



VEILLE JURIDIQUE

Médecine du travail : précisions apportées par un décret

Le décret 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail apporte des précisions sur la déclaration d'inaptitude, les modalités de contestation de l'avis d'inaptitude, les nouvelles règles de reclassement, les simplifications concernant les visites médicales des salariés... Par exemple, la visite médicale d'embauche est remplacée par une visite d'information et de prévention qui doit être organisée dans un délai de 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail (sauf pour les travailleurs de nuit et les salariés de moins de 18 ans, pour lesquels elle doit avoir lieu avant l'embauche). Cette visite n'a pas à être organisée si le salarié en a déjà bénéficié au cours des 5 dernières années et si certaines conditions sont remplies. Désormais, c'est le médecin du travail qui fixe pour chaque salarié la périodicité de son suivi médical, au vu de ses conditions de travail, de son âge, de son état de santé et des risques auxquels il est exposé. Cette périodicité ne peut excéder 5 ans.

Lancement du Compte Personnel d'Activité - CPA

Le CPA vient d'entrer en vigueur au 1^{er} janvier. Il a pour but de rattacher les droits sociaux à la personne, et non à son statut, pour qu'elle puisse les utiliser tout au long de sa vie professionnelle. L'employeur doit informer les salariés concernant ce dispositif qui regroupe le Compte Professionnel de Formation, le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité, et le Compte d'Engagement Citoyen. Chaque titulaire peut s'enregistrer, consulter et utiliser les droits inscrits sur son CPA (sur le portail www.moncompteactivite.gouv.fr). Décret 2016-1950 du 28 décembre 2016 relatif aux traitements de données à caractère personnel liés au CPA. Décret 2016-1970 du 28 décembre 2016 relatif au compte d'engagement citoyen du CPA

Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion du salarié et ses modalités sont intégrés dans la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Toutefois, l'employeur n'a pas d'obligation d'aboutir à un accord. A défaut, l'employeur doit élaborer une « charte », après avis du CE ou des délégués du personnel qui doit définir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion afin de garantir au salarié l'effectivité du droit au repos et d'assurer le respect de sa vie personnelle. Loi du 08/08/2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Bulletin de paie dématérialisé

La loi travail autorise les employeurs à procéder à la remise des bulletins de paie sous forme électronique à partir du 1^{er} janvier 2017. Tout salarié peut s'y opposer, à tout moment et par tout moyen. L'employeur doit informer le salarié de ce droit d'opposition au moment de l'embauche ou 1 mois au moins avant la 1^{ère} émission du bulletin de paie sous forme électronique. L'employeur ne peut procéder à la remise des bulletins de paie sous forme électronique que s'il est en mesure de garantir leur intégrité, leur disponibilité dans le temps, la confidentialité des données ainsi que leur accessibilité par le compte personnel d'activité. Décret n°2016-1762 du 16/12/2016 relatif à la dématérialisation des bulletins de paie et à leur accessibilité dans le cadre du compte personnel d'activité

Bulletin de paie simplifié

Dès le 1^{er} janvier 2017, un nouveau modèle de bulletin de paie devient obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Au 1^{er} janvier 2018, ce seront tous les employeurs qui seront concernés. Cette fiche de paie peut être mise en place, de manière facultative et sur la base du volontariat, dès à présent. Elle permet notamment de comprendre facilement les montants de cotisations dus par les salariés et les employeurs. Décret n°2016-190 du 25/02/2016. Arrêté du 25/02/2016.

Champs électromagnétiques

Les employeurs doivent mettre en œuvre la nouvelle réglementation relative à la protection des travailleurs contre les risques dus aux champs électromagnétiques : évaluation des risques, mise en œuvre de mesures de prévention, réduction des expositions en cas de dépassement des valeurs limites d'exposition, information des représentants du personnel... L'arrêté du 5 décembre 2016 précise les grandeurs physiques pour les valeurs limites d'exposition professionnelle, les valeurs déclenchant l'action et les paramètres associés.

Nouvelle Valeur Limite d'Exposition Professionnelle pour le styrène

De nouvelles VLEP pour le styrène s'appliquent de manière indicative à compter du 1^{er} janvier 2017. Les concentrations de styrène dans l'atmosphère des lieux de travail ne doivent pas dépasser la valeur de 100 mg/m³ d'air en moyenne sur 8 heures. La valeur limite d'exposition à court terme (sur 15 mn) ne doit pas dépasser 200 mg/m³. Ces valeurs deviendront contraignantes le 1^{er} janvier 2019.

Infractions au code de la route : modalités de dénonciation des salariés

A partir de janvier, les employeurs sont tenus de révéler l'identité des salariés auteurs d'une infraction au code de la route avec une voiture de société. L'arrêté du 15 décembre 2016 précise les modalités de dénonciation.

Accompagnement des systèmes de management, évaluation des risques professionnels, formations, évaluation et prévention des facteurs de pénibilité, communication et dialogue social...

AFIRM vous accompagne selon vos besoins. Contactez AFIRM.

ACCOMPAGNEMENT - FORMATION - INGENIERIE - RESSOURCE HUMAINE - MANAGEMENT DES RISQUES
SARL AFIRM - Capital 8000.00 € - RCS TOULON 451 327 829 Code APE : 7022Z

contact@afirm-conseil.fr - www.afirm-conseil.fr

PROVENCE MEDITERRANEE	AUVERGNE RHONE ALPES
372, Chemin du Val doux 83200 TOULON Siret n° 451 327 829 00011	10, montée de CHANTEMULE - 43140 LA SEAUVE SUR SEMENE Siret n°451 327 829 00029
04 94 24 44 52	04 71 61 02 03