



Nathalie BONDUEL



Kévin TORTIL

Actualités du mois



Le comité rédactionnel vous souhaite de
joyeuses fêtes de fin d'année !

La DSN, c'est maintenant !

Dès le 1er janvier 2017, pour toutes les entreprises dont le montant des cotisations sociales sont égales ou supérieures à 3 000 € / an.

Ce sera à compter du 1er avril 2017 pour toutes les autres entreprises.

Des sanctions sont prévues :

- en cas d'absence de transmission de la DSN : l'entreprise devra s'acquitter d'une pénalité de 48,27 € par salarié (chiffres 2016) au lieu des 7,50 € initialement prévus ;
- en cas d'omission ou inexactitude des données de la DSN : l'entreprise devra s'acquitter d'une pénalité de 16,09 € (chiffres 2016) par salarié.

Prévention de la pénibilité au travail : J -1 mois pour déclarer

Dans le cadre d'une politique générale de prévention de la pénibilité au travail, toutes les entreprises ont nouvellement l'obligation d'établir une **déclaration annuelle spécifique** dès lors qu'un de leurs salariés est exposé à un ou plusieurs facteurs de risque pré-déterminés.

Initialement fixés au nombre de 4, ces facteurs de pénibilité sont désormais pour 2016 au nombre de 10 (travail de nuit, maintenance de charges lourdes, postures pénibles, exposition à des agents chimiques dangereux, etc.).

Pour savoir si une entreprise est concernée par cette déclaration, il appartient à son dirigeant de **procéder à une évaluation des conditions de travail des salariés** au regard de chacun des 10 facteurs de risque et d'apprécier pour chacun d'entre eux le niveau d'exposition sur la base de seuils et critères fixés par la loi.

Dans le cas où il apparaîtrait qu'un des salariés est exposé à l'un de ces facteurs, l'entreprise sera alors soumise à une **cotisation supplémentaire** de 0,1% sur les rémunérations des salariés concernés, et de 0,2% en cas d'exposition à plusieurs facteurs.

De leur côté, les salariés exposés se verront attribuer des points (de 4 à 16 par an) sur un compte dédié (Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité - C3P) qu'ils pourront ensuite faire valoir pour suivre des formations spécifiques, pour exercer leur activité à temps partiel sans perte de salaire, ou encore pour prendre leur retraite de manière anticipée.

Quelle alternative pour les entreprises ?

La loi précise que cette appréciation de la pénibilité doit être réalisée en tenant compte des éventuels moyens de protection mis en place dans l'entreprise.

Il apparaît donc aujourd'hui opportun pour les entreprises qui ne l'auraient pas faite, d'**initier une véritable démarche de prévention des risques en procédant à la réalisation d'un diagnostic via leur « document unique »** dans le but d'identifier avec précision les risques présents, pour ensuite mettre en œuvre les moyens individuels et collectifs adaptés qui permettraient de minimiser ces risques en dessous des seuils pour ne pas être soumis à ces cotisations additionnelles.

NB : La loi « Travail » a créé le compte personnel d'activité (CPA), qui regroupe les droits issus du compte personnel de formation (CPF), du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et du compte engagement citoyen (CEC). Ce nouveau dispositif entrera en vigueur au 1er janvier 2017.

Le conseil du juriste :

N'hésitez pas à contacter le service employeurs qui pourra vous accompagner dans cette démarche.

CHIFFRES au 1^{er} décembre 2016

SMIC horaire : **9,67 €**
 SMIC 151,67 h : **1 466,65 €**
 SMIC horaire majoré de 25 % : **12,0875 €**
 SMIC horaire majoré de 50 % : **14,505 €**
 Minimum garanti : **3,52 €**
 Plafond Mensuel de Sécurité Sociale : **3 218 €**

Réglementation



Christelle DUPIN-RAPPART

Vous avez transformé votre société : pensez au social !

Dans le cadre de votre organisation économique ou patrimoniale, vous pouvez être amené à transformer votre structure juridique, par exemple passer d'une SARL à une SAS.

Cette transformation emporte des modifications juridiques et fiscales mais aussi sociales tant pour vos salariés que sur votre statut social.

Pour vos salariés

Le code du travail prévoit que **les contrats sont automatiquement transférés sur la nouvelle structure avec maintien de tous les avantages** (ancienneté, classification, et rémunération).

Si votre numéro SIRET change, vous devrez faire des déclarations d'embauche et vous réaffilier aux différentes caisses de retraite et de prévoyance.

Néanmoins, si votre modification va au-delà d'une dénomination, par exemple si votre activité évolue voire se modifie, cela se complique :

- **Sur l'affiliation même de vos salariés** : ils peuvent être amenés à basculer de l'Urssaf à la MSA (exemple : une entreprise de travaux publics qui a davantage de prestations de travaux agricoles)
- **Sur l'application de la convention collective** : elle peut être amenée à changer (exemple : vous êtes boucher et proposez en plus l'organisation de réception-traiteur ; si cette activité devient prédominante, la convention collective ne sera plus celle de la boucherie mais celle des Hôtels, Cafés, Restaurants).

Attention, il ne suffit pas de modifier l'intitulé de la convention collective sur le bulletin de paie, mais il faut dénoncer la convention collective existante en respectant un préavis, informer individuellement les salariés. Il y aura une période de transition, puis vous maintiendrez certains avantages acquis. **Dans ce cas de figure, nous vous conseillons de vous rapprocher de votre juriste en droit social.**

Pour vous, en tant que dirigeant

Quand vous étiez gérant majoritaire de SARL, vous étiez affilié auprès du RSI en qualité de Travailleur Non Salarié (travailleur indépendant). Le fait de transformer votre SARL en SAS va **modifier votre statut social**.

Vous serez en effet considéré comme « salarié assimilé » pour des fonctions de gestion.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

Vous ne serez pas un salarié bénéficiant du code du travail ni des conventions collectives. **Mais vous serez salarié au sens du code de la sécurité sociale, en matière de protection sociale.** Ainsi, par Assemblée Générale, vous déterminerez votre rémunération brute annuelle et indiquerez si vous voulez bénéficier de la complémentaire santé et de la prévoyance rattachées à votre entreprise.

Vous aurez un bulletin de paie qui aura la particularité de ne faire aucune référence à un horaire de travail, à une classification quelconque. Il n'y aura pas non plus de compteur de congés payés. Vous ne cotiserez pas à l'assurance chômage (l'indemnisation chômage étant réservée aux salariés qui exercent une fonction technique) et serez obligatoirement affilié à une caisse de retraite cadre.



Réponses à vos questions



Emilie VERRIER

Un salarié ayant un lien de parenté avec le chef d'entreprise peut-il prétendre au chômage en cas de rupture de son contrat de travail ?

En principe, tout salarié privé involontairement d'emploi peut bénéficier des allocations chômage, sous réserve de réunir les conditions d'affiliation nécessaires à l'ouverture des droits.

Toutefois, le Pôle Emploi peut remettre en cause l'affiliation au régime d'assurance chômage d'un certain nombre de salariés associés et/ou ayant un lien de parenté avec le chef d'entreprise.

Ainsi, lorsque l'employeur a un lien de parenté avec le salarié qu'il embauche, il serait opportun d'interroger le Pôle Emploi et déterminer ainsi si ce salarié est considéré réellement comme salarié de l'entreprise, au regard du Pôle Emploi, au moyen du questionnaire Pôle Emploi de demande de participation à l'assurance chômage.

En effet, afin de pouvoir bénéficier de la couverture de l'assurance chômage, il est exigé **trois éléments**, caractérisant le contrat de travail :

- l'exercice de **tâches techniques**,
- l'existence d'une **rémunération correspondant à un salaire**,
- l'existence d'un **lien de subordination juridique** permettant à l'employeur de diriger et de contrôler le salarié, ou la non immixtion du salarié dans la gestion de l'entreprise dans le cadre d'un emploi en qualité de conjoint salarié.

Le Pôle Emploi vérifie, notamment, que l'intéressé ne dispose pas :

- d'une délégation de signature ou de procuration sur les comptes bancaires de l'entreprise,
- d'une délégation et autonomie de gestion.

Ces éléments peuvent être jugés par le Pôle Emploi comme étant une immixtion dans la gestion de l'entreprise, engendrant l'émission d'un avis défavorable du Pôle Emploi au bénéfice du chômage.

Un avis défavorable rendu par Pôle Emploi aura, notamment, les conséquences suivantes :

- le non versement en cas de perte involontaire d'emploi des allocations chômage.
- la remise en cause de la réduction Fillon appliquée sur le salarié concerné,
- le remboursement des cotisations d'assurance chômage versées à tort sur les années précédant la remise en cause de Pôle Emploi (limité à 3 ans)
- le non bénéfice de certains dispositifs (aide à l'embauche PME applicable, sous certaines conditions, aux embauches intervenant avant le 31 décembre 2016 ; PEE ou contrat d'intéressement si pas d'autre salarié dans l'entreprise...).

*La réalisation de ce questionnaire est importante afin de permettre notamment au salarié-conjoint ou au salarié-associé de s'assurer de ses droits au régime chômage. **Votre service juridique reste à votre disposition pour vous accompagner dans ces démarches.***

La LETTRE AUX EMPLOYEURS
est éditée par CERFRANCE



Direction de la publication : Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes
Comité de rédaction : Francis BOSSART - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais - Emilie VERRIER - Cerfrance Alliance Centre - Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance Midi-Méditerranée et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée
Conception : Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes
Impression