



NOTE D'INFORMATION SOCIALE

JUIN 2015

CHER CLIENT,

Comme nous le faisons régulièrement, nous vous diffusons cette note d'information en matière sociale sur quelques points d'actualités et surtout sur la prévention de la pénibilité.

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

1. PORTABILITE

C'est le **1er juin 2015** que le dispositif légal de portabilité de la prévoyance couvrant tous les employeurs entre en vigueur concernant les garanties liées aux risques décès, incapacité de travail et invalidité.

La Cour de cassation avait précisé qu'il fallait se placer à la **date de notification de la rupture du contrat de travail** pour savoir si le dispositif de portabilité s'appliquait ou non. Par analogie, les salariés recevant leur notification à compter du 1er juin 2015 devraient donc bénéficier, pour ces garanties, du dispositif légal.

Le maintien des garanties est désormais financé par le système de la mutualisation, intégré aux cotisations actuelles. Aucune cotisation supplémentaire ne sera donc à acquitter de la part de l'employeur et du salarié.

La période de maintien à laquelle l'ancien salarié peut prétendre pourra désormais aller jusqu'à 12 mois comme pour les frais de santé.



2. Le CIE Starter

Le contrat CIE-Starter est un contrat aidé dans le secteur marchand à destination des jeunes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle.

Quels jeunes ?

Conditions d'accès au dispositif :

- ✓ avoir moins de trente ans,
- ✓ être sans emploi,
- ✓ rencontrer des difficultés particulières d'accès à l'emploi



et correspondre à l'un des profils suivants :

- ✓ jeunes qui résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV),
- ✓ jeunes bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA),
- ✓ demandeurs d'emploi de longue durée,
- ✓ jeunes reconnus travailleurs handicapés,
- ✓ jeunes suivis dans le cadre d'un dispositif deuxième chance,
- ✓ jeunes qui ont bénéficié d'un emploi d'avenir dans le secteur non-marchand.

Quels employeurs ?

- ✓ Tout employeur relevant du champ d'application de l'assurance chômage,
- ✓ Les employeurs de pêche maritime,
- ✓ Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

Sont exclues les entreprises :

- ✓ Ayant licencié pour motif économique dans les six mois précédant l'embauche,
- ✓ Ayant licencié un salarié en CDI sur le poste sur lequel est envisagée l'embauche en CIE starter,
- ✓ N'étant pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.



Quelles aides pour les employeurs ?

L'aide mensuelle versée est fixée au niveau régional à hauteur de 45 % du SMIC horaire brut soit 655.90 € par mois pour un salarié à temps plein.

Quel type de contrat ?

Le CIE-starter est un contrat de travail de droit privé, à durée indéterminée ou à durée déterminée (d'au moins 6 mois).

La durée de la prise en charge peut aller de 6 mois jusqu'à 24 mois en fonction de la situation du bénéficiaire.

Le CIE-starter peut être à temps plein ou à temps partiel (20 heures hebdomadaires de travail minimum).

Où s'adresser ?

L'employeur qui souhaite recruter dans le cadre d'un CUI starter doit prendre contact avant l'embauche avec le Pôle Emploi, Cap Emploi pour les travailleurs handicapés, ou le Président du Conseil Général pour les bénéficiaires du RSA.

3. Bascule DSN

La DSN va être généralisé au 1er janvier 2016.

Les employeurs **sont tenus d'informer leurs salariés** sur les données accessibles dans le cadre de la DSN (leur nom, le détail de leur rémunération, etc.). Cette information doit aussi préciser les conditions d'exercice du droit d'accès et du droit de rectification des données.

En pratique, les salariés doivent connaître les organismes auxquels s'adresser en fonction de la catégorie de données à modifier ainsi que les modalités à suivre. À cet effet, les employeurs disposent d'une fiche d'information mise à leur disposition sur le site www.dsn-info.fr.



<http://www.dsn-info.fr/documentation/dsn-information-salarie.pdf>



4. Nouveau CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle)

Un nouveau dispositif s'applique dorénavant aux procédures de licenciement économiques engagées depuis le 1er février 2015. Il ne modifie en rien les conditions ni les modalités d'adhésion.

L'employeur a l'obligation de proposer le dispositif du CSP aux salariés visés par un licenciement économique.

C'est surtout en ce qui concerne les règles d'attribution de l'allocation de sécurisation de l'emploi qu'il y a un changement.

Assimilé à un stagiaire de la formation professionnelle pendant la durée de son contrat de sécurisation professionnelle, le salarié qui justifie de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit de Pôle Emploi une allocation spécifique de sécurisation égale à 75% du salaire journalier de référence. Pour les CSP antérieurs au 1er février 2015, ce pourcentage était de 80 %.

Les salariés ayant entre un et deux ans d'ancienneté peuvent bénéficier de la même allocation, l'Etat participant à son financement.

Les salariés qui ont moins d'un an d'ancienneté peuvent toujours bénéficier d'un CSP s'ils remplissent les conditions pour toucher le chômage. Mais le montant de leur allocation sera égal au montant de l'ARE auquel ils ont droit (soit le plus souvent 57 % de leur ancien salaire brut).

5. Solidarité financière sous-traitance

Dans le but de prévenir le travail dissimulé, le législateur prévoit que la responsabilité du donneur d'ouvrage peut être mise en œuvre s'il ne s'est pas assuré de la régularité de son cocontractant vis-à-vis du Code du travail lors de la conclusion du contrat, et tous les six mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat.

Cette responsabilité solidaire pourra être engagée dès lors que son co-contractant a fait l'objet d'un procès-verbal pour travail dissimulé (actuel ou passé).

Les vérifications auxquelles doit se livrer le futur client sont limitées aux contrats d'un montant au moins égal à 3 000 € afin de ne pas perturber les actes de la vie courante.

Les donneurs d'ordre doivent s'assurer que leurs sous-traitants sont à jour de leurs obligations de déclaration et de paiement auprès des organismes de recouvrement des cotisations.



L'attestation relative à ces obligations est délivrée dès lors que l'employeur acquitte les cotisations et contributions dues à leur date d'exigibilité et que, le cas échéant, il a souscrit et respecté un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues ou contesté leur montant par recours contentieux, à l'exception des recours faisant suite à une verbalisation pour travail dissimulé.

Le sous-traitant est ainsi tenu de présenter une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale, datant de moins de six mois.

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 12 Juin 2015.



Crowe Horwath Ficorec a ouvert depuis un an une nouvelle branche d'activités au sein du cabinet avec **FIC'ASSUR**, qui propose un ensemble de solution pour la protection sociale et la prévoyance des dirigeants et chefs d'entreprise ainsi que divers contrats d'assurances et de mutuelles pour le particulier.

Pour plus d'informations n'hésitez pas à contacter le cabinet ou FIC'ASSUR :

Audrey Nembrini Colombani - 7 Rue St Hermentaire - 13008 Marseille

Tél. +33(0)4 91 76 03 62 - Fax +33(0)4 91 22 51 15 - cabinet@ficassur.fr



Sophia Antipolis

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

Marseille

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

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

www.ficorec.fr



Caring
Prendre soin

Sharing
Partager

Investing
Investir

Growing
Grandir

