Après la loi Travail 2016

LES **NOUVELLES OBLIGATIONS** AU 1ER JANVIER 2017

L'article 102 de la loi du 8 août 2016, dite «loi Travail» et son décret d'application du 27 décembre 2016 ont profondément réformé les règles relatives à la santé au travail, dont notamment :

- *l'inaptitude physique*
- *la surveillance médicale des salariés*

Concernant l'inaptitude :

La nécessité de pratiquer 2 examens médicaux espacés de 15 jours pour constater l'inaptitude physique du salarié est supprimée.
Pour prononcer une inaptitude, le médecin du travail devra donc :

1. faire une étude de poste du salarié et une étude des conditions de travail dans l'établissement
2. échanger à la fois avec l'employeur et le salarié sur ses avis et propositions

L'avis d'inaptitude du médecin doit désormais être obligatoirement éclairé par des conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement du salarié. Cet avis et ces conclusions s'imposent à l'employeur.

Lorsqu'ils existent, l'employeur doit systématiquement consulter des délégués du personnel (DP) avant de proposer un reclassement à son salarié, quelque soit l'origine de l'inaptitude. Et lorsque la recherche est infructueuse, il doit en informer son salarié par écrit.

Dès lors que l'employeur a proposé au salarié au moins une offre de reclassement loyale, sérieuse et conforme à l'avis du médecin du travail, son obligation est considérée comme remplie. En conséquence, il pourra engager la rupture du contrat de travail si le salarié refuse une telle offre.

Dorénavant, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, le médecin du travail peut dispenser l'employeur de son obligation préalable de reclassement, lorsque le maintien du salarié dans l'entreprise présente un risque grave pour sa santé.

L'employeur ou le salarié qui conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis du médecin du travail doit saisir le Conseil des Prud'hommes (et non plus l'inspecteur du travail).

Un médecin-expert sera par la suite désigné. Les frais d'expertise sont à la charge du demandeur.

➜ *Voir le tableau récapitulatif des changements (1)*

Concernant la surveillance médicale des salariés :

La loi Travail supprime la visite médicale d'embauche et la remplace par une «visite d'information et de prévention» qui peut être dorénavant effectuée par :

- les médecins du travail, les intervenants en prévention des risques professionnels, les infirmiers,
- des collaborateurs médecins et les internes en médecine du travail (nouveauté)

Cette visite doit être effectuée au plus tard 3 mois après l'embauche et être renouvelée au maximum tous les 5 ans. La fréquence des visites périodique est fixée par le médecin selon des critères précis (conditions de travail, âge et état de santé du salarié,…).

Un délai spécial de 3 ans est prévu pour le renouvellement de cette visite pour les travailleurs handicapés, les personnes titulaires d'une pension d'invalidité, les travailleurs de nuit, les salariés âgés de moins de 18 ans et les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant.

Pour les salariés en poste à risque, il est existe un suivi individuel renforcé (= examen médical d'aptitude), qui se substitue à la visite d'information et de prévention et qui est réalisé par le médecin du travail avant l'embauche.

Cet examen renforcé doit être renouvelé tous les 4 ans avec l'organisation de visites médicales intermédiaires tous les 2 ans.

➜ *Voir tableau récapitulatif des changements (2)*

SNPCC
SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONS DU CHIEN ET DU CHAT
PRESTANIMALIA
CHAMBRE NATIONALE DES PRESTATAIRES ANIMALIERS

Collège «EMPLOYEURS»
Fédération Nationale des Fleuristes de France (FNFF)
17, rue Janssen - 75019 PARIS
PRODAF
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER
Syndicat professionnel des métiers et services de l'animal familier
17, rue Janssen - 75019 PARIS

Collège «SALARIÉS»
CFE CGC
Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services (FNECS)
9, rue de Rocroy - 75010 PARIS
Cfdt
Fédération des Services CFDT
Tour Essor - 14, rue Scandicci
93508 PANTIN Cedex
CFTC
Fédération Syndicale CFTC
Commerce, services et force de vente
251, rue du Fbg Saint-Martin - 75010 PARIS
FO
Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes - Force Ouvrière
7, passage Tenaille - 75014 PARIS
Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hôtels - 75010 PARIS
cgt
Fédération CGT
Commerce, Distribution, Services
Case 425, 263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex

Tableau 1 — Inaptitude physique

	AVANT la loi Travail	*APRÈS La loi Travail*
Constatation de l'inaptitude physique	Sauf danger immédiat ou visite de pré-reprise dans les 30 jours précédents, déclaration d'inaptitude par le médecin du travail à l'issue : - d'une étude de poste - de 2 examens médicaux espacés de 15 jours	Déclaration d'inaptitude pour le médecin du travail à l'issue : **- d'une étude de poste** **- d'un échange avec l'employeur et le salarié** **- d'un constat d'inaptitude physique**
Forme de l'avis d'inaptitude physique	Avis assorti d'indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation si : - l'inaptitude physique résulte d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle - et que l'intéressé travaille dans une entreprise de moins de 50 salariés	Avis assorti systématiquement **d'indications écrites sur le reclassement du salarié et d'indications sur la capacité du salarié à suivre une formation**
Consultation des délégués du personnel (DP) sur les offres de reclassement	Consultation des DP (seulement s'ils existent) en cas d'inaptitude physique d'origine professionnelle	**S'ils en existent, consultation des DP obligatoire quelle que soit la cause de l'inaptitude**
Notification écrite au salarié de l'impossibilité de le reclasser	Notification en cas d'inaptitude physique d'origine professionnelle	Notification obligatoire quelle que soit l'origine de l'inaptitude
Dispense de recherches de reclassement	Limité au salarié : - dont l'inaptitude est d'origine professionnelle - titulaire d'un CDI - que le médecin mentionne que le maintien du salarié dans l'entreprise présent un risque grave ou sa santé	**Possible :** **- quelle que soit la cause de la maladie ou de l'accident (professionnelle ou non professionnelle)** **- quel que soit le contrat de travail (CDI ou CDD)** - lorsque le médecin du travail **mentionne que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé de celui-ci fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise**
Recours contre l'avis du médecin du travail	Recours devant l'inspecteur du travail	Recours devant **la formation en référé du Conseil des Prud'hommes**

Tableau 2 — Surveillance médicale du salarié

	AVANT la loi Travail	*APRÈS La loi Travail*
Visite médicale à l'embauche	*Examen médical d'aptitude :* pour tous les salariés	**Examen d'information et de prévention** : pour les salariés n'occupant **PAS** des postes à risque **Examen médical d'aptitude** : seulement pour les salariés occupant des postes à risque
Périodicité du suivi médical	*Cas général* : au moins tous les 2 ans *Surveillance médicale renforcée* : périodicité fixée par le médecin du travail, au moins tous les 2 ans au maximum *Travailleurs de nuit* : au moins tous les 6 mois	*Cas général* : au moins **tous les 5 ans** **Surveillance médicale renforcée** : périodicité fixée par le médecin du travail, au moins **tous les 4 ans** + organisation d'une visite intermédiaire **tous les 2 ans** **Surveillance adaptée** : au moins **tous les 3 ans** pour les travailleurs handicapés, les personnes titulaires d'une pension d'invalidité, les travailleurs de nuit, les salariés âgés de moins de 18 ans + à tout moment, sur demande, pour les femmes enceinte, venant d'accoucher ou allaitant

Sources : cnams FABRICATION & SERVICES — U2P union des entreprises de proximité

Convention collective fleuristes, vente et services aux animaux familiers

LA REPRISE DU **PERSONNEL**
pour le secteur 3 des services aux animaux de compagnie

Un accord relatif à la reprise du personnel en cas de changement de prestataire dans les activités de refuges et de fourrières a été conclu, le 19 octobre 2016, dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers.

L'organisation patronale SNPCC via l'UNSSAC et les syndicats CFDT et FGTA FO ont signé, le 19 octobre 2016, un accord instaurant une obligation conventionnelle de reprise du personnel de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, en cas de changement de prestataire pour les activités de refuge et de fourrière. Cet accord « s'applique en cas d'affectation des salariés à une activité de fourrière et de capture d'animaux qui fait l'objet d'un changement de prestataire et dont les conditions pour l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail ne sont pas remplies ». Sont ainsi visées « les situations de cessation de contrats commerciaux, marchés publics ou délégations de services publics ». L'accord a été déposé le 15 novembre 2016 à la Direction générale du travail en vue de son extension.

Les conditions de reprise du personnel, les obligations communes aux entreprises et les obligations spécifiques de chacune des entreprises sont détaillées dans un article sur le site du SNPCC dont voici le lien :
http://www.snpcc.com/conventionscollectives

Source : Liaisons sociales quotidien n° 17238 - Vendredi 6 janvier 2017

BARÈME DES **FRAIS KILOMÉTRIQUES** 2017

Lorsque le/la salarié(e) doit utiliser son véhicule personnel pour son activité professionnelle, l'employeur peut lui verser des allocations forfaitaires pour l'indemniser. Ces allocations peuvent être exonérées de cotisations sociales dans la limite des montants fixés par le barème fiscal des indemnités kilométriques.

Les indemnités kilométriques 2017 permettent de rembourser les frais professionnels de vos salariés, qui utilisent leur véhicule personnel pour les besoins de leur activité professionnelle.

L'administration fiscale a récemment indiqué la valeur des barèmes pour l'année 2017, qui n'ont pas été réévalués (c'est la 2e année consécutive que les barèmes n'évoluent pas).

Pour rappel, les barèmes kilométriques servent à évaluer de façon forfaitaire le coût d'utilisation d'un véhicule par les contribuables. Les barèmes prennent en compte l'ensemble des frais (amortissement du véhicule, assurance, réparations, carburant, etc.) à l'exception : des intérêts d'emprunt si le véhicule a été acheté à crédit, des frais de stationnement, et des péages.

Ainsi, en fonction de la puissance fiscale du véhicule et du kilométrage parcouru dans l'année à titre professionnel, le conducteur peut évaluer le coût total de l'utilisation de son véhicule et peut le déduire de son revenu professionnel.

Ces barèmes kilométriques sont exonérés de cotisations sociales dans la limite des montants fixés par l'administration.

Ci-dessous les barèmes applicables aux revenus déclarés en 2016 (impôts 2017

Tarifs applicables aux AUTOMOBILES			
Puissance de la voiture	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 cv et moins	d* x 0,41 €	824 € + (d* x 0,245 €)	d* x 0,286 €
4 cv	d* x 0,493 €	1 082 € + (d* x 0,277 €)	d* x 0,332 €
5 cv	d* x 0,543 €	1 188 € + (d* x 0,305 €)	d* x 0,364 €
6 cv	d* x 0,568 €	1 244 € + (d* x 0,32 €)	d* x 0,382 €
7 cv et plus	d* x 0,595 €	1 288 € + (d* x 0,337 €)	d* x 0,401 €

Tarifs applicables aux MOTOCYCLETTES			
Puissance administrative	Jusqu'à 3.000 km	De 3.001 km à 6.000 km	Au-delà de 6.000 km
1 ou 2 CV	d* x 0,338	(d* x 0,084) + 760	d* x 0,211
3,4,5 CV	d* x 0,4	(d* x 0,07) + 989	d* x 0,235
Plus de 5 CV	d*x 0,518	(d* x 0,067) + 1.351	d* x 0,292

Tarifs applicables aux CYCLOMOTEURS			
Jusqu'à 2.000km	De 2.001 km à 5.000 km	Au-delà de 5.000 km	Au-delà de 6.000 km
d* x 0,269	(d* x 0,063) + 412	d* x 0,146	d* x 0,211

*d : représente la distance parcourue en kilomètres