



ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

LES NOUVEAUTES DANS LE DOMAINE SOCIAL EN 2015

Chaque nouvelle année apporte son lot de réformes et 2015 ne déroge pas à la règle.

A noter également deux changements importants à venir :

- ✓ l'entrée en vigueur de la Déclaration Sociale Nominative à partir de cette année. Après une période d'expérimentation, elle devient obligatoire à partir du 1er avril 2015 pour les employeurs qui ont déclaré en 2013 : soit directement plus de 2 millions de cotisations ou contributions sociales, 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.
- ✓ la mise en place obligatoire d'une complémentaire santé (Mutuelle) pour l'année 2016. Des négociations sont en cours dans les branches.

Rappelons donc ce qui a changé en droit social au 1er janvier 2015 :

Le compte personnel de formation (CPF)

Depuis le 1er janvier 2015, le **Droit Individuel à la Formation** (DIF) est remplacé par le **Compte Personnel de Formation** (CPF). Clé de voûte de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, il devrait permettre à vos salariés de **suivre des formations plus qualifiantes** et **d'alléger vos obligations fiscales**. Ce dernier sera en effet géré directement par le salarié et non plus par l'entreprise.

Chaque salarié a reçu sur son bulletin de salaire de décembre 2014 le nombre d'heures total acquis ou non utilisé au titre du DIF. Ces dernières pourront être créditées sur le CPF. Dans le cas où elles ne seraient pas consommées, elles seront perdues au bout de six ans.

Le salarié pourra transférer son solde d'heures de DIF sur la plate-forme en ligne créée spécialement. Le CPF ouvre droit à 150 heures de formation cumulables sur sept ans et demi (24 heures annuelles les 5 premières années et 12 heures les années suivantes dans la limite de 150 heures). Tout salarié entrant sur le marché du travail pourra en bénéficier.

ALLUMENS CONSULTANTS - SAS au capital de 5000 € - Siège social : 5 Allée de la Boursaudière, 89000 AUXERRE

Tél. : 03.86.41.43.42 - Fax : 03.86.51.06.21 - Email : contact@allumens.fr - Site web : www.allumens.fr

SIRET : 801 890 427 00017 - RCS : 801 890 427 AUXERRE - Code APE : 7022Z - N° de TVA Intracommunautaire : FR 55 801 890 427

Contrairement au DIF, le CPF accompagnera le salarié tout au long de sa vie professionnelle même s'il se retrouve au chômage ou bien s'il change d'emploi. Le salarié pourra utiliser son CPF sans nécessairement en faire la demande à son employeur, à condition de suivre sa formation en dehors des heures de travail. S'il souhaite se former pendant ses heures de travail, l'accord de l'entreprise sera indispensable.

Par conséquent, les mentions liées au DIF qui figuraient sur le certificat de travail sont supprimées.

Le compte personnel de pénibilité

Originellement prévu pour 2015, le compte personnel de pénibilité se verra finalement déployé en deux temps. Concrètement, quatre des dix facteurs de risque devront être mesurés par les entreprises dès le 1^{er} janvier 2015 (travail de nuit, travail répétitif, travail posté et travail en milieu hyperbare).

Il s'accompagne de nouvelles cotisations patronales dont la mise en place se fera progressivement. Les salariés se verront ouvrir un compte pénibilité dès lors qu'ils auront accumulé des points. Le dispositif concernera les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risque au-delà des seuils fixés par décret. Ils conserveront les points acquis au gré de leurs changements d'employeurs jusqu'à leur admission à la retraite.

Pour chaque salarié exposé, l'employeur établira une fiche individuelle de prévention des expositions et la lui transmettra au terme de chaque année civile ou lors de son départ de l'entreprise. Cette dernière recense les facteurs de risques auxquels le salarié a été exposé.

Les points accumulés pourront être utilisés pour la formation, le travail à temps partiel ou un départ à la retraite anticipé.

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel permet de mettre en évidence les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il remplace le bilan d'étape professionnel et l'entretien de seconde partie de carrière.

Il doit être réalisé tous les 2 ans selon la loi et renforcé par une évaluation du parcours du salarié tous les 6 ans, pour vérifier que, sur cette période, le salarié a bénéficié d'au moins deux des trois situations suivantes :

- ✓ avoir suivi au moins une formation,
- ✓ avoir évolué au plan salarial ou professionnel,
- ✓ avoir obtenu des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si deux de ces trois situations ne sont pas effectives, le compte personnel de formation sera abondé de 100 heures (130 heures pour les salariés à temps partiel).

Cet entretien est obligatoire pour le salarié à l'issue :

- ✓ d'un congé de maternité,
- ✓ d'un congé parental à temps plein ou à temps partiel,
- ✓ d'un congé d'adoption,
- ✓ d'un congé de soutien familial,

- ✓ d'un congé sabbatique
- ✓ d'une période de mobilité volontaire sécurisée
- ✓ d'un arrêt maladie de plus de 6 mois
- ✓ d'un mandat de représentant du personnel

La revalorisation de la gratification des stagiaires

Un décret d'application du 27 novembre 2014 de la loi du 10 juillet 2014 portant réforme des stages vient d'être publié. Il **prévoit une revalorisation de la gratification minimale au 1er décembre 2014, avant la hausse déjà programmée du 1er septembre 2015.**

En l'absence de convention de branche ou d'accord professionnel étendu plus favorable, le montant horaire de la gratification due aux stagiaires est fixé à 13,75% du plafond horaire de la sécurité sociale pour les conventions signées entre le 1er décembre 2014 et le 1er septembre 2015, puis à 15% de ce plafond pour celles conclues après.

Pour les conventions signées à compter du 1er septembre 2015, le montant mensuel de la gratification sera de 546,01 euros pour 151,67 heures de travail.

Pour les conventions signées avant le 1er décembre 2014, le montant horaire minimal de la gratification reste fixé, à défaut de convention de branche ou d'accord professionnel étendu fixant un taux supérieur, à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 436,05 euros par mois pour 151,67 heures de travail).

Les autres caractéristiques et modalités de versement de la gratification restent inchangées. Ainsi, aucune cotisation ni contribution de sécurité sociale ne sont dues ni par l'entreprise d'accueil ni par le stagiaire lorsque la gratification ne dépasse pas le montant minimal fixé par le décret.

Pour rappel, la gratification est obligatoire pour les stages (ou période de formation en milieu professionnel au sein d'un organisme d'accueil) d'une durée supérieur à deux mois consécutifs (ou, au cours d'une même scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non). Cette gratification est due pour chaque heure de présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil.

Le décret du 27 novembre 2014 précise que doit être pris en compte le temps de présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil.

Les stagiaires pourront bénéficier des titres restaurant et du remboursement de leur titre de transport dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

Ils devront être intégrés dans le registre unique du personnel de l'entreprise, mais dans une partie spécifique.

En fin de stage, l'entreprise d'accueil devra remettre au stagiaire une attestation de stage, mentionnant la durée effective totale du stage.

Les bons d'achat

Pour 2015, le **seuil d'exonération des bons d'achat** et des cadeaux attribués par l'entreprise à un salarié par année civile est fixé à 158€.

L'attribution du bon d'achat doit être en lien avec l'un des événements suivants : naissance, mariage ou pacs, retraite, fêtes des mères et des pères, rentrée scolaire, Noël pour les salariés et les enfants.