



CIRCULAIRE D'INFORMATION

Chères clientes, chers clients,

Dans le cadre des évolutions législatives, nous vous avons convié à une réunion d'information. Si vous n'avez pas pu vous déplacer, nous vous transmettons le résumé des informations dispensées ce jour-là. Si vous souhaitez en connaître davantage, je vous engage à vous rapprocher de nos services pour plus d'explication.

1^{er} thème abordé : les frais de santé

Certainement le thème le plus important. Je vous apporte quelques informations sur vos obligations en matière de complémentaire frais de santé.

Vous le savez déjà, la complémentaire frais de santé devient obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2016.

Le but ici n'est pas de vous donner trop d'informations mais celles jugées essentielles :

- Les contrats peuvent être établis selon des collèges de salariés (par exemple : pour les cadres ou les non cadres,... pour la validation de ces collèges, merci de nous contacter)
- Pour les contrats mis en place à compter du 19 novembre 2014, les contrats doivent être reconnus comme responsables. Il est donc important d'obtenir une attestation en ce sens lors de la signature du contrat. Si vous souhaitez plus de renseignements sur ce point, merci de vous rapprocher de mes services
- Pour les contrats mis en place avant cette date, vous avez jusqu'au 31 décembre 2017 pour mettre vos contrats en conformité
 - La période transitoire est valide si aucune modification n'est intervenue dans l'acte de mise en place du contrat après le 19 novembre 2014 les modifications suivantes n'emportent pas la fin de la période transitoire si :
 - Modification de taux : si celle-ci est prévue dans l'acte
 - Changement de garanties : si les garanties ne sont pas inscrites dans l'acte
 - Changement d'organisme assureur : si non inscrit dans l'acte
 - Changement d'intermédiaire : si non inscrit dans l'acte

Vos questions :

- Tous les salariés doivent être couverts par un contrat frais de santé au 1^{er} janvier 2016 ?
 - L'employeur doit impérativement proposer le contrat à tous ses salariés (CDI, CDD, apprenti,...)
 - Dans le cadre d'une mise en place par décision unilatérale ou si la convention collective le prévoit, les salariés présents dans l'entreprise peuvent s'en dispenser au titre de la loi Evin mais uniquement si une part des cotisations est mise à leur charge
 - Si l'acte de mise en place prévoit des cas de dispense, sur justificatif, les salariés concernés peuvent ne pas y souscrire
- La notion d'ancienneté est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2016 ?
 - Le code de la sécurité sociale prévoit toujours une ancienneté de 6 mois mais attention le texte devrait changer courant 1^{er} semestre 2016 pour la supprimer
 - Conserver la condition d'ancienneté début 2016 : le risque Urssaf n'existe normalement pas. Seul le salarié peut réclamer.
 - Modifier la condition d'ancienneté début 2016 : possible si vos contrats ont été signés après le 19 novembre 2014 sinon attention à la sortie du régime transitoire
- La répartition de la cotisation peut être différente de 50/50 ?
 - Oui, mais la part de l'employeur doit, au minimum, être de 50%

Le formalisme à effectuer :

- Votre contrat est couvert par un accord de branche (convention collective) : si vous respectez l'accord, vous n'avez aucun formalisme à faire
- Vous n'avez aucun accord de branche, vous devez donc respecter le formalisme de mise en place suivant :
 - Rédaction d'une décision unilatérale
 - Remise d'une information individuelle contre décharge
 - Remise des conditions particulières du contrat aux salariés
 - Signature d'une feuille d'émargement

Nous pouvons vous accompagner sur ce formalisme si vous le souhaitez.

Deuxième thème abordé : LE COMPTE PENIBILITE

Rappel du dispositif mis en œuvre par la loi du 20 janvier 2014 :

Le dispositif, créé par la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, prévoit que les salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels, au-delà de certains seuils, acquièrent des points alimentant ainsi le compte personnel de prévention de la pénibilité. Les salariés peuvent par la suite utiliser ces points pour réduire, voire supprimer, les conditions de travail pénibles.

Ainsi, le titulaire du compte aura trois possibilités, il pourra affecter tout ou partie de ses points :

- pour se former,
- pour financer un complément de rémunération et les cotisations qui y sont liées en vue de réduire son temps de travail et passer à temps partiel,
- pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse et partir à la retraite avant l'âge légal.

Les nouveautés :

- ü Suppression de la fiche pénibilité
- ü Déclaration des facteurs de risques annuellement, aux caisses (CNAV, Carsat, MSA) via la DADS puis la DSN :
 - pour les salariés exposés au-delà de certains seuils
 - et après application des mesures de protection collective et individuelle (sachant que cela ne concerne que les travailleurs titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à un mois).
 - Les modalités de cette déclaration seront fixées par décret, à paraître.
- ü Confidentialité des informations
- ü Information des salariés par la CARSAT, la CNAV ou la MSA sur le nombre de points acquis
- ü Les entreprises ou groupe qui emploient au moins 50 salariés sont tenues de négocier sur la prévention de la pénibilité si 50 % des salariés sont déclarés comme exposés par l'employeur.
- ü À compter du 1er janvier 2018, ce pourcentage passera à 25 %
- ü En l'absence d'accord collectif de branche étendu, les postes, métiers ou situations de travail exposés peuvent être définis par un référentiel professionnel de branche homologué par un arrêté.
- ü L'employeur qui applique le référentiel de branche pour déterminer l'exposition de ses salariés sera présumé de bonne foi. Il ne peut se voir appliquer ni pénalités ni majorations de retard applicables au titre de la régularisation de cotisations.

Il revient à l'employeur de déterminer les salariés concernés par un ou plusieurs risques. La Carsat peut remettre en cause l'absence de risque pour un salarié et inversement

Au 1^{er} janvier 2015



Au 1^{er} janvier 2016 en plus des quatre premiers critères



Le fonctionnement du compte pénibilité

Chaque trimestre d'exposition à un facteur de pénibilité rapporte 1 point (soit 4 points par an). Les trimestres d'exposition à plusieurs facteurs rapportent deux points. Si le salarié est proche de l'âge de la retraite au 1^{er} janvier 2015, ses points seront doublés.

Le compte pénibilité est plafonné à 100 points.

Le salarié peut utiliser les points de son compte de 3 manières :

- la formation professionnelle, pour se réorienter vers un travail moins pénible : 1 point donne droit à 25 heures de formation ;
- la réduction du temps de travail : 10 points financent un mi-temps sans réduction de salaire pendant 1 trimestre ;
- l'anticipation du départ à la retraite : 10 points financent un trimestre de majoration de durée d'assurance.

Pour privilégier la dimension « prévention » du dispositif, les 20 premiers points devront être affectés à la formation. Seule exception : si le salarié est proche de l'âge de la retraite au 1^{er} janvier 2015, cette obligation ne s'appliquera pas.

Les conséquences sur votre entreprise :

- Û **IMPORTANT** : Pour vos dossiers gérés par nos services, merci de nous communiquer impérativement avant fin décembre 2015, la liste des salariés concernés par les risques indiqués sur la page précédente au titre de 2015 uniquement. A défaut, votre déclaration (N4DS) pourrait être erronée.
- Û Nous n'avons pas la compétence pour vous accompagner sur la détermination des différents critères de risques. Nous pourrions si besoin vous fournir le nom d'un organisme habilité à le faire
- Û Vous positionnez sur le référentiel de branche pour éviter tout risque de remise en cause
- Û En parallèle de la gestion du compte pénibilité, votre document unique d'évaluation des risques doit être obligatoirement réalisé et mis à jour annuellement
- Û Vos risques en cas de non déclaration ou mauvaise déclaration :
 - pénalités financières pour l'entreprise
 - Risque de contestation des salariés aux prud'hommes

Troisième thème abordé : la Déclaration Sociale Nominative

La DSN devient obligatoire. Cette déclaration implique une réorganisation des services payés et la réalisation de déclarations supplémentaires.

Deux types de DSN : la DSN mensuelle et la DSN événementielle. Ces deux déclarations remplaceront l'ensemble des déclarations périodiques et événementielles réalisées jusque-là.

- La transmission mensuelle des informations concernant les salariés impliquent la validation définitive des bulletins de salaires. Les régularisations éventuelles devront apparaître sur les payes du mois suivant créant une traçabilité des informations plus marquées

Le paiement des cotisations restera en fonction de l'échéance habituelle (à noter que les entreprises réglant l'URSSAF de façon mensuelle, devront obligatoirement régler les cotisations retraite selon la même périodicité)

A chaque réalisation de bulletin de paye des informations DSN seront nécessairement à contrôler.

- Quels sont les événements à déclarer via la DSN événementielle :
 - Les signalements Accident du travail, maladie professionnelle et accident de trajet ;
 - Les signalements maladie, maternité et paternité ;
 - Les signalements pour une reprise anticipée ;
 - Les fins de contrat ;

Ces événements doivent être créés avant la DSN mensuelle et doivent être déclarés dans les 5 jours.

Pour rappel, un salarié a 48 heures pour vous signaler son arrêt de travail...

Les prolongations d'arrêt de travail devront également faire l'objet d'une DSN événementielle

Les entreprises vont devoir transmettre des informations complémentaires sur les salariés :

- RIB des salariés afin de répondre aux demandes de l'Assurance Maladie (CPAM)
- Statut des salariés (Nbre enfants, mariés, célibataires...) lié à la demande des organismes de prévoyance (et à terme : impôts à la source)
- Il faudra transmettre un courrier aux salariés pour les informer de cette obligation et du fait que les données seront stockées chaque mois par les différents organismes concernés
- Contact Médecine du travail

Les conséquences sur votre entreprise :

- Transmission rapide des événements (arrêts de travail et prolongations, fins de contrat,...) à nos services pour déclaration
- Non modification des bulletins de salaire
- Obligation de télérégler les cotisations
- Pénalités en cas de retard de transmission ou anomalies (7.50€ par salarié, plafonnée à 750€/mois)
- Communication avant le 15/12/2015 des informations personnelles de chaque salarié (RIB, situation familiale et nombres d'enfants, coordonnées ...)
- Information des salariés présents via la remise d'un courrier et signature d'une feuille d'émargement

Les principales mesures sociales de la loi :

- ü CDD et contrat d'intérim : deux renouvellements autorisés
- ü Contrat de professionnalisation nouvelle chance pour les chômeurs de longue durée (+ 1 an). Durée de la formation jusqu'à 24 mois
- ü CUI : chômeur de plus de 50 ans aide possible jusqu'à 5 ans. Prolongation possible jusqu'à la retraite si le salarié est âgé de plus de 58 ans
- ü CIE : dérogation à la durée hebdomadaire du travail : 20 heures pour les salariés âgés de 60 ans ou plus
- ü Aide au recrutement d'apprenti : minimum 1.000 €
- ü Période d'essai des apprentis : réduite à 45 jours mais sur la durée passée dans l'entreprise

Quatrième thème abordé : LA LOI MACRON

(attention décrets en attente pour certaines mesures)

Mesures relatives à l'épargne salariale

- ü Intéressement et participation
 - 1^{er} accord ou aucun accord dans les 5 ans qui précèdent : Forfait social de 8 % pour les entreprises de – de 50 salariés (somme versées en 2016)
 - Taux réduit pendant 6 ans
 - Affectation par défaut de l'intéressement dans un PEE (à défaut de décision du salarié)
 - Une seule date commune de versement : avant le premier jour du 6^{ème} mois (exercice clos à compter du 8 août 2015)
 - Participation : Appréciation de l'effectif 50 salariés pendant 12 mois sur 3 ans
 - Franchissement de seuil de 50 et intéressement: maintien de l'intéressement pendant 3 ans
 - PERCO :
 - Forfait social à 16 % en fonction du type de contrat au lieu de 20 %
 - Suppression de la contribution de 8,20 %
 - Abondement unilatéral possible
 - Inscription jusqu'à 10 jours de repos
- ü Cession d'entreprise : information obligatoire des salariés
Information triennale sur les possibilités de reprise d'une entreprise (conditions, avantages et difficultés, les orientations générales de l'entreprise relatives à la détention de son capital)
Information en cas de vente par tout moyen rendant certain la date de la réception par le salarié pour que les salariés puissent présenter une offre
Sanction : action en responsabilité par les salariés devant le Juge. Risque d'amende de 2 % du montant de la vente au maximum