



MARS 2015

# AFIRMINFO

La Citation à méditer : « Les gagnants seront ceux qui restructurent la manière dont l'information circule dans leur entreprise. » Bill Gates

## VEILLE JURIDIQUE

### **Contrat de génération**

Le Décret n°2015-249 du 3 mars 2015 portant diverses modifications des dispositions relatives au contrat de génération indique de nouvelles dispositions pour la mise en place des contrats de génération. Dans les entreprises de 50 à 300 salariés, une fois l'accord ou le plan d'action adopté, il faut le déposer à la DIRECCTE qui dispose de 3 semaines pour répondre s'il s'agit d'un accord, 6 semaines pour un plan d'action. Désormais, l'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation tacite. De plus, le bénéfice de l'aide financière attribuée dans le cadre du dispositif du contrat de génération est élargi aux recrutements effectués dans le cadre de ce contrat d'apprentissage à durée indéterminée. Pour mémoire, la loi du 5 mars 2014 a rendu obligatoire, pour les entreprises de 50 à 300 salariés, la négociation d'un accord collectif ou la conclusion d'un plan d'action sur le contrat de génération. La loi a prévu qu'une pénalité s'appliquerait au plus tard au 31 mars 2015 pour les PME qui n'auront pas rempli leurs obligations sur le contrat de génération. Un décret doit venir confirmer la date d'entrée en vigueur de la pénalité ainsi que les conditions de sa mise en œuvre.

### **Pénibilité**

Le décret n°2015-259 du 4 mars 2015 relatif à la fiche de prévention des expositions des salariés temporaires vient de paraître. Il rappelle que les salariés intérimaires sont concernés par la fiche de prévention des expositions à la pénibilité et par le compte pénibilité. L'entreprise intérimaire établit leur fiche d'exposition chaque année et la leur remet au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit (ou avant sur demande du salarié). C'est par le biais du contrat de mise à disposition du salarié que les informations nécessaires à l'établissement de la fiche sont transmises. Il faut dorénavant mentionner dans ce contrat les caractéristiques du poste et les facteurs de risques professionnels auxquels le salarié est exposé (en fonction des conditions habituelles de travail appréciées en moyenne sur l'année et en fonction du poste occupé). A titre transitoire, en 2015 ces informations peuvent être transmises par un autre support que le contrat de mise à disposition mais elles devront parvenir à l'entreprise intérimaire au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

L'instruction DGT-DSS N°1 du 13 mars 2015 relative à la mise en place du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité en 2015 présente le fonctionnement du C3P et notamment les conditions de mise en œuvre des obligations des employeurs. Elle sera complétée par une autre instruction précisant les modalités d'acquisition et d'utilisation des points par les salariés. Elle comporte 9 fiches techniques qui expliquent l'ouverture du compte pénibilité, les déclarations de l'employeur, le règlement des cotisations, les seuils d'exposition, le lien avec le document unique...

L'instruction rappelle notamment que l'établissement de la fiche de prévention des expositions est obligatoire, dès que les personnes embauchées sont exposées au-delà des seuils, et sont titulaires d'un contrat de travail d'une durée égale ou supérieure à 1 mois. Elle précise que les facteurs de pénibilité pris en compte à partir de janvier 2016 (manutentions manuelles de charge, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit) "donneront lieu à une instruction d'application dédiée". L'instruction indique aussi que quand un salarié occupe plusieurs postes au cours de l'année, l'employeur doit prendre en compte l'ensemble des expositions subies par celui-ci sur l'ensemble des postes. L'instruction note que les périodes d'absence des salariés sont prises en compte « dès lors qu'elles remettent manifestement en cause l'exposition au-delà des seuils ». Le compte pénibilité des salariés est géré par les caisses de retraite sur la base des déclarations effectuées par les employeurs. Pour 2015, cette déclaration s'effectuera par la déclaration annuelle des données sociales, soit au plus tard le 31 janvier 2016. Si l'entreprise ne dispose pas d'un logiciel paie permettant de générer la DADS, la déclaration se fera sur le portail e-ventail via l'outil DADS-NET.

### **Comité d'entreprise**

La loi du 5 mars 2014 a prévu de soumettre les comités d'entreprises à des obligations comptables.

Les CE, en dessous de certains seuils, peuvent présenter des comptes annuels simplifiés. Le Décret n°2015-358 du 27 mars 2015 relatif à la transparence des comptes des comités d'entreprise fixe ces seuils. Le décret précise aussi le contenu du rapport que doivent élaborer les comités d'entreprise, présentant des informations qualitatives sur leurs activités et leur gestion financière. Le contenu de ce rapport varie selon la taille des comités. Certaines dispositions du décret s'appliquent aux exercices comptables ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Dans le cadre de la procédure d'alerte déclenchée par le commissaire aux comptes lorsqu'il relève, à l'occasion de l'exercice de sa mission, des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du comité, le Décret n°2015-357 du 27 mars 2015 relatif aux comptes des comités d'entreprise et des comités interentreprises fixe notamment les conditions d'information du secrétaire et du président du comité d'entreprise par le commissaire aux comptes. Le texte précise par ailleurs les conditions d'application au comité interentreprises des dispositions législatives relatives aux obligations comptables.

### **Aptitude au contact alimentaire des emballages**

Le règlement (UE) 2015/174 de la commission du 5 février 2015 portant modification et rectification du règlement 10/2011 concernant les matériaux et objets en matière plastique destinés à entrer en contact avec des denrées alimentaires est entré en vigueur. Parmi les nouveautés : six nouvelles substances ont été ajoutées à l'annexe I du règlement 10/2011 fixant la liste des substances pouvant être utilisées dans la fabrication de matériaux plastiques en contact avec les denrées alimentaires et une substance a été supprimée.

### **Les dirigeants des petites entreprises et la prévention des risques professionnels.**

L'INRS a mis en ligne les résultats d'une enquête sur les risques professionnels dans les petites entreprises de moins de 50 salariés (téléchargeable sur le site de l'INRS). 35% des chefs d'entreprises interrogés estiment que leur activité ne présente pas de risques pour leurs salariés et ne voient pas l'intérêt du Document unique d'évaluation des risques professionnels. La prévention des risques professionnels est perçue comme une contrainte par les dirigeants et le minimum est considéré comme suffisant. L'INRS rappelle que le Document unique constitue une obligation légale pour l'employeur, prévue par le code du travail. Le défaut de document unique est passible d'une sanction pénale et financière.

**Accompagnement des systèmes de management, conseils en GRH, évaluation des risques professionnels, dossiers ICPE, communication et dialogue social...  
AFIRM vous accompagne selon vos besoins. Contactez AFIRM.**

ACCOMPAGNEMENT - FORMATION - INGENIERIE - RESSOURCE HUMAINE - MANAGEMENT DES RISQUES  
SARL AFIRM - Capital 8000.00 € - RCS TOULON 451 327 829 Code APE : 7022Z

[contact@afirm-conseil.fr](mailto:contact@afirm-conseil.fr) - [www.afirm-conseil.fr](http://www.afirm-conseil.fr)

PROVENCE MEDITERRANEE	AUVERGNE RHONE ALPES
372, Chemin du Val doux 83200 TOULON Siret n° 451 327 829 00011	10, montée de CHANTEMULE - 43140 LA SEAUVE SUR SEMENE Siret n°451 327 829 00029
<b>04 94 24 44 52</b>	<b>04 71 61 02 03</b>