

Bulletin Social des étudiants du Master IIPGRDS

(Prévention et Gestion des Risques en Droit Social)

MARS
2015

Bulletin
N°6

SOMMAIRE

Article n°1 : *Affaire baby-loup : l'admission de la restriction à la liberté religieuse.....2*

Article n°2 : *Préjudice d'anxiété : le combat des « gueules noires »..... 3*

Article n°3 : *Les détenus : des travailleurs sans contrat de travail... Une absurde dérogation !..... 4*

Article n°4 : *« Le travail éloigne de nous trois grands maux : l'ennui, le vice et le besoin ». Voltaire.....5*

Article n°5 : *L'égalité homme-femme : la réforme du 4 août 2014, une réforme prometteuse pourvue qu'elle soit "réellement" mise en place.....6*

Article n°6 : *Actualités de la protection sociale du salarié en matière de couverture maladie complémentaire et les prérogatives de l'employeur.....7*

Master Prévention et Gestion des Risques en Droit Social : quelle différence avec un Master de Droit Social ?

Ce master couvre les principaux champs théoriques du droit social au sens large, dans une optique pratique et responsable. Unique en France, car basé sur la prévention des risques juridiques, cette spécialité s'inscrit dans l'évolution jurisprudentielle de la Cour de cassation tendant à mettre à la charge des employeurs un nombre toujours plus important d'obligations.

A ce titre, il a pour mission de fournir, aux entreprises, des juristes de haut niveau capables de prévenir les risques liés à la relation de travail afin d'éviter tout contentieux. De plus, ces derniers seront capables de faire une application effective du droit du travail permettant la pérennité d'une entreprise ainsi que l'adoption d'une démarche responsable vis-à-vis des salariés.

Ce master ne se contente pas de former des juristes capables d'appliquer le droit social mais il ambitionne de former des juristes capables en amont de prévenir d'éventuels contentieux judiciaires.

Contentieux, qui le plus souvent, laissent une mauvaise image de l'entreprise.



Les articles ci-dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335-3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II, et sous leur responsabilité.

Affaire baby-loup : l'admission de la restriction à la liberté religieuse

Dans son arrêt du 25 juin 2014, l'Assemblée Plénière a confirmé le licenciement pour faute grave d'une salariée de la crèche Baby Loup qui refusait d'ôter son voile sur son lieu de travail. Cette association n'a pas été reconnue comme une entreprise de conviction en mesure d'imposer la neutralité de ses salariés. Cependant, les restrictions à la liberté d'exercer sa religion mentionnées dans son règlement intérieur, étaient justifiées par les tâches accomplies au sein de la crèche selon les juges.

Ainsi les employeurs qui envisagent de restreindre la liberté religieuse de leurs salariés le pourront à condition que leur règlement intérieur satisfasse à des conditions qui seront appréciées in concreto par les juges.

Cette restriction devra d'abord être justifiée par la nature de la tâche à accomplir. Une entreprise comme le groupe Paprec, qui décide d'interdire le port de tous signes religieux ostentatoires chez ses salariés par le biais d'une « charte laïque », pourrait donc s'exposer à des sanctions.

Cette restriction devra ensuite être précise ou proportionnée au but recherché.

Dans le cas d'espèce, il a été jugé, conformément aux articles L1121-1 et L1323-3 du Code du travail, que la petite taille et le fonctionnement de l'association rendait suffisamment précise la restriction apportée à la liberté de manifester ses convictions religieuses, liberté d'ailleurs protégée par l'article 9 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme.

Quid de l'article L1133-1 du Code du travail ? L'assemblée plénière ne semble pas exiger que les restrictions à la liberté du salarié de manifester sa religion répondent à une exigence professionnelle et déterminante.

Il s'agit d'un arrêt très critiqué, notamment quant à la méthode d'appréciation concrète pour laquelle a opté l'assemblée plénière.

En effet, les juges ont estimé que les 18 salariés étaient susceptibles d'être en relation directe avec les enfants et leurs parents. Ils ont ainsi constaté que la limitation édictée par le règlement intérieur ne présentait pas un caractère général et qu'elle était suffisamment précise, justifiée par la nature des tâches accomplies par les salariés de l'association et proportionnée au but recherché. Cet argument fait débat.

Certains se demandent notamment en quoi le simple contact d'une salariée portant le voile islamique avec des enfants ou leurs parents présenterait un risque ou un trouble au point de justifier une interdiction.

D'autres auteurs contestent le caractère insuffisamment limité de la restriction ; cette dernière concerne l'ensemble des salariés susceptibles de se retrouver en contact avec les enfants à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. Cette disposition du règlement intérieur couvre donc de façon générale et absolue tout l'espace et le temps de travail des salariés.

Cependant il ne s'agit pas d'un arrêt de principe et la Cour pourrait affirmer dans d'autres cas d'espèce que telle ou telle autre restriction seraient injustifiées ou disproportionnées.

Quoi qu'il en soit, il se pourrait que cette décision soit en contradiction avec l'arrêt Eweida (CEDH 15 janvier 2013). Dans cette affaire l'interdiction faite par British Airways à une salariée de porter une petite croix chrétienne a été considérée comme une atteinte à la liberté de religion et a été condamnée par la Cour européenne des Droits de l'Homme.

LE SQUER Lina.

Préjudice d'anxiété : le combat des « gueules noires »

Le préjudice d'anxiété, reconnu et défini par l'arrêt de la Chambre sociale du 11 mai 2010 (pourvoi n° 09-42241) comme étant : « une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie » a été largement médiatisé via les nombreuses affaires concernant l'amiante.

On croyait ces débats entérinés et pourtant la question de la reconnaissance de ce préjudice vient d'être soulevée par les mineurs de l'Est. Les mineurs de fer et de charbon pourront-ils obtenir la reconnaissance d'un tel préjudice à l'instar des salariés victimes de l'amiante? La justice a déjà commencé à trancher pour le fer et est en attente pour le charbon.

En l'espèce, des anciens mineurs ont attaqué en justice l'ancien exploitant de la Société Lormines (mines de fer) en invoquant le préjudice d'anxiété. Le conseil des prud'hommes de Longwy (Meurthe et Moselle) a donc rendu sa décision le 6 février 2015 et reconnaît le préjudice pour dix des anciens mineurs. Selon le conseil, suite aux inhalations de poussières et de produits nocifs pour la santé, il existe un réel préjudice ce qui l'a conduit à condamner l'ancien exploitant de la mine de fer à 4500 euros d'amende par mineur alors même que leur avocat demandait pour chaque mineurs 15000 euros au titre du préjudice d'anxiété et 15000 euros pour le bouleversement des conditions d'existence.

Pour François Doto, responsable de la CFDT mineurs: « *C'est un moment historique, c'est la première fois que des mineurs font condamner les anciens exploitants, je devrais dire exploiters, pour les avoir exposés à des produits cancérigènes* ». Il s'agit, certes, d'une première victoire pour les mineurs mais rien n'est encore joué. L'appel et même un pourvoi en cassation peut être envisagé. De plus, rien ne certifie que les juges d'appel et les juges de droit suivront cette décision.

Leur avocat, Maître Jean-Paul Teissonnière précise d'ailleurs que : « *le préjudice d'anxiété était jusqu'ici cantonné à l'amiante. Ce jugement ouvre des perspectives pour d'autres catégories ouvrières exposées à des risques importants* ».

Par ailleurs, les mineurs de charbon de « Charbonnages de France » (EPIC), n'ont quant à eux obtenu aucune décision. A Forbach le 13 février 2015, le conseil des prud'hommes devait se prononcer sur 55 des 770 dossiers. Contre toute attente, le Président de l'audience a décidé de mettre le jugement en délibéré le 13 mai 2015 : longue attente pour des mineurs qui ont déjà vu des anciens collègues « tombés » malades voir décédés depuis le début de la procédure...

Notons que parallèlement à cette procédure les salariés se présenteront aussi devant le Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale pour la reconnaissance de leur maladie.

Dans cette affaire, Maître Teissonnière (qui défend aussi les mineurs de charbon), estime que « Charbonnage de France » a manqué à son obligation de sécurité et de résultat. A l'inverse, Maître Mertz (avocate de « Charbonnage France ») estime que l'EPIC a comblé cette obligation au vu des données scientifiques techniques de l'époque.

Les mineurs de charbon obtiendront-ils une décision similaire aux mineurs de fer ? Réponse le 13 mai 2015.

Pour l'instant tout reste à faire et le combat entre les anciens exploitants et les mineurs risque d'être très long même pour les mineurs de fer qui ont de fortes chances de voir l'ancien exploitant de Lormines interjeter appel.

Faudra-t-il de nouveaux décès et malades pour convaincre les juges ? Affaire à suivre...

CAMILLE MATAGNE

Les détenus : des travailleurs sans contrat de travail... Une absurde dérogation !

William BLAKE a dit : *Les prisons sont bâties avec les pierres de la Loi* ».

Loi qui selon l'article 6 de la Déclaration Universelle des droits de l'Homme doit être la même pour tous.

Plus spécifiquement, en matière de droit du travail, la même Déclaration dispose que « *toute personne a droit à des conditions équitables et satisfaisantes de travail* ». Visiblement, pourtant, dans le pays des droits de l'Homme « tous » n'inclut pas les détenus.

En France, environ 20 000 détenus exercent une activité professionnelle au sein même des prisons. L'une d'eux, a travaillé en qualité de téléopératrice pour un centre d'appel. Elle a saisi le Conseil de Prud'hommes de Metz pour dénoncer les conditions de travail dans lesquelles elle travaillait et notamment le salaire afférent.

Elle gagnait alors entre 1,5 € et 2 € net de l'heure. De plus, licenciée, elle souhaitait être reconnue salariée afin d'obtenir des indemnités. Elle a obtenu gain de cause et fait inédit, la Cour d'appel de Paris a confirmé cette décision.

En effet, en théorie il n'existe aucun lien juridique entre les détenus et l'entreprise. Cependant, la législation ne change pas. Les détenus sont soumis à l'application de l'article 717-3 du Code de procédure pénale qui dispose que les détenus, travailleurs, ne signent pas de contrat de travail et par conséquent ne bénéficient pas de la protection du Code du travail.

La seule exception concerne les règles d'hygiène et de sécurité. Seules des recommandations concernant, notamment, la durée du travail ainsi que les salaires sont prévues. Cette non application est, pourtant, conforme à la Constitution de la Ve République du 4 Octobre 1958. Tel en ont décidé les Sages le 14 Juin 2013 à l'occasion d'une question prioritaire de constitutionnalité.

L'Observatoire International des prisons était malgré tout, intervenu afin de dénoncer la situation actuelle des détenus et la contrariété à de nombreux droits et principes constitutionnels, dont les principes de dignité humaine et d'égalité devant la Loi.

Les Sages laissent, cependant, la possibilité au législateur de modifier sa législation...

Cette décision a suscité de vives réactions. Maître Thomas LYON-CAEN a rappelé « qu'il y a en prison des détenus qui travaillent, il n'y a pas en prison de droit du travail ».

Au nom de quoi, n'auraient-ils pas accès au droit du travail ?

Dans un pays, qui regorge de lois en matière pénale, est-ce vraiment un facteur de réinsertion, que de priver ces travailleurs du droit du travail ?

L'ancien Contrôleur des lieux de privation de libertés, Jean-Marie DELARUE estime cette décision décevante, rappelant qu'il existe des auxiliaires travaillant 7 jours sur 7.

Cette décision est d'autant plus regrettable que les détenus placés en semi-liberté, quant à eux, peuvent conclure un contrat de travail. Les rémunérations sont alors versées sur son compte personnel à moins que le juge d'application des peines n'en décide autrement. Il appartient, alors, au détenu de faire parvenir, chaque mois, à l'établissement pénitentiaire les sommes correspondantes à la part « parties civiles ».

Outre l'absence d'application du droit du travail, qu'en est-il du juge compétent quand les détenus ont à se plaindre de leurs conditions de travail ou de leurs rémunérations ?

Ont-ils l'unique droit de se taire car ils ont commis des actes répréhensibles ?

Emilie FLANDRE

« Le travail éloigne de nous trois grands maux : l'ennui, le vice et le besoin ». Voltaire

A première vue, l'employeur ne peut pas contrôler et interdire l'utilisation d'internet à ses salariés. Notons l'article 8 de Convention Européenne des droits de l'Homme, la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen ou la Constitution de 1958 protégeant les libertés d'expression. A cela s'ajoute l'article 9 du Code civil instituant le droit au respect de sa vie privée et enfin, comme le dispose l'article L1121-1 du Code du travail, qu'une restriction aux libertés individuelles ne peut être justifiée que par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Plus déconcertant, le Conseil constitutionnel (décision n° 2009-580 DC du 10/06/2009) déclare que l'accès à internet est une liberté fondamentale, tout comme la CNIL qui affirme qu'internet sur le lieu de travail est une « *part sans doute résiduelle mais irréductible de liberté personnelle et de vie privée sur le lieu de travail* ». Dès lors, l'employeur peut-il interdire, même partiellement, internet à des fins personnelles ?

La jurisprudence nous démontre que l'utilisation personnelle d'internet sur le lieu de travail est tolérée. Cependant « *L'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail* » (Soc., 20/11/1991, n° 88-43120) et « *la simple surveillance d'un salarié faite sur les lieux du travail par son supérieur hiérarchique, même en l'absence d'information préalable du salarié, ne constitue pas en soi un mode de preuve illicite* » (Soc., 26/04/2006, n° 04-43582). Dès lors, il semble normal que l'employeur puisse vérifier les connexions de ses salariés à partir du moment où cela se fait sur un temps de travail effectif. Mais rappelons que ce droit de surveillance est limité et cette jurisprudence critiquable, même si les connexions sont présumées professionnelles. En effet, même si les connexions sont établies sur du temps de travail effectif, l'employeur doit, afin de garantir les droits de ses salariés, informer/consulter le Comité d'entreprise sur les modalités de contrôle ; informer individuellement les salariés ; que ces contrôles soient proportionnés et non systématiques, et une déclaration auprès de la CNIL doit être effectuée car il s'agit d'un traitement informatisé de données à caractère personnel (Loi « Informatique et Libertés » du 6 janvier 1978). Ainsi, dans un arrêt du 8 octobre 2014, la Chambre sociale a considéré que les informations collectées avant la consultation des représentants du personnel rend la preuve irrecevable et un licenciement sur ce motif sera

sans cause réelle et sérieuse même si l'emploi d'internet est manifestement abusif.

Cependant, si la procédure est respectée, l'emploi abusif d'internet justifie une sanction disciplinaire, voir même un licenciement (Soc. 18/12/2013, n°12-17832). La faute grave peut même être qualifiée, rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, en cas de consultation de sites "*d'activité sexuelle et de rencontres*". La Cour ajoute, que si le salarié a mis en place un logiciel permettant de supprimer ses historiques de navigation, cela démontre « *l'intention consciente* » de la culpabilité du salarié (Soc. 21/09/2011, n°10-14869). Mais si l'employeur tolérait l'utilisation personnelle de la connexion internet et du matériel de l'entreprise, le salarié ne peut pas être sanctionné pour avoir enfreint des règles même si elles sont inscrites dans le règlement intérieur (CA Versailles, 10/05/2012, n°11-11060). Dans le même arrêt, la Cour ajoute que, comme en matière pénale, si l'auteur de « l'infraction » exprime un repentir actif, comme en informant de l'existence d'un possible virus sur l'ordinateur professionnel à cause de sa navigation internet douteuse, il ne peut pas être licencié pour faute grave ou lourde. On comprend donc que la possibilité d'un tel licenciement réapparaît en cas de dissimulation de l'intrusion du virus dans l'ordinateur et par la volonté du salarié de désorganiser l'entreprise. Rappelons qu'utiliser un ordinateur professionnel pour stocker des données pornographiques constitue un abus de confiance (art. 314-1 du Code pénal) puisque le détournement du bien s'effectue dans un cadre contractuel. Dès lors, pour ce prémunir des dérives, l'employeur peut établir une charte internet, annexée au règlement intérieur, mais ne privant pas totalement les salariés de navigation web. Dans le cas contraire, la charte sera caduque (C. constit. décision n° 2009-580 DC). Il faudra donc limiter l'accès à certains sites par un « filtrage » par type ou nom de site et prévoir des sanctions en cas de manquements à la charte. Enfin, l'employeur peut « loger » l'accès internet. En administrant un code personnel à chaque salarié, il est plus facile de démontrer un usage abusif et permettra de connaître les sites consultés mais en aucun cas leurs contenus ce qui permet de préserver, par exemple, le secret des correspondances. Mais la création de mots de passe nominatifs est soumise à la Loi informatique et liberté et sous entend, au même titre que tous dossiers nominatifs numériques, une déclaration à la CNIL et l'information individuelle des salariés sur le contenu de ces dossiers, mais également sur la possibilité de faire modifier ou supprimer certaines mentions.

Quentin.G

L'égalité homme-femme : la réforme du 4 août 2014, une réforme prometteuse pourvue qu'elle soit "réellement" mise en place.

"Ma revendication en tant que femme c'est que ma différence soit prise en compte, que je ne sois pas contrainte de m'adapter au modèle masculin". [Simone Veil].

L'égalité homme-femme n'est pas un sujet nouveau puisque le préambule de la Constitution de 1946 dans son article 3 dispose que "La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes".

Bien que non novateur, il est un sujet toujours en expansion ayant donné lieu à plusieurs lois, particulièrement depuis l'émancipation d'après-guerre des femmes.

La dernière étant en date du 4 août 2014, publiée au Journal Officiel du 5 août et s'intitulant "Loi pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes".

Une réforme bienvenue car, bien que nous trouvant au 21^{ème} siècle, penser que les femmes sont sur un parfait pied d'égalité avec les hommes reste encore quelque peu utopique. En effet, pour ne citer que quelques exemples l'écart de rémunération entre femme et homme, reste encore de 27% et seuls 14% des mairies ont une femme à leur tête. De plus l'article 3 du préambule de la Constitution de 1946 aura dû se suffire à lui-même or il aura fallu de nombreuses lois afin de l'épauler.

Nous ferons donc ici par le biais de quelques exemples, un rapide tour d'horizon de cette dernière réforme semblant prometteuse pourvue qu'elle soit respectée à la lettre.

L'essentiel de cette réforme vise à assurer une égalité plus rigoureuse entre femme et homme dans la vie professionnelle en passant notamment par une conciliation plus facile entre vie privée et vie professionnelle. Pour cela, il sera désormais imposé aux entreprises de plus de 50 salariés, d'organiser tous les ans une négociation unique concernant les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures permettant d'atteindre cette égalité.

Si les entreprises parviennent à un accord, cette obligation de négocier deviendra alors triennale.

De plus, les sanctions pour non-respect de cette négociation sont aggravées, en effet, en plus de la pénalité financière pouvant monter jusqu'à 1% de la masse salariale de l'entreprise, depuis le 1^{er} décembre 2014 les entreprises se voient interdire la soumission à un marché public ou à une convention de partenariat public-privé. En ce qui concerne la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, désormais, "le complément de libre choix d'activité" est remplacé par "la prestation partagée d'éducation de l'enfant".

Ceci a pour but d'inciter le second parent d'un enfant né ou adopté à compter du 1^{er} octobre 2014, à prendre une partie du congé parental d'éducation en lui reversant une partie de cette prestation. Pour ce faire le couple pourra bénéficier de 6 mois de congé supplémentaire pour un congé total de 3 ans. Autre exemple tiré de cette réforme, l'obligation pour les conseils d'administrations des sociétés cotées en Bourse, d'atteindre le seuil de 40% de femmes a été avancée à 2017 et non plus 2018. Ce seuil devra également être atteint en 2020 en ce qui concerne les entreprises ayant un chiffre d'affaire supérieur à 50 millions d'euros et employant entre 250 et 499 salariés. Enfin, cette loi promet également que les partis politiques seront sanctionnés financièrement s'ils ne respectent pas la parité homme-femme.

Chose qui serait opportune car il est bien entendu difficile d'imaginer qu'une loi puisse sanctionner les entreprises pour non-respect de l'égalité homme-femme quand les créateurs de cette même loi ne la respectent pas réellement à la lettre.

Julie JEGO

Actualités de la protection sociale du salarié en matière de couverture maladie complémentaire et les prérogatives de l'employeur.

Dans le renforcement des garanties accordées aux salariés assurés contre les risques sociaux, il est nécessaire de faire un bref rappel des dernières évolutions intervenues et à venir.

S'agissant de la couverture complémentaire de santé, obligatoire, la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a créé un article L911-7 CSS posant une obligation pour tout employeur de participer au moins pour moitié à la complémentaire santé de ses salariés à partir du 1^{er} janvier 2016.

La couverture minimale ou « panier de soins » qui en résulte est précisée dans le décret du 8 septembre dernier (n°2014-1025) et pouvant couvrir les ayant droits du salarié. On retient par exemple la prise en charge en totalité du ticket modérateur (partie des frais de santé qui reste à la charge du salarié après remboursement de l'assurance maladie), hors participation forfaitaire.

La loi ne précise pas les modalités de financement en cas d'employeurs multiples ou de salariés à temps très partiel ; dans l'attente d'un décret d'application et si aucune évolution n'est constatée avant le 1^{er} janvier 2016, il est souhaitable de se calquer sur le régime de principe.

A titre indicatif, pour une couverture de base la cotisation salariale est estimée à environ 20 euros par mois.

Les conventions collectives énumèrent cette prise en charge par l'employeur selon la catégorie professionnelle. Le principe d'égalité de traitement vis-à-vis des régimes de prévoyance entre les catégories n'est quant à lui pas méconnu et la jurisprudence apprécie toujours l'égalité à l'intérieur d'une catégorie et non entre deux catégories (Cass. soc. 9 juillet 2014, n°13-12121).

Le refus d'adhésion du salarié est possible sous conditions prévues par les articles R242-1-2 et R242-1-6 CSS, et l'arrêté du 26 mars 2012 par exemple si le dispositif ou l'acte organisant le dispositif prévoit une dispense. En cas d'adhésion antérieure à une complémentaire individuelle ou une autre complémentaire collective, la dispense est effective jusqu'à l'échéance de cette 1^{er} adhésion. La liberté de choix de l'organisme assureur est de mise, faisant suite aux situations de monopoles

Les clauses de désignation d'un organisme particulier prévues dans les conventions collectives de branche et fixées à l'article L912-1CSS sont jugées inconstitutionnelles depuis une décision du Conseil 13 juin 2013 (n°2013-672 DC) à la date de la publication au 16 décembre 2013. Ensuite, le mécanisme de pénalité des clauses de recommandation (forfait social de 20% au lieu de 8%) est également invalidé par une décision du Conseil du 19 décembre 2013 (n°2013-682 DC). Les clauses insérées dans des contrats en cours sont écartées de la déclaration d'inconstitutionnalité par la décision du 13 juin. Depuis lors, les entreprises qui n'ont pas encore adhéré à l'organisme assureur ont le choix (CA Chambéry 7 janvier 2014, n°12-02382)

Dans un arrêt du 16 octobre 2014 (n°17007), (JCP social, n°49 2 décembre 2014, actu 435) la Cour d'appel de Paris précise que pour les entreprises déjà adhérentes au jour de la publication, la résiliation annuelle est rejetée car elle est contraire aux modalités d'application dans le temps de la décision du Conseil.

En matière de déclaration des cotisations, le décret du 17 novembre 2014 (n°2014-1371) pose une obligation anticipée de déclaration sociale nominative (DSN), autrefois facultative, dès la paie d'avril 2015 pour les entreprises justifiant d'un certain montant de cotisations ou ayant recours à un tiers déclarant un montant minimum.

Son contenu est précisément fixé depuis le 1^{er} février 2015. La généralisation de la DSN deviendra obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2016. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 et le décret du 8 octobre 2014 (n°2014-1144) poursuivent ces orientations avec une mise en concurrence des contrats d'assurance complémentaire santé auprès des organismes à partir du 1^{er} juillet 2015 et fixent les conditions de sélection de ces contrats par l'Etat.

Le projet de loi relatif à la prévention de la santé et l'organisation du système de santé sera prochainement débattu devant le Parlement. L'idée serait la mise en place généralisée donc englobant les salariés du tiers payant pour le 1^{er} janvier 2017.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 prévoyant la fixation de cotisations forfaitaires à certains types de travailleurs devra être surveillée au regard de l'égalité de traitement.

Antoine GAZAIGNE