



ATELIER RESSOURCES HUMAINES

**L'ACTUALITE REGLEMENTAIRE
17 NOVEMBRE 2015**



Groupement des Entreprises de la Boucle de la Seine

Au Service de vos Entreprises Citoyennes



LA DSN



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL OBLIGATOIRE



L'ACCESSIBILITE HANDICAP



MUTUELLE OBLIGATOIRE

LA DSN

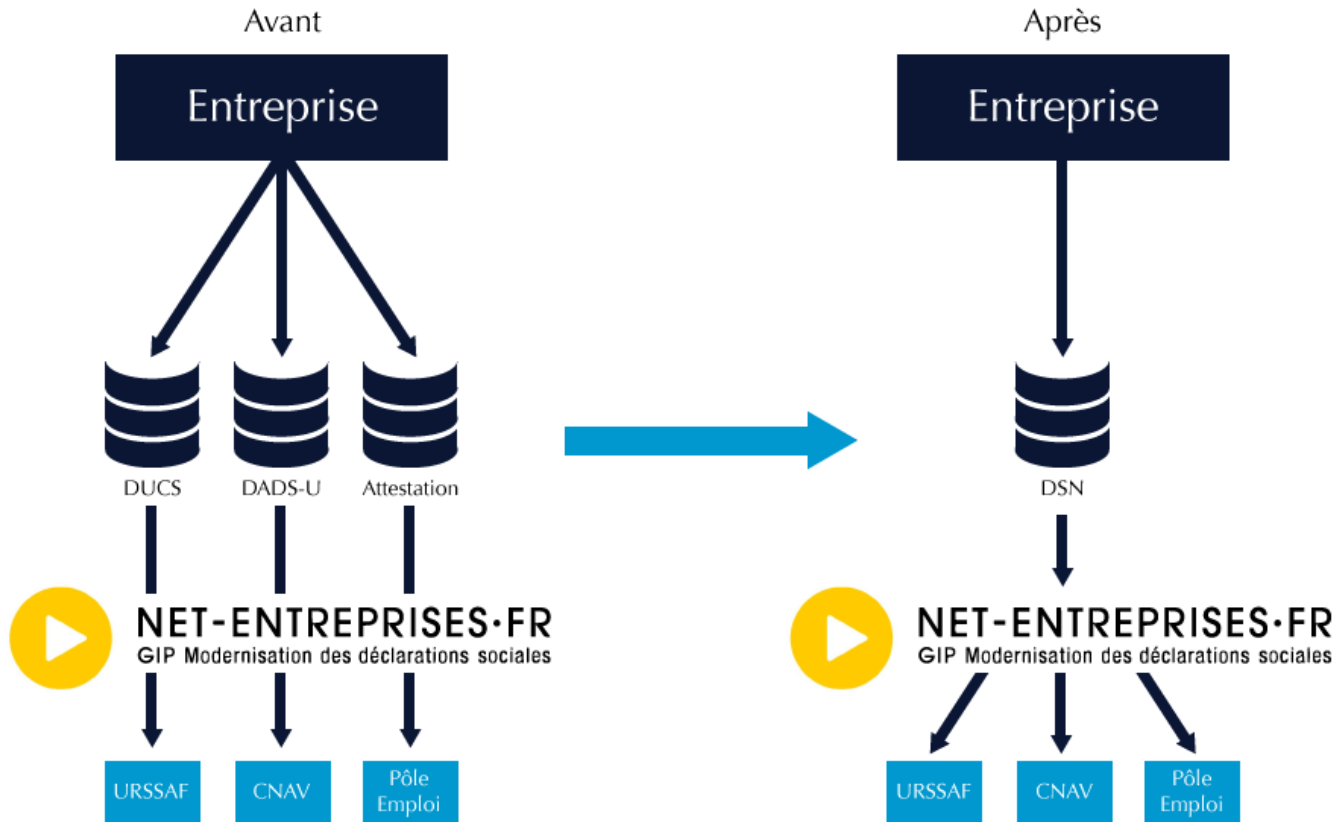




Objectif : simplifier les déclarations multiples liées à la paye

Une déclaration unique, mensuelle et dématérialisée, générée automatiquement par le logiciel de paie, dispense des obligations suivantes :

- Déclaration unifiée des cotisations sociales pour l'URSSAF
- Attestations de salaire pour le versement des IJSS (maladie, maternité, paternité, accident du travail)
- Attestation d'employeur destinée à Pôle emploi
- Déclaration mensuelle et enquête sur les mouvements de main-d'œuvre
- Relevé mensuel de mission pour les entreprises de travail temporaire





Concerne toutes les entreprises au 1^{er} janvier 2016

- **Obligation** pour celles qui ont versé un montant annuel de cotisations et contributions auprès de l'URSSAF (cf. décret du 24 septembre 2014)
 - > 2 M€ pour les employeurs qui déclarent directement leurs cotisations
 - > 1 M€ pour les employeurs qui ont recours à un tiers déclarant pour effectuer leur déclaration (dès lors que la somme totale des cotisations déclarées par le tiers pour le compte de l'ensemble de ses clients est > 10 M€)
- **Faculté** pour les autres dès le 1^{er} janvier 2016



Puis déploiement progressif qui doit s'achever au plus tard au 1^{er} juillet 2017



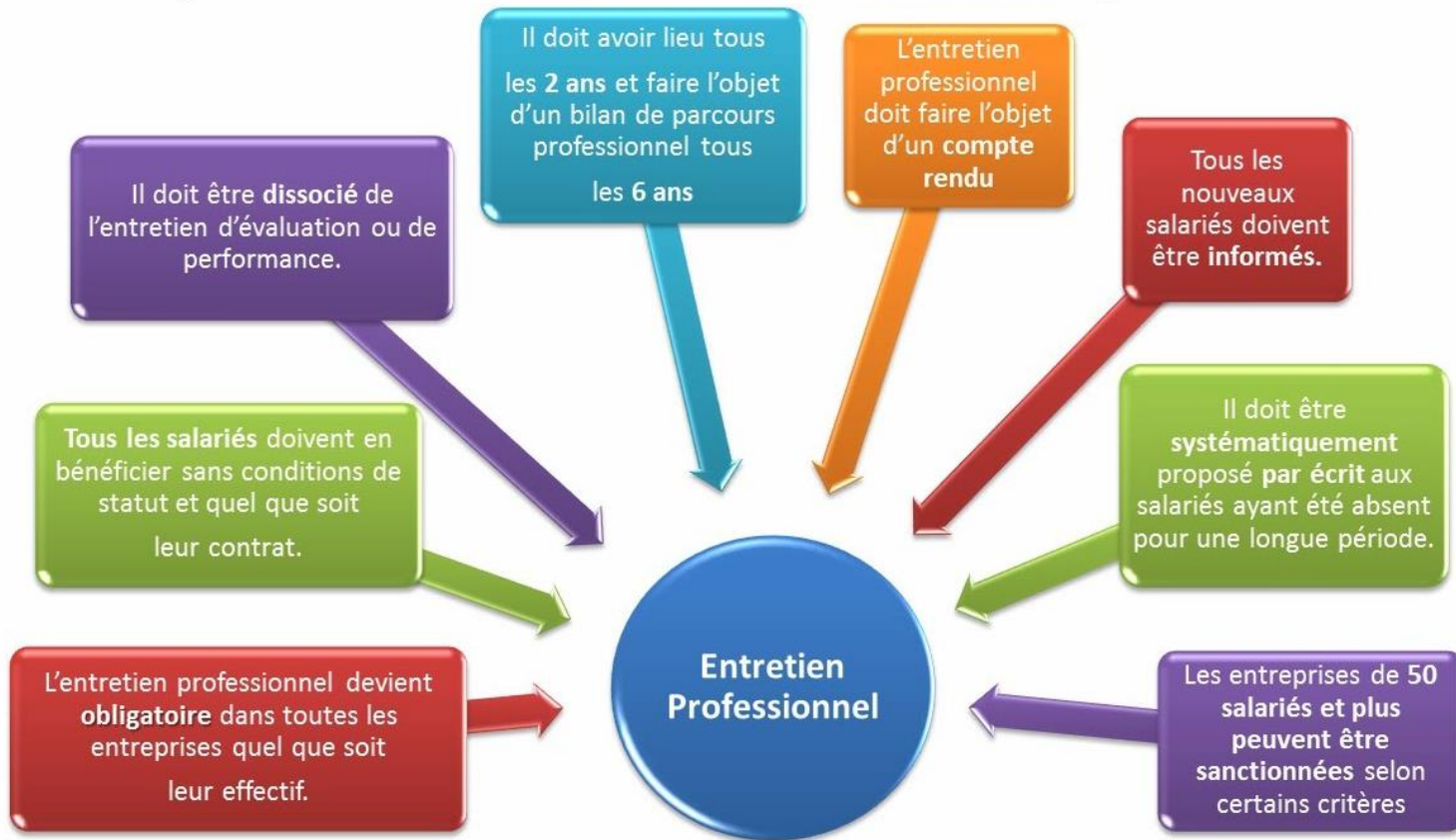
S'informer sur www.dsn-info.fr



L'entretien professionnel vise à :

-  accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (changement de poste, promotion...),
-  identifier ses besoins de formation.

Ce qu'il faut retenir de l'entretien professionnel



Il doit également être systématiquement proposé au moment de la reprise d'activité du salarié après :

-  un congé de maternité,
-  un congé parental d'éducation,
-  un congé de soutien familial,
-  un congé d'adoption,
-  un congé sabbatique,
-  une mobilité volontaire sécurisée,
-  une période d'activité à temps partiel,
-  un arrêt longue maladie
-  à l'issue d'un mandat syndical.

L'ETAT DES LIEUX RECAPITULATIF



Tous les 6 ans



Vérifier que votre salarié, au cours des six dernières années :



a bénéficié des entretiens professionnels prévus



a pu suivre au moins une action de formation



a pu acquérir des éléments de certification par la formation ou une validation des acquis de l'expérience (VAE)



a pu bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle individuelle.

Ce bilan donne lieu à la rédaction d'un compte-rendu dont une copie est remise au salarié.

En cas de manquement, pour les entreprises de 50 salariés et plus



Lorsque l'état des lieux fait apparaître que tous les entretiens professionnels n'ont pas été réalisés pour un salarié et que celui-ci n'a pas bénéficié de deux des trois mesures (formation, VAE, progression), vous devez abonder son compte personnel de formation d'un crédit supplémentaire de 100 heures de formation (130 heures pour les salariés à temps partiel).



Dans ce cas, transmission à l'Opca, avant le 1er mars de chaque année, la liste des salariés concernés et la somme dont vous êtes redevable. Cette somme correspond à 100 ou 130 heures multipliées par 30 euros, soit 3 000 ou 3 900 euros par salarié concerné

L'ACCESSIBILITE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



Loi du 11 février 2005 et ordonnance du 26 septembre 2014

Principe

Tout doit être accessible à tous

-  L'accès au bâtiment
-  L'accès à l'information
-  L'accès à la communication
-  L'accès aux prestations



L'accessibilité est une composante de la lutte contre la discrimination et favorise l'inclusion de tous les citoyens dans la société

L'ACCESSIBILITE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les établissements recevant du public sont classés en 5 catégories en fonction du nombre de personnes accueillies

Les obligations d'accessibilité diffèrent selon la catégorie d'ERP

-  1^{ère} catégorie : ERP accueillant plus de 1500 personnes
-  2^{ème} catégorie : ERP accueillant plus de 700 personnes
-  3^{ème} catégorie : ERP accueillant plus de 300 personnes
-  2^{ème} catégorie : ERP accueillant moins de 300 personnes et au dessus d'un seuil variable selon le type d'ERP
-  5^{ème} catégorie : ERP en dessous du seuil variable

AU 1^{er} janvier 2015

Les ERP 1, 2, 3 ou 4 doivent respecter les prescriptions techniques d'accessibilité applicables au neuf pour chaque m2 de chaque bâtiment

Les ERP 5 doivent respecter les prescriptions techniques d'accessibilité applicables au neuf dans au moins une partie de l'établissement

Un ERP est considéré comme accessible

-  S'il était accessible au 31 décembre 2014
-  S'il est rendu accessible au 27 septembre 2015
-  En cas de fermeture ou de changement de destination ayant pour effet de ne plus recevoir de public au 27 septembre 2015

L'ACCESSIBILITE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



Pour les locaux non accessibles au 1^{er} janvier 2015

-  Mise en place des Agendas d'Accessibilité Programmée (Ad'AP) avant le 27 septembre 2015
-  Durée d'un Ad'AP est maximum 3 ans pour les travaux pour un ERP5
-  Jusqu'à 6 ans pour réaliser les travaux pour les ERP 1 à 4

DEROGATIONS POSSIBLES

-  S'il est impossible techniquement d'appliquer les prescriptions techniques
-  Pour préserver le patrimoine architectural
-  En cas de disproportion entre la mise en accessibilité et ses conséquences pour l'établissement
-  En cas de refus par l'assemblée générale des copropriétaires de réaliser des travaux d'accessibilité dans les parties communes



L'ACCESSIBILITE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les démarches administratives avant le 27 septembre 2015



Si ERP répond aux normes d'accessibilité, transmission, à la préfecture et à la commission communale pour l'accessibilité, de l'attestation d'accessibilité.



Si ERP ne répond pas aux normes d'accessibilité, élaboration d'un Agenda d'accessibilité programmé via formulaire Cerfa 13824*03 « demande d'autorisation de construire et d'aménager ou de modifier un établissement recevant du public » si pas d'obtention de permis de construire (compléter la partie spécifique si besoin de permis de construire) et transmission en mairie

Sanctions administratives



Amende de 1500€ pour les ERP 5 et de 5000€ pour les autres si :

- Non dépôt du dossier au 27 septembre 2015 sans justification
- Non transmission des documents de suivi
- Non transmission des l'attestation d'achèvement des travaux



Imputation du retard de dépôt sur la durée disponible de l'agenda



Si absence de mise aux normes, possibilité de fermeture de l'établissement par l'autorité administrative



Sanctions pénales



-  Délit pénal de discrimination en raison du handicap de la personne pour refus de délivrer une prestation du fait de handicap du client passible d'une amende maximale de 75000€ et de 5 ans d'emprisonnement.
-  Non respect des obligations d'accessibilité passible d'une amende maximale de 45000€ et de 6 mois d'emprisonnement en cas de récidive.

Le recours pénal peut être engagé par toute personne et par toute association de personnes handicapées déclarée depuis au moins 5 ans

LA MUTUELLE OBLIGATOIRE



LA MUTUELLE OBLIGATOIRE

-  Loi de sécurisation de l'emploi de 2013
-  Toutes les entreprises avec des salariés
-  Échéance : 1^{er} janvier 2016
-  Tous les salariés pour les embauches à partir du 1^{er} janvier 2016

LA MUTUELLE OBLIGATOIRE

-  Pour les entreprises + 50 salariés avec convention collective, négociation par les partenaires sociaux ou chef d'entreprise après discussion délégués syndicaux si pas convention collective
-  Pour les TPE de moins de 50 salariés, la décision et la négociation relèvent du chef d'entreprise, de manière unilatérale

LA MUTUELLE OBLIGATOIRE

La mutuelle souscrite de manière collective par l'entreprise doit au minimum couvrir :

-  100% du ticket modérateur
-  100% du forfait journalier d'hospitalisation
-  125% de la base des remboursements de prothèses dentaires
-  100€/an de forfait optique

LA MUTUELLE OBLIGATOIRE

Qui paye quoi ?

-  Minimum **50% du coût** de la complémentaire santé de l'entreprise à la charge de l'employeur..
-  La part des contributions patronales au financement de la mutuelle obligatoire est déductible du bénéfice.
-  Au-delà de 9 salariés, **le forfait social de 8%** est appliqué à ces contributions..

Les démarches

-  Souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur de son choix, après mise en concurrence, et en assurer le suivi
-  Faire remplir les dispenses d'adhésion pour les salariés présents qui le souhaitent

bbbbbbbbbbbbbb

pppppppppppppppppppp



XXXXXXXXXX



XXXXXXXXXXXXXXXXXX



XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

QUESTIONS

