

# CONFÉRENCE

UFR STAPS Orléans - 25 novembre 2015



**ORCOM**

Expertise comptable, Audit et Conseil



**CROS**

**CENTRE**



# Accueil

- Jean-Louis DESNOUES Président CROS Centre-Val de Loire
- Bruno ROUILLÉ Directeur Général ORCOM



# Complémentaire santé

Adrien DODU CROS Centre-Val de Loire  
Philippe POISSON Cabinet Poisson





# Complémentaire Santé



- Panier minimum :
  - Cf. document joint
- Principe :
  - Prise **en charge** à hauteur de 50% au minimum par l'employeur sur la base du panier minimum.
- ▶ Prix
  - Le prix indicatif se situe à 33 €





# Complémentaire Santé



- Obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016  
([Loi 2013-504 du 14 juin 2013](#))
  - Négociation au niveau de la branche sport sur :
    - type de prestations
    - niveau de prestations
    - répartition **du coût entre l'employeur et le salarié**

⇒ 3 organismes sont préconisés :

⇒ B2V

⇒ Mutex

⇒ Umanens





# Complémentaire Santé



## *Cas de dispense :*

1. Lorsque les garanties ont été mises en place par une décision **unilatérale** et que le dispositif prévoit que les salariés embauchés avant la mise en place des garanties, peuvent en être dispensés ;





## *Cas de dispense :*

2. Lorsque les garanties ont été mises en place dans les conditions fixées à l'article L. 911-1 et que l'acte qui met en place ces garanties prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :
  - a) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission **d'une durée au moins égale à douze mois** à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;





# Complémentaire Santé



## *Cas de dispense :*

- b) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée **inférieure à douze mois**, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- c) Des salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter **d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute** ;







# Complémentaire Santé



## *Cas de dispense :*

f) Des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année.

**Attention : la couverture de *l'ayant* droit doit être obligatoire.**





# Complémentaire Santé



- Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.





# Complémentaire Santé

## Mise en œuvre

► Solution 1 :

Panier Minimum

Option à la charge du salarié ou de l'employeur

Gestion par l'employeur

► Solution 2 :

Panier Minimum

Option à la charge du salarié

Gestion par l'employeur

Gestion par le salarié

► Solution 3

Panier Minimum

Option à la charge du salarié

Gestion par l'employeur

Gestion par le salarié

Ou

Mutuelle à la charge du salarié (en plus du panier minimum)

Gestion par le salarié





# Complémentaire Santé



- Prochaines étapes :
  - Consultation des différents prestataires (Préconisation du Cosmos)
  - Choix de la Mutuelle
  - Information et mise en **œuvre** auprès des salariés





# Complémentaire Santé



## Questions





# Entretien professionnel

Marie-Anne TOURAULT CROS Centre-Val de Loire  
Julie TREHIN ORCOM





# Entretien professionnel : le cadre réglementaire

RÉFORME DU 5 MARS  
2014 relative à la  
formation  
professionnelle, à  
**l'emploi et à la**  
démocratie sociale

Formation pour tous les  
salariés

Sécurisation des  
parcours professionnels

Evolution professionnelle

Entretien professionnel  
obligatoire





# Entretien professionnel : le cadre réglementaire

## Les bénéficiaires :

**Tous les salariés sont bénéficiaires de l'entretien professionnel quel que soit leur contrat de travail.**

Sont exclus :

- Les stagiaires
- Les personnels mis à disposition
- Les intérimaires
- Les sous-traitants

## Information des salariés et des représentants du personnel





# Entretien professionnel : le cadre réglementaire

## La périodicité de l'entretien :

Tous les deux ans à compter du jour de l'embauche.

Pour les salariés embauchés avant le 7 mars 2014 : entretiens avant le 7 mars 2016.

Systematique après un :

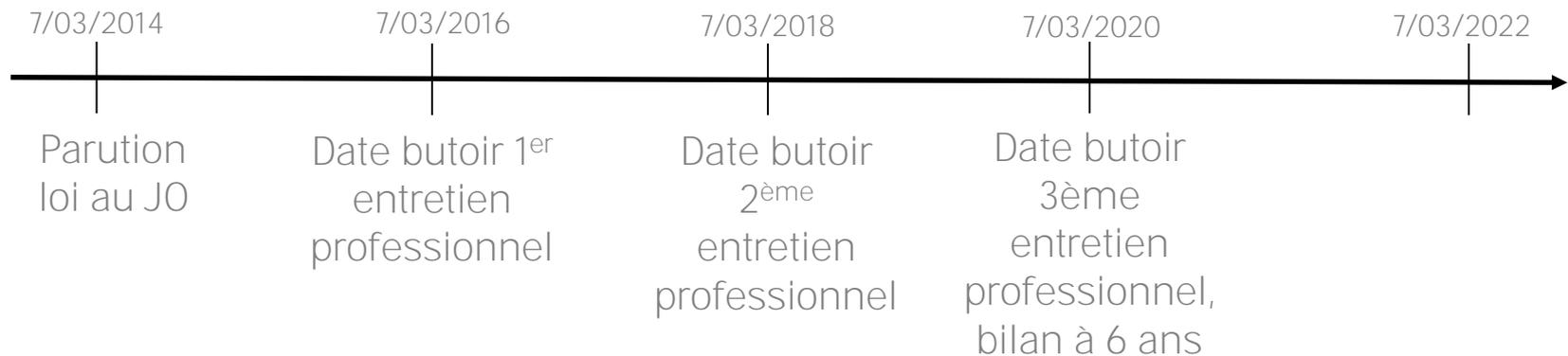
- Congé de maternité
- **Congé parental d'éducation**
- **Congé d'adoption**
- Congé de soutien familial
- Arrêt de longue maladie
- Congé sabbatique
- Mandat syndical
- **Période de mobilité volontaire sécurisée en dehors de l'entreprise**





# Entretien professionnel : le cadre réglementaire

Synthèse de la périodicité des entretiens professionnels :





# Entretien professionnel : le cadre réglementaire

## L'objet de l'entretien :

Il est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié notamment en terme de qualification et d'emploi.

Les perspectives d'évolution du salarié sont à mettre en lien avec le développement et le projet de l'association.

Il ne se confond pas avec l'entretien annuel (entretien d'évaluation, de progression...).





# Entretien professionnel : le cadre réglementaire

Tous les 6 ans, un état des lieux est prévu. Il permet de vérifier la bonne **tenue de l'entretien professionnel et si 2 des 3 points suivants ont été réalisés** :

- Formation
- Éléments de certification via à la VAE ou formation
- Évolution salariale ou professionnelle

Si non : sanctions

- Dans les entreprises de plus de 50 salariés : abondement du CPF de 100 heures pour un salariés à temps plein et 130 heures pour un salarié à temps partiel





# Entretien professionnel : à retenir

Véritable outil d'aide à la gestion des compétences de chaque salarié, l'entretien professionnel se caractérise par sa fréquence (au moins tous les deux ans ou au retour de certaines absences), mais aussi par un certain formalisme (rédaction d'un écrit, bilan de parcours tous les 6 ans...), et par une obligation d'action.

L'entretien professionnel s'inscrit dans un logique « gagnant-gagnant » entre l'association et le salarié.

L'entretien professionnel fait du dialogue social un élément central. La bonne préparation à l'entretien (par le salarié et l'employeur) est la clef pour des échanges fructueux.





# Entretien professionnel

## Questions





# La Déclaration Sociale Nominative

Marie-Ange PHILIPPOTAIN ORCOM

Mathilde BELLIARD ORCOM

Adrien DODU CROS Centre-Val de Loire





# Qu'est-ce que la DSN?

- Une déclaration qui va progressivement remplacer toutes les déclarations actuellement transmises aux différents organismes sociaux (URSSAF, Retraite Arrco et Agirc, Prévoyance, Santé, DADS...).
- La DSN repose sur la transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie,
- et de la transmission dématérialisée de signalements **d'événements**.
- La DSN s'effectue par voie électronique, uniquement en mode EDI





# Quelles sont aujourd'hui (phase 2) les déclarations remplacées ?

Elles sont au nombre de 8 :

- **l'attestation** de salaire pour le versement des indemnités journalières (DSIJ),
- **l'attestation** employeur destinée au 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** et le tableau récapitulatif annuel (TR),
- Le relevé mensuel de mission (RMM) pour les entreprises de travail temporaire (ETT).





# Et pour demain (phase 3) ?

## Toutes les autres :

- Les déclarations unifiées des cotisations de Retraite Complémentaire, de Prévoyance, de Santé, de CI-BTP),
- Les déclarations de cotisations MSA,
- CCVRP,
- DADS-U, qui disparaîtra définitivement au 1<sup>er</sup> Janvier 2018.
  - Pour la majorité des entreprises, la DADS-U de janvier 2017 sur les salaires 2016 sera la dernière.





# Les échéances de transmission ?

## La DSN :

- Elle est à transmettre le 5 ou le 15 du mois suivant. **L'échéance** et le moyen de paiement restent inchangés.

## Les signalements d'évènements :

- La fin du contrat de travail
- **L'arrêt** de travail
- La reprise anticipée suite à un arrêt de travail

Ils sont à adresser dans un délai de 5 jours à compter de leur connaissance par **l'employeur**, sauf pour le cas des indemnités journalières de Sécurité Sociale subrogées, pour qui le signalement sera transmis en même temps que la DSN mensuelle.





# Les sanctions...

- Des pénalités sont encourues par les entreprises :
  - En cas de défaut de production de la DSN dans les délais prescrits,
  - **En cas d'omission de** salariés,
  - **En cas d'inexactitude sur le montant des rémunérations** déclarées.

Le montant des pénalités **s'élève** à 7.50 € par salarié concerné. Ce montant est plafonné mensuellement à 750 euros pour les entreprises de moins de 2000 salariés et 10 000 euros pour les autres entreprises.





# Quelles sont les grandes échéances de la DSN pour les mois à venir ?

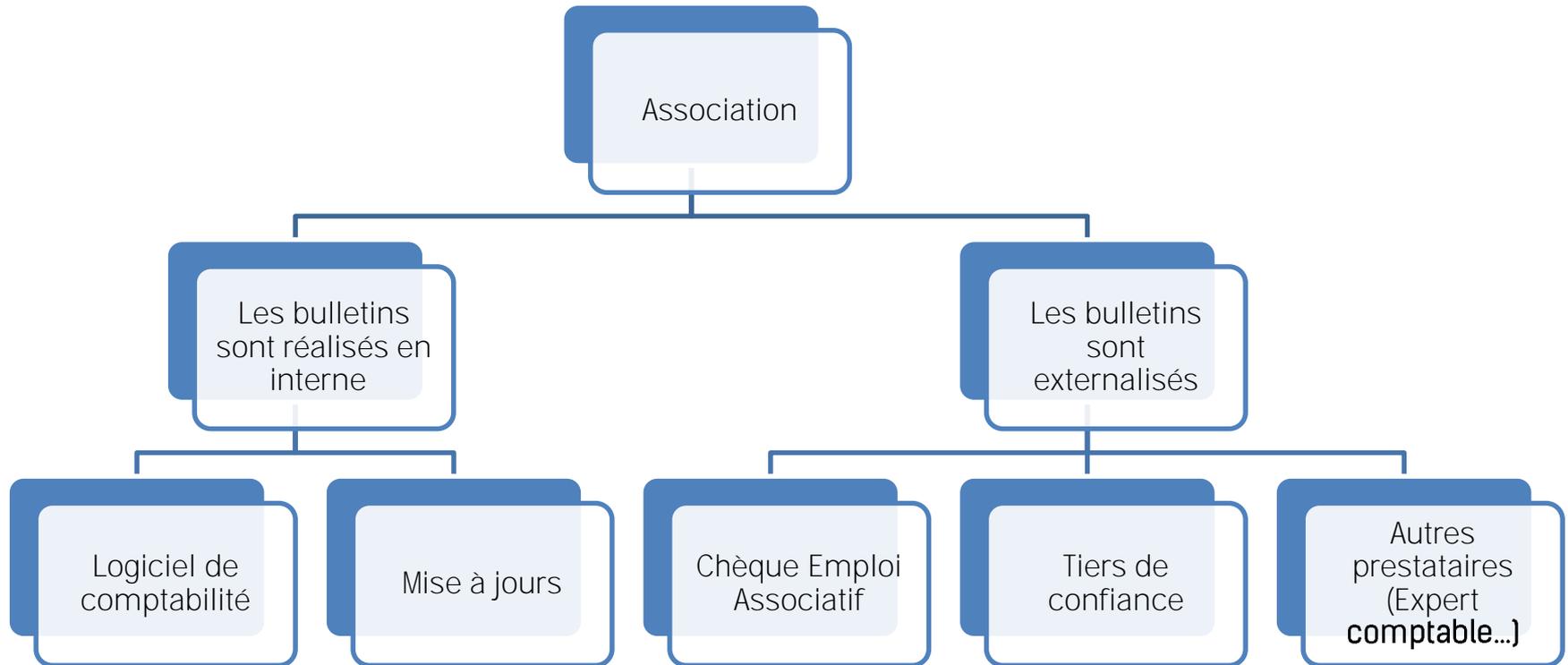
## Le calendrier :

- - Octobre 2015 - Fin de la phase 1 : les entreprises doivent désormais émettre exclusivement des DSN phase 2,
- - Janvier 2016 - **Démarrage d'un dispositif phase 3 « pilote » pour un panel d'entreprises.** La norme phase 2 est toujours en vigueur pour les autres employeurs,
- - 1<sup>er</sup> Semestre 2016 - **Deuxième vague de l'obligation anticipée de faire la DSN** qui concernera des PME et TPE ainsi que des tiers-déclarants. Un décret annoncera les entreprises visées,
- - 3<sup>ème</sup> trimestre 2016 - Démarrage prévisionnel de la DSN phase 3 en production : toutes les entreprises pourront alors émettre des DSN sur la base de la norme phase 3,
- - Janvier 2017 - **Généralisation de la DSN à l'ensemble des entreprises (DSN au titre de la paie de janvier attendue pour les échéances des 5 et 15 février).** L'obligation pourra faire l'objet d'un aménagement pour certains employeurs dont ceux relevant, notamment, du régime agricole, avec comme date butoir le 1er juillet 2017 au plus tard.





# A retenir





# La DSN

## Questions



MERCI  
pour votre participation



**ORCOM**  
Expertise comptable, Audit et Conseil



**CROS**  
**CENTRE**