

Point de vue d'experts

# LETTRE SOCIALE

N°37 – DECEMBRE 2014



BAKER TILLY  
FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

Vous trouverez dans ce numéro l'actualité sociale relative aux thèmes suivants :

- Le Compte Personnel de Formation entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015
- Le Compte Personnel de Prévention de Pénibilité en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015
- L'encadrement des stages : nouvelles précisions
- La Loi HAMON : cession d'entreprise et information des salariés.
- Le silence de l'administration vaut-il toujours acceptation ?
- Rappel de la possibilité de Rachat de trimestres retraites jusqu'au 31 décembre 2015 pour les professionnels libéraux installés avant le 01/01/2004

#### EN BREF...L'ACTUALITE SOCIALE DIVERSE:

- La loi du 4 août 2014 sur l'égalité Homme-Femme : des nouvelles dispositions
- Taxe d'apprentissage réformée
- La déclaration sociale nominative (DSN)
- Simplification des feuilles de paie : mythe ou réalité ?

ET POUR FINIR ... L'AGENDA DU POLE SOCIAL : quelques éléments importants à retenir

Vous souhaitant d'agréables fêtes de fin d'année,

Le pôle social.

# Le Compte Personnel de Formation entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 (Loi n°2014-288 du 5 mars 2014)

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, le DIF (droit individuel à la formation) est supprimé. Il est remplacé par le CPF (Compte Personnel de Formation).

Pour autant, les heures DIF acquises par les salariés ne sont pas perdues. Elles restent éligibles aux conditions du CPF pendant 6 ans. Elles disparaîtront définitivement le 31 décembre 2020.

Pour permettre l'utilisation du reliquat des heures de DIF dans le cadre du nouveau dispositif CPF, les employeurs ont l'obligation d'informer par écrit avant le 31 janvier 2015 chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF. Ce solde est arrêté au 31 décembre 2014.

Il est recommandé à l'employeur et au salarié de conserver un exemplaire de cette dernière attestation. En effet, c'est par la production de ce document écrit que le salarié pourra justifier les heures de DIF utilisables dans le CPF.

Dans leur utilisation, les heures de DIF pourront se cumuler avec les heures acquises au titre du CPF, dans la limite de 150 heures.

*Exemple : en 2017, un salarié aura acquis 72 heures de formation au titre du CPF. S'il disposait également de 120 heures au titre du DIF, il pourra suivre une formation de 150 heures, comprenant 120 heures de son crédit DIF et 30 heures acquise sur son compte CPF. Il lui restera donc 42 heures dans son compteur CPF.*

La gestion du nouveau dispositif CPF ne sera plus assurée par l'employeur (comme cela était le cas pour le DIF) mais par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Chaque salarié aura donc accès à un espace personnel sécurisé sur le site internet [www.moncompteformation.fr](http://www.moncompteformation.fr). Lors du premier accès, l'identité du titulaire sera vérifiée au moyen de son numéro de sécurité sociale. Il lui appartiendra alors d'inscrire son solde de DIF dans son espace personnel, sur le site internet, à partir du 5 janvier 2015.

Dès janvier 2015, le compte CPF sera alimenté, par année civile, de la manière suivante :

- 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures,
- puis 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Ainsi, avec le DIF le salarié pouvait acquérir au maximum sur 6 ans, 120 heures, avec le CPF il pourra acquérir 150 heures sur 7 ans et demi qui se décomposeront en 120 heures sur 5 ans, puis 30 heures sur 2 ans et demi.

Pour les salariés à temps partiel, les droits sont calculés proportionnellement au temps de travail.

**A noter :** à compter du 1er janvier 2015, il n'y aura plus à indiquer dans le certificat de travail le solde du DIF, ni l'OPCA compétent. Aucune mention spécifique au CPF n'est pour l'instant prévue.

**La loi a créé à l'occasion du CPF un nouveau système dit « abondement »** consistant pour l'employeur à compléter de façon discrétionnaire le capital dont dispose un salarié ayant capitalisé insuffisamment d'heures pour accomplir une formation.

**A cet abondement « volontaire » vient s'ajouter un abondement correctif « de pénalité » en cas de non-respect par l'employeur de 2 obligations relatives à la tenue d'entretiens professionnels obligatoires pour le salarié:**

- **Entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans** pour étudier les perspectives d'évolution professionnelle ;
- **Entretien professionnel obligatoire tous les 6 ans** pour faire l'état des lieux récapitulatif de leurs parcours professionnel.

Ces entretiens permettent d'apprécier si le salarié a :

- 1) suivi au moins une action de formation,
- 2) acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE,
- 3) bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

*☞ Il faut distinguer entretien professionnel (qui s'inscrit dans une gestion des compétences, de formation et d'évolution) de l'entretien annuel (qui est centré sur la performance et les objectifs annuels et fixe les objectifs pour l'année suivante).*

**La sanction : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié au cours des 6 dernières années, des entretiens et/ou d'au moins 2 des 3 actions suivantes :**

- au moins une action de formation,
- une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- une progression salariale ou professionnelle,

**Le CPF devra être abondé à titre correctif (art. L. 6323-13 du Code du travail) par l'entreprise de 100 heures supplémentaires (temps plein) ou 130 heures (temps partiel) qui seront versées à l'OPCA une somme correspondant à ce nombre d'heures multiplié par 30 €. La liste et le versement seront adressés par l'entreprise à l'OPCA avant le 1er mars de chaque année.**

## Financement de la formation professionnelle

- Rappel des contributions légales actuelles (versées en 2015 au titre de 2014)

Effectif de l'entreprise	Moins de 10 salariés	Entre 10 et 20 salariés	20 salariés et plus
<b>CIF</b>	-	-	0,20 %
<b>DIF et professionnalisation</b>	0,15 %	0,15 %	0,50 %
<b>Plan de formation</b>	0,40 %	0,90 %	0,90 %
<b>Total des contributions</b>	<b>0,55 %</b>	<b>1,05 %</b>	<b>1,60 %</b>

Ces contributions comportent un 0,9 % « plan de formation » (0,4 % pour les entreprises de moins de 10 salariés) qui représente la part variable. Appelées « participation au développement de la formation continue », elles représentent le minimum des dépenses que les entreprises devaient consacrer à la formation via le plan de formation.

- A compter du versement 2016 (au titre de 2015)

Une contribution unique est versée à un seul OPCA qui la répartit entre différentes enveloppes.

Le 0,9 % est remplacé - pour grande partie pour les entreprises de 10 à 300 salariés et totalement pour les entreprises de plus de 300 salariés - par un « investissement direct dans la formation » assumé librement par l'entreprise. Il n'y plus de dépense directe déductible au titre du plan de formation et donc plus d'imputabilité, ni de déclaration fiscale.

Effectif de l'entreprise	Moins de 10 salariés	de 10 à 49 salariés	de 50 à 299 salariés	plus de 300 salariés
<b>CIF</b>	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
<b>Professionnalisation</b>	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
<b>Plan de formation</b>	0,40 %	0,20 %	0,10 %	-
<b>FPSPP</b>	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
<b>CPF</b>	-	0,20 %*	0,20 %*	0,20 %*
<b>Total des contributions</b>	<b>0,55 %</b>	<b>1 %</b>	<b>1 %</b>	<b>1 %</b>

\* Un accord d'entreprise prévu pour une durée de 3 ans pourra toutefois permettre aux entreprises d'au moins 10 salariés de financer directement la mise en œuvre du futur compte personnel de formation (CPF) à hauteur de 0,2 % et donc de ne verser qu'une contribution de 0,8 %.

### ➤ Conseil en évolution professionnelle (à l'extérieur de l'entreprise)

Cela va permettre à tout salarié, demandeur d'emploi mais aussi aux travailleurs indépendants de réaliser gratuitement un « mini bilan de compétence ».

Il consiste à accompagner les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur les territoires. Mis en œuvre dans le cadre du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO), cet accompagnement assuré par les FONGECIF, l'APEC, POLE EMPLOI, CAP EMPLOI, les missions locales, a pour objectif de faciliter l'accès de tout actif à la formation par :

- L'identification des qualifications, des formations et des financements disponibles
- Si besoin, par la mobilisation du compte personnel de formation.

## Le Compte Personnel de Prévention de Pénibilité (C3P) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015

A partir de 2015, tous les salariés exposés à des facteurs de pénibilité (répertoriés par les partenaires sociaux en 2008) bénéficieront d'un compte personnel de prévention de la pénibilité. On estime que 20% des salariés sont concernés.

### ➤ Les facteurs de pénibilité

Il existe 10 facteurs de pénibilité mais, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, seuls 4 facteurs de pénibilité sont applicables (milieu hyperbare, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif).

**A noter : Les 6 autres facteurs** (manutention manuelle de charges, postures pénibles, agents chimiques dangereux, bruit...) **s'appliqueront à compter du 1er janvier 2016.**

Pour chacun de ces risques, des seuils annuels d'exposition sont fixés, en tenant compte d'une intensité et d'une durée minimale.

Les employeurs doivent donc apprécier si certains salariés sont exposés à ces facteurs, au-delà des seuils prévus.

## Les points du C3P

Chaque trimestre d'exposition à un facteur de pénibilité ajoute un **point au compte, ou deux points maximum en cas d'exposition à deux ou plusieurs facteurs.**

Les points peuvent être convertis :

- en temps de formation pour sortir d'un emploi exposé à la pénibilité ;
- en passage à temps partiel en fin de carrière avec maintien de rémunération ;
- en trimestres de retraite.

Chaque tranche de 10 points rapporte un trimestre.

Les 20 premiers points sont obligatoirement utilisés pour la formation.

**Et le nombre total de points est plafonné à 100 points.**

Les salariés qui sont aujourd'hui trop proches de la retraite pour avoir le temps d'accumuler suffisamment de points bénéficieront d'un doublement de leurs points, et ils ne seront pas obligés de les utiliser pour des formations.

## Conséquences pour l'employeur

Pour les salariés concernés, **l'employeur devra déclarer les facteurs de pénibilité dans le cadre de la DADS.**

Les employeurs devront également **établir une fiche individuelle de prévention des expositions pour les seuls salariés exposés au-delà des seuils et compléter le document unique d'évaluation des risques.** Pour rappel, ce document est obligatoire dans toutes les entreprises.

**A noter :**

- **A compter de 2015, une nouvelle cotisation est due**, pour les seuls salariés exposés, dont le taux diffère selon que le salarié est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.
- **A partir de 2017, tous les employeurs devront s'acquitter d'une autre cotisation** assise sur la rémunération de l'ensemble des salariés.

## Contrôle et sanctions

Les salariés doivent être **informés du nombre de points acquis au titre de la pénibilité.**

En cas de désaccord avec l'employeur, une procédure de contestation est prévue.

Par ailleurs, les organismes gérant ce compte (CARSAT) peuvent effectuer des **contrôles dans l'entreprise ou un contrôle sur pièces.** En cas de redressement, le compte doit être régularisé et une pénalité est encourue.

Mise en place d'un site dédié ([www.preventionpenibilite.fr](http://www.preventionpenibilite.fr)) et d'un numéro de téléphone unique (le 3682) qui permet désormais à tout salarié et à tout employeur de s'informer sur ses droits et sur les démarches liées au dispositif. Ce numéro, non surtaxé, est ouvert du lundi au vendredi de 8 h à 17 h.

# Décret d'application du 27 novembre 2014 relative au développement et à l'encadrement des stages : rémunération minimale, encadrement de la durée, etc.

Dans le cadre de la Loi relative au développement et à l'encadrement des stages, parue le 10 juillet 2014, divers décrets d'applications devaient être publiés afin que les mesures puissent s'appliquer effectivement.

Nous vous avons ainsi tenus informés dans les précédentes lettres de chaque évolution.

C'est dans ce cadre qu'est intervenu, le 27 novembre dernier, un décret relatif officialisant les nouveaux droits des stagiaires prévus par la Loi de juillet dernier.

## ➤ Les modalités d'intégration des périodes de stage en milieu professionnel

Le stage doit obligatoirement s'inscrire dans le cadre d'un cursus pédagogique scolaire ou universitaire comprenant un volume pédagogique de 200 heures au minimum par année d'enseignement. La période de stage n'est pas comprise dans ce quota.

## ➤ Les mentions à intégrer à la convention de stage

La durée hebdomadaire de présence, le nom du tuteur et conditions dans lesquelles ce tuteur assure l'encadrement et le suivi du stagiaire, le montant de la gratification versée et modalités de versement, régime de protection sociale, avantages offerts par l'entreprise (titres restaurant ou accès au restaurant de l'entreprise, prise en charge des frais de transport).

## ➤ Des nouveaux droits obligatoires pour les stagiaires

Les textes précisent désormais l'ouverture de nouveaux droits pour les stagiaires :

- la reconnaissance de certaines **autorisations d'absence** prévues par le Code du travail (grossesse, paternité, adoption) ;
- une inscription des stagiaires dans une **partie spécifique du registre unique du personnel**. Le registre spécifique des stagiaires disparaît ;
- **l'accès à la cantine de l'entreprise, titres-restaurant ;**
- la **prise en charge des frais de transport**.

## ➤ Gratification minimum mensuelle du stagiaire

Sous réserve d'effectuer un mois complet de stage (voir tableau et astérisque ci-dessous), le stagiaire ouvre droit à une gratification différente, selon **la date de la signature de sa convention de stage (non la date de début du stage)**.

*La différence entre les gratifications est fonction du pourcentage du plafond de la sécurité sociale, du nombre d'heures mensuelles et du montant du plafond horaire de la sécurité sociale, tous étant pris en compte dans le calcul de la gratification.*

Montant minimal de la gratification obligatoire des stagiaires au-delà de 2 mois de stage			
Date de signature de la convention de stage	Gratification minimale par heure de stage	Gratification mensuelle minimale (temps complet correspondant à 35 heures hebdomadaires)*	L'indemnité ne peut pas être inférieure à
Jusqu'au 30 novembre 2014	2,875 € jusqu'au 31.12.2014	436,05 € jusqu'au 31.12.2014	<b>12,5 %</b> du plafond de la Sécurité sociale, soit <b>23 €</b> x 0,125 = 2,875 €
	3,00 € à partir du 01.01.2015	455,01 € à partir du 01.01.2015	<b>12,5 %</b> du plafond de la Sécurité sociale, soit <b>24 €</b> x 0,125 = 3,00 €
Entre le 1 <sup>er</sup> et le 31 décembre 2014	3,1625 € jusqu'au 31.12.2014	487,03 € jusqu'au 31.12.2014	<b>13,75 %</b> du plafond de la Sécurité sociale, soit <b>23 €</b> x 0,1375 = 3,1625 €
	3,30 € à partir du 01.01.2015	508,20 € à partir du 01.01.2015	<b>13,75 %</b> du plafond de la Sécurité sociale, soit <b>24 €</b> x 0,1375 = 3,30 €
Entre le 1 <sup>er</sup> janvier 2015 et le 31 août 2015	3,30 €	508,20 €	<b>13,75 %</b> du plafond de la Sécurité sociale, soit <b>24 €</b> x 0,1375 = 3,30 €
À partir du 1 <sup>er</sup> septembre 2015	3,60 €	554,40 €	<b>15 %</b> du plafond de la Sécurité sociale, soit <b>24 €</b> x 0,15 = 3,60 €

\*Attention : Pour un temps complet correspondant à 35 heures hebdomadaires, il faut multiplier le taux horaire minimal :

- jusqu'au 30 novembre 2014, par 151,67 heures,
- à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2014, par 154 heures.

**A noter :** le décret qui devait préciser les quotas maximum de stagiaires par entreprise n'est toujours pas paru.

# Cession d'entreprise et information des salariés : des obligations à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2014

En application de la loi relative à l'économie sociale et solidaire du 31 juillet dernier dite « Loi Hamon », tous les employeurs de moins de 250 salariés doivent informer les salariés en cas de projet de cession d'un fonds de commerce ou de parts sociales<sup>1</sup>.

Cette information doit intervenir au moins deux mois avant la date de cession s'entendant comme « la date à laquelle s'opère le transfert de propriété ».

Cette mesure est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre dernier.

Le décret n°2014-1254 du 28 octobre 2014 vient de préciser les modalités de cette information<sup>2</sup>.

Celle-ci peut donc être faite selon l'une des modalités suivantes :

- au cours d'une réunion d'information des salariés à l'issue de laquelle ces derniers signent le registre de présence à cette réunion ;
- par un affichage. La date de réception de l'information est celle apposée par le salarié sur un registre accompagnée de sa signature attestant qu'il a pris connaissance de cet affichage ;
- par courrier électronique, à la condition que la date de réception puisse être certifiée ;
- par remise en main propre, contre émargement ou récépissé, d'un document écrit mentionnant les informations requises ;
- par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La date de réception est celle qui est apposée par l'administration des postes lors de la remise de la lettre à son destinataire ;
- par acte extrajudiciaire ;
- par tout autre moyen de nature à rendre certaine la date de réception.

**Important : Dans les entreprises de moins de 50 salariés ou dans les PME de plus de 49 salariés où l'absence du comité d'entreprise et des délégués du personnel ont été constatées, la cession peut intervenir avant l'expiration du délai de deux mois qui leur est applicable si tous les salariés ont fait part de leur décision de ne pas présenter d'offre. Cette décision doit être explicite et non équivoque.**

**Le décret prévoit également que le salarié informe dans les meilleurs délais et par tout moyen le chef d'entreprise lorsqu'il se fait assister comme le prévoit la loi.**

Rappelons que la loi prévoit également une obligation d'information récurrente tous les trois ans les sur les possibilités de reprise de la société par les salariés en dehors même de tout projet de transmission ou de cession. Les modalités de cette information sont les mêmes que celles-sus-visées.

**En cas de non-respect de cette obligation d'information, tout salarié peut demander l'annulation de la cession auprès du Tribunal de Commerce ou du Tribunal de Grande Instance dans un délai de 2 mois à compter de la date de la publication de la cession.** Une nouvelle information devra ainsi être adressée aux salariés une fois la cession intervenue, afin de faire courir le délai de prescription de l'action en nullité.

<sup>1</sup> « [...] participation par un seul propriétaire représentant plus de 50 % des parts sociales d'une société à responsabilité limitée ou, le cas échéant, d'actions ou valeurs mobilières dont le bloc donne accès à la majorité du capital d'une société par action. » (Guide pratique information salariés entreprises).

<sup>2</sup> « la loi n'impose la transmission d'aucune autre information et d'aucun document relatif au fonctionnement, à la comptabilité ou à la stratégie de l'entreprise. » (Guide pratique information salariés entreprises).

## « Le silence de l'administration vaut acceptation » : la Circulaire du 12 novembre 2014

**Depuis le 12 novembre 2014, l'absence de décision de l'administration pendant plus de 2 mois sur une demande vaut accord et non plus rejet.**

Si désormais le silence de l'administration sur une demande vaut acceptation et non plus rejet, ce principe est malgré tout atténué par de nombreuses exceptions.

Ces dispositions s'appliquent actuellement aux décisions prises par l'Etat (dont les DIRECCTE) et ses établissements publics.

C'est seulement dans un an, soit le 12 novembre 2015, que cela s'étendra aux actes relevant des collectivités territoriales, des organismes de sécurité sociale et des autres organismes chargés d'une mission de service public.

### **Des exceptions peuvent toutefois être apportées à ce principe ...**

En effet, pour certaines procédures, le silence gardé par l'administration pendant plus de 2 mois continue de valoir rejet de la demande.

*Exemple : les demandes de licenciement des salariés protégés ou bien encore des dérogations temporaires au repos dominical.*

➤ **Et pour d'autres procédures, le silence de l'administration vaut accord, mais à l'expiration d'un délai différent ...**

Ainsi, l'administration dispose désormais de 30 jours pour se prononcer sur le dépassement de la durée maximale hebdomadaire absolue de travail et de 15 jours pour examiner une demande de dérogation à la durée minimale de repos quotidien.

**Attention : La liste des procédures pour lesquelles le silence de l'administration vaut accord est disponible sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr). Elle recense les procédures pour lesquelles le principe est applicable.**

## **Rappel de la Possibilité de Rachat de trimestres retraites jusqu'au 31 décembre 2015 pour les professionnels libéraux installés avant le 01/01/2004**

**L'article 59 de la Loi portant réforme des retraites pour 2011 permet depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et jusqu'au 31 décembre 2015 le rachat de trimestres de retraites (article L 643-2-1 du Code de la Sécurité sociale) pour les professionnels libéraux ayant été exonérés de cotisations au régime de base des professions libérales, au titre des deux premières années d'activité (professionnels installés avant le 01/01/2004).**

- Ce rachat concerne les assurés :
  - dont la pension de retraite de base prend effet après le 1<sup>er</sup> janvier 2011
  - et qui n'ont pas atteint l'âge du droit à retraite à taux plein (porté progressivement de 65 à 67 ans)

Cette option de rachat jouera sur la durée d'assurance (pas d'option sur durée d'assurance et pas d'attribution de points supplémentaires comme dans rachat « Fillon » VPLR de l'article L643-2 du CSS pour professionnels libéraux).

Un rachat est possible au titre de de 8 trimestres au maximum et en une seule fois.

La demande est à faire auprès de la section professionnelle dont relevait le professionnel libéral au cours de ses deux premières années d'activité professionnelle

L'article L643-2-1 du CSS n'a pas été transposé pour le régime de la CNBF comme l'avait été les rachats Fillion de l'article L643-2 du CSS qui avait été transposé à l'article L723-10-3 du CSS. Donc, a priori contrairement à ce qui était annoncé initialement sur le site de la CNBF et retiré depuis, cette possibilité n'est pas ouverte pour les avocats.

*Exemple de mode de calcul :*

- *Il faut en premier lieu déterminer le plus fort Revenu entre l'année en cours de la demande, N-1 et N-2.*
- *Une fois le revenu déterminé il faut calculer la cotisation de retraite de base CNAVPL.*
- *Le prix d'un trimestre se monte au 1/4 du montant de la cotisation calculée.*

Pour un Revenu : 80 000 €

PFSS 2011 : 35 352 €

Cotisation :

*Pour R < 85 % DU PASS, taux à 8,6 % soit : 2 584,23 €*

*Pour R compris entre 0,85 à 5 PASS, taux de 1,6 % soit : 799,21 €*

*Montant total de la cotisation : 3 383,44 €*

***Prix de rachat d'un trimestre : 845,86 €***

# EN BREF...

## L'ACTUALITE DIVERSE

### Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

👉 **Réforme du congé parental en vigueur dès le 1<sup>er</sup> octobre 2014 (issu de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité Homme-Femme)**

- Pour le premier enfant : **six mois supplémentaires accordés, soit un an de congé au total, à condition que les deux membres du couple en bénéficient.**
- A compter du deuxième enfant : durée maximale du congé maintenue à trois ans **si le second parent y contribue à hauteur de six mois.** A défaut, la durée du congé parental sera réduite à deux ans et demi.

👉 **Mise en place d'une protection du père contre le licenciement pendant les 4 semaines qui suivent la naissance de l'enfant** (nouvel article L1225-4-1 du Code du travail, en vigueur depuis le 4 août 2014).

👉 **3 autorisations d'absence rémunérée accordées au conjoint d'une femme enceinte** afin qu'il puisse se rendre à des examens médicaux obligatoires (article L1225-16 modifié par la loi du 4 août 2014).

👉 **Fusion des deux négociations obligatoires sur l'égalité professionnelle en une négociation annuelle unique sur l'égalité professionnelle et salariale.**

👉 **Complément libre choix d'activité rebaptisé « Prestation partagée d'éducation de l'enfant » (PREPARE).**

👉 **4 jours de congé pour évènement familial à accorder à un salarié en cas de PACS.**

# Taxe d'apprentissage réformée pour la taxe due en mars 2015 (au titre de 2014) : les modalités d'affectation modifiées

Pour rappel, la taxe (0,68 %) est due par toute entreprise employant des salariés. Elle se répartissait en 2 grandes affectations : « quota » et « hors quota ».

Désormais, le produit de la taxe est reparti en 3 fractions :

- La « fraction régionale » : 51 % du montant total de la taxe versée au TRESOR PUBLIC par le biais des OPCA ;
- Le « quota » : 26 % du montant total (jusque-là, 57 % décomposé en 22 + 35 %) ;
- Le « hors quota » : 23 % du montant total (le solde) jusque-là représentant 43 %.

Le montant de la taxe en elle-même n'est pas revu à la hausse.

## La Déclaration Sociale Nominative (DSN)

Cette déclaration a pour objectif de **remplacer à terme les déclarations URSSAF / MSA / Retraite Complémentaire / Prévoyance, la DPAE, l'AED, les attestations de salaire (IJSS), la déclaration de Main d'Oeuvre, ...**

Après une période d'expérimentation, **la déclaration sociale nominative (DSN) devient obligatoire à partir du 1<sup>er</sup> avril 2015 pour les employeurs qui ont déclaré en 2013 :**

- soit directement plus de 2 millions de cotisations ou contributions sociales URSSAF/MSA ;
- soit plus d'1 million pour ceux qui ont recours à un tiers déclarant (expert-comptable notamment), dès lors que ce tiers déclare pour l'ensemble de son portefeuille clients un montant de plus de 10 millions d'euros.

**Attention :** si l'employeur est soumis à cette obligation intermédiaire, il sera donc tenu d'effectuer une DSN à compter des paies effectuées à partir du 1<sup>er</sup> avril 2015 (date d'entrée en vigueur de l'obligation), à transmettre pour le 5 ou le 15 mai 2015 selon le cas.

**Le défaut de production de la DSN dans les délais prescrits l'expose à l'application des pénalités prévues par l'article R. 133-14 du code de la sécurité sociale. La pénalité encourue par les entreprises sera toutefois plafonnée en 2015 à 10 000 euros par mois si l'entreprise emploie plus de 2 000 salariés et 750 euros par mois en dessous de ce seuil d'effectif.**

# Simplification des Feuilles de Paie : mythe ou réalité ?

Dans le cadre du « choc de simplification », l'une des mesures phares annoncée par le Gouvernement et relayée par les médias au cours de ces dernières semaines a été la simplification de la fiche de paie :

- Suppression des cotisations patronales sur le bulletin ;
- Regroupement des cotisations salariales en six grandes rubriques : emploi / retraite / famille / santé / sécurité sociale / prévoyance ;
- Possibilité de supprimer le net imposable.

**Alors que cette mesure devait intervenir à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le Gouvernement a finalement décidé d'en reporter la mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2016.**

**Par ailleurs, une analyse plus approfondie du dispositif révèle que la simplification annoncée n'aura pas réellement lieu, et ce pour les raisons suivantes :**

- Il s'agira d'une **simplification dans la présentation et non d'une simplification de calcul** : plafonds inchangés ; taux de cotisations variables en fonction du secteur et de la taille de l'entreprise ; calculs des exonérations et réductions de charges maintenus, voire même une nouvelle fois modifiés ;
- La simplification des bulletins ne pourra être envisagée que si elle s'accompagne d'une simplification des calculs de cotisations et charges ;
- Des données et cotisations supplémentaires devront être gérées dès 2015 (CPPP ; CPF ; double taux d'allocations familiales), alourdissant les déclarations ;
- La simplification dans la présentation des bulletins de paie générera un coût supplémentaire pour la mise en conformité des logiciels de paie ;
- La mise en place de la Déclaration Sociale Nominative (DSN) au 1<sup>er</sup> janvier 2016 impliquera en outre une adaptation du logiciel informatique, une mise en adéquation des dossiers de paie et une formation soutenue des collaborateurs au cours de l'année 2015.

**La simplification annoncée de la feuille de paie n'est donc pas encore rendez-vous ...**

# ET POUR FINIR...

## L'AGENDA DU POLE SOCIAL

### Les nouveaux chiffres et taux de 2015

#### ➤ **L'augmentation des taux de cotisations retraite de base au 1<sup>er</sup> janvier 2015 :**

##### - **Cotisations sur le salaire plafonné :**

Depuis 2012, les cotisations d'assurance vieillesse sur le salaire plafonné augmentent progressivement afin de financer l'assouplissement de l'accès au dispositif de retraite anticipée pour carrières longues.

Ainsi, au 1<sup>er</sup> janvier 2015, entre en application la troisième étape de cette augmentation progressive qui doit se poursuivre jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Les taux 2015 sont portés respectivement à **8,50 %** pour la part patronale et **6,85 %** pour la part salariale (contre 8,45 % et 6,80 % auparavant).

##### - **Cotisations sur la totalité du salaire :**

En application de la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, les cotisations d'assurance vieillesse portant sur la totalité du salaire augmentent progressivement entre 2014 et 2017.

Les taux 2015 vont être portés respectivement de 1,75 % à **1,80 %** pour la part patronale et de 0,25 % à **0,30 %** pour la part salariale.

#### ➤ **A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le seuil de dématérialisation est abaissé à 20 000 € de cotisations dues au titre de l'année civile précédente** pour la déclaration et le paiement des cotisations sociales auprès de l'URSSAF.

#### ➤ **SMIC et minimum garanti au 1<sup>er</sup> janvier 2015 : soit 9,61 € brut l'heure et 1 457,55 € mensuel brut pour 151,67 heures (+0,8 %). Le minimum garanti passant à 3,52 € (+ 0,2 %)**

#### ➤ **Allocations familiales : baisse du taux** : 3,45 % pour les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC ; 5,25 % pour les salaires supérieurs à ce seuil.

➤ **Fonds National d'Aide au Logement (FNAL)** : la loi rectificative de financement de la Sécurité sociale du 8 août 2014 prévoyait que les entreprises s'acquitteraient au titre des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2015 d'une seule cotisation FNAL dont le taux et l'assiette devaient être modulés en fonction de la taille de l'entreprise. Cette mesure ne verra pas le jour (le Conseil Constitutionnel l'ayant censuré), les taux de cotisation en vigueur au 1er janvier 2015 restent de :

- 0,10 % sur les salaires plafonnés pour les employeurs de moins de 20 salariés ;
- 0,50 % sur l'ensemble des rémunérations pour les employeurs de 20 salariés et plus ;

Pour les entreprises agricoles : seules les entreprises et coopératives ayant une activité agricole au sens du Code rural continueront de bénéficier de l'exonération sur le FNAL supplémentaire.

➤ **Retraite complémentaire : augmentation des taux → + 0,1 % sur le taux contractuel ARRCO AGIRC :**

		Taux de cotisation à la charge de l'employeur	Taux de cotisation à la charge du salarié
ARRCO	Tranche 1	4,65 %	3,10 %
	Tranche 2	12,15 %	8,10 %
AGIRC	Tranche B	12,75 %	7,8 %
	Tranche C	La répartition est décidée au sein de l'entreprise jusqu'au taux de 20 %. De 20 % à 20,55 %, la répartition est de 0,36 % à la charge du salarié et 0,19 % à la charge de l'employeur.	

➤ **Le nouveau Plafond de la Sécurité Sociale (PFSS)** - arrêté du 26 novembre 2014, JO du 9 décembre : **3 170 € brut par mois** et à 174 € brut par jour.

En fonction des différentes périodicités de la paye, et compte tenu des règles de calcul (Code de la sécurité sociale, art. D. 242-19), il s'établit donc à :

- 38 040 € par an ;
- 9 510 € par trimestre ;
- 1 585 € par quinzaine ;
- 732 € par semaine ;
- 174 € par jour ;
- 24 € par heure.

## ➤ Réduction FILLON : nouveautés et changements

- Toujours 2 formules selon l'effectif ;
- Coefficients maximum : 27,95 % pour les entreprises moins de 20 salariés, 28,35 % pour les entreprises de 20 salariés et plus ;
- Application sur le FNAL, la contribution Solidarité Autonomie et la cotisation Accident du travail (dans la limite d'un taux maximal à fixer par décret)
- Rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage à intégrer dans la rémunération annuelle brute
- Modalités particulières pour la Caisse de congés payés et le régime des heures d'équivalence.

## ➤ Le calcul des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale :

- **En cas de changement du montant du SMIC ou du Plafond Mensuel de Sécurité Sociale au cours de la période de référence** : plafonnement des IJSS à 1,8 fois le SMIC ou au plafond de la sécurité sociale applicable au dernier jour du mois qui précède l'arrêt maladie.
- **Calcul du gain net journalier de base pour l'indemnisation Accident du travail / Maladie professionnelle** : identique au calcul des IJSS maternité, avec un taux forfaitaire de cotisations de 21 %.
- **Subrogation de plein droit en cas d'accident du travail et maladie professionnelle** sans accord du salarié, dès lors que le salaire maintenu est au moins égal au montant IJSS.

## ➤ Frais de repas :

Désignation des indemnités	Montant pour 2015 (en €)		
<b>Frais de repas</b>			
- salarié travaillant dans l'entreprise		6,2	
- salarié en déplacement (hors restaurant)		8,8	
- salarié en déplacement (restaurant)		18,1	
<b>Indemnités de grand déplacement</b>	3 premiers mois	du 4 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois inclus (-15 %)	du 25 <sup>e</sup> au 72 <sup>e</sup> mois inclus (-30 %)
- repas (par repas)	18,1	15,4	12,7
- logement et petit déjeuner (par jour) :			
• Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne	64,7	55	45,3
• Autres départements (hors DOM-TOM)	48	40,8	33,6
<b>Frais professionnels liés à la mobilité professionnelle</b>			
- hébergement provisoire et frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif		71,9 par jour, dans la limite de 9 mois	
- dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement		1 440,2 majorés de 120 par enfant à charge, dans la limite de 1 800,2	



# BAKER TILLY FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

76, avenue des Champs-Élysées  
75008 PARIS

Tél : +33 (0)1 42 89 44 43

Fax : +33 (0)1 42 89 44 99

E-mail : [contact@bakertillyfrance.com](mailto:contact@bakertillyfrance.com)

[www.bakertillyfrance.com](http://www.bakertillyfrance.com)