



Informations sur l'actualité sociale



EXPERT EN DÉVELOPPEMENT ASSOCIATIF

Présenté par Mme Gulderen CELIK – Directrice
et Mme Coralie SILLERE - Juriste chargée de mission CRIB

- 
- La Déclaration Sociale Nominative
 - Le temps partiel
 - DIF/CPF
 - Portabilité de la prévoyance
 - Complémentaire santé
 - Points de vigilance URSSAF



*Une révolution en matière de déclarations sociales
qui va bouleverser nos organisations en Gestion des Ressources Humaines*

La déclaration sociale nominative

Le contexte

- Officialisée par la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives et confirmée par le Pacte pour la compétitivité.
- La DSN est un dispositif nouveau visant à dématérialiser et à effectuer en une seule transmission la plupart des déclarations sociales, à l'échéance du projet en 2016.
- **Au 1er janvier 2016, elle se substituera définitivement et pour tous les employeurs à la plupart des déclarations et formalités sociales.**

Découvrir la DSN

- Une transmission unique des données sociales à partir du logiciel de paie :
 - **Chaque mois**, après l'établissement de la paie, les données utiles seront transmises pour informer chaque organisme.
- Une transmission dématérialisée vers un système partagé entre les différents organismes :
 - une fois par mois, les données sociales nominatives,
 - de façon ponctuelle, les événements affectant la vie de chaque salarié (maladie, congé maternité, fin de contrat de travail...).
 - **Pas de modification des dates de paiements** pour les entreprises, ni des responsabilités des organismes et des déclarants.
 - Attestation de salaire pour le versement des indemnités journalières
 - Attestation d'employeur destinée à Pôle Emploi
 - Déclaration et enquête de mouvements de main d'œuvre (DDMO/EMMO) destinées au ministère du travail.
 - Formulaire de radiation à destination des institutions de prévoyance, mutuelles et sociétés d'assurances.
- En 2016, les DUCS et les DADS-U sont intégrées et la DSN devient obligatoire pour toutes les entreprises et pour les principales déclarations.

La nécessité d'anticiper

Adapter procédures et organisation, garantir la qualité des données



Préparation à la DSN : deux axes essentiels

EMISSION DE FLUX DE DONNEES MENSUELS

- Nouvelle logique de déclaration
- Échéances mensuelles
- Corrections au mois le mois

QUALITE DES DONNEES

- Identification entreprise et salariés
- Informations relatives à la paie
- Entrées / sorties des salariés
- Arrêts de travail

- **Le signalement d'événement au moyen de la DSN met en exergue les obligations :**
 - Délai de déclaration de certains événements (R. 133-14)
 - Fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé de l'emploi
 - Qui ne peut excéder 5 jours ouvrés
 - La fin du contrat de travail
 - *Lorsque l'employeur n'est pas subrogé dans les droits de l'assuré aux indemnités journalières. Le début et la fin de l'arrêt de travail pour*
 - *Cause d'accident ou de maladie non professionnelle*
 - *De congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant*
- **Obligatoirement sous la forme du signalement d'évènement :**
 - Donc à partir d'un logiciel, en cohérence avec les autres DSN
 - À partir du cabinet...
 - Plus de procédure alternative à disposition du client

Comment fonctionne la DSN ?

- **Chaque fin de mois**, les données issues de la paie sont structurées et réunies en un seul fichier par l'entreprise, via son logiciel de paie.
- Ce fichier est **transmis via net-entreprises.fr** (ou msa.fr pour les entreprises relevant du régime agricole) vers un lieu unique.
- **L'Acoss** (caisse nationale du réseau des Urssaf) en tant qu'opérateur (ou la MSA) **contrôle** ces données et les **distribue à la Cnav** ainsi qu'aux institutions de prévoyance, aux mutuelles et sociétés d'assurances.
- **La Cnav** en tant qu'opérateur **stocke ces données et les redistribue** en fonction des rythmes convenus ou des événements vers les organismes concernés, et seulement vers eux.

Concrètement :

- Après s'être **identifié auprès des sites net-entreprises.fr ou msa.fr**, l'employeur ou son tiers déclarant, adresse sans aucune intervention supplémentaire hormis sa validation, les données qui ont été préparées par le logiciel de paie.
- Le système lui indique que la déclaration a été acceptée ou à défaut, lui précise les champs à corriger. L'employeur est alors dispensé de faire les déclarations couvertes par la DSN.

Les incontournables pour un bon déploiement

- Les organismes **harmonisent leurs définitions pour constituer un référentiel commun : le référentiel des données sociales déclaratives.**
- Un dispositif commun pour l'identification des salariés et des entreprises déclarantes **est mis en place.**
- Les entreprises ou leurs tiers déclarants **doivent disposer d'un logiciel de paie compatible avec le cahier technique.**
- Les éditeurs de logiciels de paie **ont un rôle central dans la mise en œuvre et le déploiement de la DSN : ils intègrent les contraintes techniques dans leurs projets.**

EVOLUTIONS REGLEMENTAIRES DU DROIT DU TRAVAIL ET DES CONVENTIONS COLLECTIVES DU SPORT ET DE L'ANIMATION

- Le temps partiel
- DIF / CPF
- Portabilité de la prévoyance
- Complémentaire santé

Le temps partiel – régime général

- La **loi de sécurisation de l'emploi** du 14 juin 2013 a prévu une durée minimale de travail hebdomadaire de **24h**.
- **L'ordonnance du 29 janvier 2015** (applicable depuis le 31/01/2015) prévoit des dérogations:
 - Au minimum de 24h :
 - Pour les contrats de 7 jours maximum.
 - Pour les CDD de remplacement.
 - A la renonciation : Les salariés ayant renoncé aux 24h et qui souhaitent les restaurer ne peuvent « exiger » la révision de leur contrat.
Mais ils sont prioritaires s'il existe un emploi disponible équivalent ou relevant de leur catégorie professionnelle
 - A la période transitoire : la loi de sécurisation prévoyait que les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2014 ou entre le 22 janvier et 30 juin 2014 seraient soumis au minimum de 24h à compter du 1^{er} janvier 2016.
 - ↳ **l'ordonnance supprime cette disposition** : les employeurs n'auront pas à passer à 24h les salariés concernés, il y aura seulement une priorité d'emploi

Le temps partiel

Dérogations conventionnelles

- **CCNS** ⇒ **Avenant 87** (étendu le 5/11/2014)
 - Si organisation du temps de travail sur la semaine ou le mois : durée minimale 2h
 - Si organisation sur plus d'1 mois : 304h/12 mois
 - Renonciation possible pour les salariés de -26 ans poursuivant des études (sans nécessité d'un écrit) ou à la demande du salarié pour contraintes personnelles ou cumul d'activités (écrit nécessaire)
- **CCNA** ⇒ **Avenant 148** (étendu le 01/11/2014) pour les **animateurs techniciens et professeurs** :
 - Temps minimal de face à face hebdomadaire = 2h (contrats antérieurs application 1/10/2014)
 - Dérogation pour les étudiants de moins de 26 ans
 - Possible renonciation écrite des salariés pour contraintes personnelles ou cumul d'activités.
 - ⇒ **Avenant 150** (étendu le 15/04/2015) : la durée minimale va varier selon le nombre d'ETP de l'établissement et la date d'embauche.

Réforme du DIF/Création du CPF

- Loi du 5 mars 2014 : création du Compte Personnel de Formation qui remplace le DIF depuis le 1^{er} janvier 2015.
- Bénéficiaires :
 - Salariés, demandeurs d'emploi, projet insertion....
 - au moins 16 ans
- Capitalisation (pour temps plein) :
 - 24h/an jusqu'à 120h
 - puis 12h/an jusqu'à plafond total de 150h
- Obligation des employeurs de fournir à leurs salariés le solde de DIF par écrit au 31 décembre 2014.
- Les heures de DIF non dépensées sont cumulées aux heures de CPF et doivent être mobilisées prioritairement pendant 6 ans.

PORTABILITE DE LA PREVOYANCE

- La **loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013** a aussi instauré la portabilité obligatoire de la prévoyance à compter du 1^{er} juin 2015 (article L911-8 Code de la Sécurité Sociale)
- La portabilité = dispositif qui permet à un salarié, après son départ de l'entreprise, de continuer à bénéficier des couvertures de prévoyance complémentaire de son ancien employeur, pendant une certaine durée.
- **Conditions légales d'application de la portabilité :**
 - La cessation du contrat de travail n'est pas liée à une faute lourde,
 - La cessation de contrat ouvre droit à une prise en charge de l'assurance chômage,
 - Le salarié a bénéficié de la couverture durant son contrat de travail.

- **Durée de la portabilité :**

- Tant que le salarié est indemnisé par Pôle Emploi dans la limite de la durée du dernier contrat de travail et sans pouvoir excéder 12 mois.
- Le point de départ de ce délai est la cessation du contrat.
- Le décompte se fait en mois entier et doit être arrondi au mois entier supérieur s'il y a lieu (ex. : 2 mois et 15 jours = 3 mois de portabilité)

- **Obligations de l'employeur :**

- informer le salarié de la portabilité :
 - Remettre au salarié une nouvelle notice d'information mentionnant les conditions d'application de la portabilité
 - Préciser dans le certificat de travail (remis au salarié au moment où il quitte l'association) la possibilité de bénéficier de la portabilité de la prévoyance.
- Prévenir l'assureur de la cessation du contrat de travail

La complémentaire santé

Loi de sécurisation de l'emploi oblige les branches professionnelles sans couverture complémentaire santé à ouvrir une négociation.

L'objectif : généralisation de cette couverture à l'ensemble des salariés le 1^{er} janvier 2016.

⇒ La CCNS organise à ce jour uniquement un régime de prévoyance (garantie incapacité, décès, invalidité).

Des négociations vont s'ouvrir dans le 1^{er} semestre 2015.

⇒ Dans la branche animation les partenaires sociaux ont sélectionné les opérateurs qui seraient recommandés pour porter le régime de complémentaire santé (Humanis, Mutex et Mutuelle Familiale).

L'ensemble des modalités pour l'instruction d'un régime de branche est en cours de finalisation.

Points de vigilance URSSAF

- Le travailleur indépendant :
 - Libre organisation de son activité économique
 - Supporte les risques
 - Pas de lien de subordination

L'autoentrepreneur = travailleur indépendant :



Si conditions d'autonomie non respectées
⇒ Risque de requalification en emploi salarié.

Conditions d'utilisation des assiettes forfaitaires

- Pour le sport :
 - Affiliation a une fédération sportive délégataire agréée par le ministère chargé des sports
 - Agrément par le ministère chargé des sports(A l'exclusion de la danse considérée par la jurisprudence comme une activité culturelle et non sportive)
- Pour l'Education Populaire :
 - Agrément par le ministère de la Jeunesse et des Sports
 - Activité rémunérée au plus 480 heures par an
- Pour les centres de loisirs :
 - Centres déclarés auprès de la DDCS