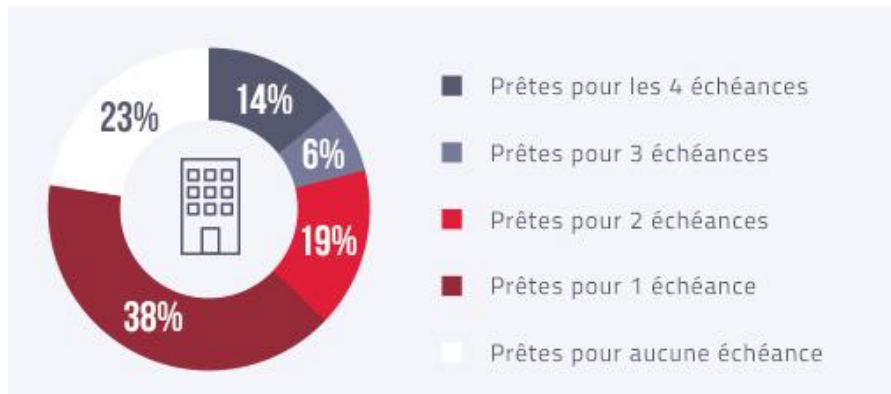


Réformes sociales, les entreprises sont-elles prêtes ?

La fin d'année 2015 représente un défi pour l'ensemble du monde de l'entreprise. Quatre réformes majeures se télescopent, et pourtant, seulement 14 % des employeurs se déclareraient prêts à les mettre en œuvre simultanément. Qu'en est-il dans cette dernière ligne droite ?

Généralisation de la complémentaire santé, contrats responsables, déclaration sociale nominative (DSN), compte pénibilité, ces 4 grandes avancées sociales ne sont pas encore familières à toutes les entreprises puisque près de **23 % des dirigeants** ne seraient pas prêts.

C'est ce que tend à prouver l'enquête « vue du terrain » réalisée par Odoxa pour le groupe [Humanis*](#) en septembre 2015.



Un manque de préparation flagrant

L'état de préparation de toutes les catégories d'entreprises est faible ; or elles sont toutes concernées et l'échéance est au 1^{er} janvier 2016, autrement dit : demain.

Il est intéressant d'observer les disparités concernant chacune des réformes :

- 67 % des entreprises se sont préparées pour la généralisation de la complémentaire santé,
- 38 % des entreprises ont anticipé l'arrivée du compte pénibilité,
- 30 % des entreprises sont prêtes pour la déclaration nominative,
- 24 % seulement se sont organisées concernant la transformation des contrats santé responsables.

De quelles réformes parle-t-on ?

1-La généralisation de la complémentaire santé

À compter du 1^{er} janvier 2016, toutes les entreprises, quels que soient leur taille, leur statut ou leur secteur d'activité, devront faire bénéficier à l'ensemble de leurs salariés d'une [complémentaire santé collective et obligatoire](#), sans condition d'ancienneté et avec une prise en charge de 50 % des cotisations.

2-Le nouveau contrat santé responsable

Chaque complémentaire santé collective et obligatoire devra faire bénéficier aux salariés de remboursements santé sur des garanties minimales, appelées « panier de soins ». Afin d'éviter tout risque Urssaf, fiscal et prud'homal, tous les contrats collectifs devront obligatoirement respecter, à la fois, le panier de soins au 1^{er} janvier 2016 mais également les nouvelles conditions pour être responsables. En effet, le cahier des charges ayant été renforcé par de [nouvelles dispositions](#) fin 2014, par l'article 56 de la Loi de financement de la Sécurité sociale, complété par le décret du 19 novembre 2014 et par la circulaire du 5 février 2015.

3-La déclaration Sociale Nominative

Également à effet au 1^{er} janvier 2016, [la DSN](#) va permettre de regrouper en un seul flux suite à l'élaboration de la paie mensuelle, toutes les déclarations sociales dématérialisées que tout employeur effectue auprès de chaque organisme référent (Urssaf, CNAV, institutions de retraite complémentaire, mutuelles...).

4-Le compte pénibilité

La création du [compte personnel de prévention de la pénibilité](#) va ouvrir la possibilité aux salariés du secteur privé, qui occupent un emploi comportant un ou plusieurs facteurs de pénibilité, de se former pour se réorienter vers un métier moins exposé, de travailler à temps partiel ou de partir plus tôt à la retraite. La pleine application de ce dispositif a quant à elle été décalée au 1^{er} juillet 2016.

En marche vers la simplification

L'enjeu de la simplification administrative répond à une forte attente des usagers et pèse sur les entreprises qui réalisent chaque jour des démarches. La DSN, citée plus haut, en est une illustration parmi d'autres mesures visant à réduire la complexité administrative et alléger le temps alloué par les entreprises à ces tâches.

La part de l'ensemble du temps de travail consacré par l'entreprise aux démarches administratives s'élèverait même à **29 %**, toujours selon l'enquête Humanis/Odoxa. Malgré cette nécessité, on constate pourtant que 3 chefs d'entreprises sur 4 ne peuvent citer aucune des 52 mesures du « choc de simplification ».

L'optimisme tout de même en vigueur

Une première depuis le début de la crise en 2007, près des deux tiers des entreprises se déclarent tout de même optimistes sur leur avenir économique. Il ne faudrait pas que ce manque de préparation constaté face aux réformes et le risque d'embouteillage administratif détourne ou freine les ambitions commerciales des dirigeants.

* Sondage réalisé par l'institut Odoxa pour le groupe paritaire et mutualiste de protection sociale Humanis auprès d'un échantillon représentatif de 1 004 chefs d'entreprises.

À propos du groupe Humanis

Humanis, acteur de référence dans le monde de la protection sociale, occupe aujourd'hui une place prépondérante sur les métiers de la retraite complémentaire, de la prévoyance, de la santé et de l'épargne. Paritaire et mutualiste, le groupe Humanis est profondément ancré dans les valeurs de l'économie sociale et entend toujours mieux protéger ses clients, particuliers comme entreprises de toutes tailles. Humanis s'engage à leur apporter durablement des solutions et des services de qualité, en privilégiant la proximité, le conseil et l'écoute. Humanis met également à disposition de ses clients entreprises et particuliers ses savoir-faire spécifiques en protection sociale à l'international (expatriés – impatriés – outre-mer – entreprises sans établissement en France et personnels des ambassades) et en production de services à des partenaires. Enfin, le groupe Humanis concrétise son engagement auprès des populations en difficulté au travers d'une politique d'Action sociale dynamique axée sur des enjeux de société (handicap, perte d'autonomie, rupture sociale).

Chiffres et dates clés:

- Création du groupe Humanis le 26 janvier 2012
- Près de 700 000 entreprises clientes
- 10 millions de personnes protégées

www.humanis.com