

Point de vue d'experts

# LETTRE SOCIALE

N°40 – OCTOBRE 2015



BAKER TILLY  
FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

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

- Couverture Frais de santé : rappel et précisions
- L'essentiel de la loi Macron en matière sociale :
  - Epargne salariale
  - Travail dominical
  - Obligation d'emploi de travailleurs handicapés
  - Lutte contre la prestation de services internationale illégale
- L'essentiel de la loi Rebsamen en matière sociale :
  - Mesures relatives à la Santé et à la Sécurité des salariés
  - Mesures relatives à la représentation du personnel
  - Renouvellement du CDD
- Rappel sur les Aides à l'embauche
- Regroupement des caisses AGIRC/ARRCO
- Plan vélo
- Précisions pour les Jeunes Entreprises Innovantes

**ET POUR FINIR... L'AGENDA DU POLE SOCIAL :**

- Les obligations en matière de Formation
- La mise en place de la DSN approche

Pour plus de précisions sur l'actualité sociale, n'hésitez pas à nous contacter.

Bonne lecture,

Le Pôle Social

# La couverture Frais de santé : rappel et précisions

Nous vous rappelons qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'ensemble des salariés des entreprises devra bénéficier d'une couverture complémentaire frais de santé.

A cette même date, aucun salarié ne pourra être exclu d'une couverture santé au titre d'une clause d'ancienneté d'un contrat, même si le contrat collectif prévoit une clause d'ancienneté.

## Contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance

La lettre circulaire de l'ACOSS du 12 août 2015 apporte des précisions et clarifications :

Les **garanties doivent être obligatoires pour les salariés et revêtir un caractère collectif**, le régime doit bénéficier à une ou à des catégories objectives de personnel.

**Des cas de dispense peuvent être prévus dans le contrat collectif, sans contrevenir au caractère obligatoire des garanties, les cas de dispense doivent être prévus dans la DU (décision unilatérale), pour éviter toute remise en cause de l'exonération des cotisations sociales.**

Les ayants droits déjà couverts par ailleurs à titre obligatoire bénéficient d'une faculté de **dispense d'adhésion d'ordre public prévu par l'article D911-3 du Code de Sécurité Sociale**, de ce fait il n'est pas nécessaire de prévoir cette dispense de plein droit dans l'acte juridique.

**La contribution de l'employeur doit être fixée à un taux ou à un montant uniforme pour tous les salariés d'une catégorie objective.** En matière de retraite et prévoyance autres que les frais de santé, il est admis que soient mis en place des taux croissants (tranches A/B/C) en fonction de la rémunération dans la mesure où la cotisation salariale progresse également. Toutefois il est précisé que la progression de la cotisation salariale doit être au moins aussi importante que celle de la contribution patronale, et la cotisation salariale peut être plus importante que la progression de la contribution patronale.

# L'essentiel de la loi Macron en matière sociale

C'est au terme de plus de 400 heures de débats à l'Assemblée nationale et au Sénat, que le projet de loi a été définitivement adopté le 10 juillet. Le Conseil constitutionnel a validé, le 6 août dernier, la quasi-totalité de la loi. Certaines dispositions vont s'appliquer immédiatement, d'autres nécessitent la parution de nouveaux décrets.

La loi s'articule autour de plusieurs volets (le travail dominical, l'ouverture des lignes d'autocar, la réforme des professions du droit, etc.). Nous vous présentons ci-après les principaux sujets qui ont un impact direct sur la gestion du personnel.

## ➤ Renforcer l'intérêt de l'épargne salariale dans les PME

### ▪ Création de deux taux réduits de Forfait social

Pour rappel, le forfait social est une contribution patronale qui vise les sommes exonérées de cotisations sociales et assujetties à la CSG. En matière d'épargne salariale le forfait social concerne l'intéressement, la participation, l'abondement de l'employeur. Son taux est de 20 %.

La loi Macron crée deux taux réduits :

- ☞ **Forfait social réduit à 8 %** : La loi prévoit l'application d'un taux réduit de forfait social de 8 % pour les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place la participation et **qui concluent pour la première fois, un accord de participation ou d'intéressement.**

Ce taux réduit est également applicable aux entreprises de moins de 50 salariés qui concluent un accord de participation ou d'intéressement, alors que le précédent accord remonte à plus de 5 ans.

Ce taux réduit s'applique pendant **6 ans** à compter de la **date d'effet de l'accord.**

Si le seuil de 50 salariés est atteint ou dépassé, l'entreprise conserve le taux réduit jusqu'au terme de la période de 6 ans (sauf lorsque l'accroissement d'effectif résulte de la fusion ou de l'absorption d'une entreprise : le forfait social passe immédiatement à 20 %). Le taux réduit **s'appliquera aux sommes versées** à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2016.**

- ☞ **Forfait social réduit à 16 % pour certains PERCO** : Le **forfait social sera de 16 %** (au lieu de 20) pour les sommes issues de l'intéressement, de la participation ainsi que des abondements de l'employeur **dont le versement est effectué sur un PERCO**, sous réserve que le règlement du plan prévoit que la gestion pilotée soit l'option par défaut du PERCO et que l'épargne soit affectée à l'acquisition des parts de fonds, dans les conditions fixées par décret, comprenant au minimum 7 % de titres éligibles à un PEA-PME.

- **Suppression de la contribution patronale de 8,20 % sur les abondements au PERCO**

Les entreprises devaient jusqu'à présent acquitter une contribution de 8,20% sur la fraction d'abondement au PERCO qui excédait annuellement la somme de 2 300 €. Cette contribution est supprimée pour les abondements versés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

- **Modification de la date limite de versement de l'intéressement**

Désormais le **versement de l'intéressement doit être effectué avant le premier jour du sixième mois** suivant l'exercice de calcul. La loi harmonise ainsi les règles de versement des sommes dues au titre de l'intéressement et celles dues au titre de la participation. Ces nouvelles règles s'appliquent aux droits attribués au titre des exercices clos à partir du 8 août 2015.

- **Seuil d'effectif pour la mise en place de la participation**

Appréciation de l'effectif : **50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices** (auparavant il fallait avoir atteint 50 salariés pendant 6 mois consécutifs ou non, au cours de l'exercice considéré).

Les entreprises qui atteignent le seuil de 50 salariés alors qu'elles sont dotées d'un accord d'intéressement, sont soumises à la participation à partir du troisième exercice clos après le franchissement du seuil des 50 salariés, à condition que l'accord d'intéressement soit appliqué sans discontinuité pendant cette période.

- **Placement par défaut de l'intéressement sur le plan d'épargne d'entreprise**

Lorsque le salarié n'exprime pas de choix quant aux sommes issues de l'intéressement (versement ou placement dans le plan d'épargne d'entreprise), celles-ci sont par défaut, affectées en totalité au plan d'épargne d'entreprise. L'accord d'intéressement doit préciser les modalités d'information du salarié sur cette affectation. A défaut, l'employeur applique les modalités d'information définies par décret (à paraître).

Cette règle concerne les entreprises déjà dotées d'un plan d'épargne d'entreprise et s'appliquera aux droits attribués à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

- **Possibilité d'abondement unilatéral du Perco**

En principe l'employeur ne peut alimenter le PERCO que pour compléter le versement d'un salarié. La loi lève cette restriction. **Les entreprises peuvent effectuer unilatéralement des versements périodiques dans le PERCO**, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés, dans le respect d'un plafond annuel qui sera fixé par Décret. Le règlement du plan doit prévoir cette possibilité ainsi que la périodicité des versements.

## ▪ Possibilité d'inscrire au PERCO jusqu'à 10 jours de repos

Dans les entreprises sans compte épargne temps (CET), les salariés peuvent verser sur un PERCO (ou un régime de retraite supplémentaire) des sommes correspondant à des jours de congés non pris, dans la limite de **10 jours par an** (contre 5 auparavant).

## ➤ **Dérogations au repos dominical**

Thème phare de la Loi Macron, le travail du dimanche a été au cœur de la réforme. Voici, en synthèse, ce que change la Loi.

### ▪ **Les 4 zones touristiques et commerciales avec une forte attractivité économique**

**La Loi Macron crée 4 nouvelles zones dans lesquelles les entreprises ou établissements de vente au détail mettant à disposition des biens et services pourront travailler le dimanche :**

- Les **zones touristiques internationales** (déterminées par les ministres du travail, du tourisme et du commerce après avis du maire) ;
- Les **zones commerciales** (déterminées par demande du maire ou du président de l'établissement public de coopération intercommunal et validée par le préfet) ;
- Les **zones touristiques** (déterminées par demande du maire ou du président de l'établissement public de coopération intercommunal et validée par le préfet) ;
- Les **gares d'affluence exceptionnelle** (fixées par arrêté des ministres des transports, du travail et du commerce après avis du maire).

**Dans ces zones la possibilité de travailler le dimanche est conditionnée à la négociation d'un accord collectif ou dans les entreprises de moins de 11 salariés, par une décision unilatérale de l'employeur approuvée par la majorité des salariés.**

**Dans les nouvelles zones, le travail le dimanche doit reposer sur le principe du volontariat.**

L'accord ou la décision unilatérale doit fixer des contreparties pour les salariés privés du repos dominical :

- Les contreparties salariales (tous les commerces, quelle que soit leur taille, devront accorder des contreparties salariales aux salariés travaillant le dimanche - aucun plancher n'est prévu) ;
- Les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés privés du repos dominical ;
- Les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde des enfants pour les salariés privés du repos dominical ;
- Les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés du repos dominical.

**Ces dispositions sont applicables depuis le 8 août 2015.**

### ▪ **Dimanches du maire dans les commerces de détail non alimentaires**

Les maires (le préfet à Paris) peuvent, dans le commerce de détail, supprimer le repos dominical 12 fois par an, au lieu de 5 antérieurement. Cette mesure s'applique pour la première fois au titre de l'année 2016. Pour 2015, le maire peut autoriser 9 ouvertures le dimanche.

**Dans ce cas, le salarié travaillant le dimanche bénéficie d'une rémunération double et d'un repos compensateur équivalent (inchangé).**

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler un de ces dimanches.

Dans les commerces de détail dont la surface de vente est supérieure à 400 m<sup>2</sup> (hypermarchés et supermarchés), les jours fériés travaillés, à l'exception du 1<sup>er</sup> Mai, sont déduits des dimanches désignés par le maire, dans la limite de 3 par an.

## **Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : 3 nouvelles possibilités pour remplir l'obligation**

Pour rappel, tout employeur occupant au moins 20 salariés depuis plus de 3 ans est tenu d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise. Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'AGEFIPH, le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

De nouvelles actions permettent aux employeurs de remplir partiellement leur obligation d'emploi dès 2015 (c'est-à-dire pour la déclaration à déposer en 2016) :

- **Recours à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations conclus avec des travailleurs indépendants handicapés ;**
- **Accueil des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel ;**
- **Accueil en période d'observation des élèves de l'enseignement général** disposant d'une convention de stage et pour lesquels est versée la prestation de compensation du handicap, l'allocation compensatrice pour tierce personne ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.

## ↳ Lutte contre la prestation de services internationale illégale

Dans la continuité des mesures prises par le gouvernement depuis plusieurs mois, l'arsenal juridique et les sanctions sont de nouveau renforcées.

Les quatre nouvelles dispositions pour lutter contre le travail illégal sont :

- Augmentation du plafond de l'amende administrative en cas de **défaut de déclaration de détachement, de défaut de désignation d'un représentant par le prestataire étranger et de défaut de vérification par le maître d'ouvrage**. Le plafond passe de 100 000 à 500 000 €.
- Possibilité pour l'autorité administrative de **suspendre une prestation de service international pour une durée de 1 mois**. En cas de non-respect de cette injonction, l'entreprise s'expose à une amende inférieure ou égale à 10 000 euros par salarié concerné.
- **Nouvelle déclaration à effectuer auprès de l'inspection du travail par le donneur d'ordre** si ce dernier ne s'est pas fait remettre la copie de la déclaration de détachement par le prestataire.
- **Instauration d'une carte d'identité professionnelle obligatoire pour tous les travailleurs présents sur les chantiers du BTP**. Les manquements de l'employeur ou de l'entreprise seront sanctionnés par une amende administrative d'un montant maximum de 2 000 € par salarié.

## L'essentiel de la loi Rebsamen en matière sociale

Le Conseil Constitutionnel a validé le 13 août 2015 l'essentiel de la loi sur le dialogue social et l'emploi, qui modifie les règles de fonctionnement et l'organisation des entreprises. Médecine du travail, CDD, DUP... Tour d'horizon de ces mesures.

### ↳ Les mesures relatives à la Santé et à la Sécurité des salariés

- **Gestion de l'inaptitude physique : dispense de recherche de reclassement pour l'employeur**

En matière d'**inaptitude d'origine professionnelle**, la loi prévoit la possibilité pour l'employeur de « *rompre le contrat de travail du salarié inapte, sans rechercher de reclassement, si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* » (article L1226-12).

Il est nécessaire d'être particulièrement vigilant à la rédaction des avis du médecin du travail avant d'engager une procédure de licenciement et de ne pas oublier que cette dispense concernerait uniquement les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.



- **Information employeur/salarié en cas de contestation de l'avis du médecin du travail**

**L'information réciproque salarié/employeur devient obligatoire lors d'un recours contre une décision du médecin du travail.** Cette mesure trouve toute son importance dans le cas d'une inaptitude d'un salarié. Jusqu'à ce jour, un salarié licencié pour inaptitude pouvait demander la requalification de celui-ci en licenciement "sans cause réelle et sérieuse" quand l'avis d'aptitude se trouvait annulé.

L'employeur devra donc être directement informé du recours par le salarié et pourra choisir d'attendre le résultat du recours avant de procéder au licenciement (avec l'obligation toutefois de reprendre le versement du salaire passé un délai d'un mois).

- **Rôle du médecin du travail**

- La surveillance médicale renforcée (SMR) : outre les mineurs, les femmes enceintes, les travailleurs handicapés, les salariés exposés à l'amiante, au risque hyperbare, au bruit, aux vibrations, ... la SMR est désormais élargie aux :
  - ☞ salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de collègues ou de tiers,
  - ☞ aux salariés dont la situation personnelle le justifie.

Un décret va venir préciser ces deux notions.

- Les missions des SSTI et rôle du médecin du travail comprennent désormais la prévention des atteintes à la santé-sécurité des tiers qui seraient liées à l'état de santé des salariés suivis.
- Transmission obligatoire des préconisations du Médecin du travail, si celui-ci constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs.
  - ☞ Au CHSCT ou, à défaut, aux DP.
  - ☞ A l'Inspecteur du travail.
  - ☞ Au Médecin Inspecteur du Travail.



## ▪ Simplification du compte Pénibilité

Simplification et sécurisation de l'évaluation de l'exposition :

Désormais, **l'exposition des salariés sera évaluée au regard de référentiels définis par accords de branche** étendus. Cela revient à confier aux branches professionnelles le soin de déterminer l'exposition des salariés aux facteurs de risques à partir de situations types, en faisant référence aux postes, métiers ou situations de travail.

En outre, à défaut d'accord, ces « modes d'emploi » pourront aussi être établis par des « référentiels professionnels de branche homologués » par arrêté interministériel.

L'employeur qui appliquera le référentiel sera **présumé de bonne foi**.

Le délai pendant lequel les caisses de retraite peuvent notifier à l'employeur des modifications à apporter quant à l'exposition des salariés aux facteurs de risques passe de 5 à 3 ans. Le salarié, quant à lui, peut contester son nombre de points dans un délai de 2 ans et non plus de 3.

Suppression de la fiche de prévention des expositions :

**L'employeur n'a plus à établir ni à transmettre de fiche individuelle de prévention des expositions.** Il aura simplement à déclarer les expositions au-delà des seuils aux caisses de retraite, via la DADS (à terme, la DSN). Un décret à paraître précisera les modalités déclaratives.

Cotisations au titre de la pénibilité

Afin d'abonder le Fonds spécial chargé du financement des droits liés au CFP, il existe 2 cotisations dont les montants ont été abaissés :

- ☞ une **cotisation pénibilité dite de base** pour l'ensemble des entreprises, dont le versement n'est pas conditionné à l'exposition de salarié à un facteur de pénibilité. Son taux est nul pour les années 2015 et 2016. Pour l'année 2017, son taux est fixé à 0,01%,
- ☞ une **cotisation pénibilité dite « additionnelle »**. Elle concerne les employeurs ayant au moins un de leurs salariés exposés à la pénibilité. Elle comporte 2 taux planchers selon que le salarié est exposé à un ou plusieurs risques :
  - en 2015 et 2016, taux de 0,1 % au titre des salariés exposés à un seul facteur de risque et de 0,2 % pour ceux exposés à plusieurs facteurs,
  - à partir de 2017, taux de 0,2 % au titre des salariés exposés à un seul facteur de risque et de 0,4 % pour ceux exposés à plusieurs facteurs.

**Pour rappel, seuls quatre des dix facteurs de risques retenus dans le cadre du compte pénibilité sont applicables dès 2015 : activités en milieu hyperbare, travail répétitif, travail de nuit et travail en équipes successives alternantes.**

**Les expositions au-delà des seuils à ces facteurs devront faire l'objet d'une déclaration sur la N4DS 2015.**

**Le report de six mois, du 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> juillet 2016, annoncé par le gouvernement, pour l'application des six autres critères reste lié à un décret non encore paru.**

## ▪ Reconnaissance du « Burn Out »

Pour la première fois, la loi reconnaît le **syndrome d'épuisement professionnel**, dit « burn out ». Les salariés qui en sont victimes pourront être indemnisés, sur décision de commissions régionales car cette pathologie n'est pas encore inscrite dans les tableaux de maladies professionnelles.

## ➤ Les mesures pour la représentation du personnel

La loi promulguée le 17 août 2015 a vocation à simplifier le dialogue social. Ainsi, les obligations en matière d'instances représentatives du personnel sont modifiées.

La nouvelle loi permet aux **entreprises de 50 à 300 salariés**, sur initiative de l'employeur, de regrouper délégués du personnel, comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein d'une **délégation unique du personnel (DUP)**. Les entreprises de plus de 300 salariés devront passer par un accord majoritaire pour pouvoir regrouper ces instances.

Elle introduit également un droit à la représentation pour les salariés des très petites entreprises (TPE) de moins de 11 salariés via des commissions régionales paritaires.

La loi prévoit de regrouper l'ensemble des **consultations-informations autour de trois axes** : les orientations stratégiques de l'entreprise (en lien avec les données de la BADES) ; la situation économique et financière de l'entreprise, et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

De la même façon, les **obligations de négocier seront elles aussi réorganisées autour de trois consultations** portant sur :

- la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée.
- la qualité de vie au travail. La négociation sera annuelle.
- la gestion des emplois et des parcours professionnels. La négociation aura lieu tous les trois ans.

Nous nous tenons à votre disposition pour répondre à toute question sur le sujet.

## Le renouvellement du CDD

La loi prévoit désormais la possibilité de **renouveler un CDD et un contrat de missions deux fois** au lieu d'une fois jusqu'à présent.

Cette disposition s'applique aux contrats en cours à compter du 19 août 2015.

Attention toutefois, le renouvellement du CDD est possible sous réserve que la durée totale du CDD (y compris son renouvellement) ne dépasse pas la durée maximale autorisée :

- **18 mois dans la plupart des cas,**
- ou 9 mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'arrivée d'un salarié recruté en CDI,
- ou 24 mois si le contrat est exécuté à l'étranger, s'il est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste ou en cas d'accroissement exceptionnel d'activité.

Lorsque le contrat se poursuit après l'échéance du terme du CDD, il se transforme automatiquement en CDI et le salarié conserve l'ancienneté acquise pendant son CDD.

## Les aides à l'embauche

### Loi du 5 mars 2014 (Décret du 3 juillet 2015)

## Une aide pour l'embauche d'un apprenti dans les TPE

Les entreprises de moins de 11 salariés peuvent bénéficier d'une aide forfaitaire de l'État pour toute embauche depuis le 1<sup>er</sup> juin 2015 d'un **apprenti de moins de 18 ans à la date de conclusion du contrat.**

L'entreprise ne pourra pas bénéficier de cette aide si l'apprenti était déjà présent dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier de l'année et ce même s'il y a eu une coupure entre les deux contrats.

Le décret précise que l'effectif de l'entreprise est apprécié au titre de l'année civile précédant la conclusion du contrat, soit en 2014 pour un contrat d'apprentissage conclu depuis le 1<sup>er</sup> juin 2015, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois, à l'exception des mois au cours desquels aucun salarié n'est employé.

Pour une entreprise créée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'effectif est apprécié à la date de sa création.

### ▪ Aide forfaitaire de 4 400 € pendant un an

L'aide forfaitaire est attribuée dans la limite des 12 premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage, à raison de 1 100 € par période de 3 mois.

Elle est versée à l'entreprise à l'échéance de chaque période de 3 mois glissants suivant la date de début du contrat d'apprentissage, sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant l'exécution du contrat. Ainsi, si le contrat d'apprentissage débute le 1er septembre 2015, l'aide pour le premier trimestre sera versée le 1er décembre 2015.

En cas d'interruption du contrat au cours d'une des périodes de 3 mois, l'aide est versée au prorata des jours d'exécution du contrat attestés par l'employeur. Elle n'est cependant pas due en cas de rupture du contrat d'apprentissage par l'une ou l'autre des parties durant les 2 premiers mois du contrat.

Cette aide est cumulable avec les autres aides déjà existantes, comme la prime d'apprentissage d'un montant de 1 000 € dans les entreprises de moins de 11 salariés ou l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire d'un montant de 1 000 € dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Pour bénéficier de cette aide, l'employeur pourra se connecter au portail de l'alternance ([www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)), et valider la demande d'aide pré-remplie. Cette démarche doit être effectuée dans les 6 mois au maximum suivant la date de début d'exécution du contrat.

### ➤ Une aide de 4 000 € pour embaucher un premier salarié

Afin de favoriser le recrutement dans les TPE, une aide à l'embauche d'un premier salarié d'un montant maximal de 4 000 € est instituée pour toute embauche en CDI ou en CDD de plus d'un an comprise entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016.

Le décret du 3 juillet 2015 précise que peuvent bénéficier de cette aide financière pour une première embauche, les entreprises qui n'appartiennent pas à un groupe français ou européen, lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- elles embauchent un salarié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) de plus de 12 mois ;
- la date d'effet du contrat est comprise entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016 ;
- elles n'ont pas été liées dans les 12 mois précédant l'embauche du salarié, à un salarié par un contrat de travail poursuivi au-delà de la période d'essai.

Cependant, l'entreprise reste éligible à l'aide à l'embauche premier salarié, au titre d'un nouveau contrat de travail, lorsqu'un premier contrat de travail conclu pour une date d'effet comprise entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016 a été rompu pour l'un des motifs suivants :

- rupture de la période d'essai ;
- retraite ;
- démission ;
- licenciement pour faute grave, faute lourde ou inaptitude ;
- décès du salarié.

Les particuliers employeurs ne peuvent percevoir cette aide.

### ▪ Montant de l'aide

Le montant de l'aide est de 4 000 €, à raison de 500 € pour une période de 3 mois d'exécution du contrat de travail.

Le cas échéant, le montant de l'aide est proratisé en fonction de la durée du travail du salarié, lorsque cette durée est inférieure à un temps plein.

Par ailleurs, lorsque l'entreprise formule une nouvelle demande d'aide suite à la rupture d'un premier contrat éligible à l'aide à l'embauche premier salarié, le montant total de l'aide perçue par l'entreprise ne peut excéder 4 000 €, déduction faite des sommes déjà perçues par l'entreprise.

L'aide n'est pas cumulable avec une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du même salarié.

L'entreprise ayant un apprenti ou ayant procédé à l'embauche d'un salarié en contrat à durée déterminée (même de quelques jours) n'a pas droit à l'aide lorsqu'elle embauche une autre personne.

### ▪ Versement de l'aide

L'aide est versée à l'échéance de chaque période de 3 mois civils d'exécution du contrat de travail, sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant la présence du salarié. L'attestation de présence précise les périodes d'absence du salarié sans maintien de la rémunération. L'aide n'est pas due pour ces périodes.

Le montant de l'aide dû au titre des premier et dernier mois d'exécution du contrat est versé au prorata des jours d'exécution du contrat attestés par l'employeur.

### ▪ Démarches à effectuer

La demande de bénéfice de l'aide doit être signée et adressée par l'employeur auprès de l'Agence de services et de paiement (ASP) dans un délai maximal de 6 mois suivant la date de début d'exécution du contrat.

# Simplification des règles d'adhésion aux institutions AGIRC/ARRCO

Selon la circulaire 2015-7-DRJ du 16 juillet 2015, **les entreprises ayant un effectif inférieur ou égal à 200 salariés seront gérées par un seul et même groupe de protection sociale pour l'AGIRC et l'ARRCO** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Il en sera de même pour les entreprises de plus de 200 salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Les critères d'adhésion sont les suivants :

- si l'établissement relève du domaine interprofessionnel, le regroupement sera fait auprès du groupe interprofessionnel présent pour l'effectif le plus important (pour les secteurs d'activité dont la convention collective professionnelle ne désigne pas une institution).
- si l'établissement relève du domaine professionnel (pour les secteurs d'activité dont la convention collective prévoit une caisse de retraite désignée), le regroupement sera fait auprès du groupe professionnel désigné pour le secteur d'activité dès lors qu'il constatera déjà une adhésion. A défaut, le regroupement interviendra auprès du groupe qui constatera l'effectif salarié le plus important.

**A noter également, qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les entreprises de plus de 9 salariés devront verser leurs cotisations de retraite complémentaire chaque mois et non plus chaque trimestre (l'effectif étant calculé selon les mêmes règles que l'URSSAF).**

## Plan vélo : réduction fiscale pour l'employeur et indemnités kilométriques pour le salarié

Issue de la loi du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte, cette mesure a pour but d'inciter les employeurs à développer les trajets à vélo de leurs salariés : **une réduction d'impôt pour les entreprises qui mettent à disposition de leurs salariés des vélos pour leurs déplacements quotidiens et une indemnité kilométrique pour les salariés qui se rendent sur leur lieu de travail à vélo.**

L'employeur peut désormais verser une indemnité kilométrique aux salariés qui utilisent un vélo ou un vélo à assistance électrique pour effectuer les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail.

La prise en charge de cette indemnité est obligatoire pour l'employeur, qu'il soit du secteur privé ou du secteur public, au même titre que le remboursement des frais de transports publics. Et, elle peut se cumuler avec le remboursement de l'abonnement de transport public, si le salarié emprunte les deux moyens de transport pour atteindre son lieu de travail.

Instaurés par accord d'entreprise ou par décision unilatérale (après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel), **les montants accordés aux salariés seront exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant défini par décret.**

A noter que l'application effective de cette mesure reste soumise à la parution du décret fixant son montant, qui devrait s'élever à 25 centimes d'euros/km.

# Jeunes Entreprises Innovantes

La lettre circulaire de l'ACOSS du 22 juin 2015 apporte des précisions intéressantes sur les salariés éligibles aux exonérations de charges sociales :

Les salariés ouvrant droit à l'exonération des charges patronales d'assurances sociales, sont ceux qui occupent des postes de chercheurs, techniciens, gestionnaires de projets de recherche et de développement, juristes chargés de la protection industrielle et des accords de technologie liés au projet, personnels chargés des tests pré-concurrentiels et tous les autres personnels affectés directement à la réalisation d'opérations de conception de prototypes ou installations de pilotes de nouveaux produits.

Nous vous encourageons à établir un descriptif de poste détaillé.

**Attention : le bénéfice de l'exonération est ouvert seulement aux salariés qui consacrent 50 % de leur temps de travail au projet de recherche et de développement.**

En cas de cumul entre un mandat social et un contrat de travail lié à la recherche et au développement, l'exonération est calculée sur la base de chacune des rémunérations perçues, sans que le nombre total d'heures rémunérées prise en compte ne puisse excéder la durée légale du travail calculée sur le mois.



# ET POUR FINIR ...

## L'AGENDA DU POLE SOCIAL

### La mise en place de la DSN approche

La Déclaration sociale nominative est un projet majeur du « choc de simplification » initié en France pour les entreprises, qui va remplacer et simplifier la majorité des déclarations sociales en automatisant leur transmission à partir des données de paie.

La DSN repose sur la transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie et la transmission dématérialisée de signalements d'événements.

Dès maintenant, les entreprises peuvent transmettre la DSN en remplacement de 6 déclarations types :

- l'attestation de salaire pour le versement des indemnités journalières (DSIJ),
- l'attestation employeur destinée à Pôle emploi (AE),
- la déclaration et l'enquête de mouvements de main d'œuvre (DMMO et EMMO),
- la radiation des contrats groupe pour les contrats en assurance complémentaire et supplémentaire,
- la déclaration unifiée des cotisations sociales (DUCS) pour l'URSSAF en Phase 2 et le BRC et le TR,
- le relevé mensuel de mission (RMM) pour les entreprises de travail temporaire (ETT) en Phase 2.

Disponible dès aujourd'hui, elle sera obligatoire pour toutes les entreprises d'ici 2016.

La DSN est à transmettre mensuellement le 5 ou le 15 du mois suivant celui auquel la DSN se rapporte. Les échéances et moyens de paiement restent inchangés. En effet, la DSN ne conduit pas à modifier les rythmes de paiement en place.

**Les signalements d'événements (par exemple : une rupture de contrat de travail) sont à adresser dans un délai de 5 jours à compter de leur connaissance par l'employeur et de leur répercussion en paie, sauf pour les cas des indemnités journalières subrogées, transmises en même temps que la DSN mensuelle.**

Si l'instauration de la DSN présente des avantages ainsi que des contraintes, elle demande plus de réactivité et de rigueur. En effet, cette nouvelle déclaration étant mensuelle, elle exige une transmission d'informations en continue puisque le dispositif ne permettra plus de régularisations postérieures à la déclaration.

Cela signifie qu'il ne sera plus possible d'effectuer des modifications notamment en cours de mois relatives à un changement de statut d'un salarié (passage du statut non cadre à cadre), de durée du travail (passage d'un temps complet à un temps partiel ou inversement) ou encore de salaire (augmentation de salaire en cours de mois) sans être contraint d'établir deux bulletins de salaire pour chacune des périodes. En effet, toute évolution devra avoir lieu, autant que faire se peut, au 1<sup>er</sup> jour du mois sinon il sera obligatoire d'établir deux ou plusieurs bulletins de salaire pour le mois pour un même salarié, ce qui constitue une contrainte (y compris financière).

Il convient donc d'être très vigilant sur toutes les évolutions des données sociales et de communiquer en temps réel tout changement de situation et si possible avec une date d'effet au 1<sup>er</sup> du mois. De même les régularisations ou dates rétroactives seront très difficiles à mettre en œuvre, voire impossibles (cas du changement de statut notamment).

Pour toutes ces raisons, la DSN va bouleverser les méthodes de travail et d'organisation actuelles et va demander un effort d'ajustement au nouveau rythme et aux nouvelles contraintes qu'elle impose. Il est nécessaire de s'adapter rapidement à cet outil en s'appuyant sur anticipation et réactivité pour permettre une parfaite transmission des informations.

Nous restons à votre disposition pour vous renseigner sur la mise en place de la DSN et vous accompagner dans la conduite de ce changement de pratiques.

### La formation professionnelle

30 septembre au plus tard : 1<sup>ère</sup> réunion du CE pour délibérer sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours et de l'année à venir (si pas d'accord d'entreprise fixant un autre calendrier social).

31 décembre au plus tard : 2<sup>ème</sup> réunion du CE : communication du projet de plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir, comportant la liste des actions de formation proposées, les organismes de formation retenus, les effectifs concernés (si pas d'accord d'entreprise fixant un autre calendrier social).



# 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)