



ACTUSOCIALES

Lettre d'information de l'actualité sociale - Transport sanitaire *Mars 2016*

La visite médicale d'embauche est obligatoire pour tout salarié, quelle que soit la durée de son contrat (CDI ou CDD).

Elle doit intervenir avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai.

En pratique, c'est compliqué pour l'employeur, en particulier en présence de salariés ayant des CDD de courte durée ou bien si le médecin du travail n'est pas disponible.

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) adressée par l'employeur à l'URSSAF **vaut automatiquement demande d'organisation de la visite médicale**. En principe, l'employeur ne doit pas accomplir de démarche supplémentaire en ce sens : le salarié est directement convoqué par le service de santé au travail.

Pourtant, l'employeur a tout intérêt à **ne pas s'en tenir à l'envoi de la déclaration d'embauche** et à s'assurer que le salarié est effectivement convoqué.

Les tribunaux ont condamnés à des amendes pénales au motif qu'un grand nombre des salariés embauchés, la plupart pour moins de 15 jours, n'avait pas passé de visite médicale d'embauche. Pourtant, les déclarations d'embauche avaient été correctement enregistrées et les services de santé au travail informés. La visite médicale n'avait pas eu lieu car la relation de travail avait pris fin au moment où ces services étaient en mesure de convoquer les salariés.

L'obligation de l'employeur s'étend au-delà de l'embauche : tout salarié doit faire l'objet d'une surveillance médicale régulière au moins tous les 24 mois.

Pour certains d'entre eux, cette surveillance est renforcée car ils sont exposés à certains risques externes (amiante, travail de nuit, etc.) ou présentent une fragilité particulière comme les femmes enceintes.

Arrêté du 23 décembre 2015 fixant le modèle du formulaire « Déclaration d'accident du travail ou d'accident de trajet »

Par arrêté Ministériel en date du 23 décembre 2015, est fixé le modèle du formulaire S6200h « Déclaration d'accident du travail ou d'accident de trajet » enregistré par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique sous le numéro CERFA 14463*02. Ce formulaire est enregistré sous le numéro CERFA 50261#03 disponible auprès des CPAM. Il sera également accessible sur les sites internet www.ameli.fr et www.service-public.fr pour remplissage à l'écran et/ou impression et sur www.net-entreprises.fr pour télé déclaration.

Si vous louez une partie de votre résidence principale à votre entreprise : vous pouvez être exonéré d'impôt sur le revenu pour les produits issus de la location.

Cette exonération s'applique lorsque les pièces sont meublées et constituent la résidence principale du locataire. Condition supplémentaire, le loyer perçu par le bailleur doit être fixé dans des **limites raisonnables**.

Pour apprécier ce caractère « raisonnable », l'administration fiscale a récemment communiqué les plafonds annuels de loyer à ne pas dépasser pour l'année 2016. Ces plafonds, établis par mètre carré de surface habitable, charges non comprises, s'élèvent à 184 € pour les locations ou sous-locations réalisées en Ile-de France, et à 135 € pour les locations ou sous-locations réalisées dans les autres régions.

Nouveauté, cette exonération s'étend aux loyers issus de la location en meublé au profit d'un salarié saisonnier.



ACTUSOCIALES 2

© Tous droits réservés de diffusion 2016 – usage personnel

ACTUSOCIALES – Intelligence et Développement – 16, rue des Hardrets 02200 PASLY

dargent2@wanadoo.fr – Tél. rédaction : 06.07.03.86.50



ACTUSOCIALES

Lettre d'information de l'actualité sociale - Transport sanitaire **Mars 2016**

Les barèmes kilométriques pour les frais engagés en 2015 viennent d'être publiés et restent inchangés par rapport à l'an passé.

Ces barèmes n'ont pas été réévalués et restent donc identiques à ceux utilisés pour l'imposition des revenus 2014.

Rappel : Ces barèmes sont utilisables par les salariés et les dirigeants salariés de sociétés pour calculer et déduire leurs frais de déplacements professionnels effectués avec leur véhicule personnel.

Les titulaires de bénéfices non commerciaux (BNC) peuvent également utiliser ces barèmes pour évaluer, leurs frais de déplacements relatifs à l'usage professionnel qu'ils font d'un véhicule personnel.

Ils ne doivent toutefois pas comptabiliser ces frais pour leur coût réel dans un poste de charges.

Précision : ces barèmes couvrent la dépréciation du véhicule, les dépenses de pneumatiques, les frais de réparation et d'entretien, la consommation de carburant, les primes d'assurance ainsi que les frais de casques et de protections pour les deux-roues. Certains frais non couverts par le barème forfaitaire peuvent, sous réserve de leur justification, être ajoutés au montant des frais évalués en fonction du barème (par exemple, les frais de péage d'autoroute).

Barème fiscal de remboursement des frais kilométriques pour 2015 (automobiles)

| Puissance adminis. | Jusqu'à 5 000 km | De 5 001 à 20 000 km | Au-delà de 20 000 km |
|--------------------|------------------|----------------------------|----------------------|
| 3 CV et moins | 0,41 | $(d \times 0,245) + 824$ | 0,286 |
| 4 CV | 0,493 | $(d \times 0,277) + 1 082$ | 0,332 |
| 5 CV | 0,543 | $(d \times 0,305) + 1 188$ | 0,364 |
| 6 CV | 0,568 | $(d \times 0,32) + 1 244$ | 0,382 |
| 7 CV et plus | 0,595 | $(d \times 0,337) + 1 288$ | 0,401 |

(d représente la distance parcourue à titre professionnel en 2015)

Le droit à l'oubli, les anciens malades pourront emprunter : les conditions d'accès à une assurance-emprunteur pour les anciens malades de certains types de pathologies sont facilitées.

Il permet aux personnes ayant subi un cancer de ne plus avoir à mentionner leurs antécédents médicaux lorsqu'elles souscrivent une assurance-emprunteur. Un droit qui s'applique aux demandes d'assurance effectuées depuis le 2 septembre 2015.

Le protocole thérapeutique de ces anciens malades devait avoir pris fin depuis plus de 10 ans au lieu de 15.

La première grille de référence qui fixe les délais plus courts au-delà desquels les anciens malades peuvent accéder à une assurance-emprunteur sans surprime ni exclusion de garantie, vient d'être publiée. Sont concernés 6 types d'affection : l'hépatite C, le cancer du testicule, le cancer de la thyroïde, le cancer du sein, le mélanome de la peau et le cancer du col de l'utérus.

[Art. 190, loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016, JO du 27 Convention AERAS](#)

Rétablissement de la distinction CDD et CDI (Loi Immigration)

Lors de l'embauche d'un salarié étranger muni de carte de séjour, il faut vérifier les mentions suivantes :

La mention « salarié » permet l'exercice d'une activité en CDI

La mention « travailleur temporaire » permet l'exercice d'une activité en CDD.



ACTUSOCIALES 3

© Tous droits réservés de diffusion 2016 – usage personnel

ACTUSOCIALES – Intelligence et Développement – 16, rue des Hardrets 02200 PASLY

dargent2@wanadoo.fr – Tél. rédaction : 06.07.03.86.50



ACTUSOCIALES

Lettre d'information de l'actualité sociale - Transport sanitaire **Mars 2016**

L'entretien professionnel est obligatoire depuis le 7 Mars 2016 à toutes les entreprises quel que soit l'effectif.

Cet entretien obligatoire tous les 2 ans avec un récapitulatif tous les 6 ans.

C'est la Loi du 5/03/2014 qui entre en vigueur avec l'entretien obligatoire tous les 2 ans. Il consiste à envisager les possibilités d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer. Il concerne toutes les entreprises.

Tous les 6 ans l'employeur fait un état des lieux récapitulatif sous la forme d'un rapport récapitulatif au plus tard le 7/03/2020 pour les salariés ayant l'ancienneté depuis mars 2014.

Nouvelle clause à insérer dans les contrats de travail :

En application de l'article L6315-1 du Code du Travail issu de la Loi du 5 Mars 2014, nous vous informons que vous bénéficiez tous les 2 ans minimum d'un entretien professionnel.

Les obligations sont trois ordres :

- Suivre au moins une action de formation (allons – nous y inclure les recyclages ?)
- Acquérir des éléments de certification par la formation ou la VAE
- Bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle.

Il y aura sanction pour les entreprises de 50 salariés et plus si les salariés n'ont pas bénéficié d'au moins deux mesures sur les trois énoncées.

La sanction est d'abonder le CPF des salariés concernés de 100h pour un temps plein et 130h pour un temps partiel, assorti d'un versement à l'OPCA multiplié par 30€ ... !!

Comment procéder : convoquer le salarié avec un coupon réponse qui lui permet de venir ou de ne pas venir à l'entretien avec date et signature.

Pendant l'entretien, l'employeur demande au salarié ses aspirations pour son évolution de carrière et de salaire. L'employeur n'a aucune obligation sur ce plan et dans l'immédiat, il s'agit d'une discussion et d'échanges où la formation aussi est abordée. Ceci peut aider l'employeur lorsqu'il rédigera son plan annuel de formation.

L'employeur expose les priorités relatives à l'entreprise : les priorités de formation, les projets ou évolutions de l'activité...

Et celles relatives au salarié (à titre indicatif): poste occupé, âge, ancienneté, dernières fonctions occupées, progression salariale ou professionnelle, formations demandées, réalisées ou non, certifications obtenues, éventuel changement d'emploi prévu à court terme, dernier support d'entretien professionnel réalisé...

L'employeur peut transmettre au salarié un certain nombre d'informations lui permettant de préparer son entretien. Il doit aussi conserver une trace écrite des formations proposées, avec, si c'est le cas le refus du salarié. Ainsi, ces informations compléteront la synthèse au bout des 6 ans.

A ne pas confondre avec l'entretien annuel d'évaluation qui aborde les performances et qui évalue le travail du salarié (retards, absentéisme, performances, prises d'initiatives, travail en équipe, qualités, points forts et points à améliorer, fixation d'objectifs...)

Il n'est pas obligatoire mais nous le recommandons. Notre Convention collective en son article 25-1 de l'annexe 7 permet qu'il soit mené conjointement avec l'entretien professionnel.

Bien utile, il permet d'évaluer et d'échanger avec le salarié sur son travail, il est entouré de règles.

Le salarié ne peut refuser l'entretien, s'il ne vient pas, la Cour de Cassation a déjà tranché en faveur du licenciement pour faute grave. Le salarié n'a pas la possibilité de se faire assister...



ACTUSOCIALES 4

© Tous droits réservés de diffusion 2016 – usage personnel

ACTUSOCIALES – Intelligence et Développement – 16, rue des Hardrets 02200 PASLY

dargent2@wanadoo.fr – Tél. rédaction : 06.07.03.86.50



ACTUSOCIALES

Lettre d'information de l'actualité sociale - Transport sanitaire **Mars 2016**

A ne pas confondre avec l'entretien de milieu de carrière qui doit avoir lieu au plus tard 10 mois suivant le 45^{ème} anniversaire du salarié, il est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus. Il est prévu dans notre Convention Collective Annexe 7 article 25-2. Son objet est d'informer le salarié de ses droits d'accès à un bilan d'étape professionnel, un bilan de compétence ou une action de professionnalisation.

Extraits Jurisprudences

Inaptitude et recherche de reclassement ... L'employeur doit proposer au salarié déclaré inapte un autre poste de travail compatible avec les recommandations du médecin du travail, ce qui inclut, d'après cette jurisprudence, les postes qui ne sont que **temporairement disponibles**.

Cour de Cass.soc. 10/02/2016

Un salarié en absence prolongée ou répétée pour maladie peut-être licencié, non pas pour sa maladie (discriminatoire) mais parce-que son absence porte préjudice au bon fonctionnement de l'entreprise, il est impératif que l'employeur remplace le salarié définitivement dans un temps proche. Si cette dernière condition n'est pas remplie le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse, mais en aucun cas il est frappé de nullité (cas du licenciement pour « maladie »). **Cour de Cass.soc. 27/01/2016 confirme le jugement Cass. soc 14/12/2005.**

Mise à pied conservatoire : la période de mise à pied conservatoire n'a pas à être rémunérée lorsqu'elle se solde par un licenciement pour faute grave ou lourde. Si la mise à pied conservatoire a été prononcée à tort (licenciement sans cause réelle et sérieuse ou un simple avertissement ...) l'employeur doit rembourser au salarié les salaires afférent à cette période même si le salarié était en arrêt maladie pendant cette même période.

Cour de Cass.soc. 18/02/2016

Actualités sociales

La négociation d'une nouvelle assurance chômage est en cours :

L'échéance prévue pour la signature est le 1^{er} Juillet 2016 date à laquelle celle de 2014 arrive à son terme. La négociation s'annonce houleuse et difficile du fait des positions des partenaires sociaux qui sont opposées. La CGPME veut agir sur les chômeurs, et la CFDT veut agir sur les cotisations employeurs !

Les entreprises d'au moins 300 salariés doivent établir chaque année un bilan social récapitulant les principales données sociales permettant d'apprécier la situation sociale de l'entreprise. Loi REBSAMEN du 17/08/2015.

En Janvier 2016 les prix à la consommation ont baissé de 1%. (Insee)



ACTUSOCIALES 5

© Tous droits réservés de diffusion 2016 – usage personnel

ACTUSOCIALES – Intelligence et Développement – 16, rue des Hardrets 02200 PASLY

dargent2@wanadoo.fr – Tél. rédaction : 06.07.03.86.50



ACTUSOCIALES

Lettre d'information de l'actualité sociale - Transport sanitaire *Mars 2016*

En Décembre 2015 le chômage a augmenté de 10.3% à 10.6% soit +0.4%.

Le montant de l'indemnité kilométrique vélo est désormais fixé à 25 centimes par kilomètre.

33.6 Millions d'euros perçus par les médecins pratiquant une activité libérale dans les Hôpitaux publics (AP-HP). Soit une augmentation de 5.43% depuis 2013.

Ces médecins perçoivent de 300€ à 400 000€ d'honoraires par an par médecin.

Pour l'imposition des revenus 2015, le plafond de déduction des frais professionnels qui peuvent être retranchés forfaitairement des traitements, salaires et revenus assimilés, est fixé à 12 170 €, indique l'administration fiscale.

En Allemagne les salaires ont augmentés de 1.7% en 2014 et 2.5% en 2015, l'augmentation de 2015 profite aux bas salaires qui bénéficient de l'instauration d'un salaire minimum comme notre SMIC.

À compter du 6 février 2017, les banques devront assurer un nouveau service de mobilité bancaire.

Un récent décret est venu donner des précisions sur le fonctionnement du nouveau service d'aide à la mobilité bancaire qui entrera en vigueur le 6 février 2017. À compter de cette date, tout client (particulier uniquement) pourra demander à sa nouvelle banque de réaliser pour lui les opérations nécessaires au changement de domiciliation bancaire. Le client devant indiquer, lors de sa demande, les opérations qu'il autorise. Il pourra s'agir, par exemple, de l'annulation ou du transfert de tous les ordres de virement récurrent enregistrés sur son compte d'origine, de l'information aux émetteurs des virements récurrents de ses nouvelles coordonnées bancaires, de la clôture du compte qu'il détient dans l'établissement de départ et/ou du virement du solde de ses anciens comptes vers son compte récemment ouvert.

Précision : le caractère récurrent d'un virement s'entend de toute opération présentée au moins deux fois au cours des 13 derniers mois précédant la demande de mobilité du client.

En outre, les banques devront, dès le 18 septembre 2017, mettre gratuitement à disposition de leurs clients une documentation complète relative à la mobilité bancaire.

Remarque : le décret ne fait mention que des virements récurrents. Curieusement, il occulte le traitement des prélèvements. Or, il apparaîtrait logique que le service d'aide à la mobilité bancaire s'applique également à ces derniers. Sachant d'autant plus que la loi « Hamon » du 17 mars 2014 prévoyait déjà cette possibilité.

[Décret n° 2016-73 du 29 janvier 2016, JO du 31](#)

Création d'un simulateur du coût d'une embauche qui permet avant toute embauche d'en mesurer les coûts et les conséquences financières intégrant 40 cotisations et aides à l'emploi. C'est un outil précis et simple disponible sur le site www.modernisation.gouv.fr/cout-embauche

Nous éditons également les carnets de feuilles de route conventionnels à 4€ HT et éventuellement les frais de port.



ACTUSOCIALES 6

© Tous droits réservés de diffusion 2016 – usage personnel

ACTUSOCIALES – Intelligence et Développement – 16, rue des Hardrets 02200 PASLY

dargent2@wanadoo.fr – Tél. rédaction : 06.07.03.86.50