

Janvier 2017

SOMMAIRE :

- Pénibilité – p. 1
- Aide PME – p.1
- Inaptitude – p.2-3
- Réduction Fillon – p.3
- Infractions routières – p.4-5
- CPA – p.5
- Etats des négociations – p. 6
- Jurisprudence – p. 7

Contact:

Marie Guédeney
Tel : 01 44 55 35 15
mguedeney@cgi-cf.com

Retrouvez l'ensemble
de ces textes sur
www.cgi-cf.com,
partie « Social »

I- Pénibilité : rappel sur l'homologation du référentiel professionnel

Le référentiel multi branches élaboré par la CGI et ses fédérations a été homologué par arrêté du 30 novembre 2016 publié au JO du 2 décembre 2016.

Avec cette homologation, le référentiel professionnel multi branches devient ainsi "officiel" et reconnu par le Ministère du travail. **Il est désormais opposable aux salariés et à l'administration en cas de contestation**, ce qui offre une sécurité juridique aux entreprises.

Pour rappel, la CGI a également élaboré un [guide juridique pratique](#) sur le dispositif pénibilité avec le cabinet FIDERE.

Ces documents vous ont été envoyés et sont disponibles sur le site de la CGI : www.cgi-cf.com

Les prochaines sessions de formation auront lieu à Paris, les 20 février et 24 mars 2017.

II –Prolongation de l'aide à l'embauche PME

Le dispositif d'aide à l'embauche versée aux entreprises de moins de 250 salariés, qui devait prendre fin le 31 décembre 2016, est prolongé pour une durée de 6 mois.

Le décret n° 2016-1952 du 28 décembre 2016 prolonge la période de mise en œuvre de l'aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises, **en l'étendant aux contrats de travail dont l'exécution débute jusqu'au 30 juin 2017.**

Conformément à ce décret, l'effectif de l'entreprise est apprécié tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours des douze mois de l'année qui précède celle où a débuté l'exécution du contrat de travail, des effectifs déterminés chaque mois.

Lorsque la création de l'entreprise est intervenue au cours de l'année qui précède celle où a débuté l'exécution du contrat de travail, la moyenne des effectifs est calculée seulement au titre des mois d'existence de l'entreprise.

Par dérogation, lorsque la création de l'entreprise intervient au cours de l'année où a débuté l'exécution du contrat de travail, l'effectif est apprécié à la date de sa création.

III –Inaptitude et visites médicales

La loi Travail du 8 août 2016, puis deux décrets du 27 décembre 2016 sont venus réformer le régime applicable à la déclaration d'inaptitude et aux visites médicales.

Depuis le 1er janvier 2017, les visites médicales d'aptitude, obligatoires à l'embauche, ont été supprimées et remplacées, sauf pour certains emplois à risques, par des visites d'information et de prévention.

Un décret du 27 décembre 2016 en fixe le régime.

- Ces visites sont assurées par le médecin du travail, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier ;
- Elles ont notamment pour objet :
 - D'interroger le salarié sur son état de santé ;
 - De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
 - De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
 - D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
 - De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.
- Elles sont réalisées dans **un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail.**
- Le salarié bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale, **selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans.**

Concernant le régime de la déclaration d'inaptitude, celui-ci a également été profondément remanié :

- **Depuis le 1er janvier 2017, un seul examen constatant l'inaptitude suffit en principe (au lieu de 2 jusqu'à présent).**
- La constatation de l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail est soumise au respect des 4 conditions suivantes :
 - avoir réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné le cas échéant des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
 - avoir réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
 - avoir réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
 - avoir procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

- Les contestations de l'avis médical ne relèvent plus de la compétence de l'inspecteur du travail, mais du conseil de prud'hommes.

Depuis le 1er janvier 2017, les procédures de licenciement pour inaptitude, d'origine professionnelle ou non, ont été harmonisées :

- Les modalités de l'obligation de reclassement sont identiques dans tous les cas d'inaptitude, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non (ce qui implique notamment, de consulter les représentants du personnel et de prévenir le salarié par écrit des motifs justifiant l'impossibilité de reclassement).
- Les motifs valables de licenciement sont :
 - la justification de l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement ;
 - le refus par le salarié de l'emploi proposé ;
 - la mention expresse dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail que « tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ;
 - la mention expresse dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi ».

Dans les deux derniers cas, l'employeur n'a pas à rechercher de postes de reclassement.

IV –Nouveaux paramètres de calcul de la réduction Fillon

Un décret du 28 décembre 2016 modifie le taux de la cotisation patronale maladie et les paramètres de calcul de la réduction Fillon. Il s'applique aux cotisations et contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2017.

- Cotisation patronale d'assurance maladie : **elle passe à 12,89 % au 1er janvier 2017 (au lieu de 12,84 %)**
- Réduction de cotisations Fillon : rappelons que la formule de calcul du coefficient de la réduction dépend notamment d'un paramètre « T », égal à la somme, au niveau du SMIC, des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, vieillesse), d'allocations familiales, du FNAL, de la contribution de solidarité pour l'autonomie et d'une partie de la cotisation AT/MP.
À partir de 2017, la réduction Fillon s'applique à hauteur de 0,90 point sur la cotisation AT (au lieu de 0,93 point en 2016).

Vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif des nouvelles valeurs :

Paramètre T pour le cas général			
Taux du FNAL applicable à l'employeur		2017	2018 À partir de 2019
FNAL de droit commun	FNAL de 0,10 % dans la limite du plafond	0,2809	à partir de 2017
	FNAL de 0,50 % sur brut total	0,2849	à partir de 2017
Taux spécifiques de FNAL liés au lissage LME	FNAL de 0,30 % sur brut total	0,2829	Non applicable
	FNAL de 0,40 % sur brut total	0,2839	0,2839 Non applicable

(Source : RF social, dépêche paye du 30/12/2016)

V –Point sur l'obligation de dénonciation des infractions routières

Le dispositif de signalement des auteurs de certaines infractions est entré en vigueur depuis le 1er janvier 2017, grâce à un arrêté du 15 décembre 2016 et un décret n°2016-1955 du 28 décembre 2016.

➤ Procédure de signalement

D'après l'arrêté du 15 décembre 2016, l'employeur peut s'acquitter de son obligation de signalement:

- soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, en utilisant le formulaire prévu à cette fin joint à l'avis de contravention ;
- soit en ligne, sur le site Internet de l'Agence nationale de traitement automatisé des infractions (<http://www.antai.fr>). Il convient de se rendre dans la rubrique « foire aux questions », puis de cliquer sur la question « comment désigner un autre conducteur ? » et de cliquer sur le lien : « formulaire de contestation : aide à votre démarche ».

Dans les deux cas, l'employeur indique l'identité, l'adresse et la référence du permis de conduire de la personne physique qui conduisait le véhicule.

Si le conducteur ne peut pas être identifié, en raison du vol du véhicule, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure, il faut pouvoir en justifier selon les mêmes modalités, en produisant les éléments pertinents : copie du récépissé du dépôt de plainte pour vol ou destruction de véhicule, copie de déclaration de cession du véhicule, etc. Toute fausse déclaration expose à des poursuites pénales.

➤ Infractions concernées

Conformément au décret 2016-1955 du 28 décembre 2016, sont visées les verbalisations constatées par des appareils de contrôle automatique relatives aux infractions au code de la route portant sur les points suivants :

- port d'une ceinture de sécurité ;
- usage du téléphone tenu en main ;
- usage de voies réservées à certaines catégories de véhicules ;
- circulation sur les bandes d'arrêt d'urgence ;
- respect des distances de sécurité ;
- franchissement et chevauchement des lignes continues ;
- signalisations imposant l'arrêt des véhicules (feu rouge, stop);
- vitesses maximales autorisées ;
- certaines règles de dépassement (par la gauche, etc.);
- engagement compris entre certaines lignes d'arrêt ;
- obligation du port d'un casque homologué sur les véhicules motorisés à deux roues et assimilés.

Les dispositions relatives au défaut d'assurance entreront en vigueur après la publication d'un décret et au plus tard le 31 décembre 2018.

➤ Pour savoir si vous devez dénoncer un salarié, faut-il prendre en compte la date de commission de l'infraction ou la date de l'avis de contravention ?

Dans le silence des textes, il semblerait que, d'après les informations fournies par le numéro mentionné sur le site antai.fr, ce soit la date de l'avis de contravention qui soit déterminante

Nous attirons néanmoins votre attention sur le fait que cette interprétation de l'administration ne repose sur aucun texte officiel.
Pour information, pour les infractions concernant les radars automatiques, vous pouvez contacter le numéro suivant : 0811 10 20 30.

- **Le défaut de dénonciation est puni d'une contravention de 4e classe (750 euros maximum).**

VI –Point sur le Compte Personnel d'Activité (CPA)

Ce compte, dont les modalités de fonctionnement ont été fixées par la loi Travail, a pour objectifs « de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité ».

- **Définition du CPA** : le CPA, qui a été mis en place depuis le 1er janvier 2017, est constitué :

- du compte personnel de formation (CPF) ;
- du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) ;
- du compte d'engagement citoyen.

- **Modalités d'utilisation du CPA** : chacun des trois comptes conserve ses modalités particulières d'utilisation fixées par le code du travail.

Un CPA est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- personne occupant un emploi, y compris lorsqu'elle est titulaire d'un contrat de travail de droit français et qu'elle exerce son activité à l'étranger ;
- personne à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
- personne accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ;
- personne ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les droits inscrits sur le compte personnel d'activité, y compris en cas de départ du titulaire à l'étranger, demeurent acquis jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte.

Le compte est fermé à la date du décès de la personne.

Il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Le refus de le mobiliser ne constitue pas une faute.

- **Portail internet dédié au CPA** : chaque titulaire d'un compte personnel d'activité peut consulter ses droits et les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit, géré par la Caisse des dépôts et consignations. Ce service :
 - fournit une information sur les droits sociaux et la possibilité de les simuler ;
 - donne accès à un service de consultation des bulletins de paie, lorsqu'ils ont été transmis par l'employeur sous forme électronique ;
 - donne accès à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité géographique et professionnelle.

Ce service en ligne est désormais ouvert : chaque actif doit se connecter au site www.moncompteactivite.gouv.fr et créer son espace personnel afin d'y consulter ses droits. L'employeur doit en informer ses salariés, de la même manière que pour le CPF.

VII – Etat des négociations

➤ **CCN des commerces de gros (3044)**

▪ **Négociations en cours**

- Salaires
- Classifications
- Congés pour évènements familiaux / renouvellement des périodes d'essai

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **25 janvier 2017.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

▪ **Accords à signature**

- Avenant modifiant l'article 9 de l'accord du 30 septembre 2013 sur le fonctionnement et le financement du dialogue social
- Avenant modifiant l'article 4 de la CCN relatif à l'exercice des droits relatifs à l'action syndicale

▪ **Négociations en cours**

- Salaires
- Discussion relative à l'amélioration du régime prévoyance

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **24 janvier 2017.**

➤ **CCN du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison (3047)**

▪ **Accords signés**

- L'accord « salaires » du 5 décembre 2016 a été signé par la CFTC et FO. Il est en principe applicable à compter du 1er janvier 2017. Le délai d'opposition laissé aux organisations syndicales représentatives est actuellement en cours.

➤ **CCN du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants distributeurs de levure (3045)**

▪ **Accords signés**

- L'avenant du 21 novembre 2016 modifiant l'accord « classifications » du 1er janvier 1985 a été signé par FO, la CFE-CGC et la CFTC. Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, y compris pour les entreprises adhérentes aux fédérations signataires. Il devra être appliqué au plus tard au 1er janvier 2019.

VIII – Jurisprudence

▪ Primes de panier et indemnités de transport forfaitaires

D'après la Cour de cassation, « des primes de panier et une indemnité de transport ayant pour objet, pour les premières, de compenser le surcoût du repas consécutif à un travail posté, de nuit ou selon des horaires atypiques, pour la seconde d'indemniser les frais de déplacement du salarié de son domicile à son lieu de travail ont le caractère de remboursement de frais, malgré leur caractère forfaitaire et le fait que leur versement ne soit soumis à la production d'aucun justificatif. »

En conséquence, il faut les exclure de l'assiette de calcul de l'indemnité de maintien de salaire en cas de maladie ainsi que de l'indemnité de congés payés.

Cass. soc. 11 janvier 2017, n° 15-23341 FPPBRI

▪ Accident de la route causé par un salarié

Le camion d'un conducteur, qui roulait 4 km/heure au-delà de la vitesse autorisée et qui n'avait pas mis sa ceinture de sécurité, s'était renversé sur le bas-côté. Suite à cet accident, il a été licencié pour faute grave.

La Cour de cassation a estimé que ces faits constituaient une violation par le salarié de ses obligations contractuelles et justifiaient ce licenciement.

Ainsi, pour que la faute grave soit établie, il est nécessaire que le salarié ait commis une faute et que sa faute ait bien causé l'accident.

Cass. soc. 15 décembre 2016, n° 15-21749 D

▪ Heures de délégation

La Cour de Cassation rappelle que la rémunération des heures de délégation doit être calculée en prenant en compte l'intégralité des commissions perçues par le salarié concerné, qu'elles proviennent d'ordres directs ou indirects.

Cass. soc. 15 décembre 2016, n° 15-13367 D