

Service social

SOMMAIRE

01 - ACTUALITÉS DU MOIS | P. 1

~ Généralisation de la nouvelle carte BTP

~ Réforme du travail saisonnier

~ DSN et TESA

~ Alerte DSN phase 3 : importants dysfonctionnements des caisses sociales

02 - RÈGLEMENTATION | P. 2

Suivi médical des salariés :
ce qui a changé au 1^{er} janvier 201703 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS
| P. 2Quelles dispenses sont possibles
pour le salarié qui ne souhaite pas la
mutuelle ?

01 - ACTUALITÉS DU MOIS

Généralisation de la nouvelle carte BTP

Afin de renforcer la lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale, les cartes professionnelles dont sont titulaires les salariés des secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics sont remplacées par de **nouvelles cartes personnelles et sécurisées**, généralisées à l'ensemble des personnes travaillant sur les chantiers.

Le déploiement de cette nouvelle carte est réalisé progressivement par zones géographiques sur le 1^{er} semestre 2017.

À partir du lancement dans une zone donnée, l'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour demander le remplacement des cartes pour ses salariés déjà présents.

Pour les embauches ultérieures, l'employeur devra en faire la demande immédiatement.

Plus d'informations sur le site : www.cartetbtp.fr.

Réforme du travail saisonnier

La Loi Travail vise à améliorer la situation et le statut des travailleurs saisonniers à travers différentes mesures.

Le code du travail intègre désormais une définition claire et lisible de l'emploi saisonnier et de la saisonnalité qui s'y rapporte.

Les branches et secteurs d'activités identifiés comme employant un grand nombre de salariés saisonniers (22), ont l'**obligation de négocier des accords sur la reconduction de ces contrats d'une saison sur l'autre et sur la prise en compte de leur ancienneté au sein des entreprises**. À défaut d'accord, une ordonnance sera prise en ce sens par le ministère du Travail.

Les travailleurs saisonniers bénéficient désormais, à l'instar des autres salariés, du maintien de leur salaire en cas de jours fériés chômés, dès lors qu'ils justifient d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise du fait de contrats successifs ou non.

DSN et TESA

Dans le cadre de la généralisation de la DSN, les employeurs du secteur agricole qui ont eu recours sur le 1^{er} trimestre 2017 à des salariés sous TESA en plus de leurs salariés permanents, doivent **impérativement envoyer début avril une déclaration trimestrielle de cotisations à la MSA, en plus de leurs DSN mensuelles**.

Cette déclaration doit permettre aux services de la MSA de rapprocher et globaliser les cotisations entre les informations reçues pour les salariés permanents via les DSN et les salariés sous le dispositif TESA.

Si vous êtes concernés, veuillez en informer votre gestionnaire de paie afin qu'il puisse entreprendre les formalités nécessaires.

Alerte DSN phase 3 : importants
dysfonctionnements des caisses sociales

Face à un état d'impréparation du dispositif en France par nos administrations sociales, de graves dysfonctionnements sont constatés :

- des cotisations sociales non traitées par certaines caisses (retraite, prévoyance, mutuelle),
- des délais de traitement des paies plus longs de 5 à 10 jours,
- des risques de recevoir de la part des caisses des pénalités de retard,
- des prélèvements de cotisations sociales qui ne se réalisent pas.

Votre service paie est mobilisé vis-à-vis des pouvoirs publics et met tout en œuvre pour régler les éventuelles anomalies de votre dossier social.

Si vous êtes concernés par des courriers inquiétants, nous vous demandons de bien vouloir les transmettre à votre service paie dans les plus brefs délais.

CERFRANCE
AVEYRONaveyron.cerfrance.frCONSEIL &
EXPERTISE COMPTABLE

02 - RÉGLEMENTATION



Suivi médical des salariés : ce qui a changé au 1^{er} janvier 2017

La Loi El Khomri (Loi Travail) du 8 août 2016 et son décret d'application du 27 décembre

2016 ont apporté des modifications concernant notamment le **suivi médical des salariés**. Ces dispositions sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2017.

1. Le nouveau principe : la visite d'information et de prévention

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la **visite médicale d'embauche** a été remplacée par la **visite d'information et de prévention (Vip)**, qui doit être réalisée dans un délai de 3 mois maximum suivant l'embauche (sauf si le salarié a déjà bénéficié d'une telle visite dans les 5 années précédentes).

Cette visite individuelle n'est pas forcément pratiquée par le médecin du travail mais peut être assurée par un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail ou un infirmier.

La Vip a pour objet de :

- interroger le salarié sur son état de santé,
- l'informer sur les risques liés à son poste de travail,
- le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre,
- et l'informer de son droit de bénéficier, à tout moment, d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

À cette occasion, un dossier médical en santé au travail est ouvert par le professionnel de santé sous l'autorité du médecin du travail. **Une attestation de suivi est délivrée** au salarié et à l'employeur.

À l'issue de cette visite, le professionnel de santé peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail pour une seconde visite ayant pour but notamment de proposer si nécessaire des adaptations du poste.

Pour les travailleurs de nuit et les jeunes de moins de 18 ans, cette visite d'information et de prévention doit être effectuée **avant l'affectation à leur poste**.

Le salarié bénéficie d'un renouvellement de la visite dans un délai maximum de 5 ans à compter de la 1^{ère} visite. Le délai est fixé par le médecin du travail. Ce délai peut être ramené à 3 ans dans certains cas, notamment pour les :

- travailleurs handicapés,
- travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité,
- travailleurs de nuit.

2. L'exception : maintien de la visite médicale d'embauche pour les emplois à risques

Le salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé : il doit faire l'objet d'un **examen médical d'aptitude réalisé avant l'embauche** et renouvelé selon une périodicité fixée par le médecin du travail (au maximum tous les 4 ans avec une visite intermédiaire tous les 2 ans).

Les emplois à risques sont, notamment les salariés exposés à l'amiante, au plomb, aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, au risque hyperbare, au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages...

3. Les examens de reprise

Pour rappel, la Loi Travail maintient l'obligation pour l'employeur de faire passer une visite médicale de reprise à son salarié après :

- un congé de maternité,
- une absence pour cause de maladie professionnelle (quelle que soit sa durée),
- une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS

Quelles dispenses sont possibles pour le salarié qui ne souhaite pas la mutuelle ?

Le principe est l'affiliation du salarié à la mutuelle d'entreprise mais celui-ci peut sous certaines conditions en être dispensé.

Dans un premier temps, il existe des dispenses de droit.

Il s'agit des salariés :

- **bénéficiaires de la CMU-C ou de l'ACS**, cette dispense jouant jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- **déjà couverts par une assurance individuelle de frais de santé** au moment de la mise en place du régime collectif et obligatoire, ou lors de l'embauche si elle est postérieure, et ce jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- **embauchés en CDD de moins de 3 mois**, s'ils sont déjà couverts (en propre ou en tant qu'ayant droit) par une complémentaire santé responsable.

C'est le cas également **des stagiaires et des apprentis** qui bénéficient d'une dérogation quant à l'adhésion à la mutuelle d'entreprise collective et obligatoire.

Pour les autres possibilités de dispenses, elles doivent être expressément prévues dans l'acte sur les garanties « frais de santé » (convention collective ou décision unilatérale de l'employeur).

C'est le cas pour les salariés :

- **bénéficiaires en tant qu'ayants-droit**, à condition de justifier chaque année, d'une autre couverture santé collective et obligatoire d'entreprise
- **bénéficiaires d'un CDD, contrat de mission ou contrat saisonnier supérieur ou égal à 12 mois** s'ils sont déjà couverts à titre individuel
- **bénéficiaires d'un CDD, contrat saisonnier ou contrat de mission inférieur à 12 mois** même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs
- **à temps partiel et apprentis** lorsque l'adhésion à la mutuelle d'entreprise les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

LES CHIFFRES CLÉS AU 1^{er} MARS 2017

SMIC horaire	9,76 €
SMIC 151,67 h	1 480,27 €
SMIC horaire majoré de 25 %	12,20 €
SMIC horaire majoré de 50 %	14,64 €
Minimum garanti	3,54 €
Plafond Mensuel de Sécurité Sociale	3 269,00 €

Votre gestionnaire de paie reste à votre disposition pour toute information complémentaire ou appui dans les démarches.

Toute l'équipe du Cerfrance Aveyron reste mobilisée pour vous informer.



LA LETTRE AUX EMPLOYEURS - CERFRANCE AVEYRON

Association de Gestion et de Comptabilité de l'Aveyron
Association loi 1901 - Insrite à l'ordre des Experts Comptables
Carrefour de l'Agriculture - 12 026 RODEZ CEDEX 9
Tél. 05 65 73 79 60 - Fax 05 65 73 78 78
aveyron.cerfrance.fr
SIRET 312 613 508 00018 - APE 6920Z

La lettre aux employeurs est éditée par le Cerfrance Aveyron
Ce numéro comporte 2 pages
Directeur de la publication : Nathalie BONDUEL (Cerfrance)
Dépôt légal 1^{er} trim. 2008 : ISSN 1962-9796
Photographies : Sources CN Cerfrance