



TABLE DES MATIERES

ENVOI DU 23 FEVRIER 2015

| | | |
|-----------------|--|-----|
| REUNIONS | Medef | 2 |
| ECO | Financement du paritarisme..... | 3 |
| | Procédure de sauvegarde accélérée..... | 3 |
| | Le Triman..... | 3-4 |
| | E-commerce Formation..... | 4 |
| SOCIAL | Temps partiel..... | 5 |
| | Assurance maladie complémentaire..... | 5-6 |
| | VRP multcartes – cotisations..... | 6-7 |



REUNIONS



Assemblée Permanente

18 février 2015

*Bloqué par une arthrite du genou en instance d'opération
Philippe Lasseigne n'a pas pu se rendre à l'Assemblée
Permanente de février ni vous en rendre compte, le Medef
ne publiant aucun procès verbal de cette réunion .
Pour la rééducation il restera bloqué jusqu'au 10 avril et
espère pouvoir reprendre ses habitudes à cette date après
n'avoir pu rédiger Fenntiss-Info de mars .*



ECO

FINANCEMENT DU PARITARISME

Déret n°2015-87 du 28 janvier 2015

Dans les critères de la **Représentativité patronale** le financement comporte une contribution des entreprises qui serait fixée à 0,016% des salaires .

Cette contribution serait prélevée par l'URSSAF sur les rémunérations versées à partir du 1^{er} janvier 2015 sur une périodicité mensuelle pour les entreprises de 9 salariés et plus à la même échéance que les cotisations sociales, et annuelle pour les entreprises de moins de 9 salariés à la même échéance que la déclaration annuelle de salaires .

Le premier versement aura lieu le 1^{er} avril 2015 sur les rémunérations versées depuis le 1^{er} janvier 2015

LA PROCEDURE DE SAUVEGARDE ACCELEREE

La procédure de sauvegarde accélérée (**PSA**) interdit aux créanciers de modifier les contrats en cours.

Toute clause spécifiant le paiement sans délai en cas de procédure collective est donc inopérante dans ce cas car réputée non écrite. A ce stade, le devenir de la couverture d'assurance-crédit est une bonne question... sans réponse !

La particularité de la PSA est d'être «à cheval» sur les procédures préventives et collectives. Il y a entre les deux types de procédures de moins en moins d'étanchéité et de plus en plus de flou autour de la cessation des paiements car la conciliation est accessible même si celle-ci est avérée depuis 45 jours ou moins.

Pour éviter d'être obligé de poursuivre la relation au-delà du plafond d'encours fixé, notamment si le client ne paie pas ponctuellement, le fournisseur a intérêt à se protéger au maximum : à mettre dans ses CGV que, sauf condition particulière, toute vente est payable à la commande ; d'y faire figurer une clause de déchéance du terme ; et préciser dans ses conditions particulières, en plus du terme de paiement, la limite de crédit applicable. En effet, c'est en contractualisant le plus d'éléments qu'on organise le mieux sa protection.



LE TRIMAN

Le triman, c'est parti ! Ce logo vous allez apprendre à le connaître : commun à tous les produits relevant d'une consigne de tri, il doit figurer sur les textiles d'habillement, le linge de maison et les chaussures mis sur le marché en France. Avantagement, le choix des supports est large car ce triman peut être apposé :

- sur l'article (imprimé sur une étiquette de composition par exemple),
- sur son emballage (boîte, blister, carton...),

- ou sur un support dématérialisé, c'est-à-dire sur un site Internet.

Le décret et le guide d'utilisation établi par l'ADEME vous guideront dans la mise en œuvre de cette nouvelle signalétique destinée à renforcer la qualité du geste de tri.

E-COMMERCE Formation

Aujourd'hui, l'e-commerce tient une place essentielle et concurrence de plus en plus le point de vente physique :

- Les achats textiles et habillement en ligne réalisés entre juillet 2013 et juin 2014 **dépassent les 4,4 milliards d'euros** ;
- En 2013, **25% des acheteurs** effectuaient leurs **achats de vêtements exclusivement en ligne** ;
- Les **ventes sur Internet comptent pour 14,6 %** de l'ensemble des dépenses d'habillement des Français ;
- La **lingerie féminine et les dessous pour homme** sont les produits les plus achetés sur Internet (respectivement 19,0 % et 17,5 % des ventes);
- 61% des achats en ligne portent sur l'habillement notamment pour **75% des 18-24 ans et 70% des femmes**.

Parce que l'habillement est la 4^{ème} catégorie de produits la plus achetée sur internet et que la lingerie est le 1^{er} article mode acheté en ligne, il est urgent de maîtriser les codes juridiques de ce mode de distribution !

La Fédération de la Maille et de la Lingerie organise une formation sur « **les règles du E-commerce appliquées au textile habillement** » le 10 mars 2015 à la Maison du Textile, 37-39 rue de Neuilly 92110 Clichy tél 01 49 68 33 50 au prix de 600€ HT et 720€ TTC. Téléphoner pour demander un bulletin d'inscription.



SOCIAL

TEMPS PARTIEL

L'ordonnance du 29 janvier 2015 précise que les contrats de travail d'une durée ne dépassant pas sept jours et les CDD et contrats de mission conclus pour un remplacement ne sont pas soumis à la durée minimale légale de 24 heures par semaine.

Le texte règle aussi la situation des salariés ayant demandé à travailler moins que la durée *minimale* légale et qui, par la suite, veulent travailler plus : ils bénéficient alors d'une simple priorité, et pas d'un droit à travailler au moins 24 heures par semaine.

Le texte précise aussi que la durée minimale n'est pas applicable aux contrats à durée déterminée et aux contrats de mission (intérim) conclus au titre du remplacement d'un salarié. Il est par conséquent possible d'employer le remplaçant sur la base de la durée de travail contractuelle du salarié remplacé, conformément à la règle de droit commun, et non sur une durée minimale de 24 heures par semaine.

Si le salarié souhaite ultérieurement travailler davantage et revenir au régime de droit commun, l'ordonnance du 29 janvier 2015 apporte les précisions suivantes.

Tout comme les salariés à temps partiel qui souhaitent travailler à temps plein, les salariés qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel d'une durée au moins égale à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du Code du travail, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent (C. trav., art. L. 3123-14-1 modifié).

Le salarié n'a donc pas un droit automatique à bénéficier de la durée minimale légale ou conventionnelle. L'employeur peut refuser sa demande s'il ne dispose de poste correspondant.

La seule obligation à sa charge est de porter à la connaissance du salarié la liste des emplois disponibles correspondants.

ASSURANCE MALADIE COMPLEMENTAIRE

En vertu de l'article 1^{er} de la loi de sécurisation de l'emploi, qui fait suite à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, les entreprises sont tenues de mettre en place une couverture santé pour tous leurs salariés au plus tard au 1^{er} janvier 2016.

Décret no 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales.

Publics concernés: organismes d'assurance maladie complémentaire et leurs assurés.

Objet: détermination des règles que doivent respecter les contrats complémentaires en santé pour bénéficier des aides fiscales et sociales attachées au dispositif des «contrats responsables».

Entrée en vigueur: le texte entre en vigueur à compter du 1^{er} avril 2015 à l'exception des contrats collectifs et obligatoires pour lesquels la modification devra intervenir lors de la première

Notice: le présent décret définit le nouveau «cahier des charges» des contrats dits «responsables» en application des modifications introduites par l'article 56 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2014. Il précise donc le panier minimum des garanties ainsi que les plafonds de garanties applicables à certains postes de soins que doivent respecter les contrats complémentaires en santé pour bénéficier des aides fiscales et sociales attachées à ce dispositif. Ainsi, ces contrats devront obligatoirement couvrir l'intégralité de la participation de l'assuré sur les tarifs de prise en charge par l'assurance maladie obligatoire pour l'ensemble des dépenses de santé, sauf pour les frais de cure thermale et les médicaments dont le service médical rendu a été classé faible ou modéré, ainsi que pour l'homéopathie. Ils doivent également couvrir l'intégralité du forfait journalier hospitalier

Références: les dispositions du code de la sécurité sociale modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

VRP CARTES MULTIPLES –COTISATIONS

Communiqué de la CCVRP

Securité sociale

a-Cotisations patronales

-salaires limités au plafond SS

| | - 20 salariés | +20 salariés |
|----------------------|---------------|--------------|
| Assurance vieillesse | 6,75% | 6,75% |
| FNAL | 0,10% | - |
| Frais de gestion | 0,67% | 0,67% |
| Total | 7,52% | 7,42% |

-sur la totalité des rémunérations

| | -20 salariés | +20 salariés |
|--------------------------------------|------------------------|------------------------|
| Assurance maladie | 12,80% | 12,80% |
| Assurance vieillesse | 1,80% | 1,80% |
| Accident du travail VRP non exclusif | 1,30% | 1,30% |
| Allocations familiales | 5,25% ou 3,45% (1) | 5,25% ou 3,45% (1) |
| Allocations logement | - | 0,50% |
| Contrib.autonome solidarité | 0,30% (2) | 0,30% (2) |
| Total | 21,45 ou 19,65% | 21,95 ou 20,15% |

(1) Taux réduit de 1,8 points sur salaires inférieurs à 1,6 SMIC

(2) Seuil 20 salariés franchi 31.12.2011 taux 0,20% franchi en 2012 dispensé en 2015

b-Retenues provisionnelles salariales

-salaires limités au plafond SS -totalité des salaires

Régime général

| | | |
|----------------------|--------------|--------------|
| Assurance maladie | - | 0,75% |
| Assurance vieillesse | 6,85% | 0,30% |
| Total | 6,85% | 1,05% |

Alsace Lorraine

| | | |
|----------------------|--------------|--------------|
| Assurance maladie | - | 2,25% |
| Assurance vieillesse | 6,85% | 0,30% |
| Total | 6,85% | 2,55% |

Assurance chômage

| <u>Assiette</u> | <u>Part employeur</u> | <u>Part salarié</u> | <u>Total</u> |
|--|-----------------------|---------------------|--------------|
| Salaire dans la limite de 4 fois le plafond de la S.S. | 4,00 % | 2,40 % | 6,40 % |

sauf : - Embauche d'un salarié en CDD majoration du taux en fonction de la durée du contrat

- Embauche d'un jeune moins de 26 ans en CDI au-delà de la période d'essai : exonération

Majoration contribution patronale pour certaines embauches en CDD

| <u>Motif du CDD</u> | <u>Durée du contrat</u> | <u>Majoration CDD</u> | <u>Part employeur majorée</u> | <u>Part salariale</u> | <u>Total Contrib. chômage</u> |
|-------------------------------------|---|-----------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------------|
| Accroissement temporaire d'activité | inférieure ou égale à 1 mois | 3 % | 7 % | 2,4 % | 9,4% |
| | supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois | 1,5% | 5,5% | 2,4 % | 7,9 % |
| Contrat d'usage | inférieure ou égale à 3 mois | 0,5 % | 4,5 % | 2,4 % | 6,9 % |