



TABLE DES MATIERES

ENVOI DU 20 NOVEMBRE 2015

	Pages
REUNIONS	
Medef Assemblée Permanente.....	2-3
Représentativité de Fenntiss.....	3
ECO	
Cotisation foncière entreprises et imposition forfaitaire réseaux....	4
Audit énergétique règlementaire.....	4-5
Paiements en espèces.....	5
Généralisation des frais de santé.....	6
Branches professionnelles.....	6
SOCIAL	
Pénibilité : obligations de l'employeur.....	7-8-9



REUNIONS



17 novembre 2015

ASSEMBLEE PERMANENTE

Après une minute de silence en commémoration des victimes des attentats du 14 novembre le Président Gattaz a déclaré qu'il ne fallait pas que tout s'arrête de tourner et que le Conseil d'Administration du Medef d'hier avait déjà pris des dispositions en créant des groupes de travail très organisés dans les objectifs qui s'imposent :

- Un groupe de travail sur la sécurité des personnes et des entreprises
- Un groupe de travail pour aider les commerces directement touchés par la panique internationale comme l'hôtellerie, le tourisme, certains commerces ou restaurations et veiller à éviter certaines décisions qui pourraient être nuisibles aux entreprises concernées
- Un comité de conseils pour l'activation de la cohésion sociale, de management contre la colère et la haine et la fraternisation entre les convictions religieuses.

Il faut aussi prendre en considération l'action des salariés appelés en service, comme les pompiers volontaires , chercher la capacité de fermer les sites internet qui appellent à ces attitudes de révolte et de violence et traiter la sécurité des entreprises et éviter le détournement des salariés vers des attitudes ou des activités Daech . Un numéro vert permet de signaler les détournements d'employés dans ce sens et on crée un site internet de documentation spéciale pour permettre l'information et la formation des salariés influencés par la propagande .

Pour la **représentativité** qui est actuellement un des critères des organisations professionnelles il est important de faire savoir que le Medef ne s'occupe pas que des entreprises du CAC40 mais aussi tout autant des petites entreprises et sur ce point il y aura, en décembre, une promotion par affiches et communication sur France info malgré les provocations de la CGPME auxquelles le Medef a choisi de ne pas répondre

Sur la **pénibilité**, le Medef a déjà pu obtenir la suppression de certains postes et travaille toujours à essayer d'obtenir un texte facile à appliquer ce qui ne sera pas facile . Le Medef s'en préoccupe beaucoup et reste très vigilant sur les décrets en préparation pur veiller à conserver les aménagements obtenus .

En matière de **fiscalité** pour le PF et le SSF on n'a pu que limiter les dégâts en soutenant l'équité fiscale pour la déclaration des transferts où l'on est resté à une obligation d'information. L'amendement de Jean Marc Ayrault complexifie la rédaction des fiches de paye en cas de changement d'entreprise pour payer les primes de productivité et prendre en charge des congés payés accumulés . Pour le prélèvement des impôts par les entreprises il faut arriver à n'avoir qu'un taux unique .

Fin décembre une convention sera signée avec le Ministre de l'Intérieur sur les **sapeurs pompiers** volontaires dans le sens de leur statut juridique, de leur solidarité, de leur savoir faire et de leur compétence . Il faut :

- Informer et sensibiliser sur le volontariat de ces Sapeurs Pompiers Volontaires (SPV)- Promouvoir le volontariat
- Informer sur l'existant pour encourager l'emploi dans les entreprises de sapeurs pompiers volontaires .

Il existe 250000 sapeurs pompiers en France dont 200000 volontaires .

En relation avec l'**Université** on projette l'élaboration 'un certificat et de diplômes pour le recrutement des niveaux intermédiaires . Cent entreprises et mille docteurs ont évalué un nouvel espace mydocpro.org pour 2016 . On a besoin de la participation de chefs d'entreprises dans l'organisation et les travaux de recrutement . Un gros travail est constitué par le soin de développer la compétence sur la connaissance pour faciliter l'emploi des doctorants et des doctorats . Sur les 200 000 bacheliers professionnels 58% entament un enseignement supérieur.

Dans le domaine du **social** il faut réformer le droit du travail pour amener le **dialogue social** au plus près du terrain mais il est difficile d'aborder des lignes tranchées avant les élections régionales . Il y aura cependant une discussion au Parlement avant l'été .

Pour la **Responsabilité des entreprises**, devrait être gérée par les entreprises et non par les branches mais, en France, avec la multiplication dans le tissu entrepreneurial d'entreprises petites et moyennes on devra accorder un plus grand rôle aux branches .

Pour la **Contribution sociale automatique** sur les feuilles de paye il faut définir les méthodes et les questions du logement, des crèches, du travail quotidien des conjoints et conjointes avec des infrastructures conjuguées . Il faut passer du droit collectif au droit individuel avec, dans certains cas, aucune transmission possible (compte épargne temps, congés payés accumulés...) On se retrouve orientés vers une action pour l'entreprise avec des questions pragmatiques .

REPRESENTATIVITE DE FENNTISS

Dans le cadre de la réorganisation de la représentation patronale demandée par le Gouvernement pour réduire le nombre de fédérations de 700 à 100 notre fédération ne répond pas aux exigences minimales instaurées .

Une réunion a donc eu lieu entre Jacques-Emmanuel Charhon et Philippe Lasseigne pour Fenntiss et Hugues Pouzin et Isabelle Bernet- Denin pour la CGI afin de mettre au point la marche à suivre au cours de l'année prochaine . Les participants, bien informés du sujet, ont confirmé leur accord pour la mise en place d'une intégration de Fenntiss au sein de la CGI, sachant que la compétence de la Confédération des Commerces de Gros couvre largement la représentativité de la Fédération Nationale du Négoce du Tissu . Les démarches, comprenant notamment la fusion de notre convention collective avec celle de la CGI se dérouleront sur les exercices 2016 à 2018 se terminant par l'information de tous nos salariés sur le changement étudié pour être très faible de notre convention collective .



ECO

COTISATION FONCIERE DES ENTREPRISES (CFE) ET IMPOSITION FORFAITAIRE SUR LES ENTREPRISES DE RESEAUX (IFER) 2015

Dématérialisation et paiement en ligne des avis

Depuis cette année, la DGFIP n'envoie plus aucun avis d'imposition de CFE et d'IFER par voie postale aux entreprises redevables.

Dorénavant, l'ensemble des entreprises redevables de la CFE ou de l'IFER doivent se rendre dans leur espace professionnel sur le site impots.gouv.fr afin de consulter leur avis en ligne, préalablement à l'échéance de paiement du 15 décembre.

Les avis d'imposition de CFE et d'IFER sont actuellement en ligne et peuvent être consultés, sauf pour les redevables ayant opté pour le paiement mensuel de leur cotisation, qui pourront consulter leur avis à compter du 17 novembre 2015.

Par ailleurs, toutes les entreprises doivent s'acquitter de leur CFE et de leur IFER par un moyen de paiement dématérialisé (paiement direct en ligne, prélèvement mensuel ou à l'échéance).

Les redevables qui n'ont pas déjà opté pour le prélèvement (mensuel ou à l'échéance) pourront acquitter la CFE et l'IFER 2015 : en adhérant au prélèvement à l'échéance jusqu'au 30 novembre 2015 minuit sur le site impots.gouv.fr ou auprès de leur centre prélèvement service (CPS) ; en payant directement en ligne jusqu'au 15 décembre 2015 minuit.

Pour en savoir plus sur les obligations en matière de CFE et d'IFER, rendez-vous sur le site impots.gouv.fr, rubrique professionnels. Cotisation foncière des entreprises (CFE) et imposition forfaitaire sur les entreprises de réseaux (IFER) 2015

AUDIT ENERGETIQUE REGLEMENTAIRE

Le principe de l'audit énergétique obligatoire prévu par la directive européenne 2012/27/UE relative à l'efficacité énergétique, a été fixé par la loi n° 2013-619 du 16 juillet 2013.

Cette loi prévoit l'obligation pour les grandes entreprises de réaliser un audit énergétique avant le 5 décembre 2015 afin qu'elles mettent en place une stratégie d'efficacité énergétique de leurs activités.

Un premier décret n° 2013-1121 du 4 décembre 2013 prévoit les seuils au-delà desquels une personne morale doit réaliser un audit énergétique

Un second décret n°2014-1393 du 24 novembre 2014 et son arrêté d'application du 24 novembre 2014 prévoient : - les modalités d'exemption en cas de système de management

de l'énergie, - le périmètre et la méthodologie de l'audit, - les modalités de transmission des documents qui justifient l'application de la réglementation, - les modalités et critères de qualification des prestataires externes, - les critères de reconnaissance de compétence pour l'auditeur interne.

I. Entreprises concernées

L'audit s'applique aux entreprises qui ne sont pas des PME au sens de la définition européenne fixée par la recommandation 2003/361. Ainsi, les entreprises concernées sont donc celles qui : - soit emploient plus de 250 salariés, - soit réalisent un chiffre d'affaires hors taxe annuel de plus de 50 millions d'euros ET un total de bilan de plus de 43 millions d'euros.

Lorsqu'une entreprise a moins de 250 salariés, les 2 critères financiers (CA + Bilan) doivent être réalisés pour qu'elle ait l'obligation d'effectuer un audit au titre de la présente réglementation.

PAIEMENTS EN ESPECES

Le décret du 24 juin 2015 n'a pas modifié la terminologie des notions employées dans le texte mais seulement modifié le montant de 3000 à 1000€. De ce fait, l'Administration s'interroge sur la demande formulée par la CGI puisque pour elle, rien n'a vraiment changé.

Marc HERVOUET a alors répondu que passer de 3000 à 1000€ a fait exploser le nombre de transaction potentiellement confronté à ce nouveau seuil. De plus, l'Administration semble reculer sur la position qui était la sienne jusqu'ici (dette = une facture et possibilité d'être payé en espèces en cas de chèque impayé). Les entreprises ont besoin de sécurité juridique et que cette position soit tenue du fait des différents arguments exposés précédemment.

Dominique VALENTIN a quant à lui indiqué qu'au niveau de l'Administration fiscale, il existait en effet une consigne sur la définition de la dette correspondant à une facture et la non application du seuil de paiement en espèces en cas de retour de chèque impayé.

La notion de dette peut être assimilée à « une transaction » ce qui dans 99% des cas correspond à une facture. Néanmoins, il existe certaines situations où deux factures sont établies pour permettre de passer en dessous du seuil.

En conclusion la CGI souhaite pour la sécurité juridique de ses adhérents, la mise en place d'un rescrit fixant la doctrine de l'administration au regard de la notion de dette, de la prise en compte des paiements en espèces en remboursement d'une monnaie scripturale impayée.

L'autre solution serait aussi que ne soient pas pénalisées les transactions supérieures à 1.000 € parfaitement tracés.

GENERALISATION FRAIS DE SANTE

La généralisation de la prise en charge des frais de santé au 1er janvier 2016 :

- Dans le cadre des régimes obligatoires de base, avec la création de la protection universelle maladie-maternité qui se traduit notamment par des simplifications dans les conditions requises pour accéder au remboursement des soins et par la disparition progressive de la notion d'ayant droit majeur ;
- Dans le cadre de la couverture complémentaire santé en entreprise, avec les salariés précaires (CDD court ou travail à temps partiel) de bénéficier d'un financement patronal, à l'instar des autres salariés, pour la souscription d'un contrat individuel.

BRANCHES PROFESSIONNELLES

Comme annoncé dans la feuille de route de la conférence sociale du 19 octobre 2015, le gouvernement souhaite réduire le nombre de branches professionnelles à 200 d'ici trois ans et à terme à 100, contre environ 700 aujourd'hui. Pour parvenir à cet objectif, le gouvernement propose la méthode suivante :

- S'ils le souhaitent, les partenaires sociaux pourront conclure un accord de méthode d'ici la fin 2015 sur ce sujet, dont les principes pourront inspirer la loi ;
- La loi fixera le principe, d'ici fin 2016, de la disparition des branches « territoriales » (par leur rattachement à des branches nationales) ou de celles qui n'ont eu aucune activité conventionnelle depuis plus de dix ans ce qui constituera une simplification historique ;
- La loi prévoira, en l'absence d'avancées dans les trois ans qui suivront la loi, les critères qui présideront aux regroupements par le pouvoir réglementaire, (branches de moins de 5 000 salariés, cohérence sectorielle, etc.). Elle laissera le soin aux partenaires sociaux de fixer d'autres critères et les modalités des regroupements dans cette période de transition.
- La loi sécurisera enfin la période transitoire pendant laquelle les stipulations des anciennes conventions collectives pourront continuer à coexister au sein d'une nouvelle branche afin de faciliter les rapprochements.



SOCIAL

PENIBILITE : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

La mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) prévoit la prise en compte de facteurs de pénibilité et de risques professionnels pour l'acquisition par le salarié exposé de points cumulés sur le compte (1 point par trimestre d'exposition) et instaure de nouvelles obligations pour l'employeur.

Ainsi, les salariés exposés pendant une année complète à un seul facteur obtiennent 4 points et ceux exposés à plusieurs facteurs 8 points.

Le compte, plafonné à 100 points sur l'ensemble de la carrière, ouvre droit à :

- une action de formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi pas ou moins exposé (1 point = 25 heures de formation),
- un passage à temps partiel sans baisse de rémunération (10 points = 1 trimestre à mi-temps),
- un départ anticipé à la retraite (10 points = 1 trimestre de droits à la retraite).

Les 20 premiers points obtenus sur le compte sont réservés à la formation professionnelle.

Les 10 facteurs de pénibilité, qui ont été recensés dans le cadre de la réforme des retraites, sont pris en compte en deux temps (en 2015 et 2016).

Seuils applicables aux facteurs de pénibilité

Entrée en vigueur	Facteur de pénibilité	Seuil annuel
1er janvier 2015	Travail de nuit	120 nuits
1er janvier 2015	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum 1 heure de travail entre minuit et 5 heures	50 nuits
1er janvier 2015	Travail répétitif (temps de cycle de moins d'1 minute	900 heures
1er janvier 2015	Travail en milieu hyperbare (en hautes pressions)	60 interventions à 1 200 hectopa minimum
1er janvier	Manutentions manuelles de charges lourdes	Lever ou porter 15 kg pendant au

Seuils applicables aux facteurs de pénibilité

Entrée en vigueur	Facteur de pénibilité	Seuil annuel
2016		heures
1er janvier 2016	Postures pénibles (position accroupie ou à genoux)	900 heures
1er janvier 2016	Vibrations mécaniques	450 heures
1er janvier 2016	Agents chimiques	Seuil déterminé pour chacun d'e grille d'évaluation fixée par arrêté
1er janvier 2016	Températures extrêmes	900 heures
1er janvier 2016	Bruit	600 heures

L'employeur est soumis aux obligations suivantes :

- effectuer une évaluation annuelle de l'exposition de chaque travailleur en fonction des conditions de travail habituelles du poste occupé,
- consigner, en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels, les données collectives d'exposition aux facteurs de pénibilité,
- renforcer les mesures de prévention et de protection collective et individuelle (par exemple, le port de casque anti-bruit peut permettre de rester en-dessous du seuil d'exposition au bruit),
- déclarer les facteurs de pénibilité auxquels a été exposé chaque salarié au-delà des seuils, dans le cadre de la DADS.

Depuis le 19 août 2015, l'employeur n'est plus tenu d'établir une fiche pénibilité pour chaque salarié exposé au-delà des seuils. Cette fiche est remplacée par une déclaration de l'employeur aux caisses de retraite. Concrètement, via la DADS puis la DSN, l'employeur déclare les salariés exposés. La Carsat informe ensuite les salariés de leur exposition et des points dont ils bénéficient dans un relevé chaque année. Un décret doit définir les modalités de la déclaration.

Les informations contenues dans la déclaration, sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur.

Les dépenses liées à l'utilisation du compte pénibilité par le salarié sont prises en charge par un fonds financé par 2 cotisations de l'employeur :

- une cotisation de base, due par tous les employeurs (même ceux non concernés par les facteurs de pénibilité), correspondant à 0,01 % des rémunérations (à partir de 2017),
- une cotisation additionnelle, due par les employeurs de salariés exposés, égale à 0,1 % des rémunérations des salariés exposés pour 2015 et 2016, puis à 0,2 % à partir de 2017. Cette cotisation est doublée pour les salariés exposés à plusieurs facteurs de pénibilité.