

Les décrets d'application de la Loi travail du 08 août 2016

Réforme de la médecine du travail - Modification de la procédure d'inaptitude médicale – Nouvelle rédaction du code du travail sur la durée du travail et les congés - Règles de validité des accords collectifs – Compte Personnel d'Activité (CPA)

Texte	Contenu	Nature de la modification
Décret 2016-1908 du 27 décembre 2016	Réforme de la médecine du travail : allègement du suivi médical des salariés	<ul style="list-style-type: none"> ☑ La visite médicale d'embauche est remplacée par une « visite d'information et de prévention » : <ul style="list-style-type: none"> - qui peut être réalisée par le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier ; - <u>dans les 3 mois suivant la prise de poste</u> (excepté pour les travailleurs de nuit et les travailleurs de moins de 18 ans pour lesquels elle doit être réalisée préalablement à l'embauche) - à l'issue de la visite, ce n'est pas une fiche d'aptitude mais une <u>attestation de suivi</u> qui est délivrée <p><i>A noter : les contrats de travail faisant fréquemment référence à cette obligation, pensez à les mettre à jour.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ☑ Périodicité du suivi médical : suppression des visites périodiques tous les 2 ans qui sont remplacées par un suivi médical dont la fréquence est fixée par le médecin du travail, sans pouvoir être supérieure à <u>cinq ans</u>. <ul style="list-style-type: none"> - un <u>suivi médical adapté</u>, dont la périodicité ne peut dépasser trois ans, est prévu pour certains salariés (travailleurs handicapés, travailleurs de nuit...). - un <u>suivi médical renforcé</u> est institué pour les travailleurs affectés à des « postes à risque », avec des visites auprès du médecin du travail tous les quatre ans au maximum, auxquelles s'ajoutent des visites intermédiaires (salariés exposés au plomb, aux agents cancérogènes, mutagènes ou repro-toxiques ...). Dans ce cas, le salarié bénéficie d'un examen médical d'aptitude avec délivrance d'un avis d'aptitude.
Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016	Simplification et clarification de la procédure d'inaptitude médicale	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Fin de la double visite médicale obligatoire pour constater l'inaptitude. L'examen unique devra être précédé d'une étude du poste et des conditions de travail dans l'établissement ainsi que d'un échange avec le salarié et l'employeur. Le médecin conserve la possibilité de réaliser un second examen dans un délai maximum de 15 jours s'il l'estime nécessaire. Le médecin du travail doit éclairer son avis d'inaptitude par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement. <p><i>A noter : auparavant, l'employeur était amené à échanger sur les avis et propositions du médecin du travail après la notification de l'avis d'inaptitude. La discussion a désormais lieu en amont, ce qui devrait permettre de faciliter le reclassement du salarié.</i></p>

Les nouveautés en droit du travail au 1^{er} janvier 2017

Texte	Contenu	Nature de la modification
		<ul style="list-style-type: none"> ☑ Renforcement des obligations de reclassement pour l'inaptitude d'origine non professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> - consultation des délégués du personnel avant la proposition de reclassement - information écrite du salarié, lorsqu'aucun reclassement n'est possible, en lui indiquant les motifs qui s'opposent à son reclassement ☑ Lorsque le médecin indique expressément que le maintien du salarié dans l'entreprise serait « gravement préjudiciable pour sa santé » ou « que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » (« inaptitude à tout poste »), l'employeur peut engager la procédure de licenciement sans être tenu de rechercher un poste de reclassement ☑ Recours possible à un médecin-expert en cas de désaccord sur les aspects médicaux de l'avis du médecin du travail (pour l'employeur comme pour le salarié) via une saisine en référé du conseil des prudhommes dans les 15 jours de la notification de l'avis ☑ L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail
Décret du 19 novembre 2016	Plus de flexibilité pour les Congés Payés (CP)	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Le chef d'entreprise peut permettre à ses salariés de prendre leurs CP dès l'embauche, sous réserve d'avoir acquis un solde de congés suffisant. ☑ L'employeur ne pourra s'opposer à ce qu'un salarié ayant à sa charge un enfant ou adulte handicapé, ou bien une personne âgée dépendante cumule plus de 24 jours de CP consécutifs ☑ 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge (- de 15 ans ou en situation de handicap) dans la limite de 30 jours ouvrables pour les salariés de + de 21 ans
Décrets n° 2016-1552 et 1555 du 18 novembre 2016 Décret n° 2016-1574 du 23 novembre 2016	Congés spécifiques	<p>La loi travail a regroupé les congés spécifiques en 3 thèmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Congé d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale - Congé pour engagement associatif, politique ou militant - Congés pour la création ou la reprise d'entreprise <p>Nouvelles dispositions / Précisions règlementaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demande et refus du congé par tout moyen conférant date certaine (RAR ou remise en main propre possible mais non obligatoire) - Contestation possible du refus devant le conseil des prud'hommes statuant en référé - Détermination des conditions de report du congé sabbatique (à titre supplétif et à défaut d'accord) et des délais pour la demande et le refus des congés <p>☑ Congé de proche aidant (se substitue au congé de soutien familial) : élargissement du champ des personnes pouvant en bénéficier (proche sans lien familial), ancienneté réduite de 2 à 1 an, information au moins 1 mois avant (sauf crise ou urgence) pour une durée maximale de 3 mois renouvelables (1 an sur l'ensemble de la carrière)</p>

Les nouveautés en droit du travail au 1^{er} janvier 2017

Texte	Contenu	Nature de la modification
	Entrée en vigueur de la nouvelle rédaction du code du travail sur le volet « durée du travail »	Le Code du travail distingue désormais les dispositions d'ordre public , celles relevant de la négociation collective et les règles supplétives (applicables en l'absence d'accord collectif). Cette réécriture vise à donner, dans bien des cas, plus de souplesse aux entreprises pour négocier, y compris de manière moins favorable aux salariés que l'accord de branche. <i>Par exemple, un accord d'entreprise peut prévoir un taux de majoration des heures supplémentaires inférieur à celui de la branche, pour autant qu'il soit au moins égal à 10 %.</i>
	Entrée en vigueur des nouvelles règles de validité des accords collectifs	Principe de l'accord majoritaire c'est-à-dire signé par des syndicats représentant au moins 50 % des suffrages avec possibilité de valider un accord minoritaire (signé par des syndicats représentant au moins 30 % des suffrages) par référendum pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés. <i>A noter : Entrée en vigueur progressive (accords sur l'emploi et la durée du travail) avec une généralisation au 01/01/2019</i>
Décret n° 2016-1367 du 12 octobre 2016	Entre en vigueur du Compte Personnel d'Activité (CPA) et alimentation du CPF	Le CPA est composé de 3 comptes : <input checked="" type="checkbox"/> Compte Personnel de Formation (CPF) - Pour les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation de niveau V (BEP ou CAP) à hauteur de 48 heures par an (au lieu de 24 heures), avec un plafond porté à 400 heures (au lieu de 150 heures). <input checked="" type="checkbox"/> Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) <input checked="" type="checkbox"/> Compte d'Engagement Citoyen Le CPA suivra chaque personne de l'âge de 16 ans à son décès dans le but de lui apporter un accompagnement global et personnalisé pour exercer ses droits ou mettre en œuvre son projet professionnel (services en ligne avec consultation, information, simulation, accès aux bulletins de paie dématérialisés ...) compris en cas de contrat de travail français exécuté à l'étranger. Service en ligne, le CPA est un service dont la gestion a été attribuée à la Caisse des dépôts et consignations. www.moncompteactivite.gouv.fr . L'accès au CPA pour tous les travailleurs indépendants est prévu au 01-01-2018 et une ordonnance doit être publiée en janvier 2017 pour définir les conditions d'application du CPA aux agents de la fonction publique.
	Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique	<input checked="" type="checkbox"/> Droit du salarié à la déconnexion et mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques : dans la négociation annuelle « égalité professionnelle et qualité de vie » ou à défaut, dans une charte , après avis des IRP <input checked="" type="checkbox"/> Utilisation des outils numériques par les syndicats : même sans accord collectif, les syndicats pourront mettre à disposition des salariés des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise et l'employeur pourra recourir au vote électronique pour les élections professionnelles