

PROTECTION SOCIALE

MEDECINE DU TRAVAIL

Réforme de la médecine du travail

1. Désignation d'un intervenant en prévention des risques professionnels par l'employeur

Pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, l'employeur doit :

- désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise ;
- ou, s'il ne dispose pas de salariés compétents, faire appel, après avis du CHSCT ou à défaut des DP, aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

L'employeur peut également faire appel aux services de prévention des caisses de sécurité sociale, à l'organisme professionnel de prévention du BTP et à l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

Un décret précisera les modalités d'application de cette disposition.

2. Obligation pour l'employeur de répondre aux alertes du médecin du travail

Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des salariés, il propose un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver. L'employeur doit, en cas de refus, faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. Ces écrits sont tenus à la disposition du CHSCT ou, à défaut, des DP, de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, du médecin inspecteur du travail ou des agents de service de prévention des organismes de sécurité sociale (C. trav., art. L. 4643-1).

3. Extension de la protection contre la rupture du contrat du médecin du travail

La procédure protectrice applicable en cas de licenciement d'un médecin du travail est étendue à la rupture conventionnelle et à la rupture d'un contrat à durée déterminée.

Rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée du médecin du travail : à l'instar du licenciement d'un médecin du travail, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail (C. trav., art. L. 1237-15).

Rupture du contrat à durée déterminée du médecin du travail : la rupture du contrat à durée déterminée d'un médecin du travail avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de son inaptitude médicale ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un

contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

L'arrivée du terme du CDD n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail que celle-ci n'est pas en lien avec l'exercice des missions de médecin du travail et ne constitue pas une mesure discriminatoire. L'employeur saisit l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée du terme; ce dernier statue avant la date du terme du contrat.

Source : Décret n° 2011-1926 du 22 décembre 2011

PORTABILITE DE LA PREVOYANCE

Modification du régime fiscal des cotisations patronales

Auparavant, l'administration fiscale considérait que les cotisations patronales finançant le maintien des couvertures prévoyance et santé constituaient un complément de rémunération imposable dont les cotisations salariales n'étaient pas non plus déductibles. Cette position se justifiait par le caractère facultatif du maintien, le salarié ayant le choix de maintenir ou non sa prévoyance.

Cette même administration vient de revenir sur cette position : les contributions de l'employeur et de l'ancien salarié sont désormais exonérées de l'IR dans les mêmes conditions que celles versées aux salariés, soit la somme de 7% du PASS et de 3% de la rémunération annuelle brute, sans que le total ne dépasse 3% de 8PASS.

Ces sommes sont réintégrées dans le calcul de l'IR si elles dépassent les limites, et pour le maintien allant au-delà de 9 mois.

En contrepartie, la CSG sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire n'est plus déductible pour le calcul du revenu imposable, en cas de maintien de la couverture.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent à compter des revenus de l'année 2009.

Source : Rescrit social du 20 oct 2009, rescrit social du 2 août 2011.

CALCUL DES IJSS

Modification de la limitation du salaire journalier de référence

Le projet de LFSS 2012 a finalement abandonné l'idée d'IJSS calculées sur le salaire net, ou de 4^{ème} jour de carence. Mais il diminue le plafond du salaire journalier de référence.



Cette modification ne concerne que les arrêts maladie. Elle est sans effet sur les arrêts AT/MP et maternité.

Pour les arrêts maladie, les IJSS sont égales à 50% du salaire journalier de base qui correspond à 1/91,25 des salaires des 3 derniers mois travaillés. Ce salaire journalier était auparavant limité au PMSS (3 031€). Il est, à compter du 1^{er} janvier 2012, limité à 1,8 SMIC mensuel, soit 2 517,12 € (1,8*151,67*9,22 €).

Source : Décret n° 2011-1957 du 26 décembre 2011.