

Service social

SOMMAIRE

01 - ACTUALITÉS DU MOIS I P. 1

- Actualités et jurisprudences

02 - RÉGLEMENTATION I P. 2

- Visites médicales : obligations de l'employeur

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS I P. 2

- Abandon de poste : adoptez les bons réflexes !

01 - ACTUALITÉS DU MOIS

Formation et heures de DIF

Dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF), la date limite d'utilisation des droits acquis au titre du DIF était fixée au 1^{er} janvier 2021. **Cette date limite d'utilisation est supprimée.**

Les droits acquis au titre du DIF seront alors utilisables sans limite de temps. En contrepartie, ces droits sont désormais pris en compte pour le calcul des plafonds d'alimentation du CPF (5 000 € ou 8 000 € pour les salariés peu qualifiés).

Pour rappel, les heures acquises au titre du DIF au 31 décembre 2018 ont été converties en euros à hauteur de 15 €.

Un salarié peut ainsi convertir et conserver au maximum 120 heures, soit 1 800 €.

Rappelez à votre salarié de mettre à jour son compte formation sur le site : www.moncompteactivite.gouv.fr

A savoir :
Entretien professionnel : si l'état des lieux récapitulatif montre un manquement de l'employeur, celui-ci devra abonder le CPF de chaque salarié lésé d'un montant de 3 000 €. Si vous n'avez pas fait les entretiens professionnels de vos salariés : rapprochez-vous des juristes pour mettre en œuvre ce dispositif.

Déclaration accident du travail

A partir du 1^{er} décembre 2019, l'employeur n'aura que **10 jours pour émettre des réserves** liées à un accident du travail.

Fin du taux accident du travail « bureau »

Dans le cadre de la couverture des accidents du travail, vous disposez peut-être d'un taux réduit pour votre personnel administratif : le taux bureau.

Ce taux sera supprimé au 31 décembre 2019. Il sera remplacé par un nouveau dispositif : le taux fonctions supports de nature administrative, réservé aux entreprises en taux collectif (moins de 20 salariés) et en taux mixte (de 20 à 149 salariés).

Pour bénéficier du taux fonctions supports, il faut adresser à votre caisse régionale (Carsat), avant le 30 novembre 2019, un questionnaire, ainsi que le plan détaillé de l'implantation de l'établissement concerné par votre demande.

Sans option, un seul taux (celui de votre activité principale) deviendra applicable à l'ensemble de vos salariés à compter du 1^{er} janvier 2020. **Cette mesure peut avoir des conséquences en termes d'augmentation de vos cotisations sociales.**

Pour toute information complémentaire, vous pouvez joindre le service tarification de votre caisse régionale.

Travailleurs handicapés

Au 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, devront déclarer en DSN leurs salariés handicapés. Mais seuls les employeurs de 20 salariés et plus seront assujettis à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés, et devront verser une contribution en cas de non-atteinte de cet objectif, comme actuellement.

Egalité homme - femme

L'égalité de traitements entre les hommes et les femmes dans le travail implique notamment l'interdiction des discriminations en matière d'embauche, l'absence de différenciation en matière de rémunérations et de déroulement de carrière, la mise en place de mesures de prévention contre le harcèlement sexuel dans l'entreprise...

Chaque année, les entreprises devront calculer l'Index d'égalité femmes-hommes, à partir de plusieurs indicateurs.

Les entreprises d'au moins 250 salariés sont concernées depuis le 1^{er} septembre 2019, celles d'au moins 50 salariés le seront au 1^{er} mars 2020.

Elles rendront publique la note qu'elles obtiennent et, le cas échéant, prendront des mesures correctives pour réduire les disparités salariales entre les femmes et les hommes.

Chiffres clés

SMIC horaire	10,03 €
SMIC 151,67 h	1 521,22 €
SMIC horaire majoré de 25 %	12,54 €
SMIC horaire majoré de 50 %	15,05 €
Minimum garanti	3,62 €
Plafond Mensuel de Sécurité Sociale	3 377,00 €

LES DERNIÈRES JURISPRUDENCES

Prolonger la période d'essai en cas d'absence du salarié.

Une salariée avait pris des jours de RTT pendant sa période d'essai : le vendredi 2 mai, la semaine du lundi 19 au vendredi 23 mai puis le vendredi 30 mai 2014. Elle estimait qu'il fallait prendre en compte ces 7 jours ouvrables d'absence alors que l'employeur avait pris en compte 9 jours calendaires.

La Cour de cassation rappelle, qu'en l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires, les jours d'absence sont appréciés en jours calendaires, le cas échéant week-end compris. Le décompte opéré par l'employeur était donc valable.

Droit disciplinaire

C'est à l'employeur de décider si le salarié a commis une faute et comment la sanctionner.

Les définitions légales étant rares, les décisions de juges ont donc toute leur importance. Voici quelques exemples :

Accident de la circulation : un conducteur ayant perdu le contrôle de son camion lors d'une tournée, le véhicule s'était renversé sur le bas-côté, avec à son bord le conducteur et deux collègues. Le salarié roulait à 54 km/h au lieu des 50 km/h autorisés et il ne portait pas sa ceinture de sécurité. Son licenciement pour faute grave a été validé par la Cour de cassation. En revanche, lorsque la faute n'est pas établie ou qu'il y a un doute sur l'origine de l'accident, il est impossible de sanctionner le salarié.

Cannabis : il est interdit de fumer sur le lieu de travail que ce soit une cigarette ou, a fortiori, du cannabis (*cf. santé pub. art.*

L. 3512-8 et R. 3512-2). Cette interdiction concerne également le bureau individuel du salarié (*circulaires des 24, 27 et 29 novembre 2006, JO 5 décembre*). Le salarié qui fume commet donc une faute.

Commentaires outrageants sur Facebook : le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression. Pour autant, il ne doit pas en abuser. S'il tient des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs à l'encontre de l'entreprise, de ses dirigeants ou encore de collègues de travail, il peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. L'employeur doit démontrer néanmoins le caractère public des propos incriminés. Il ne peut donc utiliser les publications du salarié que si son profil est public.

Visites médicales : obligations de l'employeur

Le salarié doit bénéficier d'un suivi médical dans le cadre de son contrat de travail. Ce suivi comprend plusieurs types d'examen.

La visite d'information et de prévention

Depuis 2017, les salariés dont les postes ne présentent pas de risque particulier ne passent plus qu'une visite d'information et de prévention (VIP), qui doit être organisée après l'embauche.

La visite est réalisée par un médecin, un interne en médecine ou un infirmier. Elle doit avoir lieu dans les 3 mois qui suivent l'embauche. Toutefois, les salariés mineurs et les travailleurs de nuit doivent impérativement la passer avant leur affectation.

Le salarié peut en être dispensé si, dans les 5 ans précédant l'embauche, il a déjà bénéficié d'une telle visite d'information et de prévention, sous respect de certaines conditions.

Le suivi médical renforcé

Certains salariés bénéficient d'un « suivi individuel renforcé ». Il s'agit de ceux exposés à certains risques tels que le plomb, l'amiante, les agents cancérigènes, la chute de hauteur suite à des opérations de montage ou de démontage d'échafaudages, etc. Ces salariés bénéficient d'une visite par le médecin du travail avant l'embauche. En raison des risques, l'entretien est plus poussé que pour la simple « VIP ».

Cette visite médicale est renouvelée au moins tous les 4 ans (examen périodique). Une visite intermédiaire est réalisée par un professionnel de santé (par exemple, interne en médecine ou infirmier) au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail.

L'examen d'aptitude à l'embauche n'a pas à être effectué si dans les 2 ans qui précèdent l'embauche, le salarié a déjà passé un tel examen pour un poste identique, sous respect de certaines conditions.

La visite de préreprise

Tout arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois peut donner lieu à une visite de pré-reprise, organisée par le médecin du travail, à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du travailleur. Cette visite ne peut donc pas être à l'initiative de l'employeur.

La visite de reprise

Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

- Après un congé de maternité ;
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de



la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent cette reprise.

Cet examen peut déboucher sur des préconisations d'aménagement ou le reclassement du travailleur ou sur un avis d'invalidité.

La visite périodique

La périodicité du suivi médical des salariés est fixée par le médecin du travail au vu des conditions de travail, de l'âge, l'état de santé du salarié et des risques auxquels il est exposé. Cette périodicité ne peut excéder 5 ans, sauf cas particuliers.

Les visites occasionnelles

L'employeur ou le salarié peut solliciter un rendez-vous auprès du service de santé au travail. Le médecin du travail peut lui aussi programmer un rendez-vous avec le salarié s'il le juge nécessaire.

Aucune obligation n'est faite au salarié d'en informer son employeur.

Il est recommandé à l'employeur de provoquer une visite médicale en cas de détresse d'un salarié (s'il se sent harcelé par exemple).

Examen d'embauche des salariés saisonniers

L'examen médical d'embauche n'est pas obligatoire pour les salariés saisonniers qui travaillent moins de 45 jours ou ne sont pas exposés à des risques particuliers.

Si la durée de travail est supérieure à 45 jours, la visite médicale d'embauche est obligatoire, sauf exceptions.

Absence de visite médicale

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité.

Le non-respect de ses obligations par l'employeur est passible de sanctions pénales prenant la forme d'une amende voire d'une peine de prison en cas de récidive.

Un salarié peut agir en justice contre son employeur en cas de préjudice subi du fait du manquement de l'employeur à ses obligations en matière de visites médicales.

Abandon de poste : adoptez les bons réflexes !

Face à un salarié qui ne se présente plus à son poste de travail, il est important de réagir rapidement, tout en veillant à adopter les bonnes mesures.

En effet, si rien au départ ne vous permet de présumer du caractère réel de la situation, il est possible par la suite que cette absence soit requalifiée en un « abandon de poste ».

Ce qu'il est essentiel de retenir en pareille situation, c'est que vous ne pouvez en aucun cas présumer de la démission de votre salarié, quand bien même ce dernier ne vous donnerait plus aucune nouvelle.

Alors que devez-vous faire ?

Nous vous recommandons de procéder en 3 étapes successives, dans le but de maintenir le lien avec votre salarié tout en préservant la sécurité de votre entreprise en cas de litige.

1) Prenez contact avec votre salarié

Cela vous permettra de connaître rapidement les raisons de son absence et d'échanger avec lui à ce sujet.

Il ne vous a pas prévenu de son absence ? Peut-être a-t-il été confronté à un grave événement personnel ou familial l'en ayant empêché...

N'oubliez pas que votre salarié dispose d'un délai de 48 heures pour justifier de son absence et vous transmettre son arrêt de travail.

2) Demandez-lui de reprendre son travail

Si vos appels restent sans réponse ou que votre salarié ne vous a pas transmis de justificatif de son absence, il convient alors que vous lui adressiez un courrier le mettant en demeure de reprendre son travail ou, à défaut, de vous transmettre ce justificatif.

Veillez à être précis dans ce courrier en rappelant les faits et en expliquant les préjudices qu'occasionne son absence.

Ce courrier devra être adressé en lettre recommandée avec accusé de réception.

Durant cette période, votre salarié ne sera pas rémunéré.

3) Engagez une procédure disciplinaire

Le fait que votre salarié soit absent sans motif légitime constitue une faute grave, qui pourra donner lieu à une mesure disciplinaire.

Cette sanction pourra prendre différentes formes selon la nature et la gravité de l'absence, allant du simple avertissement jusqu'à la rupture du contrat de travail.

