU SNALESS :**
WWW.SNALESS.ORG

CONTACT :
ANN-LOUP DEROEUX