



# NOTE D'INFORMATION SOCIALE

OCTOBRE 2014

CHER CLIENT,

*Comme nous le faisons régulièrement, nous vous diffusons cette note d'information en matière sociale sur quelques points d'actualité portant sur la :*

- *Loi de financement de la sécurité sociale*
- *Protection sociale complémentaire*
- *Gestion de l'activité partielle*
- *Loi pour l'égalité femmes/hommes*
- *Contrat de génération*
- *Déclaration Sociale Nominative*
- *Loi du 31 juillet 2014*

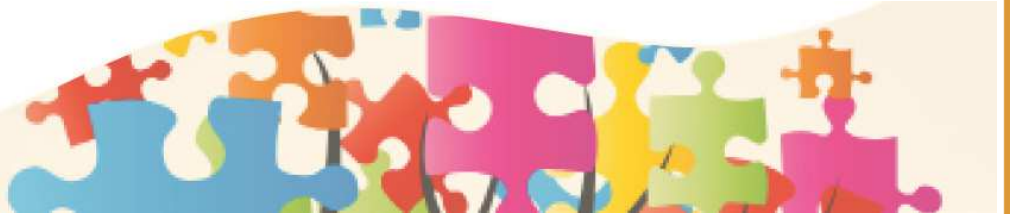
*Nous restons, bien entendu, à votre disposition pour répondre aux interrogations que vous vous posez.*

## **1. LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE :**

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale du 8 août 2014 comporte des mesures d'allègement de charges sociales en faveur des employeurs.

Ainsi, le dispositif d'allègement de cotisations patronales (dit réduction Fillon) sera révisé pour les rémunérations versées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015. C'est la traduction du Zéro charge URSSAF au niveau du SMIC.

La valeur maximale du coefficient de réduction reste encore à déterminer par décret. Quant au taux de cotisations patronales d'allocations familiales il sera réduit en 2015 de 5,25% à 3,45 % pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 1,6 SMIC.



## **2. PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE**

Pour être exclues de l'assiette des cotisations, les sommes versées au titre de la protection sociale complémentaire doivent présenter un caractère collectif et obligatoire. Les conditions à remplir avaient été fixées par le décret du 9 janvier 2012 et précisées par une circulaire du 25 septembre 2013.

Mais un nouveau décret, en date du 8 juillet 2014, modifie certaines dispositions du code de la sécurité sociale permettant de bénéficier du régime social et fiscal de faveur.

En principe tous les salariés doivent adhérer au dispositif mais des dispenses d'adhésion sont possibles, à certaines conditions.

**Le décret du 8 juillet 2014 ajoute une nouvelle condition : la demande de dispense du salarié doit indiquer que le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix. Une nouvelle dispense d'adhésion est prévue pour les salariés intérimaires, dans les mêmes conditions que les salariés en CDD.**



## **3. LA GESTION DE L'ACTIVITE PARTIELLE**

L'activité partielle est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences, voire de les renforcer lorsque leur entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles.

Dans un contexte économique difficile, le recours à l'activité partielle se révèle être un outil important pour préserver l'emploi.

A compter du 1er octobre : l'ouverture d'un service entièrement dématérialisé d'activité partielle permet de franchir une nouvelle étape de simplification. A partir de cette date donc, la dématérialisation est obligatoire.

**Vous devrez effectuer vos démarches directement en ligne sur le portail : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>**



#### **4. LOI POUR L'EGALITE FEMMES / HOMMES**

La loi pour l'égalité des hommes et des femmes a été publiée au journal Officiel.

Certaines nouveautés méritent d'être relevées :

- Congé pour PACS : les salariés qui concluent un PACS ont désormais droit à un congé de 4 jours comme ceux qui se marient.
- Autorisation d'absence : le conjoint d'une femme enceinte bénéficie de trois autorisations d'absence rémunérée pour l'accompagner lors d'examens de suivi de grossesse (trois des examens médicaux obligatoires).
- Protection du contrat : Pendant les 4 semaines qui suivent la naissance de l'enfant, le jeune père ne peut être licencié que s'il commet une faute grave ou si le maintien de son contrat est impossible pour un motif inhérent à la naissance.

#### **5. CONTRAT DE GENERATION**

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier de l'aide contrat de génération pour le recrutement d'un jeune en CDI et le maintien en emploi ou l'embauche d'un senior

L'entreprise qui recrute en CDI un jeune de moins de 26 ans et qui parallèlement maintient dans l'emploi, en CDI également, un salarié âgé d'au moins 57 ans, ou un salarié d'au moins 55 ans au moment de son embauche, peut prétendre à une aide pouvant aller jusqu'à 4 000 euros par an pendant 3 ans.

Le montant de l'aide a été porté à 8 000 euros par an (4 000 € au titre de l'embauche du jeune et 4 000 € au titre de l'embauche du salarié âgé) lorsque l'embauche du salarié jeune intervient simultanément ou au plus tard six mois après celle du salarié âgé suite à un décret du 12 septembre 2014.

#### **6. DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE ( DSN)**

La DSN (Déclaration Sociale Nominative) deviendra la modalité unique de collecte de données sociales des entreprises par les organismes et administrations.

Elle repose sur la transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie et la transmission dématérialisée de signalements d'événements.

**Aujourd'hui facultative, la DSN deviendra obligatoire au 1er janvier 2016.**

Toutefois, certains employeurs vont devoir basculer dans le régime de la DSN de façon anticipée.



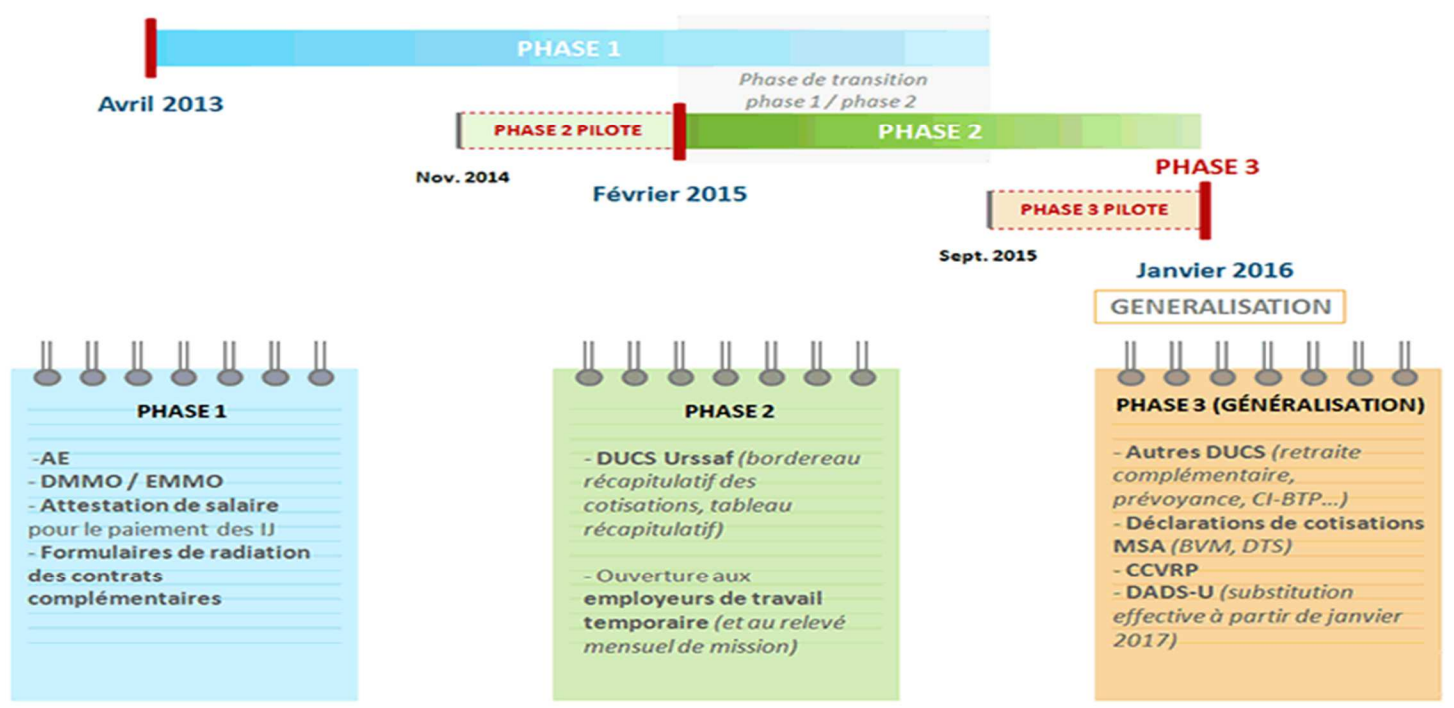
En effet, pour les payes effectuées à compter du 1er avril 2015 (DSN du 5 ou du 15 mai), les employeurs devront obligatoirement souscrire une DSN, sous peine de pénalité, dès lors qu'ils étaient redevables aux URSSAF, CGSS ou CMSA de cotisations et contributions sociales au titre de l'année civile 2013 :

- soit pour un montant égal ou supérieur à 2 millions d'euros
- soit pour un montant égal ou supérieur à 1 million d'euros, lorsqu'ils ont recours à un tiers déclarant (experts-comptables, etc.) et que la somme totale des cotisations et contributions sociales déclarées par ce tiers au titre de l'année civile 2013 pour le compte de l'ensemble de ses clients, est égale ou supérieure à 10 millions d'euros.

Pour ces grandes entreprises, le choix entre la phase 1 ou la phase 2 restera libre. Les employeurs n'auront donc aucune obligation de choisir directement la phase 2, puisque la phase 1 sera encore active jusqu'à la fin du mois d'août 2015.

Pour toutes les autres, le calendrier suivant reste applicable.

## Calendrier DSN





## **7. LA LOI DU 31 JUILLET 2014**

La loi du 31 juillet 2014 précitée, dont l'objet principal est d'assurer une meilleure visibilité et une plus grande sécurité juridique à l'économie sociale et solidaire, comporte un certain nombre de dispositions qui modifient ou complètent le code du travail ou confèrent de nouveaux droits aux salariés.

### **Droit à une information périodique**

Un dispositif d'information des salariés sur les possibilités de reprise d'une société par les salariés est instauré à destination de l'ensemble des salariés des sociétés commerciales de moins de 250 salariés.

Cette information sera organisée **au moins une fois tous les trois ans** et portera, en particulier, sur les conditions juridiques de la reprise d'une entreprise par les salariés, sur ses avantages et ses difficultés, ainsi que sur les dispositifs d'aide dont ils peuvent bénéficier. Le contenu et les modalités de cette information seront définis par décret.

### **Information des salariés en cas de cession**

La loi instaure un **droit à l'information des salariés en cas de projet de cession du fonds de commerce par son propriétaire**. L'objectif étant de permettre aux salariés qui le souhaitent de présenter une offre pour l'acquisition du fonds. Les conditions de mise en œuvre de ce droit diffèrent en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise (moins de 50 salariés ou de 50 à 249 salariés). **Des dispositions similaires sont prévues en cas de projet de cession des parts sociales, actions ou valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital dans les sociétés.**

**La cession intervenue en méconnaissance de ces dispositions pourra être annulée à la demande de tout salarié** ; l'action en nullité se prescrira par deux mois à compter, selon le cas, de la date de publication de l'avis de cession du fonds ou de la date de publication de la cession de la participation (ou de la date à laquelle tous les salariés en ont été informés). Des décrets préciseront les conditions de mise en œuvre de ces dispositions.

---

*La présente note d'information ne constitue pas une présentation exhaustive de l'actualité en matière de droit social. Elle ne saurait se substituer aux conseils ou consultations de notre cabinet. Elle est établie sur la base des informations disponibles au 20 Octobre 2014.*

---

**Sophia Antipolis**

Buropolis 3  
Les Bouillides  
1240 Route des Dolines  
06560 Valbonne  
Tél : 09.84.30.56.70

**La Ciotat**

Immeuble Le Forum B  
Z.I Athelia IV  
13600 La Ciotat  
Tél : 04.42.08.05.24  
Fax : 04.42 .83.54.94

**Marseille**

327, Boulevard Michelet  
13009 Marseille  
Tél : 04.91.32.19.19  
Fax : 04.91.32.19.18

**[www.ficorec.fr](http://www.ficorec.fr)**

S.A.R.L. d'Expertise comptable inscrite au tableau de l'Ordre des Experts-comptables de Marseille au capital de 350 000 €.  
RCS Marseille 328 685 805 – TVA intracommunautaire FR 47 328 685 805

Audit | Commissariat aux comptes | Expertise comptable