ADHÉSIONS OBLIGATOIRES

Être employeur, c'est recruter et rémunérer un·e ou des salarié·es. Mais l'entreprise doit également s'assurer d'avoir réalisé les différentes adhésions pour répondre à ces **obligations d'employeur**. Le plus souvent, l'entreprise met en œuvre ses démarches lors de sa **première embauche**.

Check-list pour vérifier ses obligations employeurs	
	Adhésion à un OPCO – Opérateur de Compétences
	Identification de sa caisse de retraite complémentaire
	Adhésion à un service de santé au travail
	Adhésion à une mutuelle
	Adhésion à une prévoyance
	Activer le compte AT-MP sur net-entreprise

1. Adhésion à un OPCO – Opérateur de Compétences

Les OPCO sont les interlocuteurs privilégiés de l'entreprise en matière de **formation professionnelle**. Ils financent les différents dispositifs de formation des salarié·es. L'adhésion à un OPCO est obligatoire dès la première embauche.

Depuis début 2022, l'Urssaf procède à la collecte des cotisations formations et de la taxe d'apprentissage. Pour ce faire, elle vous demandera d'identifier votre OPCO.

C'est la branche professionnelle et, le cas échéant, la convention collective qui identifie l'OPCO auquel adhérer. Il est possible de trouver sa convention collective et son OPCO à partir du code NAF de l'entreprise.

Pour l'identifier, vous pouvez vous rendre sur : https://quel-est-mon-opco.francecompetences.fr/

2. Identification de sa caisse de retraite complémentaire

Avec la première embauche, l'entreprise est affiliée à un groupe de protection sociale. Ce dernier a plusieurs missions : collecter les cotisations des employeurs et des salarié·es, gérer les comptes retraite des salarié·es et verser les pensions aux retraité·es.

Depuis le 1er janvier 2019, il n'y a plus qu'un seul organisme **Agirc-Arrco**. Pour l'ensemble des salarié·es cadres ou non-cadres, l'entreprise doit ainsi s'affilier à une seule caisse de retraite. La caisse compétente peut être désignée en fonction de votre secteur d'activité ou de votre secteur géographique (département ou arrondissement de Paris).

Retrouvez votre caisse de retraite : https://www.espace-entreprise.services-retraite.fr/prod-simape-cmc-ihm/#/connaitre-ma-caisse

Après réception de votre première DSN (Déclaration Sociale Nominative), votre institution de retraite complémentaire vous adresse un certificat d'adhésion. Ce document précise les noms et coordonnées de votre caisse Agirc-Arrco. Il vous notifie également les taux des cotisations Agirc-Arrco qui s'appliquent à votre entreprise.

3. Adhésion à un service de santé au travail

Les services de santé au travail ont pour mission d'éviter toute altération de la santé des personnes causée par leur travail. A cette fin, ils :

- conduisent les actions de santé au travail
- conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires
- assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs
- participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Pour adhérer, retrouvez les coordonnées des services de santé au travail sur le site de la Drieets. Le choix de l'organisme est à la discrétion de l'employeur.

4. Choisir une mutuelle d'entreprise

L'employeur doit faire bénéficier ses salarié·es d'un régime de remboursement complémentaire des frais de santé. La participation financière de l'employeur, pour cette mutuelle, doit être au moins égale à **50 % de la cotisation.** Le reste est prélevé sur le salaire des salarié·es.

Le choix de la mutuelle est laissé à la discrétion de l'employeur sauf si la convention collective indique un organisme dédié. Quel que soit l'organisme de mutuelle, le contrat doit respecter un **socle de garanties minimales** (panier de soins minimum).

Le contrat est **obligatoire pour les salarié·es**. Il y a toutefois des exceptions. Le ou la salarié·e peut refuser s'il a une mutuelle :

- Via un autre employeur ou en tant qu'ayant droit,
- Via un contrat individuel ou la complémentaire santé solidaire (ex-CMU) mais uniquement jusqu'à fin du contrat en cours.

Les possibilités de **dispense d'adhésion** à la mutuelle existent également pour :

- Les contrats (CDD et intérim) de moins de 3 mois
- Les temps partiels de moins de 15h hebdomadaire

Bon à savoir : certaines conventions collectives prévoient également l'obligation de mettre en place une prévoyance.

5. Choisir une prévoyance

Si la mutuelle permet de compléter le remboursement des frais de santé courants, la prévoyance permet d'assurer les risques majeurs : l'incapacité de travail, l'invalidité, la dépendance et le décès.

La prévoyance est en principe facultative.

Elle **n'est obligatoire que pour les personnels sous statut cadre**. Pour les non-cadres, la prévoyance peut également être **prévue par la convention collective**.

6. Activer le compte AT-MP sur net-entreprise

AT-MP est l'abréviation d'**Accident du Travail et Maladie Professionnelle**. Les **taux de cotisations** relatifs aux AT-MP varient d'une entreprise à l'autre.

- Dans les entreprises de moins de 20 salarié·es, le taux dépend du secteur d'activité. Il est revalorisé chaque année en fonction de la sinistralité du secteur. Plus la sinistralité du secteur est forte, plus le taux est élevé.
- Dans les entreprises de 20 à 149 salarié·es, le taux est composé d'une partie collective comme pour le point ci-dessus et d'une partie individuelle dépendant des accidents de l'entreprise.

Pour connaître le taux d'AT-MP applicable, **l'entreprise doit s'inscrire au compte AT-MP sur le portail net-entreprise.fr**

Pour faire la démarche, consultez le guide.

7. Besoin de plus d'informations ?

Les Fiches pratiques de la Plateforme RH apportent une information générale. Elles ne peuvent reprendre toutes les exceptions et cas particuliers.

SI vous souhaitez un conseil plus personnalisé, n'hésitez pas nous contacter : SARH93@mieuxentreprendre.fr / 06 44 05 66 43

Vous pouvez également retrouver des informations sur le site service-public.fr