



**Opportunités et obligations RH :
ce qui change en 2015**

Matinée Pratic'RH
Jeudi 11 décembre 2014



Mot introductif

William PROST,
Directeur du développement des entreprises
DGA Appui aux entreprises
CCI PARIS ILE DE FRANCE



Les intervenants de cette matinée

Maître Badia BRICK

Avocat associé
ANTARES AVOCATS

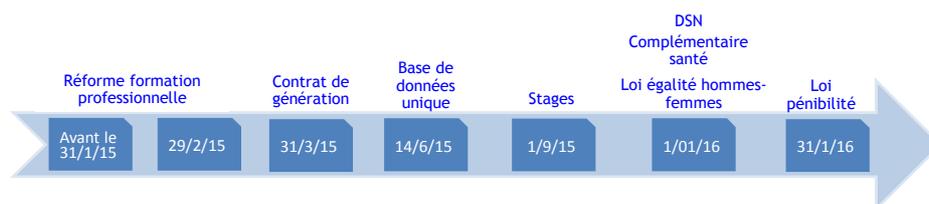
Claire-Marie CHAFFIN

Chef de projet RH
Direction du développement
des entreprises
CCI PARIS ILE DE FRANCE



Programme

2015, une année dense pour les RH



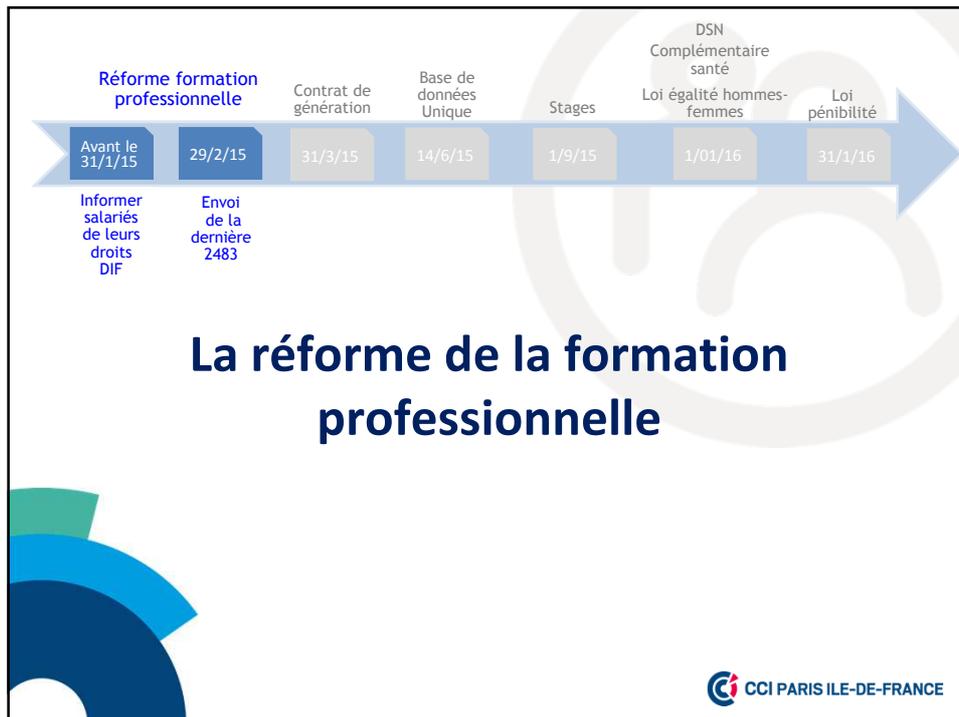
Un temps de conférence

- Comprendre les principaux aspects juridiques et leurs impacts, évaluer les risques et opportunités

- Repérer les actions que vous aurez à mener, quand et avec qui

Un temps d'échanges personnalisés avec les experts RH et juristes de droit social de votre CCI



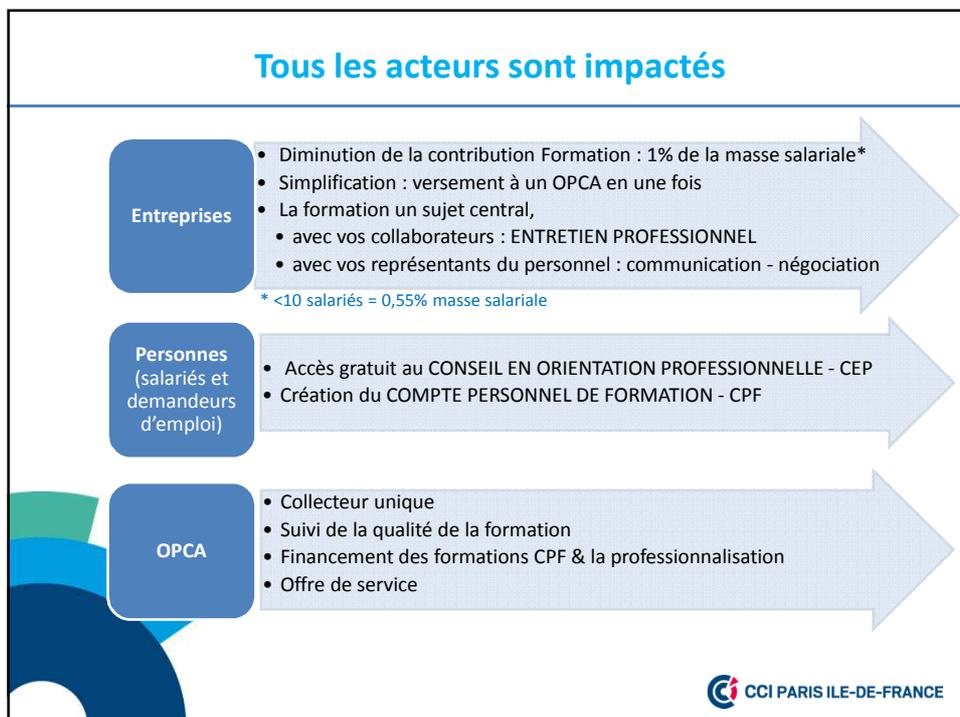
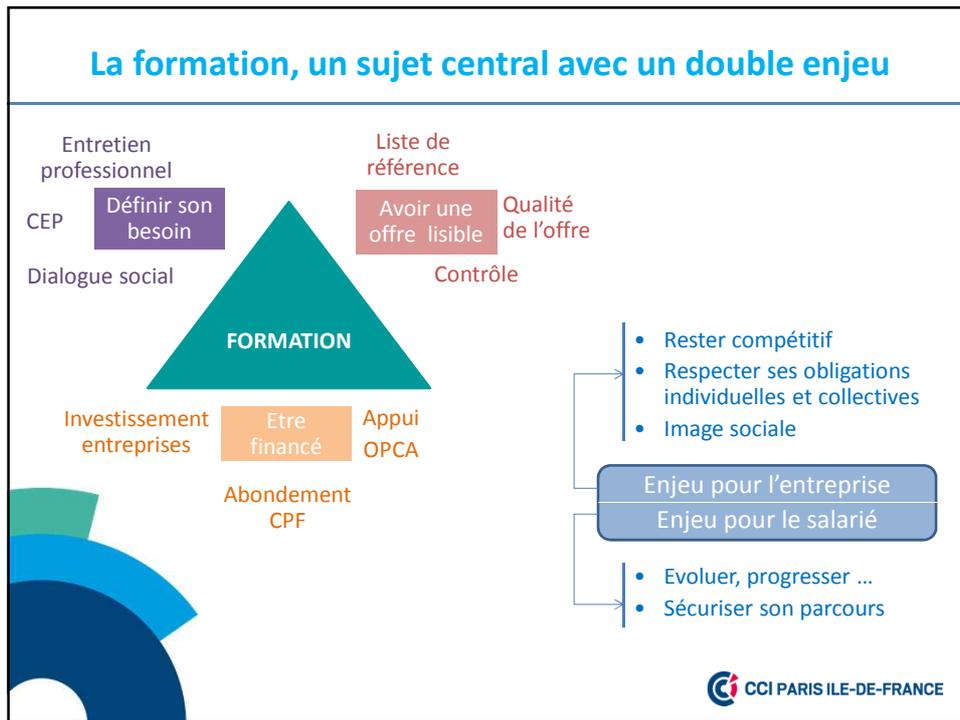


La réforme de la formation professionnelle

Textes de référence :

- **Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014** relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

CCI PARIS ILE-DE-FRANCE



Le compte personnel de formation

Compte	<ul style="list-style-type: none"> - Alimentation Automatique jusqu'à 150h de formation - Alimentation « manuelle » sans plafond <ul style="list-style-type: none"> - Choix de l'entreprise - Abondement « garantie formation » - Obligation de branche - Pénibilité 	Ouverture 1/01/15
Personnel	Attaché à la personne et ouvert dès l'entrée dans la vie professionnelle (16 ans - 15 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage) jusqu'au départ en retraite Ne concerne pas encore la fonction publique et les non-salariés (artisans, commerçants, dirigeant non salarié)	
De formation	Choix du salarié Avec accord entreprise (calendrier et contenu) si sur le temps de travail <ul style="list-style-type: none"> - Listes de formation élaborées par les branches professionnelles et interprofessionnel Sans accord employeur <ul style="list-style-type: none"> - Accès à la VAE - Socle de compétences 	

<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>



Prendre le temps d'aborder la formation

Ce que vous avez certainement déjà : plan de formation et entretiens annuels d'évaluation

Ce qu'il faut mettre en place

Loi	L'entretien professionnel	Tous les 2 ans : faire le point sur l'évolution professionnelle du salarié (formations suivies, poste occupé, souhaits d'évolution) au regard du projet de développement de l'entreprise	Si pas de bilan en 6 ans => abondement 100H valorisées 30€/heure sur le CPF du salarié
	Le bilan professionnel	Tous les 6 ans : le salarié at-il eut une augmentation de salaire ? Bénéficié de formation ? Évolué de métier ? Il faut cocher 2 actions sur 3.	
Conseil	Un suivi des formations,	Qui a été formé à quoi ? Combien cela coûte ? Quel retour sur investissement ?	
	Des fiches de poste ...	Ce qui est attendu sur ce poste ou dans ce métier en termes de savoir-faire, aptitudes professionnelles, connaissances ...	



Les premiers pas à faire

Avant le 31 janvier 2015

Pour le 28 février 2015

Avant le 5 mars 2016

- Informer vos salariés de leur solde DIF
- Simple courrier papier

- Versement de votre contribution formation La dernière année, « comme d'habitude »
- Si vous gérez votre plan de formation : votre dernière déclaration cerfa 2483

- Organiser l'entretien professionnel de vos salariés
- Qui va faire cet entretien ?
- Quelle période dans l'année ?
- Quel(s) support(s) pour préparer et formaliser ?

<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

S'informer

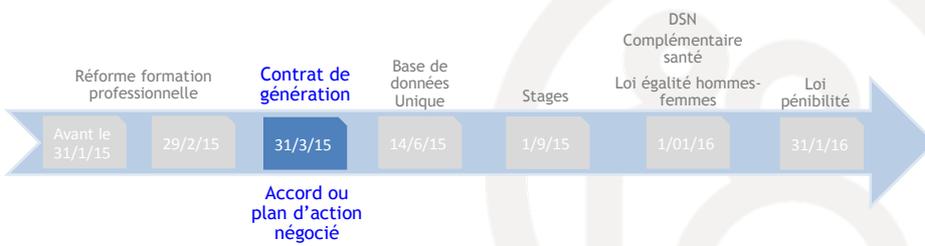
Se former

Être accompagné

➔ rh.cci-paris-idf.fr



Le contrat de génération



Timeline of key dates and legislative acts:

- Avant le 31/1/15
- 29/2/15
- 31/3/15** (Contrat de génération)
- 14/6/15
- 1/9/15
- 1/01/16
- 31/1/16

Associated legislative acts: Réforme formation professionnelle, Base de données Unique, Stages, Loi égalité hommes-femmes, Loi pénibilité, DSN Complémentaire santé.

Additional note: Accord ou plan d'action négocié (linked to 31/3/15)



Le contrat de génération

Textes de référence :

- **Loi n°2013-LOI n° 2013-185 du 1er mars 2013** portant création du contrat de génération
- **Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014** relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Récapitulons...

1 à 49 salariés	50 à 299 salariés	Plus de 300 salariés
<p>Aide financière pour recruter un jeune (<25 ans) et maintenir senior (>57 ans) en emploi</p> <p>Recrutement d'un jeune : 4000€ / an sur 3 ans</p> <p>Si recrutement senior en plus : 8000€ / an sur 3 ans pour les 2 recrutements</p> <p>Demande d'aide simplifiée</p>	<p>Aide financière pour recruter un jeune (<25 ans) et maintenir senior (>57 ans) en emploi</p> <p>Si recrutement Contrat de génération et Si pas couvert par un accord de branche étendu :</p> <p>Obligation de négocier un accord d'entreprise (ou à défaut un plan d'action) sur l'emploi des jeunes et des seniors dans l'entreprise</p> <p>Risque de pénalité si pas d'accord ou plan d'action au 31 mars 2015</p> <p>Un diagnostic est établi en amont de l'accord collectif ou plan d'actions : la pyramide des âges, les caractéristiques et l'évolution dans l'entreprise des jeunes et des salariés âgés, les départs à la retraite prévus.</p>	<p>Obligation de négocier un accord d'entreprise sur l'emploi des jeunes et le maintien des seniors dans l'entreprise</p> <p>A défaut d'un accord, mettre en œuvre un plan d'actions.</p> <p>Un bilan de cet accord (ou plan) est à faire tous les ans : version en ligne à venir</p> <p>Risque de pénalité si ce bilan n'est pas transmis</p>

Contrat de génération : les premiers pas à faire



Si vous avez sollicité l'aide Contrat de Génération et employez 50 à 299 salariés

- S'informer si sa branche a signé un accord étendu
<http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation>
- Préparer les éléments de négociation d'accord ou les éléments pour rédiger un plan d'actions
 - Diagnostic Gestion des âges
 - Identification d'actions possibles
 - Rédaction d'un accord
 - Dépôt de l'accord à la Direccte

} Aide possible pour l'appel à un conseil extérieur

Si vous employez plus de 300 salariés

- À la date anniversaire de la validation de votre accord ou plan d'actions, établir le bilan des actions mises en œuvre

S'informer
Être accompagné → rh.cci-paris-idf.fr



La base de données économiques et sociales



La base de données économiques et sociales

Textes de références :

- **Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013** relative à la sécurisation de l'emploi
- **Décret d'application n°2013-1305 du 27 décembre 2013** relative à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise
- **Circulaire DGT 2014/1 du 18 mars 2014** relative à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise



La base de données économiques et sociales

Objet de la base de données économiques et sociales

Donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise



La base de données économiques et sociales

- **Champ d'application**
 - Obligatoire pour les entreprises >50 salariés avec représentation du personnel et entreprises < 50 salariés qui ont un CE ou délégation unique de personnel
 - Facultatif pour les entreprises appartenant à un groupe
- **Entrée en vigueur : deux dates à retenir :**
 - **14 juin 2015** : mise en place de la BDES pour les entreprises employant moins de 300 salariés
 - **31 décembre 2016** : la BDES devra être parfaitement complète et opérationnelle



La base de données économiques et sociales

Contenu de la base de données unique : 8 thèmes

1. Investissements : investissement social, investissement matériel et immatériel ;
2. Fonds propres et endettement ;
3. Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et des dirigeants ;
4. Activités sociales et culturelles ;
5. Rémunération des financeurs ;
6. Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôt, dont le crédit d'impôt compétitivité et emploi ;
7. Sous-traitance ;
8. Le cas échéant, les transferts commerciaux et financiers entre les entités d'un même groupe.



La base de données économiques et sociales

- **Le support de la BDES** : libre choix de sa forme
- **La périodicité et l'actualisation de la BDES** : infos sur l'année en cours ainsi que les 2 années précédentes et les perspectives sur les 3 prochaines années.
- **L'accessibilité à la base de données unique**
 - Qui ? Membres du comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, membres du CHSCT et aux délégués syndicaux
 - Quand ? De manière permanente mais pas 24/24 ou 7j/7
- **Obligation de discrétion des représentants du personnel** : art L 2323-7-2
- **Sanctions** : pas de sanction en cas de non-respect mais délit d'entrave à l'encontre des représentants du personnel

BDES : les premiers pas à faire



- Réunir toutes les informations
 - Accès papier
 - Accès informatique – gestion des droits d'accès
- Informer vos représentants du personnel
 - Disponibilité de l'information
 - Où et quand la consulter
 - Modalités de mise à jour

S'informer ➡ Service-public.fr

Timeline of legislative milestones:

- Avant le 31/1/15: Réforme formation professionnelle
- 29/2/15
- 31/3/15: Contrat de génération
- 14/6/15: Base de données Unique
- 1/9/15: Stages (Evolution rémunération des stagiaires)
- 1/01/16: Loi égalité hommes-femmes, DSN Complémentaire santé
- 31/1/16: Loi pénibilité

La nouvelle réglementation sur les stages

Loi du 10 juillet 2014

Antares
CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

La nouvelle réglementation sur les stages

Textes de référence :

- **Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014** tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires
- **Décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014** relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages

Antares
CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

La nouvelle réglementation sur les stages

Convention tripartite
(Etablissement – Etudiant – Entreprise)

~~CDD~~ ~~CDI~~

➔ Durée maximale : 6 mois par année d'enseignement
avec dérogations possibles



La nouvelle réglementation sur les stages

Ce qui change ...



Les règles qui s'appliquent en 2014

Taille de l'entreprise	EN 2014
POUR TOUS	<ul style="list-style-type: none"> Cas de recours interdit aux stages Généralise un système de tutorat Soumet les stagiaires à la réglementation Ouvre un contrôle aux inspecteurs et contrôleurs du travail (L8112-1 CT) : nombre/durée du stage/tuteur/réglementation Crée des sanctions administratives (DIRECCTE) Crée un nouveau cas de recours prud'homal en requalification en CDI devant le bureau de jugement direct et en urgence (1 mois) Crée une action récursoire de l'établissement contre l'entreprise en cas d'accident du stagiaire et de mise en cause de sa responsabilité pour faute inexcusable
MOINS DE 30 SALARIES	<ul style="list-style-type: none"> Limitation du nombre de stagiaires/ semaine civile et par effectifs : attente décret (3 stagiaires sauf dérogations selon les débats) Instaure la règle du 1/3 temps pour un stage sur un même poste
PLUS DE 30 SALARIES	<ul style="list-style-type: none"> Limitation du nombre de stagiaires/ semaine civile et par effectifs : attente décret (à 10 % à 15 % des effectifs sauf dérogations selon les débats parlementaires) Instaure la règle du 1/3 temps pour un stage sur un même poste



Les règles qui s'appliqueront en 2015 et 2016

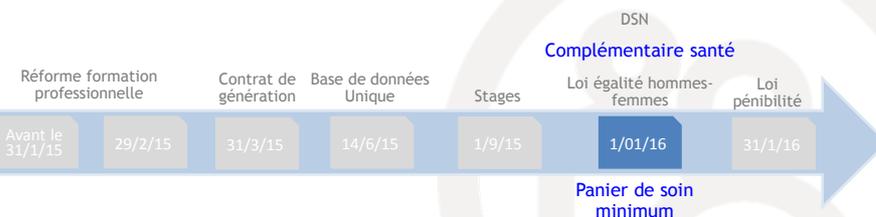
Taille de l'entreprise	EN 2015 (au 1 ^{er} septembre 2015)
INDIFFERENTE	Sauf accord collectif de branche ou d'entreprise : Gratification au-delà de deux mois de stage majorée à 15 % du plafond de la sécurité sociale et exonérée (523.26 € pour un temps complet : 151.37 /mois et non plus 12,5) par accord collectif
	EN 2016
INDIFFERENTE	<ul style="list-style-type: none"> La durée du stage professionnelle est irrévocablement de 6 mois. Fin des dérogations.



Stage : les premiers pas à faire

- Réfléchir à la finalité du stage
- S'assurer de suivre les périodes de stage en cours
 - Avez-vous signé une (des) conventions tripartite ?
 - Vos stagiaires sont-ils suivis en interne par une personne dédiée et informée ?
- Vérifier le montant des gratifications versées actuellement

S'informer
Être accompagné ➔ rh.cci-paris-idf.fr



La généralisation de la complémentaire santé



La généralisation de la complémentaire santé

Textes de référence :

- **Loi n°2013-504 du 14 juin 2013** relative à la sécurisation de l'emploi
- **Décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014** relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale
- **Circulaire du Ministère des Affaires sociales et de la santé du 25 septembre 2013**



La généralisation de la complémentaire santé

A compter du 1er janvier 2016, toutes les entreprises quelle que soit leur taille doivent offrir à l'ensemble de leurs salariés une couverture santé complémentaire obligatoire.

Objectifs :

- Couvrir la masse salariale sans discrimination catégorielle
- Offrir une couverture minimale obligatoire des frais de santé selon un détail prévu par décret du 8 septembre 2014
- Avec un financement par l'employeur d'au minimum 50 % des cotisations



La généralisation de la complémentaire santé

Modalités pour la mise en place du dispositif

Accord de branche

ou

Accord d'entreprise

ou

Décision unilatérale de
l'employeur



La généralisation de la complémentaire santé

▪ Clauses obligatoires

Si un assureur est désigné (pas obligatoire), une clause doit prévoir les modalités selon laquelle le choix de celui-ci est réexaminé (périodicité maximale : 5 ans) et les conditions de maintien des garanties en cas de changement d'assureur

▪ Clauses prohibées

Discriminations fondées sur le sexe

▪ Clauses nécessaires

- Champ d'application géographique (établissement, UES, groupe de sociétés etc) et professionnel (totalité des salariés / non discrimination CDD/temps partiel etc et leurs ayants droits),
- Date d'entrée en vigueur, (à asseoir sur celle du contrat conclu avec l'organisme assureur),
- Durée (CDD au max de 5 ans ou CDI), condition de dénonciation et de leur modification,
- Contenu des garanties (risques couverts, ouverture du droit pour chaque risque, limitations de garanties. Pas trop de détails
- Modalités de financement du régime (assiette et taux de cotisation ou son montant et sa répartition entre salarié et employeur)



La généralisation de la complémentaire santé

Panier minimum de soins

Prestations	Soins minimum
Soins de ville	Prise en charge à 100% de la BRSS des consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie obligatoire
Hospitalisation	Prise en charge totale et illimitée du forfait journalier
Frais dentaire	Prise en charge de 125% minimum de la BRSS des soins prothétiques et d'orthopédie dentofaciale
Frais optiques	Forfait de prise en charge tous les deux ans : <ul style="list-style-type: none"> - Verres simples + monture : 100 € minimum - Verres mixtes + monture : 150 € minimum - Verres multifocaux + montures : 200 € minimum (exception : pour les mineurs, la prise en charge reste annuelle)



La généralisation de la complémentaire santé

Une couverture collective

- En principe : tous les salariés de l'entreprise
- Des exceptions sont prévues ... (article 242-11 du CSS)

Les effets

A l'égard de l'employeur

- Engagement de conclure un contrat (contrat règlementé) avec un assureur tiers
- Obligation de verser les cotisations aux régimes,
- Garantir des prestations servies sur la base des conditions posées à leur octroi et non à un niveau inférieur,
- A défaut, engage sa responsabilité civile et peut verser des dommages et intérêts au salarié ou ayant droit,

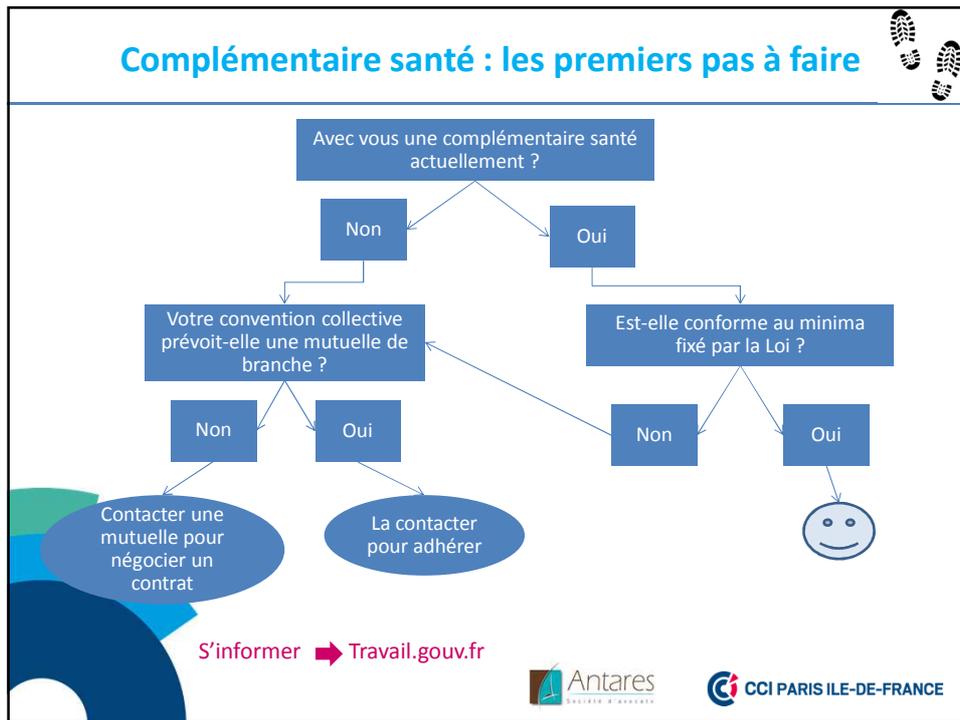
A l'égard des salariés

- Si la couverture résulte d'un accord collectif ou d'un accord ratifié : s'impose au salarié, qui doit verser la cotisation (loi Evin 89)
- Si la couverture résulte d'une décision unilatérale : opposable également par exception à la loi EVIN (article 11) aux salariés présents avant la mise en place sauf dispenses prévues.

A l'égard du contrat de travail

- Si la couverture résulte d'un accord collectif ou d'un accord ratifié : régime collectif ne s'incorpore pas au contrat,
- Si la couverture résulte d'une décision unilatérale : pas d'incorporation + en principe, c'est un usage à dénoncer selon les formes requises.
- Depuis le 1 juin 2014 : Portabilité et gratuité pendant 12 mois à l'issue de la rupture du contrat sous réserve d'être au chômage. A inscrire dans le certificat de travail





La loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Textes de références :

- **Loi n° 2014-873 du 4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes



La loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes

▪ **Deux objectifs dans les entreprises**

- Clarifier les obligations de l'employeur concernant les négociations annuelles mises à sa charge, en particulier sur la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Impliquer d'avantage le second parent, dans la plupart des cas le père, dans l'éducation des enfants



La loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Les nouvelles obligations de négociation

- Obligations pour les branches professionnelles : négociation quinquennale et annuelle
- Négociation d'entreprise – tous les 3 ans avec un suivi lors des NAO
 - les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ;
 - les conditions de travail et d'emploi et, en particulier, celles des salariés à temps partiel ;
 - l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
 - la mixité des emplois ;
 - la possibilité pour les salariés à temps partiel de cotiser sur la base d'un temps plein pour les cotisations d'assurance vieillesse et les conditions de prise en charge par l'employeur de tout ou partie de ces cotisations

Les nouvelles sanctions

- Interdiction de soumissionner à des marchés publics ou de bénéficier d'un contrat de partenariat si pas de négociation en cours au 1^{er} janvier 2016



La loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Les nouveaux droits liés à la naissance ou à l'adoption

- Protection des pères salariés contre le licenciement
- Autorisation d'absence accordé au conjoint salarié, au partenaire salarié lié par un PACS ou au concubin salarié de la femme enceinte
- Entretien de fin de congé parental d'éducation
- Modulation du congé parental d'éducation
- Prestations familiales



Egalité pro : les premiers pas à faire

- Analyser votre situation
=> Etablir un rapport de situation comparée
- Benchmarker les bonnes pratiques des entreprises

S'informer
Être accompagné ➔ rh.cci-paris-idf.fr



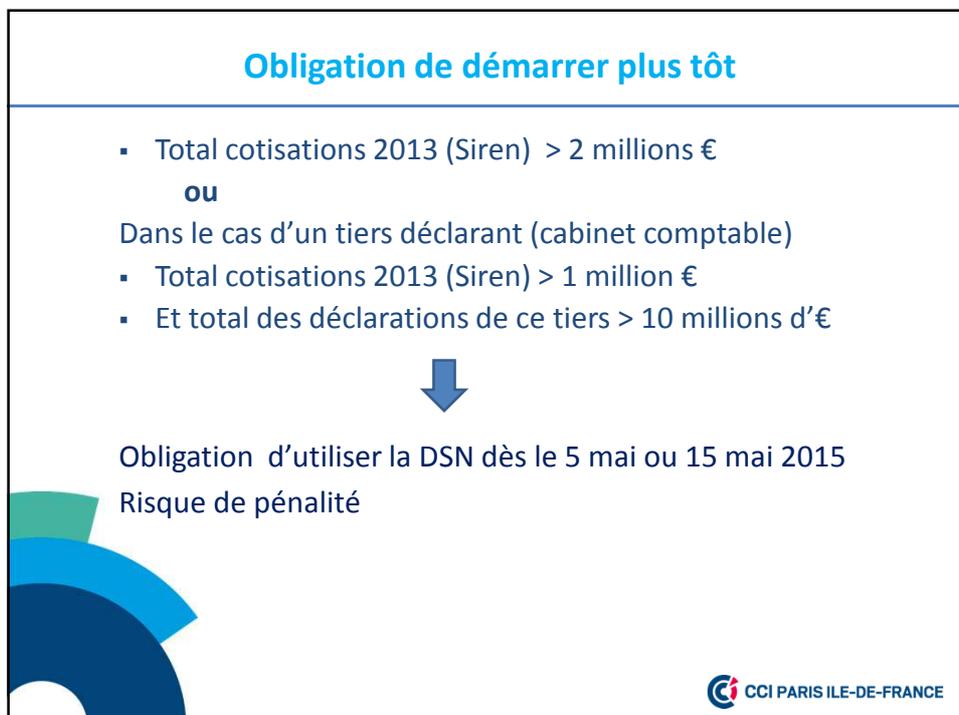



Événement	Date
Avant le	31/1/15
Réforme formation professionnelle	29/2/15
Contrat de génération	31/3/15
Base de données Unique	14/6/15
Stages	1/9/15
Complémentaire santé Loi égalité hommes-femmes	1/01/16
Loi pénibilité	31/1/16

DSN

La déclaration sociale nominative



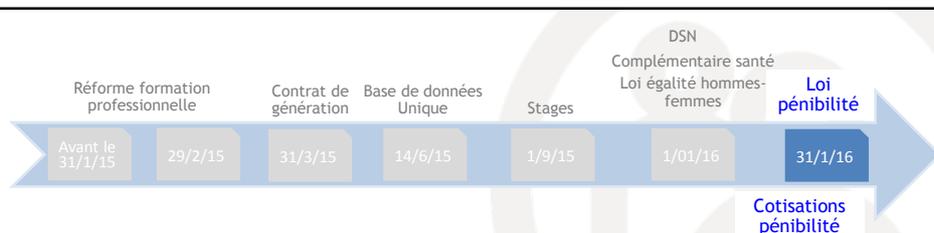
Les premiers pas à faire



- S'informer sur la DSN : <http://www.dsn-info.fr/>
Des réunions d'infos sont organisées régulièrement
- Faire le point sur l'organisation de son entreprise
Voir son comptable / son expert-comptable / son éditeur de logiciel
Evaluer si votre outil informatique est adapté

Il est possible de se lancer en 2015 sur la DSN, avec le soutien d'un expert DSN => se renseigner sur le site

S'informer ➡ [dsn-info.fr](http://www.dsn-info.fr)



Le dispositif de pénibilité au travail



Le dispositif de pénibilité au travail

Textes de références :

- **Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014** garantissant l'avenir et la justice du système de retraites
- **Décret n°2014-1155 du 9 octobre 2014** relatif à la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, aux modalités de contrôle et de traitement des réclamations
- **Décret n°2014-1156 du 9 octobre 2014** relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité
- **Décret n°2014-1157 du 9 octobre 2014** relatif au fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité
- **Décret n°2014-1158 du 9 octobre 2014** relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité
- **Décret n°2014-1159 du 9 octobre 2014** relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité
- **Décret n°2014-1160 du 9 octobre 2014** relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité



Le dispositif de pénibilité au travail

Il s'agit de :

- la fiche individuelle de prévention des expositions
- le compte personnel de prévention de la pénibilité



La fiche individuelle de prévention des expositions

A compter du 1er janvier 2015, l'obligation pour l'employeur d'établir la fiche individuelle de prévention des expositions sera subordonnée au dépassement par le salarié de seuils d'exposition à des risques professionnels.

3 catégories de risques professionnels :

- Contraintes physiques marquées
- Environnement physique agressif
- Rythmes de travail



La fiche individuelle de prévention des expositions

▪ Entrée en vigueur progressive

Date de prise en compte	Expositions prises en compte
1 ^{er} janvier 2015	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Activités en milieu hyperbare ▪ Travail de nuit ▪ Travail en équipes successives alternantes ▪ Travail répétitif
1 ^{er} janvier 2016	Tous les autres types d'exposition

▪ Règles d'évaluation des risques professionnels

L'exposition des salariés est appréciée après application des mesures de protection collective et individuelle, par l'employeur au regard des conditions habituelles de travail

▪ Communication de la fiche au salarié

Avant la fin de l'année civile et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, soit 31 janvier 2016.



Le compte personnel de prévention de la pénibilité

- **Qu'est-ce-que le compte personnel de prévention de la pénibilité ?**
Un dispositif qui ouvre des droits à tous les salariés du secteur privé exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà de seuils définis par décret.
- **Salariés concernés**
 - Salariés des employeurs de droit privé
 - Personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé
- **Seuils visés par décret**
Les facteurs de risques et seuils d'exposition sont détaillées dans l'article L.4161-1 du Code du travail



Le compte personnel de prévention de la pénibilité

- **Modalités d'acquisition des points :**
 - l'employeur doit déclarer dans le cadre de la DADS, le ou les facteurs de risques professionnels auxquels ses salariés ont été exposés,
 - au terme de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.
- **Dispositions particulières aux salariés « âgés » :**
Les salariés nés avant le 1er juillet 1956 bénéficie d'un doublement du nombre de points.



Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Utilisation des points

Type d'utilisation	Contrepartie
Droit à une formation en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé	1 point = 25 heures de formation
Compensation de la diminution de sa rémunération en cas de réduction du temps de travail	10 points = un mi-temps pendant trois mois.
Départ anticipé à la retraite	10 points = un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse



Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Gestion et contrôle du compte personnel de prévention de la pénibilité

Ce sont les caisses de retraite du régime général qui assurent :

- la gestion :
 - en enregistrant les points
- le contrôle :
 - sur place
 - sur pièces



Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Réclamations par le salarié

Au plus tard le 30 juin chaque année : Communication du nombre de points aux salariés concernés par les caisses de retraite.

En cas de désaccord sur le nombre de points, le salarié peut effectuer une réclamation selon une procédure particulière :

- réclamation préalable auprès de son employeur ;
- avant de saisir la caisse.



Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Financement du dispositif

Deux types de cotisations :

Une cotisation de base due par tous les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elle est nulle pour 2015 et 2016 ▪ égale à 0,01 % de la masse salariale à compter de l'année 2017
Une cotisation spécifique due seulement par les employeurs ayant exposé leurs salariés à des facteurs de pénibilité	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 0,1 % des salaires des salariés concernés pour 2015 et 2016 ▪ 0,2% à compter de 2017 ▪ Les taux sont doublés pour les salariés exposés à plusieurs facteurs de pénibilité.

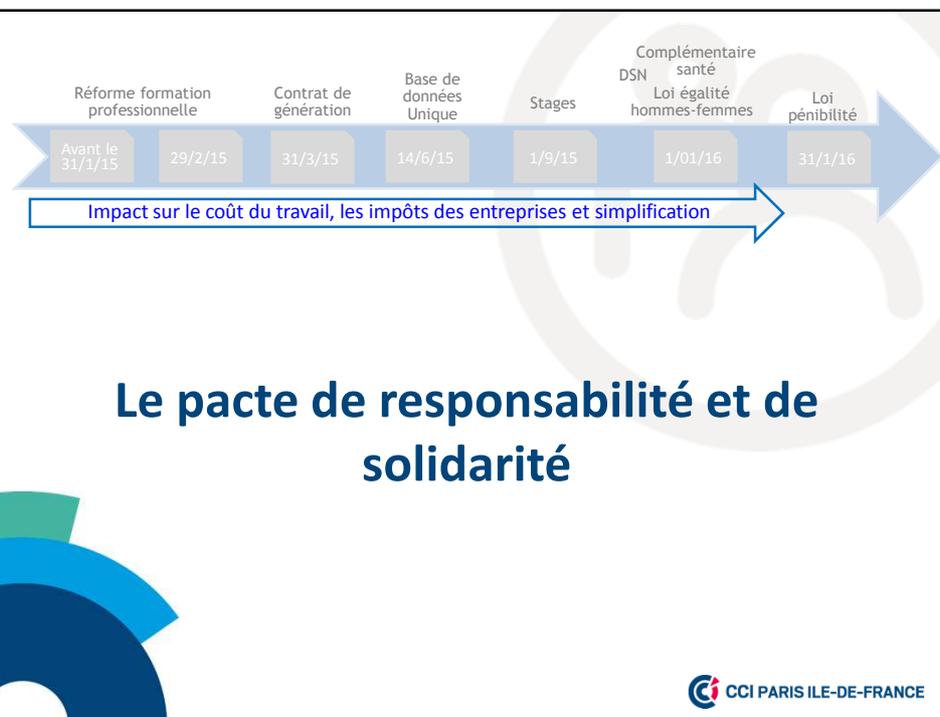


Pénibilité : les premiers pas à faire



- Evaluer si vous êtes concerné par les 4 premiers facteurs de pénibilité
- Repérer les personnes concernées dans votre entreprise
- Rédiger les fiches de pénibilité
- Informer et impliquer vos représentants du personnel dans la rédaction des mesures à prendre

S'informer ➡ Preventionpenibilite.fr



Le crédit d'impôt compétitivité emploi - CICE

- Calcul sur l'ensemble des rémunérations versées sur 1 an < 2,5 SMIC
- Taux du crédit d'impôt = 6% pour salaires versés depuis le 1/1/16
- Calcul par année civile
- Imputation au paiement du solde impôt



S'informer ➔ Service-public.fr



Mesures fiscales

Au 1^{er} janvier 2015 – pour les salaires <1,6 SMIC

- Suppression dégressive des cotisations patronales
- Cotisation allocations familiales =1,8 point
- Suppression de la C3S – Contribution sociale de la solidarité des sociétés
 - Suppression du seuil de 760k€ de CA HT
 - Pour un abattement s'appliquant sur l'assiette = 3 250k€ sur le chiffre d'affaires HT

S'informer ➔ Service-public.fr



Rappel sur les contrats aidés

- Former avant de recruter
 - Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle – POEI
 - Aide à la formation préalable au recrutement – AFPR
 - Préparation opérationnelle à l'emploi collective – POEC
- Recruter et qualifier
 - Contrat d'apprentissage
 - Contrat de professionnalisation
- Recruter et maintenir dans l'emploi
 - Contrat de génération
- Recruter et insérer
 - Contrat unique d'insertion CIE/CAE
 - L'emploi d'avenir
 - Les emplois francs

S'informer ➔ Emploi.gouv.fr



Conclusion

Claire-Marie CHAFFIN,
Chef de projet Ressources humaines
DGA Appui aux entreprises
CCI PARIS ILE DE FRANCE



Réforme formation professionnelle	Contrat de génération	Base de données Unique	Stages	Loi égalité hommes-femmes	Complémentaire santé	Loi pénibilité
Avant le 31/1/15	29/2/15	31/3/15	14/6/15	1/9/15	1/01/16	31/1/16
Informer salariés de leurs droits DIF	Envoi de la dernière 2483	Accord ou plan d'action négocié	Mise en place	Evolution rémunération des stagiaires	Impact soumission AO public DSN	Panier de soin minimum Cotisations pénibilité

Négociations à mener en 2015

- Complémentaire santé
- Égalité professionnelle => *rapport de situation comparée*
- Contrat de génération => *diag gestion des âges*
- Base de donnée unique

Vos actions à préparer

- Informer sur le solde d'heures DIF et le CPF
- Organiser les entretiens professionnels
- Suivre les stages (nbe, encadrant, contrat, rémunération...)
- Contacter votre/une mutuelle
- Rédiger les fiches pénibilité

CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

Au-delà des contraintes réglementaires, pensez à développer votre ressource humaine

- Gestion administrative (contrat, horaires ...)
- Gestion financière (paie, charges, ...)
- Gestion du développement Acquérir / maintenir et développer les compétences et les talents

© CCI Paris IdF

CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

Ayez le réflexe CCI !

- **INFOREG : Sécurisez l'aspect juridique de vos projets**
 - Entretiens individuels et conseil juridique
 - Appui à la rédaction de documents

inforeg.cci-paris-idf.fr
- **PRATIC'RH : optimisez vos ressources humaines**
 - **Matinées Pratic'RH** pour une information sur les sujets d'actualité et l'échange de pratiques entre dirigeants
 - **Formations Pratic'RH** : des sessions de formations courtes (1 à 2 jours) dédiées aux TPE/PME pour comprendre et repérer les bons outils
 - **Accompagnement liberté** : une prestation de conseil et d'accompagnement sur mesure pour outiller le développement des ressources humaines dans son entreprise
 - **Pass recrutement** : un service clé en main pour le recrutement de vos futurs collaborateurs

rh.cci-paris-idf.fr
conseilrh@cci-paris-idf.fr

