



ACTUALITES SOCIALES

Réévaluation du SMIC au 1^{er} janvier 2017

Le salaire minimum de croissance (SMIC) a été revalorisé de 0,93 % au 1er janvier 2017, par un décret du 22 décembre 2016 (Décret n° 2016-1818 publié au JO du 23 décembre 2016).

Le montant horaire du SMIC passe ainsi de 9,67 € à **9,76 € au 1er janvier 2017**.

Au 1er juin 2016, le salaire minimum conventionné (SMC) est fixé à 1 391,20 €.



Le groupe 1 de la CCNS (pour les salariés qui travaillent plus de 24 heures par semaine) étant inférieur au SMIC au 1er janvier 2017, le SMIC est applicable au groupe 1*.

Groupe	Majoration	Salaire brut mensuel sur la base du SMC au 1 ^{er} juin 2016	Taux horaire
Groupe 1	SMC majoré de 5,21%	1 463,68 € 1 480,27 €* 	9,76 €
Groupe 2	SMC majoré de 8,21 %	1 505,42 €	9,93 €
Groupe 3	SMC majoré de 17,57 %	1 635,63 €	10,78 €
Groupe 4	SMC majoré de 24,75 %	1 735,52 €	11,44 €
Groupe 5	SMC majoré de 39,72 %	1 943,78€	12,82 €
Groupe 6	SMC majoré de 74,31 %	2 425,00 €	15,99 €

Prévoyance

L'avenant n°111 entré en vigueur modifie les taux de prévoyance.

Le taux **est passé de 0,64% à 0,58% du salaire brut**. La répartition reste équitable et la part patronale, comme la part salariale, sont donc désormais de **0,29%** chacune.

Pour rappel : La CCNS impose une couverture de prévoyance lourde (invalidité, décès...) pour tous les salariés (non-cadres compris).

Aide à l'embauche pour les PME

Un décret du 28 décembre 2016 confirme la prolongation du dispositif d'aide à l'embauche dans les PME jusqu'au 30 juin 2017.

- Montant de l'aide : 4 000 € au maximum pour un même salarié (proratisé au temps de travail). L'aide est versée par trimestre et dans la limite de 24 mois.
- Conditions pour bénéficier de l'aide :
 - CDI ou CDD d'au moins 6 mois;
 - Rémunération inférieure ou égale au salaire minimum horaire de croissance majoré de 30% ;
 - La date de début d'exécution du contrat doit être antérieure au 30 juin 2017.



Pour rappel, l'aide n'est pas cumulable avec une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du même salarié : contrat de génération, contrat d'apprentissage (sauf si l'embauche a lieu à l'issue de l'apprentissage), ...

L'aide n'étant pas plafonnée, l'employeur peut cumuler autant de primes qu'il embauche de salariés.

- Démarches : La demande d'aide doit être envoyée par l'employeur à l'Agence de Services et de Paiement dont il dépend dans les six mois suivant le début d'exécution du contrat.

La demande peut être saisie directement en ligne sur le site de l'ASP :

<http://www.asp-public.fr/embauchepme> .

Complémentaire santé : fin des dispenses temporaires

Pour rappel, la complémentaire santé est, depuis le 1er janvier 2016, obligatoire pour tous les salariés, excepté lorsque ces derniers remplissent et souhaitent bénéficier de l'un des cas de dispenses prévues par l'accord collectif en matière de santé.

L'un de ces cas de dispense, qui autorisait aux salariés les contrats individuels de complémentaire santé est arrivé à échéance en fin d'année civile 2016.

Ainsi, les salariés qui ont demandé à être dispensés de la complémentaire santé obligatoire au titre d'une affiliation individuelle facultative, se verront contraints d'adhérer dès la fin de leur contrat en cours à la mutuelle que leur employeur leur proposera, à moins toutefois qu'ils ne remplissent un autre cas de dispense.

Visite médicale d'embauche

Dans le cadre de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 dite loi travail, le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail entraîne certains changements :

- La visite médicale d'embauche n'existe plus, elle est remplacée par la visite d'information et de prévention (VIP). Elle doit se dérouler pendant la période d'essai (au maximum 3 mois après l'embauche). Pour les moins de 18 ans elle doit avoir lieu avant l'affectation au poste.
- La visite d'information et de prévention permet d'interroger le salarié sur son état de santé, de l'informer sur les risques éventuels liés à son poste de travail, les moyens de prévention à mettre en œuvre et de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service.
- A l'issue de cette visite, le salarié doit recevoir une attestation de suivi. Il peut être orienté vers le médecin du travail si le professionnel de santé ayant mené la visite le juge nécessaire.
- Le suivi médical périodique se déroule selon une périodicité déterminée par le médecin du travail dans le cadre d'un protocole fixé par ce dernier. Au minimum le salarié doit effectuer une visite médicale tous les 5 ans.
- Le suivi médical est renforcé pour les postes « à risque » : Cf : liste des postes à risque de l'entreprise établie après avis du CHSCT (ou à défaut des délégués du personnel) et du médecin du travail. (exemple : salarié exposé à l'amiante, au plomb, aux rayons ionisants... « art.R.4624-23. du code du travail »).

Plus d'informations

› Consulter le site Internet du CROS Centre Val de Loire (onglets « formation », « emploi » ou « boîte à outils »)

› Contacter : Déborah Tesi emploi.centre@franceolympique.com 02.38.49.88.55