



ACTUALITES SOCIALES : CE QUE PREVOIT LA LOI POUR 2015

Animée par Aurélie FEUILLETTE-FICHOT
Avocat Spécialiste en Droit du travail, Droit de la
Sécurité Sociale et Droit de la Protection Sociale
Membre du Pôle Paie
Le 26 février 2015



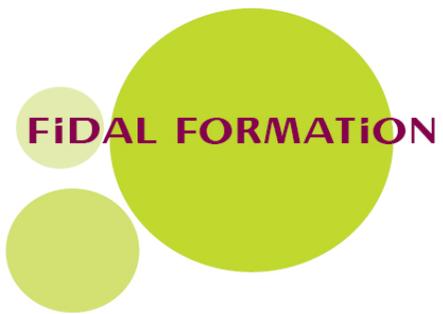
Sommaire

- 1. Les principales mesures issues de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2015 et de la loi de financement rectificative (LFRSS) pour 2014**
- 2. Les mesures sociales de la loi de finances pour 2015 et de la loi de finances rectificative pour 2014**
- 3. Les mesures RH de la loi de simplification des entreprises**
- 4. Le volet social du projet de loi « Macron » pour la croissance et l'activité**
- 5. Actualités en bref (nouveau concernant les stages, modification du calcul des IJSS, entrée en vigueur du compte personnel de formation...)**

1) Les principales mesures issues de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2015 et de la loi de financement rectificative (LFRSS) pour 2014

- Les principales mesures de la LFSS pour 2015 (Loi n°2014-1554 du 22 décembre 2014)
 - Les mesures relatives au contrôle URSSAF
 - Les mesures relatives aux cotisations et contributions
 - Les mesures relatives à la lutte contre la fraude

- Les principales mesures de la LFRSS pour 2014 (Loi n°2014-892 du 8 août 2014)
 - Le dispositif « zéro charge »



La LFSS pour 2015

Les mesures relatives au contrôle URSSAF

La limitation du temps de contrôle dans les TPE

- **Alors que la Cour de cassation a introduit en 2011 la notion de «délai raisonnable» entre le début du contrôle Urssaf et la notification à l'employeur de la lettre d'observations issue du contrôle Urssaf, aucune disposition limitant le temps du contrôle ne figurait dans le Code de la Sécurité sociale**
- **En application de l'article 24 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2015, désormais ce temps de contrôle est limité, mais seulement pour les petites entreprises et les travailleurs indépendants**
- **Ce dispositif ne nécessitant pas de décrets d'application, il s'applique aux contrôles engagés à partir du 1^{er} janvier 2015**

La limitation du temps de contrôle dans les TPE

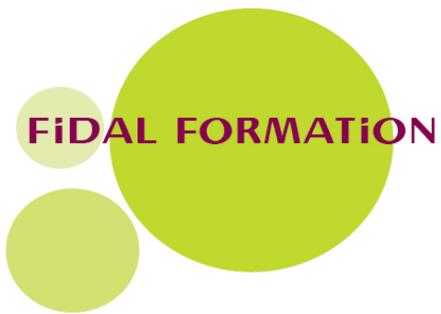
Champ d'application

- **L'encadrement des délais de contrôle Urssaf ne concerne que :**
 - les entreprises occupant moins de 10 salariés ;
 - les travailleurs indépendants
- **Pour les autres entreprises, la loi n'impose pas de durée maximale de contrôle**
- **Sont expressément exclues de ce dispositif les entités appartenant à un ensemble de personnes entre lesquelles un lien de dépendance ou de contrôle existe alors que l'effectif de ces entités est supérieur ou égal à 10 personnes.**

La limitation du temps de contrôle dans les TPE

Durée

- **Le temps de contrôle est limité à trois mois**
- **Le délai commence à courir au début effectif du contrôle et s'achève à la date d'envoi de la lettre d'observations**
- **Cette période peut être prolongée une fois seulement à la demande expresse de l'employeur contrôlé ou de l'organisme de recouvrement (sans que les circonstances en soient précisées)**



La limitation du temps de contrôle dans les TPE

Durée

- **Le temps de contrôle n'est toutefois pas limité lorsqu'il est établi au cours de cette période :**
 - **une situation de travail dissimulé ;**
 - **une situation d'obstacle à contrôle ;**
 - **une situation d'abus de droit ;**
 - **un constat de comptabilité insuffisante ou de documentation inexploitable.**
- **La limitation du temps de contrôle s'applique également dans le régime agricole (C. rur., art. L. 724-7-1 nouveau).**

- **La Cour de cassation a validé depuis longtemps le principe selon lequel l'Urssaf et un cotisant peuvent transiger**
- **L'article 24 de la loi consacre et encadre la possibilité pour les entreprises et les organismes de recouvrement de conclure une transaction pour terminer une contestation née ou prévenir une contestation à naître (CSS, art. L. 243-6-5 nouveau)**
- **Des décrets d'application étant attendus, le législateur a prévu que la mesure s'appliquerait à une date fixée au plus tard au 1^{er} octobre 2015**
- **Cette mesure s'applique également dans le régime agricole (C. rur., art. L. 725-26 nouveau).**

- **Quand peut-on conclure une transaction ?**
- **La transaction peut être conclue pendant la procédure de contrôle ou en dehors de celle-ci.**
 - Ainsi, même lorsqu'aucun contrôle n'est en cours, le cotisant peut demander à conclure une transaction.
- **Si, à la suite d'un contrôle ayant donné lieu à redressement, le cotisant a saisi la commission de recours amiable de l'Urssaf, la faculté de conclure une transaction sur un ou plusieurs chefs de redressement est suspendue à compter de la date de ce recours et jusqu'à la date de la décision de cette commission, et n'est rétablie à l'issue de cette période que si le tribunal des affaires de sécurité sociale est saisi.**

- **Dans quels cas est-ce impossible ?**

- **Une transaction ne peut être conclue :**
 - **si les sommes dues ont un caractère définitif ;**
 - **en cas de travail dissimulé ;**
 - **lorsque le cotisant a mis en œuvre des manœuvres dilatoires pour nuire au bon déroulement du contrôle.**

- **Sur quels éléments et périodes peut porter la transaction ?**

- **La transaction ne peut porter que sur trois thèmes :**
 - le montant des majorations et pénalités de retard ;
 - l'évaluation d'éléments d'assiette des cotisations ou contributions dues relative aux avantages en nature, avantages en argent et aux frais professionnels, lorsque la détermination de ces éléments présente une difficulté particulière ;
 - le montant des redressements calculés en application soit des méthodes de vérification par extrapolation, soit d'une fixation forfaitaire du fait de l'insuffisance ou du caractère inexploitable de documents administratifs ou comptables.

- **La période sur laquelle porte la transaction est limitée à quatre ans.**

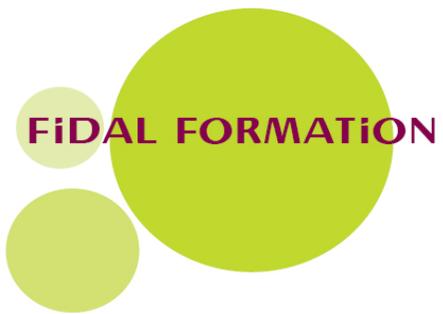
- **Un décret fixera la procédure de transaction**

- **Quels sont les effets de la transaction ?**

- **Lorsque la transaction est devenue définitive après accomplissement des obligations qu'elle prévoit et approbation de l'autorité compétente de l'État, aucune procédure contentieuse ne peut être engagée ou reprise pour remettre en cause ce qui a été l'objet de la transaction.**

- **Dans le cas d'un changement d'Urssaf lié notamment à un changement d'implantation géographique de l'entreprise ou de l'un de ses établissements ou bien à la demande de l'organisme de recouvrement, la transaction reste applicable.**
 - En effet, le cotisant pourra se prévaloir de la décision de l'Urssaf auprès de la nouvelle Urssaf

- **Le suivi des transactions**
- **La transaction conclue est communiquée à la Mission nationale de contrôle des organismes de sécurité sociale (MNC).**
- **La MNC, service à compétence nationale de l'État, contrôlera le respect des critères de la transaction, ainsi que l'équilibre des concessions réciproques.**



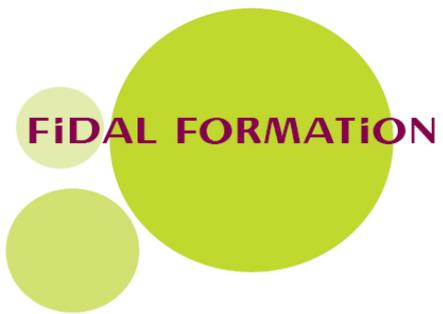
Les principales mesures relatives aux cotisations et contributions

Suppression de la prime de partage des profits

- **L'article 19 de la LFSS pour 2015 supprime la prime de partage des profits créée sous la présidence de Nicolas Sarkozy.**
- **Cette prime était due par les entreprises employant 50 salariés et plus versant des dividendes en hausse à leurs actionnaires. En contrepartie, une exonération de cotisations sociales plafonnée à 1 200 € par an et par salarié leur était accordée.**
- **Mais la mesure n'a pas rencontré le succès escompté, puisqu'elle n'a concerné qu'environ 1,6 million de salariés (contre 4 millions attendus) pour un montant moyen de 256 € (contre 700 € prévus)**

Suppression de la prime de partage des profits

- **La suppression de la prime de partage des profits entre en vigueur au 1^{er} janvier 2015.**
- **En pratique, les entreprises n'auront plus à verser cette prime à partir de 2015.**
- **Toutefois, celles qui ont tenu leur assemblée générale au cours du dernier trimestre 2014 devront, si elles répondent aux critères, verser une prime de partage des profits en 2015.**



Les mesures relatives à la lutte contre la fraude

Sanctions en cas de défaut d'affiliation

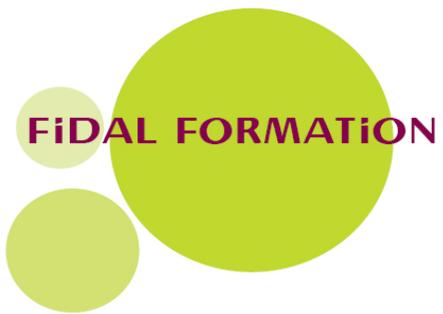
- **L'article L. 114-18 du Code de la sécurité sociale est modifié afin de porter de six mois à deux ans d'emprisonnement et de 15 000 € à 30 000 € d'amende les peines dont est passible toute personne incitant les assujettis à refuser de se conformer aux prescriptions de la législation de sécurité sociale et notamment de s'affilier à un organisme de sécurité sociale ou de payer les cotisations et contributions dues.**
- **Par ailleurs, une nouvelle sanction est créée à l'encontre de la personne refusant délibérément de s'affilier ou persistant à ne pas engager les démarches en vue de son affiliation obligatoire à un régime de sécurité sociale, en méconnaissance des prescriptions de la législation en matière de sécurité sociale. Elle sera punie d'un emprisonnement de 6 mois et/ou de 15 000 € d'amende.**

Majorations en cas de circonstances aggravantes de travail illégal

- L'article 94, I de la LFSS pour 2015 aggrave les sanctions à l'égard des employeurs qui se rendent coupables de travail illégal avec «circonstances aggravantes»
- L'article L. 8224-2 du Code du travail est réécrit pour prévoir deux nouveaux cas de circonstances aggravantes de travail dissimulé, à côté de celui (déjà existant) d'employer un mineur soumis à l'obligation scolaire :
 - le fait que l'infraction soit commise à l'égard de plusieurs personnes ;
 - le fait que l'infraction soit commise à l'égard d'une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur de l'infraction.

Majorations en cas de circonstances aggravantes de travail illégal

- **Dans ces cas, les sanctions sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende (au lieu de trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende)**
- **En outre, le montant du redressement des cotisations et contributions sociales mis en recouvrement à l'issue d'un contrôle est désormais majoré de 40 % (et non plus 25 %)**



La LFRSS pour 2014

Le dispositif « zéro charge »

Le dispositif « zéro charge »

Le « zéro charge Urssaf » au niveau du smic, passe par un double dispositif :

- d'une part, par l'augmentation du taux de cotisations patronales entrant dans le champ de l'exonération Fillon ;**
- d'autre part, par une réduction du taux des cotisations d'allocations familiales**

La LFRSS prévoit enfin la simplification des versements au Fnal.

Nouveau calcul de la réduction Fillon

- **Cotisations concernées**

- **Régime antérieur au 1^{er} janvier 2015 :**
 - Entrent dans le champ de la réduction Fillon les cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et d'allocations familiales

- **Régime au 1^{er} janvier 2015 :**
 - Le dispositif est élargi aux cotisations suivantes :
 - la contribution de solidarité pour l'autonomie au taux de 0,30 % sur la totalité du salaire ;
 - la cotisation au Fnal ;
 - les cotisations d'AT/MP sous certaines conditions et limites ;

Nouveau calcul de la réduction Fillon

- **En effet, la réduction Fillon s'imputera d'abord sur les cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales, sur la cotisation au Fnal, puis sur la contribution solidarité autonomie.**
- **Ce n'est que lorsque le montant de la réduction sera supérieur au montant de ces cotisations qu'elle pourra s'imputer sur les cotisations AT/MP dans la limite d'un taux de 1% (taux applicable à une entreprise où aucun accident du travail ou maladie professionnelle n'est jamais survenu) .**

Nouveau calcul de la réduction Fillon

- **L'employeur restera redevable de diverses cotisations et contributions et notamment :**
 - des contributions à l'assurance chômage (AGS comprise) ;
 - des cotisations de retraite complémentaire (AGFF comprise) ;
 - des contributions annexes, tels que le versement de transport, la contribution au financement de l'apprentissage ou la participation à l'effort de construction.

Nouveau calcul de la réduction Fillon

- **Applications particulières**

- **Régime antérieur au 1^{er} janvier 2015 : dans certaines situations particulières, le calcul de la réduction Fillon était aménagé pour permettre de neutraliser certaines rémunérations :**
 - Salariés percevant une rémunération au titre des temps de pause, d'habillage et de déshabillage ne constituant pas du temps de travail, versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007 ;
 - Salariés soumis à un régime d'heures d'équivalences ;
 - Salariés intérimaires ;
 - Entreprises relevant d'une caisse de congés payés

Nouveau calcul de la réduction Fillon

- **Régime au 1^{er} janvier 2015**
- **L'article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale est réécrit pour regrouper au sein de son paragraphe IV l'ensemble des situations particulières. Mais il ne reprend pas le dispositif permettant de neutraliser la rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage**
- **En d'autres termes, la rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage ne constituant pas du temps de travail, versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007, sera réintégrée dans la rémunération totale retenue pour le calcul de l'allègement Fillon, ce qui aura pour conséquence d'en réduire le montant**
- **Il n'y a donc plus de différence entre la rémunération à prendre en compte pour le calcul du coefficient et pour le calcul final de la réduction ; il s'agit du brut soumis aux cotisations de sécurité sociale**

Nouveau calcul de la réduction Fillon

- **À NOTER**
- **Cette réintégration des rémunérations des temps de pause, d’habillage et de déshabillage devrait valoir également pour les temps de coupure et d’amplitude et les temps de douche.**
- **Lesquels suivent, aux termes d’une tolérance administrative, le même régime que les temps de pause d’habillage et de déshabillage (circ. DSS/5B n° 2008-34 du 5 février 2008, BO Santé n° 2008/3 du 15 avril 2008 et lettre DSS du 24 décembre 2010, diffusée par lettre-circulaire Acoss n° 40 du 5 avril 2011).**

Nouveau calcul de la réduction Fillon

- **Les modalités de calcul**
- **Le décret précisant les modalités pratiques de cette mesure a été publié au Journal Officiel du 31 décembre 2014.**
- **Le montant de la réduction reste toujours égal à la rémunération annuelle brute soumise à cotisations multipliée par un coefficient (C).**
- **Par contre, la formule de calcul du coefficient est modifiée. Dorénavant, il existe une formule de coefficient générale et des formules distinctes pour certains secteurs d'activité (employeurs relevant d'une caisse de congés payés, entreprises de travail temporaire, entreprises appliquant un régime d'heures d'équivalence).**

Nouveau calcul de la réduction Fillon

- **Cas général**
- **La formule de calcul du coefficient correspond à :**

$$C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$$

Le coefficient maximum est égal à T

- **Les paramètres de cette formule sont T, le Smic annuel et la rémunération brute**

Nouveau calcul de la réduction Fillon

- **Détermination de la valeur T**

T correspond à la valeur maximale du coefficient

Il dépend des taux des cotisations concernées par la réduction

Nouveau calcul de la réduction Fillon

Gains et rémunération versées par :	2015	2016	A compter de 2017
Les entreprises de moins de 20 salariés	T = 0,2795 (1)	T = 0,2805	T = 0,2810
Les entreprises de 20 salariés et plus	T = 0,2835 (1)	T = 0,2845	T = 0,2850

(1) la valeur de 0,2795 est égale à 12,80 (taux maladie) + 8,50 (taux vieillesse plafonnée) + 1,80 (taux vieillesse déplafonnée) + 3,45 (taux allocations familiales) + 1,00 (taux AT fixé par le décret) + 0,30 (contribution solidarité autonomie) + 0,10 (contribution FNAL). La valeur de 0,2835 comprend les mêmes taux, excepté pour le taux de la contribution FNAL qui est fixé à 0,50.

Nouveau calcul de la réduction Fillon

▪ Le SMIC annuel

- Les modalités de calcul du SMIC annuel sont inchangées pour le cas général, qu'il s'agisse des règles de proratisation du SMIC ou de la majoration de celui-ci en cas d'heures supplémentaires ou complémentaires.

▪ La rémunération annuelle brute

- La rémunération annuelle brute correspond à la rémunération brute versée au salarié au cours de l'année civile et soumise à cotisation de sécurité sociale.
- Toutefois, la rémunération des temps de pause, d'habillage, de déshabillage, de douche, de coupure ou d'amplitude n'est plus exclue de la rémunération à prendre en compte pour le calcul du coefficient.

Nouveau calcul de la réduction Fillon

- **Exemple**
- **Soit un salarié à temps plein percevant un salaire mensuel de 1600 € dans une entreprise d'au moins 20 salariés appliquant la durée légale du travail**
- **$C = (0,2835/0,6) \times [(1,6 \times 1\,457,55 / 1\,600) - 1] = 0,2162$**
- **$R = 1\,600 \text{ €} \times 0,2162 = 345,92 \text{ €}$**

Nouveau calcul de la réduction Fillon

- **Les cas particuliers**

- **Des formules de calcul spécifiques du coefficient s'appliquent dans les cas suivants :**
 - Pour les entreprises de travail temporaire, la formule du coefficient correspond à :

 - $C = (T/0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1] \times 1,1$

 - Le coefficient est donc majoré de 10%. Du fait de cette nouvelle formule de calcul, le montant de la réduction n'est plus majoré

Nouveau calcul de la réduction Fillon

- **Pour les entreprises appliquant un régime d'heures d'équivalence, la formule du coefficient correspond à :**
 - $C = (T/0,6) \times [(1,6 \times 45/35 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$, lorsqu'il s'agit de personnel roulants "longue distance" dont la durée du temps de service est fixée à 43 heures par semaine
 - Le rapport 45/35 correspond à la durée d'équivalence de 43h par semaine : le chiffre de 45 tient compte des majorations applicables aux heures d'équivalence effectuées au-delà de 35h jusqu'à la 43^{ème} heure (43 h + 8 majorations de 25% = 45h)
 - $C = (T/0,6) \times [(1,6 \times 40/35 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$, pour les personnels roulants de marchandises « courte distance » dont la durée du temps de service est fixée à 39 heures par semaine
 - Le rapport 40/35 correspond à la durée d'équivalence de 39h par semaine : le chiffre de 40 tient compte des majorations applicables aux heures d'équivalence effectuées au-delà de 35h jusqu'à la 39^{ème} heure (39 h + 4 majorations de 25% = 40h)

Nouveau calcul de la réduction Fillon

- Pour les employeurs relevant d'une caisse de congés payés, la formule du coefficient correspond à :
- $C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1] \times 100/90$
- Du fait de cette nouvelle formule de calcul, le montant de la réduction n'est plus majoré
- S'agissant des personnels «grands routiers» et «courtes distances» du transport routier de marchandises, cette règle doit se combiner avec la formule de calcul spécifique applicable (cf diapo précédente)
- Des précisions devraient être prochainement apportées par une circulaire ministérielle.

Baisse du taux de la cotisation d'allocations familiales

- **Le taux de la cotisation d'allocations familiales, antérieurement de 5,25 % sur la totalité de la rémunération, est à nouveau diminué (il était de 5,40 % entre 1991 et fin 2013)**
- **Pour les employeurs entrant dans le champ d'application de la réduction Fillon, le taux de la cotisation d'allocations familiales sera réduit de 1,8 point pour atteindre 3,45 % sur les salaires ne dépassant pas 1,6 smic par an.**
- **Pour les autres employeurs, le taux de la cotisation d'allocations familiales demeurera fixé à 5,25 %.**

Fusion des cotisations et contributions au FNAL

- **Avant le 1^{er} janvier 2015, coexistaient :**
 - une cotisation de base au Fnal, calculée au taux de 0,10 % dans la limite du plafond de sécurité sociale, due quel que soit l'effectif de l'entreprise ;
 - une contribution supplémentaire au Fnal, due par les seuls employeurs du régime général occupant au moins 20 salariés, et calculée par application d'un taux de 0,40 % sur les salaires plafonnés et de 0,50 % sur les salaires déplafonnés.

- **Depuis le 1er janvier 2015**
 - L'ensemble des entreprises est assujetti à une seule cotisation au taux de 0,1% sur les salaires plafonnés dans les entreprises de - 20 salariés et de 0,5% sur la totalité du salaire dans les autres entreprises, soit une opération neutre pour les entreprises puisque les taux Fnal sont inchangés.

2) Les principales mesures sociales de la loi de finances pour 2015 et de la loi de finances rectificative pour 2014

Aide à l'apprentissage de 1000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés

- **Versement par les régions d'une aide d'au moins 1 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés embauchant un premier apprenti ou un apprenti supplémentaire.**
- **Pour pouvoir en bénéficier, l'entreprise doit remplir l'une des conditions suivantes :**
 - elle ne doit pas, à la date de conclusion du contrat d'apprentissage, avoir employé d'apprentis dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti depuis le 1er janvier de l'année précédente
 - si elle emploie déjà un ou plusieurs apprentis, elle ne pourra bénéficier de l'aide que si le recrutement d'un nouvel apprenti porte le nombre de ceux-ci au-delà de celui recensé dans cet établissement au 1er janvier de l'année en cours

Aide à l'apprentissage de 1000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés

- **L'aide est ouverte pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1er juillet 2014.**
- **Elle est cumulable avec la prime forfaitaire attribuée aux entreprises de moins de 11 salariés**
- **A compter du 1er juillet 2015, une condition supplémentaire devra être remplie par l'entreprise souhaitant en bénéficier**
 - Elle devra relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance (engagements qualitatifs et quantitatifs en matière de développement de l'apprentissage, notamment des objectifs chiffrés en matière d'embauche d'apprentis)

3) Les mesures RH de la loi de simplification de la vie des entreprises (Loi n°2014-1545 du 20 décembre 2014)

Pérennisation du CDD à objet défini

- **La loi contient à la fois des dispositions directement applicables et d'autres qui se contentent d'habiliter le gouvernement à prendre des ordonnances sur le sujet**
- **Les mesures d'ores et déjà applicables**
 - Le CDD à objet défini est pérennisé
 - Expérimentation prévue par la loi de modernisation du marché du travail du 20 août 2008, le CDD à objet défini devait faire l'objet d'un bilan.
 - Cette évaluation n'ayant pas eu lieu en temps et en heure, pour assurer une certaine continuité, la loi du 22 juillet 2013 a prolongé l'expérimentation d'un an. La loi du 20 décembre 2014 lui donne désormais un cadre pérenne.

Extension de la procédure de rescrit

- **La procédure de rescrit bientôt étendue au droit du travail**
- **Le texte prévoit une extension de la procédure de rescrit.**
- **Il est précisé dans l'étude d'impact que la procédure de rescrit pourrait être étendue à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH).**
- **Les entreprises pourraient ainsi interroger l'administration sur la mise en œuvre de l'obligation, l'assujettissement, les bénéficiaires, le recours au secteur protégé/adapté, les dépenses déductibles, contribution, etc**

Notion de jours et durée minimale de travail à temps partiel

- **Harmonisation de la notion de jours**
 - Une ordonnance harmonisera la définition et l'utilisation des différentes notions de jours en droit du travail et de la sécurité sociale : jours ouvrés, ouvrables, francs, calendaires.
- **La loi prévoit d'habiliter le gouvernement à prendre une ordonnance afin de simplifier et de sécuriser la nouvelle durée minimale pour les contrats de travail à temps partiel.**
 - Depuis le 1^{er} juillet 2014, sauf accord collectif de branche étendu, les contrats de travail conclus à temps partiel doivent prévoir une durée minimale de 24 heures par semaine, sauf si le salarié demande une dérogation individuelle pour travailler moins.
 - Jusqu'à présent, plusieurs questions restaient en suspend : peut-on écarter cette durée minimale de travail pour les contrats de très courte durée ? Comment gérer les contrats de remplacement ? Quid des salariés qui ont demandé une durée inférieure à la durée minimale et qui, ultérieurement, veulent travailler davantage ?

Durée minimale de travail à temps partiel

- **C'est pour résoudre ces difficultés que le gouvernement a pris l'ordonnance du 29 janvier 2015 « relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel ».**
- **La durée minimale écartée pour les contrats courts ou de remplacement**
 - La durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée (104 heures par mois) ou celui calculé sur la période prévue par un accord collectif de temps partiel aménagé (C. trav., art. L. 3123-14-1)
 - Selon l'ordonnance, ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours
 - De la même façon, l'ordonnance précise que la durée minimale n'est pas applicable aux contrats à durée déterminée et aux contrats de mission (intérim) conclus au titre du remplacement d'un salarié

Durée minimale de travail à temps partiel

- **Une priorité d'accès à la durée minimale légale**
- **En application de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, un salarié peut travailler moins de 24 heures par semaine (ou son équivalent) dès lors qu'il en a fait la demande écrite et motivée (pour contraintes personnelles ou en raison de son souhait de cumuler plusieurs activités).**
- **Qu'en est-il s'il souhaite ultérieurement travailler davantage et revenir au régime de droit commun ? La loi du 14 juin 2013 était muette sur ce point.**

Durée minimale de travail à temps partiel

- **L'ordonnance du 29 janvier 2015 règle cette situation**
- **Désormais, les salariés qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel d'une durée au moins égale à la durée minimale ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent (C. trav., art. L. 3123-14-1 modifié).**
- **Autrement dit, dans cette situation, le salarié n'a pas un droit automatique à bénéficier de la durée minimale légale. L'employeur peut refuser sa demande s'il ne dispose de poste correspondant.**
- **Seule obligation à sa charge : porter à la connaissance du salarié la liste des emplois disponibles correspondants.**

Durée minimale de travail à temps partiel

- **L'ordonnance tire les conséquences de cette règle pour les salariés dont les contrats étaient en cours au 1^{er} janvier 2014.**
- **La loi du 14 juin 2013 avait en effet prévu qu'à titre transitoire, jusqu'au 1^{er} janvier 2016, sauf convention ou accord de branche, la durée minimale légale de travail leur était applicable s'ils en faisaient la demande et sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit, compte tenu de l'activité économique de l'entreprise (art. 12, VIII de la loi).**
- **L'ordonnance du 29 janvier 2015 supprime cette disposition transitoire, désormais sans objet.**
- **Là encore, l'employeur pourra refuser la demande du salarié s'il ne dispose pas de poste correspondant à cette demande.**

4) Les principales mesures sociales du projet de loi « Macron » pour la croissance et l'activité

Travail du dimanche

- **Constat**

- La législation sur le travail dominical est un millefeuille législatif devenu indigeste et source d'inégalités entre salariés. Le texte vise à unifier et à simplifier la réglementation sans remise en cause du principe fondamental du repos dominical.

- **Solution**

- La réforme s'articule autour de plusieurs axes :
 - porter de 5 (obligatoires) à 12 (maximum) le nombre de dimanches que le maire peut accorder aux commerces de détail ;

Travail du dimanche

- modifier les zones dans lesquelles les dérogations sont de droit pour les établissements de vente au détail (dispositif existant des zones touristiques et périmètres urbains de consommation exceptionnelle dits « Puces ») en créant des dérogations dans :
 - des zones touristiques où existe une affluence particulièrement importante de touristes,
 - des zones commerciales caractérisées par une offre commerciale et une demande potentiellement particulièrement importante,
 - des zones touristiques internationales (incluant les gares) caractérisées par un rayonnement international et une affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France

Travail du dimanche

- Dans ces zones, les employeurs pourront donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.
- Ces zones seront délimitées par les ministres concernés après avis du maire, du président de l'établissement public de coopération intercommunale lorsqu'il existe et des partenaires sociaux.
- Le travail dominical devra être encadré par un accord collectif (de branche, d'entreprise, d'établissement) qui devra prévoir le principe du volontariat et des contreparties (contreparties non définies dans le projet mais pouvant être par exemple des majorations salariales, des repos compensateurs...).
- Les commerces déjà ouverts sous le régime actuel auront 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur de la loi, pour conclure des accords si ce n'est pas déjà le cas

- **Constat**
- La législation et la jurisprudence ne permettent pas aujourd'hui d'ouvrir les magasins dans les quartiers touristiques. Le texte vise à permettre des dérogations et à revenir – *in fine* – sur l'arrêt « Sephora ».
- Dans un arrêt rendu en septembre dernier, en effet, la Cour de cassation réaffirmait – à propos de l'enseigne Sephora – le caractère exceptionnel du travail de nuit : pour les juges, il ne peut pas être le mode d'organisation normal du travail au sein d'une entreprise (Cass. soc., 24 sept. 2014, no 13-24.851).

- **Solution**
- Dans les zones touristiques internationales, il sera possible de faire travailler les salariés entre 21 heures et minuit à la condition qu'un accord collectif le prévoit et que le travail de nuit repose sur le volontariat.
- La rémunération sera doublée et un repos compensateur devra être accordé.
- Par ailleurs, l'employeur devra s'assurer que les salariés concernés disposent d'un moyen de transport pour regagner leur domicile.

- **Constat**
- Le projet de loi Macron s'intéresse à la procédure prud'homale.
- Aujourd'hui, la procédure prud'homale est longue avec des délais de jugements considérables. « *Il s'agit donc de la rendre plus simple, plus rapide, plus prévisible et plus efficace* » (Extrait compte rendu cons. min., 10 déc. 2014).

- **Solution**

- Le projet de loi vise plusieurs axes d'amélioration :
 - mieux former les conseillers prud'homaux,

 - raccourcir les délais et mieux les encadrer dès la phase de conciliation,

 - faire en sorte que le bureau de jugement en formation restreinte statue dans un délai de 3 mois ;

 - inciter à davantage de procédures amiables telles que la médiation conventionnelle

- **Constat**

- Aujourd'hui peu de procès-verbaux sont prononcés par l'inspection du travail ou ne sont pas suivis d'effets.
- Le texte vise à mieux coordonner les actions des inspecteurs du travail et à renforcer les sanctions.

- **Solution**

- Le projet de loi prévoit d'habiliter le gouvernement à prendre par voie d'ordonnance des mesures destinées à renforcer le rôle de surveillance et de sanction dévolu au système d'inspection du travail.

- Selon l'exposé des motifs du projet de loi, l'ordonnance reprendra les dispositions de l'article 20 du projet de loi relatif à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale concernant les pouvoirs de l'inspection du travail qui avaient été retirées du projet de loi suite au vote défavorable du Sénat le 27 février 2014 et à l'opposition de certaines organisations syndicales.
- Plus précisément, l'objectif sera d'améliorer les moyens d'intervention de l'inspection du travail en matière d'investigation, ainsi que dans le domaine de la santé et de sécurité du travail :

- les moyens d'accès aux documents de l'entreprise et d'échanges d'information entre corps de contrôle seront élargis afin de faciliter le travail d'enquête ;
- les moyens de recours à une expertise technique et à des diagnostics pertinents en matière de santé et de sécurité au travail seront renforcés afin de déterminer les actions de prévention à mettre en oeuvre ;
- les dispositifs d'arrêt temporaire de travaux et d'activité verront leur efficacité renforcée afin que l'inspection du travail puisse davantage mettre en sécurité les travailleurs exposés à des risques mortels.

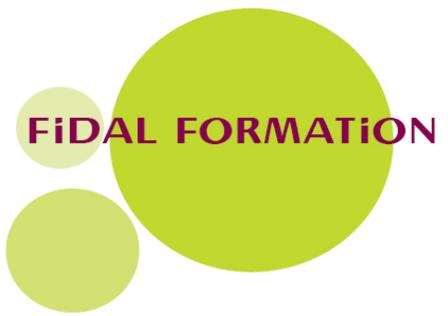
- Parallèlement, les modes de sanction en matière de droit du travail seront révisés. L'ordonnance prévoira :
 - des sanctions administratives permettant à l'administration de prononcer elle-même des amendes en cas de manquements à certaines dispositions du code du travail nécessitant une action plus rapide que la réponse judiciaire ;
 - des sanctions pénales modernisées permettant un traitement judiciaire plus efficace : transaction pénale, révision du quantum de certaines infractions (délit d'obstacle et délits en matière de santé et sécurité au travail)...
- Le texte de l'ordonnance visera à ce que la sanction soit le dernier recours : les phases de mise en demeure, d'avertissement et de contradictoire seront renforcées pour assurer l'accompagnement des entreprises de bonne foi et ne sanctionner que celles qui méconnaissent sciemment la loi.

- **Constat**

- Les dispositifs d'épargne salariale sont parfois peu lisibles et créent des inégalités, notamment pour les PME. Il serait nécessaire de simplifier les règles et à favoriser l'épargne sur le long terme.

- **Solution**

- Les délais de versement entre participation et intéressement seront alignés, le Perco pourra être mis en place par ratification des deux tiers des salariés lorsqu'il n'existe pas de délégués syndical ou de CE (c'est aujourd'hui possible seulement pour un PEE)...



5) Actualités en bref

Les modifications de charges sociales sur les salaires au 1^{er} janvier 2015

- **Outre la réforme du mode de calcul de la réduction Fillon, plusieurs modifications entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2015 :**
 - la hausse des cotisations salariales et patronales d'assurance vieillesse plafonnées et déplafonnées ;
 - la baisse de la cotisation d'allocations familiales pour les rémunérations annuelles inférieures à 1,6 SMIC ;
 - la hausse des cotisations de retraite complémentaire ;
 - la modification des taux de la participation au financement de la formation, pour la participation due à partir de 2016 sur les rémunérations versées à partir de 2015 ;
 - la revalorisation, comme chaque année, des seuils d'application des taux de la taxe sur les salaires

- **En outre, une nouvelle contribution patronale entre en vigueur au 1^{er} janvier 2015 (cf diapos suivantes)**

Tableau récapitulatif des charges sociales sur salaires au 1^{er} janvier 2015

Charges sociales	Taux au 1 ^{er} janvier 2015 (en %)			Assiette mensuelle en 2015	
	Salarié	Employeur	Total	Partie du salaire	En €
■ Cotisations de sécurité sociale					
• maladie, maternité, invalidité, décès :					
– hors Alsace-Moselle	0,75	12,80	13,55	totalité du salaire	
– départements d'Alsace-Moselle	2,25	12,80	15,05	totalité du salaire	
• vieillesse	6,85	8,50	15,35	tranche A	de 0 à 3 170
	0,30	1,80	2,10	totalité du salaire	
• allocations familiales :					
– rémunération annuelle \leq 1,6 SMIC	0,00	3,45	3,45	totalité du salaire	
– rémunération annuelle $>$ 1,6 SMIC	0,00	5,25	5,25	totalité du salaire	
• accidents du travail	0,00	variable	variable	totalité du salaire	
■ Contribution solidarité autonomie	0,00	0,30	0,30	totalité du salaire	
■ FNAL					
• entreprises $<$ 20 salariés	0,00	0,10	0,10	tranche A	de 0 à 3 170
• entreprises \geq 20 salariés	0,00	0,50	0,50	totalité du salaire	
■ Versement de transport (entreprises $>$ 9 salariés)	0,00	variable	variable	totalité du salaire	

Tableau récapitulatif des charges sociales sur salaires au 1^{er} janvier 2015

■ AGS	0,00	0,30	0,30	tranches A + B	de 0 à 12 680
■ Assurance chômage	2,40	4,00	6,40	tranches A + B	de 0 à 12 680
■ Retraite complémentaire (taux effectif, avec la répartition la plus fréquente entre employeur et salarié)					
• non cadres	3,10	4,65	7,75	tranche 1	de 0 à 3 170
	8,10	12,15	20,25	tranche 2	de 3 170 à 9 510
• cadres :					
– régime ARRCO	3,10	4,65	7,75	tranche A	de 0 à 3 170
– régime AGIRC	7,80	12,75	20,55	tranche B	de 3 170 à 12 680
	variable	variable	20,55	tranche C	de 12 680 à 25 360
– contribution exceptionnelle (CET)	0,13	0,22	0,35	tranches A + B + C	de 0 à 25 360
■ AGFF					
• non cadres	0,80	1,20	2,00	tranche 1	de 0 à 3 170
	0,90	1,30	2,20	tranche 2	de 3 170 à 9 510
• cadres	0,80	1,20	2,00	tranche A	de 0 à 3 170
	0,90	1,30	2,20	tranche B	de 3 170 à 12 680
■ APEC (cadres)	0,024	0,036	0,060	tranches A + B	de 0 à 12 680
■ Prévoyance des cadres (minimum)	0,00	1,50	1,50	tranche A	de 0 à 3 170

Tableau récapitulatif des charges sociales sur salaires au 1^{er} janvier 2015

■ Forfait social sur les cotisations patronales de prévoyance et de frais de santé (entreprises \geq 10 salariés)	0,00	8,00	8,00	cotisations patronales prévoyance et frais de santé
■ Contribution au financement des organisations professionnelles et des organisations syndicales	0,00	0,016	0,016	totalité du salaire
■ Taxe d'apprentissage (hors contribution supplémentaire à l'apprentissage due par certaines entreprises \geq 250 salariés)				
• hors Alsace-Moselle	0,00	0,68	0,68	totalité du salaire
• départements d'Alsace-Moselle	0,00	0,44	0,44	totalité du salaire
■ Participation au financement de la formation				
• entreprises < 10 salariés	0,00	0,55	0,55	totalité du salaire
• entreprises \geq 10 salariés	0,00	1,00	1,00	totalité du salaire
• supplément si contrat à durée déterminée	0,00	1,00	1,00	salaires CDD
■ Participation construction (entr. \geq 20 salariés)	0,00	0,45	0,45	totalité du salaire
■ Taxe sur les salaires (employeurs non assujettis à la TVA) : relèvement des seuils d'application des taux au 1 ^{er} janvier 2015				
■ CSG et CRDS				
• CSG , dont :	7,50	0,00	7,50	salaires (avec abattement de 1,75 % sur la fraction inférieure à 4 PSS) + cotisation patronale de prévoyance et de frais de santé
– CSG déductible du revenu imposable	5,10	0,00	5,10	
– CSG non déductible du revenu imposable	2,40	0,00	2,40	
• CRDS	0,50	0,00	0,50	

Tableau récapitulatif des charges sociales sur salaires au 1^{er} janvier 2015

- Taxes sur les salaires : évolution pour 2015

Taux de la taxe	Tranches de la rémunération en 2015		
	Annuelle	Trimestrielle	Mensuelle
4,25 %	de 0 à 7 705 €	de 0 à 1 926 €	de 0 à 642 €
+ 8,50 %	de 7 705 à 15 385 €	de 1 926 à 3 846 €	de 642 à 1 282 €
+ 13,60 %	de 15 385 à 151 965 €	de 3 846 à 37 991 €	de 1 282 à 12 664 €
+ 20,00 %	au-delà de 151 965 €	au-delà de 37 991 €	au-delà de 12 664 €

Nouvelles contributions en vigueur au 1^{er} janvier 2015

- **L'article 31 de la loi du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale » a institué une nouvelle contribution à la charge des employeurs à compter du 1^{er} janvier 2015.**
- **Cette contribution alimentera un fonds paritaire de financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.**

Nouvelles contributions en vigueur en 2015

- **Employeurs assujettis**
- **La contribution est due par tous les employeurs de droit privé, quel que soit leur effectif et par les employeurs du secteur public employant des salariés dans les conditions du droit privé.**
- **Assiette et taux**
- **La contribution est due sur les rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.**
- **Le décret vient de fixer le taux à 0,016 %.**

Nouvelles contributions en vigueur en 2015

- **Remarque : les exonérations de cotisations de sécurité sociale ne s'appliquent pas à la nouvelle contribution.**
- **Toutefois, elle ne devrait pas être due par les employeurs d'apprentis ayant moins de 11 salariés.**
- **Par ailleurs, elle ne devrait pas être due sur la gratification versée aux stagiaires non titulaires d'un contrat de travail.**
- **Les précisions de l'administration sont attendues sur ces points, ainsi que sur le calcul de la contribution lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur une assiette forfaitaire (la contribution est-elle due sur la rémunération réellement versée ou peut-elle calculée sur l'assiette forfaitaire ?)**

Nouvelles contributions en vigueur en 2015

- **Recouvrement et contrôle**
- **La contribution sera recouvrée et contrôlée comme les cotisations de sécurité sociale. Elle doit donc être versée et déclarée aux Urssaf aux mêmes échéances que les cotisations de sécurité sociale.**
- **Un nouveau code type de personnel a été créé à cet effet ; il s'agit du CTP 027 « Contribution organisations syndicales ».**
- **Entrée en vigueur**
- **La contribution est due sur les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2015.**

Nouvelles contributions en vigueur en 2015

- Depuis le 1er janvier 2015, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels au-delà de seuils définis pas décret bénéficient d'un compte personnel de prévention de la pénibilité
- Les employeurs sont redevables d'une cotisation générale de base au titre des salariés entrant dans le champ d'application du compte pénibilité, qu'ils soient exposés ou non. Cette cotisation est nulle pour 2015 et 2016 (0,01% en 2017)
- Les employeurs de salariés effectivement exposés au-delà des seuils de référence sont redevables d'une cotisation additionnelle spécifique. Elle a pour assiette la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale des intéressés. Son taux est fixé comme suit pour 2015 :
 - Salarié exposé à un seul facteur de risque = 0,1% (0,2% à compter de 2017)
 - Salariés exposés à plusieurs facteurs = 0,2% (0,4% à compter de 2017)
- Cette cotisation est payée à l'URSSAF au plus tard le 31 janvier suivant l'année d'exposition (31 janvier 2016 pour l'année 2015)

Nouvelles modalités de calcul des IJSS

- **Le décret n° 2014-953 du 20 août 2014 a simplifié le calcul des indemnités journalières (IJ) versées au titre de la maladie, de la maternité ou du risque accidents du travail et maladies professionnelles.**
- **Cette nouvelle réglementation s'applique aux arrêts de travail ayant débuté à partir du 1^{er} janvier 2015.**
- **Une circulaire apporte des précisions sur cette réforme.**

Nouvelles modalités de calcul des IJSS

- Smic et plafond à prendre en compte
- Les IJ maladie et maternité sont calculées, pour les salariés mensualisés, sur la base du salaire perçu pendant les 3 mois précédant celui de l'arrêt de travail ; ce salaire est pris en compte dans la limite de 1,8 fois le Smic pour les IJ maladie et du plafond mensuel de sécurité sociale pour les IJ maternité.
- Jusqu'au 1^{er} janvier 2015, la comparaison se faisait mois par mois en fonction du Smic ou du plafond en vigueur pour chaque mois considéré ; "*différentes valeurs du Smic ou du plafond devaient donc, le cas échéant, être prises en compte*", explique la circulaire.
- Depuis le 1^{er} janvier 2015, il convient de prendre en compte la valeur du Smic (IJ maladie) ou du plafond de sécurité sociale (IJ maternité) en vigueur le dernier jour du mois civil précédant l'arrêt de travail.

Nouvelles modalités de calcul des IJSS

- **Modifications apportées à la réglementation des IJ au titre du risque AT/MP**
- **L'IJ AT-MP ne peut pas dépasser le "gain journalier net" perçu par le salarié avant son arrêt de travail.**
- **Jusqu'à présent, ce gain journalier net était égal au salaire journalier de référence diminué du montant des cotisations salariales, y compris les cotisations de prévoyance et frais de santé obligatoires, et du montant de la CSG.**
- **En revanche, la CRDS n'était pas déduite.**

Nouvelles modalités de calcul des IJSS

- **Pour les arrêts de travail débutant depuis le 1^{er} janvier 2015, c'est un taux forfaitaire de cotisations et contributions qu'il faut déduire.**
- **Ce taux est fixé à 21 %. L'IJSS brute ne peut donc pas dépasser 79 % du salaire journalier brut de référence.**
- **Remarque : il s'agit du même taux forfaitaire que celui qui est pris en compte depuis juillet 2013 pour le calcul du montant maximum de l'IJSS maternité.**

Nouvelles modalités de calcul des IJSS

- **Date d'entrée en vigueur**
- **Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux IJ versées au titre d'arrêts de travail débutant à compter du 1^{er} janvier 2015. La circulaire explique que :**
 - pour les arrêts maladie soumis au délai de carence de 3 jours, la nouvelle réglementation s'applique aux arrêts donnant lieu à indemnisation à compter du 4 janvier 2015. Elle ne s'applique pas aux arrêts ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2015 et toujours en cours à cette date. Elle ne s'applique pas non plus aux prolongations d'un arrêt de travail initial prescrit antérieurement au 1^{er} janvier 2015 ;
 - pour la maternité, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant et l'adoption, la réforme s'applique aux IJ versées aux assurés ayant cessé toute activité à compter du 1^{er} janvier 2015 ;
 - pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, les nouvelles dispositions s'appliquent aux accidents du travail intervenus à compter du 1^{er} janvier 2015 et ayant donné lieu à un arrêt de travail à compter du 2 janvier 2015.

- Le décret d'application de la loi no 2014-788 du 10 juillet 2014, applicable à compter du 1er décembre 2014, précise les nouvelles dispositions législatives sur les stages, à l'exception de celles relatives à la création d'un quota maximal de stagiaires pouvant être accueillis simultanément, et au nombre de stagiaires pouvant être suivis par un même tuteur. Ces derniers points devraient faire l'objet d'un autre texte.
- **Une hausse immédiate de la gratification**
- Pour les conventions de stage signées avant le 1er septembre 2015, le montant horaire de la gratification due au stagiaire est fixé (en l'absence de convention de branche ou d'accord professionnel étendu fixant un taux supérieur), à 13,75% du plafond horaire de la Sécurité sociale (contre 12 % jusqu'à présent)

Stages – Précisions

- Concrètement, la hausse devrait donc, selon le texte, s'appliquer aux conventions de stages en cours d'exécution à la date de publication du décret (1er décembre). Toutefois, la revalorisation de la franchise de cotisations pour toute gratification ne dépassant pas 13,75% s'applique, elle, aux conventions conclues à compter du 1er décembre 2014 et non aux conventions en cours à cette date.
- C'est pourquoi pour éviter tout problème d'assujettissement de cotisations aux employeurs, le ministère de l'éducation, signataire du texte du décret, conseille de ne pas appliquer la hausse de gratifications aux conventions en cours mais aux conventions conclues à partir du 1er décembre 2014. Ainsi gratifications et franchises de cotisations seront harmonisées.
- Enfin, une nouvelle hausse est fixée ensuite au 1er septembre 2015 (passage de la gratification minimale et de la franchise de cotisations à 15 % du plafond SS).

- **Courant janvier 2015, le site Internet du ministère de l'Enseignement supérieur a retenu, pour un mois complet, une durée de 154 h (22 jours de 7 h)**
- **Le communiqué de presse du ministère du Travail du 1^{er} décembre 2014 faisait référence à des montants calculés sur la base de 151,67 h de même que le site Internet du réseau des URSSAF (information www.urssaf.fr actualisée au 29 décembre 2014).**
- **Solution retenue : heures réelles**

- **De nouvelles mentions pour la convention de stage**

- La convention de stage doit désormais être signée, non seulement par l'établissement d'enseignement, l'entreprise d'accueil et le stagiaire mais également par l'enseignant référent et le tuteur

- La liste des mentions que doit comporter toute convention de stage a été revue et corrigée. Parmi les nouvelles mentions, figurent notamment :
 - l'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année d'enseignement ou par semestre d'enseignement, selon les cas ;
 - le nom de l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le nom du tuteur dans l'organisme d'accueil ;
 - Les compétences à acquérir ou à développer au cours du stage ;
 - la durée totale prévue du stage, calculée selon les nouvelles modalités prévues à l'article D. 124-6 du code du travail ;
 - Les conditions dans lesquelles le tuteur assure l'encadrement et le suivi du stagiaire ;
 - les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre des congés et autorisations d'absence ;
 - les modalités de validation du stage en cas d'interruption ;
 - la liste des activités sociales et culturelles gérées par le comité d'entreprise.

- **Les stagiaires mentionnés dans le Registre unique du personnel**
- Depuis l'entrée en vigueur de la loi no 2014-788 du 10 juillet 2014, l'entreprise d'accueil a l'obligation d'inscrire les nom et prénoms des stagiaires accueillis dans l'établissement dans l'ordre d'arrivée, dans une partie spécifique du registre du personnel (C. trav., art. L. 1221-13).
- Le décret fixe les mentions complémentaires devant également y figurer : outre les nom et prénoms du stagiaire, le registre doit mentionner les dates de début et de fin de la période du stage, les nom et prénoms du tuteur ainsi que le lieu de présence du stagiaire (C. trav., art. D. 1221-23-1).

Comment passer du DIF au CPF ?

- Depuis le 5 janvier 2015, chaque salarié a accès à son Compte Personnel de Formation (CPF) sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. Il peut y consulter librement le nombre d'heures acquises et les listes des formations éligibles.
- **Une information pour chaque salarié sur les heures de Dif**
- En janvier 2015, les heures de Dif non dépensées ne sont pas perdues mais transférées sur le CPF. Pour permettre leur utilisation, les employeurs devaient informer chaque salarié par écrit, avant le 31 janvier 2015, du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du Dif au 31 décembre 2014.
- Cette information du solde des heures de Dif peut être faite par tout moyen écrit.

Comment passer du DIF au CPF ?

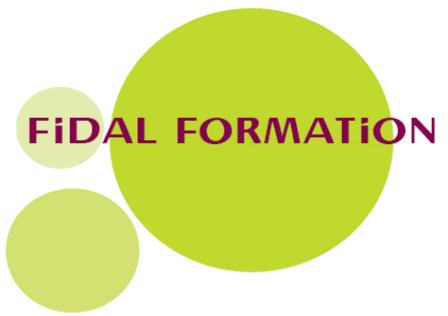
- Les compteurs Dif des salariés étant arrêtés au 31 décembre 2014, l'employeur n'a plus à les maintenir après cette date.
- Contrairement au Dif, le CPF n'est pas géré par l'employeur. Il est recommandé toutefois de conserver, quel que soit le support choisi, le document remis au salarié récapitulant les droits acquis au titre du Dif au 31 décembre 2014.
- De même, en cas de contestation sur ce solde d'heures, il est conseillé de conserver les documents prouvant l'utilisation du Dif (feuilles de présence ou d'émargement) ainsi que la copie de l'information sur les heures de Dif communiquée chaque année au salarié.

Comment passer du DIF au CPF ?

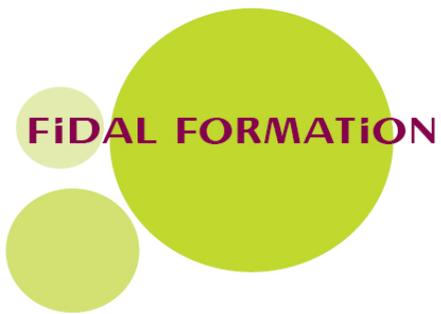
- **Des heures transférées sur le CPF**
- L'inscription sur le CPF des heures de Dif non consommées au 31 décembre 2014 n'est pas automatique. Chaque salarié a la possibilité d'activer son compte et d'inscrire ce solde d'heures en se rendant sur son espace personnel du portail : www.moncompteformation.gouv.fr
- Ces heures acquises au titre du Dif resteront utilisables jusqu'au 31 décembre 2020 pour toute demande de formation autorisée dans le cadre du CPF.
- Pour les années suivantes, l'alimentation du compte se fera à partir des données indiquées dans la DADS des employeurs.

Comment passer du DIF au CPF ?

- **REMARQUE** : l'alimentation du compte se fera à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures
- **Des heures utilisables en priorité**
- Lorsqu'une personne utilisera son CPF, son solde d'heures de Dif sera utilisable en priorité.
 - Ces heures pourront être complétées par les heures inscrites sur le CPF de l'intéressé dans la limite d'un plafond total de 150 heures
 - Lorsque la durée de la formation sera supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, ces heures pourront également être abondées, à la demande du titulaire, par des heures complémentaires financées notamment par l'employeur, le titulaire du compte et l'Opcva



VOS QUESTIONS



CONTACT :

Aurélie FEUILLETTE-FICHOT

10 rue Georges Pompidou

CS 50001

18021 BOURGES Cedex

02 48 66 71 71

aurelie.feuillette@fidal.com