

■ COLLECTE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 2015

Chiffres clés

- SMIC horaire : 9,61 € brut
- Plafond mensuel de la Sécurité Sociale : 3 170 €
- Groupe 3 CCNS applicable à ce jour :

Pour les CDI intermittent et les contrats à temps plein :

- 10,75 € brut de l'heure

Pour les contrats à temps partiel :

- 10,75 € brut (24 h ou +)
- 10,96 € brut (de 11h à 23h)
- 11,28 € brut (- de 10 h)

La campagne de collecte des fonds de la formation professionnelle vient de s'achever. Les appels à cotisations sont destinés aux financements des actions de formation des salariés. Les associations sportives ont reçu des bordereaux d'appels à cotisations émanant des organismes suivants :

- **AGEFOS PME** (OPCA), pour la collecte du financement du Plan de Formation et de la Professionnalisation.

Bordereau de cotisation AGEFOS PME 2015

- **UNIFORMATION** (OPACIF), pour la collecte des Congés Individuels de Formation et celle destinée au financement du Paritarisme.

**Pour tous renseignements 01.53.02.14.98 ou collecte@uniformation.fr
Uniformation – Service Collecte – 43, Bd Diderot – BP 80057 – 75560 Paris Cedex 12**

Nous vous confirmons que les deux types de cotisations sont obligatoires et doivent être versées à chacun des organismes.

Toutefois, par un avenant du 24 juin 2013, UNIFORMATION a été désigné comme OPCA de la branche Sport pour collecter les contributions à la formation professionnelle. Cependant, cet avenant n'ayant toujours pas été étendu, AGEFOS PME reste pour l'instant votre OPCA de référence en matière de formation professionnelle.

■ LE BÉNÉFICE DES INDEMNITÉS DE SÉCURITÉ SOCIALE ASSOULI POUR LES SALARIÉS

Un décret du 30 janvier 2015 vient d'assouplir les conditions d'ouverture du droit aux prestations en cas de maladie, de maternité, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, d'invalidité et de décès. Cette réforme permet à certains salariés, ayant une durée de travail faible, d'accéder à ce type de prestations.

En effet, en abaissant le nombre d'heures de travail exigé de 200 heures à 150 heures par trimestre et de 800 heures à 600 heures par an, le décret rend plus accessible le bénéfice des indemnités de sécurité sociale aux salariés ayant des emplois discontinus. Cette modification est applicable à tout arrêt de travail à compter du 1^{er} février 2015.

A titre d'exemple, pour avoir droit aux indemnités journalières, le salarié arrêté moins de 6 mois pour maladie devra justifier :

- Soit d'avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou un trimestre précédant l'arrêt de travail (auparavant il devait avoir travaillé au moins 200 heures).
- Soit d'avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois précédant l'arrêt de travail.

De plus, le bénéfice des indemnités journalières est également assoupli pour les salariés exerçant une profession à caractère saisonnier ou discontinu (notamment les salariés sous contrat à durée indéterminée intermittent). Si ces salariés ne remplissent pas les conditions de droit commun, ils doivent justifier :

- Soit d'avoir cotisé sur une rémunération à hauteur de 2 030 fois le SMIC horaire au cours des 12 mois précédents
- Soit d'avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois précédents (au lieu de 800 heures précédemment).

Fichiers en pièce jointe

- Bordereau de cotisation AGEFOS PME 2015

■ QUELQUES CHANGEMENTS POUR LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

La nouvelle convention UNEDIC du 26 janvier 2015 sur le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP), s'applique aux procédures de licenciement économique engagées à partir du 1^{er} février 2015. Plusieurs changements notables sont à signaler.

■ Précisions sur les modalités de proposition du CSP aux salariés

L'employeur est tenu de proposer un CSP aux salariés concernés en cas de licenciement économique (lorsque l'association compte moins de 1000 salariés), ou en cas de redressement ou de liquidation judiciaire.

Chaque salarié doit être informé individuellement et par écrit du contenu du CSP et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier. Ce document écrit mentionne :

- Sa date de remise faisant courir le délai de réflexion.
- Le délai de 21 jours dont dispose le salarié pour donner sa réponse.
- La date à partir de laquelle le contrat de travail est rompu en cas d'acceptation du CSP.

Il comporte également un bulletin d'acceptation détachable que le salarié doit compléter et remettre à l'employeur en cas d'acceptation du CSP. En pratique ce document doit être remis au salarié, contre récépissé, au cours de l'entretien préalable au licenciement économique.

■ Transmission à Pôle emploi du dossier d'acceptation du CSP en deux temps

Pour permettre au salarié bénéficiaire d'être indemnisé plus rapidement, une transmission à Pôle emploi en deux temps du dossier d'adhésion est prévue :

- Dès l'acceptation du salarié, l'employeur doit transmettre à Pôle emploi (celui du domicile du salarié), le bulletin d'acceptation accompagné d'une copie de la pièce d'identité du salarié.
- Les autres documents nécessaires à la mise en œuvre du CSP (par exemple la demande d'allocation, les 3 derniers bulletins de salaire, copie de la carte Vitale...), sont eux à adresser au plus tard à la date de rupture du contrat.

■ L'allocation de sécurisation professionnelle est réduite

Pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté, l'indemnisation passe de 80 % à 75 % du salaire brut de référence pendant 12 mois maximum. L'allocation est plafonnée au montant maximal de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE).

Les salariés, qui ont entre 1 et 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, pourront bénéficier de l'allocation de sécurisation professionnelle sous certaines conditions, lesquelles seront prochainement définies dans une convention entre l'État et l'UNEDIC.

En deçà d'un an d'ancienneté, les bénéficiaires touchent l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) comme tout demandeur d'emploi.

▪ Financement du contrat de sécurisation professionnelle par l'employeur

L'employeur contribue au financement de l'allocation de sécurisation professionnelle en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du dispositif CSP.

▪ Des droits à formation renforcés

Le bénéficiaire du CSP accédera de droit à toutes les formations éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF), dès lors que la formation retenue correspondra à son projet professionnel. Ces formations seront cofinancées par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) et les OPCA. Par ailleurs, l'employeur pourra abonder le compte personnel de formation des salariés éligibles au CSP.

▪ Des incitations à reprendre une activité

Le CSP comprend deux aides à la reprise d'activité, qui ne peuvent pas être cumulées :

- **La prime au reclassement** : si le bénéficiaire reprend un emploi d'au moins 6 mois avant la fin du 10ème mois de CSP (contrat d'intérim, CDD, CDI), il peut demander une prime. Son montant est égal à 50% de ses droits restants à l'ASP.
- **L'indemnité différentielle de reclassement** : en cas de reprise d'un emploi moins rémunéré que l'emploi précédent la fin du CSP, une indemnité différentielle de reclassement peut être versée pour compenser cette baisse de rémunération, sans condition de seuil pour la baisse de rémunération. La durée de versement de cette aide mensuelle ne peut excéder 12 mois. Le montant total versé est plafonné à 50% des droits restants à l'ASP.

De plus, le cumul entre CSP et activité occasionnelle de 3 jours est possible : les adhérents au CSP peuvent effectuer des périodes de travail rémunérées de 3 jours minimum (auparavant fixées à 15 jours) et jusqu'à 6 mois au total, à condition qu'elles soient validées par le conseiller référent de Pôle emploi qui vérifiera la cohérence avec le projet de reclassement.