

EMPLOI, LES NOUVELLES DISPOSITIONS APPLICABLES DEPUIS LE 1ER JANVIER 2017

A compter du 1er janvier 2017 entrent en vigueur de nouvelles règles pour les employeurs. Voici un aperçu des dispositions essentielles.

1- L'AIDE A L'EMBAUCHE EST PROLONGÉE DE SIX MOIS POUR LES PME

Un décret prolonge l'aide à l'embauche dans les PME. Les entreprises de moins de 250 salariés peuvent bénéficier d'une aide pour **l'embauche d'un salarié d'au moins six mois en CDI ou CDD, si le contrat débute entre le 18 janvier 2016 et le 30 juin 2017**. La rémunération prévue au contrat de travail doit être inférieure ou égale à 1,3 SMIC (soit 1 924,39 € par mois pour un salarié mensualisé à 35 h/semaine). Le montant de l'aide est de 4000 € maximum pour un même salarié à raison de 500 € par trimestre et dans la limite de 2 ans. Ce montant est proratisé en cas de temps partiel. L'employeur doit en demander le bénéfice de cette aide auprès de l'Agence de Services et de Paiement (ASP) dans les 6 mois du début d'exécution du contrat.
(Décret 2016-1952 du 28 décembre 2016)

2- LE SMIC HORAIRE ET LE MINIMUM GARANTI SONT MODIFIÉS

Le taux horaire brut du Smic est fixé à 9,76 € (contre 9,67 € en 2016). Cette revalorisation est toutefois sans incidence pour les salariés du secteur de l'hôtellerie-restauration dans la mesure où le taux horaire minimum prévu par la convention collective est fixé à 9,77 € (avenant n° 23). Le montant du minimum garanti, qui sert de référence pour l'évaluation de l'avantage nourriture dans les cafés, hôtels et restaurants, passe de 3,52 € à 3,54 €.
(Décret n°2016-1818 du 22 décembre 2016)

3- VISITE MÉDICALE ET INAPTITUDE

La loi Travail supprime la visite médicale d'embauche et les visites périodiques d'aptitude au profit d'une **visite obligatoire d'information et de prévention (VIP)** assurée par un professionnel de santé désigné par la loi **dans un délai de 3 mois à compter de la prise de fonction**.

Sous certaines conditions, une nouvelle VIP n'est pas requise lorsque le salarié a bénéficié d'une VIP dans les 5 ans précédant l'embauche (3 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé, d'un travailleur de nuit, ou d'un travailleur de moins de 18 ans).

Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité (ex : exposition à des produits chimiques listés par la loi...), sont toujours soumis à une visite médicale d'aptitude à l'embauche.

La loi Travail a allégé la procédure d'inaptitude : il n'est plus obligatoire pour le médecin du travail de réaliser deux examens médicaux espacés de quinze jours.

Nous reviendrons dans une prochaine newsletter sur ces modifications des règles de santé au travail dans le détail.
(Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016)

4- BULLETIN DE PAIE ÉLECTRONIQUE

Depuis le 1er janvier 2017, il est possible de remettre au salarié un bulletin de paie électronique, sauf opposition de sa part.

Préalablement à la mise en place du bulletin de paie électronique, l'employeur doit informer le salarié par tout moyen conférant date certaine, **un mois avant la première émission du bulletin de paie sous forme électronique ou au moment de l'embauche**, de son droit de s'opposer à l'émission du bulletin de paie sous forme électronique.

Le salarié peut faire part de son opposition à tout moment, préalablement ou postérieurement à la première émission d'un bulletin de paie sous forme électronique. Le salarié notifie son opposition à l'employeur par tout moyen lui conférant une date certaine.

L'employeur doit également assurer la disponibilité de la fiche de paie électronique pendant cinquante ans ou jusqu'aux 75 ans du salarié.
(Décret n°2016-1762 du 16 décembre 2016)

5- BULLETIN DE PAIE SIMPLIFIÉ

Les employeurs d'au moins 300 salariés doivent remettre une fiche de paie simplifiée à leurs salariés. Cette nouvelle présentation supprime des lignes et prévoit un regroupement des cotisations par risque couvert avec des libellés spécifiques : maladie, accident du travail, retraite, assurance chômage, etc...

A compter du 1er janvier 2018, toutes les entreprises devront adopter cette présentation du bulletin de paie.
(Décret n° 2016-90 du 25 février 2016)

6- CRÉATION D'UN COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

A partir du 12 janvier 2017, chaque salarié pourra ouvrir son CPA sur un portail numérique gratuit, géré par la Caisse des dépôts et des consignations. Sur ce portail seront regroupés le compte pénibilité (C3P), le compte personnel de formation (CPF) et un nouveau compte engagement citoyen (CEC). Il a aussi vocation à recueillir les bulletins de paie dématérialisés des salariés.

D'autres services y seront proposés, comme l'accompagnement à la création d'entreprise ou un bilan de compétences.
(Loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016)

(Portail internet : www.moncomptactivite.gouv.fr)