

VOTRE WEBINAIRE VA COMMENCER,
METTEZ-VOUS EN CONDITIONS :

- + Privilégiez une connexion filaire plutôt qu'une connexion Wifi
- + Fermez les applications sur votre ordinateur (type Skype)
- + Si besoin, figez la caméra pour mieux entendre
- + Privilégier Chrome ou Edge
- + Munissez-vous d'écouteurs

Si vous avez des soucis techniques, utilisez la bulle à droite pour des réponses de GoToWebinar

En complément : vous pouvez télécharger le support...

... et vous pourrez utiliser l'espace « question » du module afin de préparer le temps de questions/réponses prévu à la fin de la présentation

- Bon webinaire à tous !

UIMM

Ille-et-Vilaine • Morbihan

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

ACTUALITÉ JURIDIQUE

[Webinaire] – 6 Mai 2021

SOMMAIRE

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

1. Covid-19 et crise sanitaire
2. Aides à l'embauche
3. Réforme Assurance Chômage
4. Travailleurs étrangers
5. DOETH
6. Obligation de Formation « Sensibilisation à lutte contre les arrêts cardiaques »
7. Transformation des DIRECCTE en DREETS

ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

1. COVID-19 ET CRISE SANITAIRE

1.1. Activité partielle de droit commun

1.2. Activité partielle Garde d'enfant

1.3. APLD

1. COVID-19 ET CRISE SANITAIRE

1.1. ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN

Report au 31 mai 2021 de la baisse des taux d'indemnité et d'allocation d'activité partielle

SECTEURS NON PROTEGES				
	Jusqu'au 30 avril 2021 <u>31 mai 2021</u>		A partir du 4^{er} mai 2021 <u>1^{er} juin 2021</u>	
	Indemnité (salarié)	Allocation (employeur)	Indemnité (salarié)	Allocation (employeur)
Taux horaire	70% de la rémunération horaire brute de référence	60% de la rémunération horaire brute	60%	36%
Plancher	RMM donc environ 8€11 /h	8€11 / h	RMM donc environ 8€11 /h	7€30 / h
Plafond	70% de 4,5 x le taux horaire du SMIC	60% de 4,5 x le taux horaire du SMIC	60% de 4,5 x le taux horaire du SMIC	36% de 4,5 x le taux horaire du SMIC
Reste à charge entreprise	15%		40%	

Décret n° 2021-508 du 28 avril 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

Décret n° 2021-509 du 28 avril 2021 relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle

1. COVID-19 ET CRISE SANITAIRE

1.2. ARRET GARDE D'ENFANT

Dispositif d'indemnisation au titre de l'activité partielle des salariés contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile

RAPPEL

➤ Pièces justificatives à fournir par le salarié et à conserver par l'entreprise en cas de contrôle

- ✓ Justificatif attestant de la fermeture d'établissement d'accueil, de la classe ou de la section de l'enfant selon les cas
 - ✓ ou un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact à risque et doit donc respecter une mesure d'isolement
- + Attestation sur l'honneur du salarié indiquant qu'il est le seul des 2 parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant contraint de demeurer à domicile pour les jours concernés

1. COVID-19 ET CRISE SANITAIRE

1.2. ARRET GARDE D'ENFANT

Le décret n° 2021-435 du 13 avril 2021 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle précise :

À compter du
1^{er} avril 2021

- **Le passage de 60% à 70%** du taux de l'allocation d'activité partielle (plafonnée à 4,5 SMIC) versée à l'employeur au titre des salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour les **personnes vulnérables et les salariés devant garder leurs enfants de moins de 16 ans ou une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile**
 - L'indemnité d'activité partielle étant fixée à 70% (plafonnée à 4,5 SMIC), cela entraîne mécaniquement une absence de reste à charge pour l'employeur
- L'augmentation corrélative du plancher de l'allocation d'activité partielle qui passe de 7€30/h à 8€11/h
- L'application de ces mesures aux heures chômées par les salariés à compter du 1er avril 2021

1. COVID-19 ET CRISE SANITAIRE

1.3. ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DUREE

Date de fin de la période neutralisée pour l'appréciation de la durée du dispositif et de la réduction maximale de l'horaire de travail

+ Arrêté du 9 avril 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction durable d'activité

Absence de prise en compte des périodes **comprises entre le 1er novembre 2020 et le 30 juin 2021**, dans le calcul de l'ampleur de la **réduction maximale de l'horaire de travail** et de la **durée du recours** au dispositif de l'APLD

Rappel : Le dispositif d'APLD permet :

- de réduire l'horaire de travail **jusqu'à 40 % de la durée légale** (jusqu'à 50 % dans des cas exceptionnels)...
- ... pour une **durée maximale de 24 mois**, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Accords collectifs validés ou documents unilatéraux homologués
à partir du **16 décembre 2020**

Application de **plein droit** de la neutralisation

Accords collectifs validés ou documents unilatéraux homologués **avant**
le 16 décembre 2020

Possibilité de neutraliser cette période **par avenant** (accord) **ou modification** (document) devant respectivement être validé ou homologué par l'administration

Exception : Si l'activité principale de l'entreprise implique cumulativement un accueil du public et une interruption totale ou partielle de l'activité consécutivement à la Covid-19 (à l'exclusion des fermetures volontaires)

**2. DÉCRET N° 2021-363 DU 31 MARS 2021 : PROLONGATION
DES AIDES À L'EMBAUCHE**

2.1. Aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans

2.2. Aide à l'embauche des alternants

2 2. DÉCRET DU 31 MARS 2021 : PROLONGATION DES AIDES À L'EMBAUCHE

2.1. AIDE À L'EMBAUCHE DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS

L'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans (recrutement en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois) :

- est **prolongée pour les contrats conclus entre le 1er avril et le 31 mai 2021**
- est attribuée pour l'embauche d'un salarié de moins de 26 ans dont la **rémunération** telle que prévue au contrat de travail est **inférieure ou égale au salaire minimum horaire de croissance majorée de 60 %** (soit 16,4 € brut/heure) pour les **contrats conclus entre le 1er avril et le 31 mai 2021**

NB : Rappelons que le décret du 5 août 2020 prévoit l'attribution de l'aide pour une rémunération inférieure ou égale à 2 fois le montant horaire du salaire minimum de croissance (soit 20,5 € brut/heure) pour les contrats conclus jusqu'au 31 mars 2021

Les autres conditions restent inchangées

Montant de l'aide : 4000 euros maximum pour un même salarié (1000 € maximum par trimestre dans la limite d'un an)

2. DÉCRET DU 31 MARS 2021 : PROLONGATION DES AIDES À L'EMBAUCHE

2.2. AIDE À L'EMBAUCHE DES ALTERNANTS

Prolongation des aides exceptionnelles aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation

+ décret n° 2021-363 du 31 mars 2021

Prolongation des aides exceptionnelles pour les **premières années d'exécution** des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus à compter du 1^{er} juillet 2020 et **jusqu'au 31 décembre 2021** (au lieu du 31 mars 2021)



Contrats d'apprentissage éligibles

Aide versée pour :

✓ **Entreprises de moins de 250 salariés**

- les contrats préparant à un diplôme ou un titre équivalant **au minimum à un Bac +2** (pas de qualification minimale jusque là) et au maximum à un Bac +5



Pas d'aide exceptionnelle pour les **contrats conclus du 1^{er} mars au 31 décembre 2021** par les employeurs de moins de 250 salariés visant un niveau de qualification du CAP au Bac **mais droit à l'aide unique à l'apprentissage majorée**

✓ **Entreprises de 250 salariés et plus**

- les contrats préparant à un diplôme ou un titre équivalant au maximum à un Bac +5

NB : Entreprises de moins de 250 salariés

Selon le décret du 31 mars 2021, en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, pour que l'employeur puisse bénéficier de l'aide exceptionnelle, l'apprenti doit viser au moins le niveau 6 (Bac+3/Bac+4) et non le niveau 5 (Bac+2)



Contrats de professionnalisation éligibles

Aide versée pour le salarié de **moins de 30 ans** à la date de conclusion du contrat pour :

- les contrats préparant à un diplôme ou un titre équivalant au maximum à un Bac +5
- les contrats préparant à un certificat de qualification professionnelle
- les contrats de professionnalisation expérimentaux prévus par la loi Avenir professionnel

2. DÉCRET DU 31 MARS 2021 : PROLONGATION DES AIDES À L'EMBAUCHE

2.2. AIDE À L'EMBAUCHE DES ALTERNANTS

Prolongation des aides exceptionnelles aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation

+ décret n° 2021-363 du 31 mars 2021



Entreprises éligibles

Aide versée aux :

- ✓ **Entreprises de moins de 250 salariés** : sans condition
- ✓ **Entreprises de 250 salariés et plus** : sous conditions de quotas : **justification d'une proportion minimale d'alternants par rapport à l'effectif salarié annuel au 31 décembre 2021 pour les contrats conclus jusqu'au 31 mars, et au 31 décembre 2022 pour les contrats conclus du 1er avril au 31 décembre 2021** (dans les conditions d'exonération de la contribution supplémentaire à l'apprentissage : CSA)

*-> Décret n° 2021-510 du 28 avril 2021 -> vérifier, au 31 décembre 2022, que l'entreprise a respecté son engagement en matière de quota d'alternants pour le bénéfice de l'aide exceptionnelle, en application des **règles en vigueur pour le calcul de la CSA au titre de l'année 2021** et non des règles de calcul de la CSA au titre de l'année 2022*



Montant de l'aide

Aide financière versée au titre de la **première année d'exécution du contrat** de :

- **5 000 €** pour un alternant de moins de 18 ans
- **8 000 €** pour un alternant majeur

Montant de l'aide proportionnel à la durée du contrat

En cas de changement de tranche d'âge : ce montant s'applique à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ans



Modalités de versement de l'aide

Aide déclenchée :

- ✓ **Entreprises de moins de 250 salariés** : automatiquement lors du dépôt du contrat à l'OPCO
- ✓ **Entreprises de 250 salariés et plus** : sous conditions d'un **engagement sur l'honneur à respecter les quotas d'alternants à remettre** dans les 8 mois suivants l'embauche **Puis transmission à l'ASP d'une déclaration sur l'honneur attestant du respect de son engagement au plus tard le 31 mai 2023**

➤ Aide versée mensuellement par l'ASP avant le paiement de la rémunération par l'employeur sous réserve pour l'employeur de :

- Pour les apprentis, transmettre dans la DSN les données se rapportant au contrat d'apprentissage
- Pour les titulaires de contrats de professionnalisation, transmettre chaque mois le bulletin de paie à l'ASP

➤ Aide non due en cas suspension du contrat de travail non rémunéré

3. REFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

3.1. Entrée en vigueur du nouveau dispositif

3.2. Conditions d'affiliation et règles de dégressivité

3.3. Règles d'indemnisation (Durée et SJR)

3. REFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

3.1. ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA REFORME

RAPPEL

Chronologie de la réforme:

- **Convention d'Assurance Chômage du 14/04/2017**
- ANI du 22/02/2018 à la demande du gouvernement pour modifier le dispositif d'assurance chômage
- **Loi n° 2018-771 du 5/09/2018, dite « Loi Avenir »**, qui donne 4 mois aux partenaires sociaux pour négocier une nouvelle convention d'assurance chômage conforme au document de cadrage transmis par le Gouvernement
- Janvier 2019: Echech des négociations des partenaires sociaux
- **Deux décrets sont pris le 26/07/2019 en application de la Loi Avenir:**
 - Décret n° 2019-796 : Ouverture de droit pour les démissionnaires et les travailleurs indépendants
 - Décret n° 2019-797: Fixation du nouveau règlement d'assurance chômage
 - Des dispositions en vigueur au 1^{er} novembre 2019,
 - Des dispositions en vigueur au 1^{er} avril 2020, repoussé au 1^{er} septembre puis au 1^{er} janvier 2021
- **Décret n° 2020-425 du 14/04/2020** : mesures d'adaptation compte tenu de la crise sanitaire
- **Décision du Conseil d'Etat du 25/11/2020 qui annule certaines dispositions du décret n° 2019-797 du 26/07/2019**
- **Décret n° 2021-346 du 30/03/2021 modifiant le décret de juillet 2019, entrée en vigueur le 1er juillet 2021**

3. REFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

3.1. ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA REFORME

Décret n° 2021-346 du 30 mars 2021:

Décret pris suite à l'annulation par le Conseil d'Etat de plusieurs dispositions du décret du 29 juillet 2019 mettant en œuvre le nouveau règlement d'assurance chômage.

Modifiant le décret du 29 juillet portant le règlement d'assurance chômage, il réintroduit les dispositions sur:

- Les modalités de calcul du Salaire Journalier de Référence (SJR)
- La durée d'indemnisation et l'application des différés d'indemnisation
- Les durées minimales d'affiliation et l'application de la dégressivité des allocations
- L'application du Bonus/Malus sur les contributions patronales

Le décret prévoit une **entrée en vigueur du dispositif au 1^{er} juillet, avec néanmoins des adaptations** pour :

- La durée d'affiliation et la dégressivité qui sont soumises à une « clause de meilleure fortune »
- Le Bonus/Malus avec une application au 1^{er} septembre 2022

Règlement d'assurance chômage à durée déterminée: la fin du dispositif est fixé au 1^{er} novembre 2022

3. REFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

3.2. CONDITION D'AFFILIATION ET DE DÉGRESSIVITÉ

Condition d'affiliation pour ouvrir les droits:

Régime antérieur (Convention 2017)		Règles applicables depuis le 1 ^{er} novembre 2019	
<i>Salariés < 53 ans</i>	<i>Salariés 53 ans et +</i>	<i>Salariés < 53 ans</i>	<i>Salariés 53 ans et +</i>
Affiliation d'au moins 88 jours travaillés ou 610 heures au cours de 28 mois précédant la fin de contrat de travail	Affiliation d'au moins 88 jours travaillés ou 610 heures au cours de 36 mois précédant la fin de contrat de travail	Affiliation d'au moins 130 jours ou 910 heures au cours de 24 mois précédant la fin de contrat de travail	Affiliation d'au moins 130 jours ou 910 heures au cours de 36 mois précédant la fin de contrat de travail

Aménagement de l'application des dispositions applicables au 1/11/19 compte tenu de la crise sanitaire:

- **Pour les fins de contrat à compter du 16/04/2020** : prolongation de la période de référence du nombre de jours compris entre le 1/03/2020 et le 31/05/2020: prolongation de max. 3 mois
- **Pour les fins de contrat à compter du 1/08/2020** : Suspension des durées d'affiliation minimales et application des anciennes dispositions issues de la Convention de 2017
→ Suspension toujours en cours soumise à une « clause de meilleure fortune ».

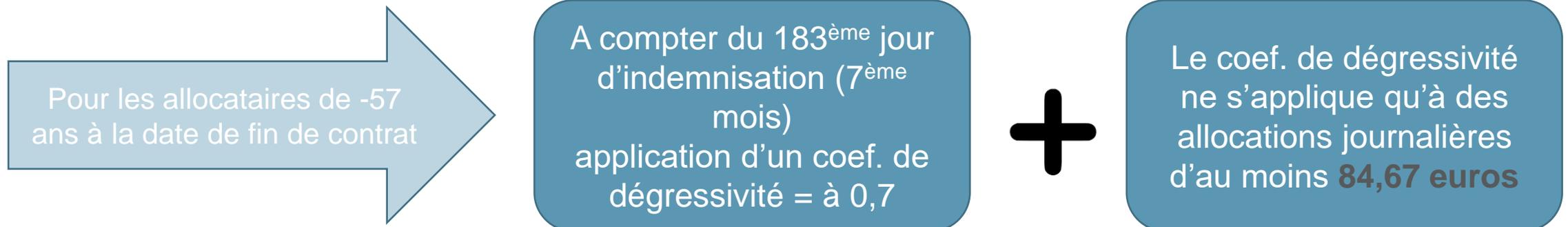


3. REFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

3.2. CONDITION D'AFFILIATION ET DE DÉGRESSIVITÉ

Condition de dégressivité des droits:

Application depuis le 1^{er} novembre 2019 : Art 17. du règlement d'assurance chômage prévoit l'application d'un coefficient de dégressivité à l'ARE perçue: → **Principale catégorie de salariés visés = Cadres**



Aménagement de l'application des dispositions applicables au 1/11/19 compte tenu de la crise sanitaire:

- Suspension de la dégressivité depuis le 1^{er} mars 2020 et jusqu'au 30 juin 2021
- A compter du 1^{er} juillet, la dégressivité s'appliquera au terme du 8^{ème} mois (et non 6^{ème})
- Retour à la condition de 6 mois soumis à la « clause de meilleure fortune »

3. REFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

3.2. CONDITIONS D'AFFILIATION ET RÈGLES DE DÉGRESSIVITÉ

Clause de meilleure fortune :

La fin de l'application des mesures favorables en lien avec la crise sanitaire sur les conditions d'affiliation et la dégressivité, est liée à des mesures de « la dynamique du marché du travail et de l'étendue du chômage » :

Deux indicateurs vont être observés à compter du 1/04/2021 :

- le nombre cumulé de DPAE pour des contrats >1 mois, hors intérim, sur une période de 4 mois consécutifs, doit être supérieur à 2 700 000 ;
 - le nombre total de DEFM en catégorie A doit avoir diminué d'au moins 130 000 sur une période de 6 mois consécutifs.
- Suspension de la mesure de l'indicateur n° 2 si confinement national d'au moins 4 semaines se traduisant par une hausse du nombre de demandeurs d'emploi

Si atteinte des 2 critères :

- Respect d'un délai de 3 mois maximum pour l'application des dispositions moins favorables ;
 - Nécessité d'un arrêté du Ministre de l'emploi fixant la date à laquelle les dispositions plus favorables cessent de s'appliquer ;
- Si plus d'1 mois avant la date fixée par l'arrêté, l'un des deux critères n'est plus atteint, maintien des dispositions plus favorables

3. REFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

3.3. RÈGLES D'INDEMNISATION

Durée d'indemnisation: Prise en compte des jours non travaillés !

- La durée d'indemnisation est égale au **nombre de jours calendaires compris entre le premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence d'affiliation et le terme de cette période** (lequel correspond à la fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits).
- la **période de référence d'affiliation** est de 24 mois, ou de 36 mois pour les salariés de 53 ans et plus.
- **Sont neutralisés de la durée d'indemnisation**, les jours non couverts par un contrat de travail (*liste limitative art.9 § 1 du règlement d'assurance chômage*) :

Maternité/
adoption

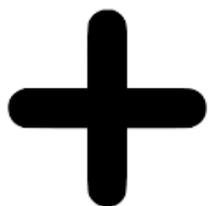
Maladie > 15
jours
consécutifs

AT/MP

Paternité /
accueil de
l'enfant

Formation

Période activité
professionnelle
non déclarée



Crise sanitaire

Les jours non couverts par un contrat de travail intervenus au cours des périodes de restrictions liées à la crise sanitaire (soit entre le 1er mars 2020 et le 31 mai 2020 et entre le 30 octobre 2020 et une date fixée par arrêté).

3. REFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

3.3. RÈGLES D'INDEMNISATION

Durée d'indemnisation:

Plafonnement : Le décret introduit une limite pour éviter la baisse du SJR : **le nombre de jours non travaillés pris en compte est plafonné à 75 % du nombre de jours travaillés x 1,4**. Ainsi, les périodes d'inactivité du salarié continuent à être prises en compte, mais elles ne peuvent désormais pas dépasser une certaine proportion des périodes d'activité de l'intéressé.

Durée = Valeur minimale entre :

Durée minimale
à 182 jours

NOMBRE DE JOURS CALENDAIRES COMPRIS ENTRE LE PREMIER ET LE DERNIER JOUR D'EMPLOI IDENTIFIÉS SUR LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE AFFILIATION

(déduction faite des jours non couverts par un contrat de travail au titre d'un motif exclu par l'art. 9 ou durant périodes de restriction)

PLAFONNEMENT: 75% DU NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS RETENUS AU TITRE DE L'AFFILIATION x 1,4

Introduit par le décret du 30 mars 2021

Durée maximale d'indemnisation:

- 730 jours calendaires pour les personnes âgés de moins de 53 ans à la date de fin de leur contrat de travail
- à 913 jours calendaires pour les salariés âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans
- 1 095 jours calendaires au-delà de 55 ans

3. REFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

3.3. RÈGLES D'INDEMNISATION

Salaire Référence :

Le décret réintroduit les dispositions relatives au SJR qui avaient été annulées par le Conseil d'ETAT :

Le salaire de référence = Salaires perçus pendant la période de référence d'affiliation (24/36 mois) et non plus seulement les 12 derniers mois.

→ Exclusions de certaines sommes de droit : IDR, contrepartie clause de non concurrence

→ Exclusions de certaines sommes à l'initiative de l'allocataire : temps partiel thérapeutique congé de reclassement...

Salaire journalier de référence :

SALAIRES AFFÉRENTS À LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE AFFILIATION
Dédution faite des rémunérations exclues

SJR =

DURÉE D'INDEMNISATION
Dédution faite des périodes afférentes aux rémunérations exclues

Allocation journalière :

- Une partie proportionnelle = 40,4% du SJR
- Une partie fixe = 12,05 euros

→ Plancher de 57% du SJR

- Montant minimal de 29,38 euros

3. REFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

3.3. RÈGLES D'INDEMNISATION

Différé indemnisation :

De nouvelles règles vont s'appliquer à compter du 1^{er} juillet 2021 :

Différé Congés payés: Prise en compte de toutes les ICCP perçues dans les 182 jours

précédant la fin de contrat:

**ICCP versées pour les Fins de Contrat dans les 182 jours
précédant la dernière fin de contrat**

Nb de jour de différé =

SJR

**Nouveauté
Réforme**

Différé Spécifique: Indemnités de rupture supra légales

95,8

Revalorisé chaque année

Inchangé

Différé maximum: 150 jours, sauf pour les licenciements économiques: 75 jours

3. REFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

3.3. RÈGLES D'INDEMNISATION

Différé indemnisation : nouvel ordonnancement

A compter du 1^{er} juillet 2021, les deux différés d'indemnisation changent d'articulation :

Cas illustrés	Jusqu'au 30 juin 2021	A compter du 1 ^{er} juillet 2021
CDD de 6 mois ou +	<p>Différé ICCP → Différé spécifique</p>	<p>Différé spécifique → Différé ICCP</p>
2 CDD de moins de 6 mois	<p>Différé ICCP 1 → Diff spé.1 Différé ICCP 2 → Diff spé.2</p>	<p>Diff spé.1 → Diff Diff spé.2 → Diff → Diff ICCP 1+2</p>

Source : Unedic

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

4. TRAVAILLEURS ÉTRANGERS : DÉCRET N° 2021-360 DU 31 MARS 2021

- 4.1. Nécessité d'une autorisation de travail**
- 4.2. Délivrance de l'autorisation de travail**
- 4.3. Modalités de dépôt**

4. TRAVAILLEURS ETRANGERS

4.1. NÉCESSITE D'UNE AUTORISATION DE TRAVAIL

Un décret du 31 mars 2021 relatif à l'emploi d'un salarié étranger, entré en vigueur le 1er avril 2021, modifie les dispositions du Code du travail relatives à la demande d'autorisation de travail.

Le décret clarifie les titres permettant de travailler avec ou sans demande d'autorisation de travail : il distingue désormais les documents et titres de séjour :

- **qui permettent d'exercer une activité professionnelle sans solliciter d'autorisation de travail**
- **qui permettent de travailler mais doivent faire l'objet d'une demande d'autorisation de travail au préalable**
- **qui doivent être accompagnés d'une autorisation de travail**

4. TRAVAILLEURS ETRANGERS

4.1. NÉCESSITE D'UNE AUTORISATION DE TRAVAIL

- **Catégories qui permettent d'exercer une activité professionnelle sans solliciter d'autorisation de travail :**

Figurent notamment dans cette liste:

- **les ressortissants des États membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et de la Confédération suisse, ainsi que les membres de leur famille titulaires d'une carte de séjour portant la mention « membre de la famille d'un citoyen de l'Union » , ainsi que les salariés détachés de ces Etats**
- les titulaires de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle "étudiant" sont dispensés d'autorisation de travail pour une activité professionnelle salariée accessoire, dans la limite de 60 % de la durée annuelle de travail (964 heures)
- les titulaires de la carte de résident
- les titulaires de la carte de séjour temporaire "vie privée et familiale » et de la carte de séjour pluriannuelle "vie privée et familiale"
- les titulaires de titres de séjour en tant de membre de la famille d'un étranger titulaire du statut de résident de longue durée-UE accordé dans un autre État membre (sous conditions inchangées)
- les titulaires de certaines cartes de séjour pluriannuelles "passeport talent", "salarié détaché ICT", "bénéficiaires de la protection subsidiaire", du statut d'apatride et les membres de leur famille
- le titulaire d'une autorisation provisoire de séjour ou d'un document provisoire de séjour portant la mention "autorise son titulaire à travailler"

4. TRAVAILLEURS ETRANGERS

4.1. NÉCESSITE D'UNE AUTORISATION DE TRAVAIL

- **Contrôle des autorisations de travail et de la situation administrative de l'étranger :**

Rappel : Avant l'embauche d'un travailleur étranger, l'employeur a l'obligation de vérifier la validité de sa situation administrative:

- L'employeur doit **vérifier la régularité du séjour de l'étranger** qu'il souhaite recruter en saisissant le **préfet** du département dans lequel l'employeur a son siège **au moins 2 jours ouvrables** avant la date d'effet de l'embauche (sauf présentation d'un justificatif d'inscription à Pôle-emploi)

Arrêté à paraître concernant les modalités de saisine

- La **déclaration nominative préalable** à l'embauche d'un salarié étranger titulaire d'un titre de séjour étudiant est **adressée par l'employeur au préfet** du département dans lequel l'employeur a son siège **au moins 2 jours ouvrables** avant la date d'effet d'embauche. Elle peut être accomplie par tout moyen permettant de donner date certaine à sa réception (article R. 5221-27 du Code du travail)

Arrêté à paraître concernant les modalités de saisine



Sauf étrangers ressortissant de l'UE, EEE, et Confédération Suisse

4. TRAVAILLEURS ETRANGERS

4.1. NÉCESSITE D'UNE AUTORISATION DE TRAVAIL

- **Catégories soumises à une demande d'autorisation de travail préalable :**

Il s'agit :

- de la carte de séjour temporaire "travailleur temporaire" (ou du visa de long séjour valant titre de séjour)
- de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle "salarié" (ou du visa de long séjour valant titre de séjour)
- de la carte de séjour temporaire "salarié" ou "travailleur temporaire" délivrée à l'étranger titulaire de la carte de résident de longue durée-UE accordée dans un autre État membre
- du récépissé de renouvellement de titre de séjour portant la mention "autorise son titulaire à travailler"
- de la carte de séjour pluriannuelle "travailleur saisonnier"

4. TRAVAILLEURS ETRANGERS

4.1. NÉCESSITE D'UNE AUTORISATION DE TRAVAIL

- **Catégories d'étrangers devant disposer d'une autorisation de travail en plus de leur titre de séjour**

Doivent être associés à la détention d'une autorisation de travail :

- la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle "étudiant" ou "étudiant-programme de mobilité" (ou le visa de long séjour valant titre de séjour), pour une activité salariée d'une durée supérieure à 60 % de la durée annuelle de travail (964 heures) en lien avec son cursus ;
- l'attestation délivrée au demandeur d'asile, lorsque les conditions d'accès au marché du travail sont remplies.

NB: Le demandeur d'asile peut accéder au marché du travail lorsque l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra), pour des raisons qui ne sont pas imputables au demandeur, n'a pas statué sur la demande d'asile dans un délai de six mois à compter de l'introduction de la demande.

4. TRAVAILLEURS ETRANGERS

4.2. DELIVRANCE DE L'AUTORISATION DE TRAVAIL

- **Origine de la demande**

Principe : la demande d'autorisation de travail "est faite par l'employeur". Toutefois :

- **En cas de détachement temporaire** d'un salarié par une entreprise non établie en France, **la demande doit être présentée, selon les cas, par le donneur d'ordre établi en France ou par l'entreprise utilisatrice**
- La demande **peut être présentée par un mandataire**, c'est-à-dire une personne habilitée à cet effet par un mandat écrit de l'employeur ou de l'entreprise

- **Demande d'autorisation de travail à chaque nouveau contrat**

Nouveauté : tout nouveau contrat de travail fait l'objet d'une demande d'autorisation de travail (article R.5221-1, II du code du travail)

4. TRAVAILLEURS ETRANGERS

4.2. DELIVRANCE DE L'AUTORISATION DE TRAVAIL

- Critères de délivrance de l'autorisation

Critère lié à l'emploi proposé : L'emploi doit :

- Soit figurer sur **la liste des métiers en tension** établie par l'arrêté du 1er avril 2021

- Métiers en tension établis par région

- Soit faire l'objet d'une **offre publiée pendant un délai de trois semaines auprès du service public de l'emploi** et n'ayant pu être satisfaite par aucune candidature répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé

Suppression du critère de l'adéquation de l'emploi proposé avec les diplômes et l'expérience acquise en France ou à l'étranger

Sauf pour les étudiants ou anciens étudiants

4. TRAVAILLEURS ETRANGERS

4.2. DELIVRANCE DE L'AUTORISATION DE TRAVAIL

Critère lié l'employeur :

L'employeur du salarié étranger doit :

- remplir les obligations déclaratives sociales liées à son statut ou son activité
- ne pas avoir fait l'objet de condamnation pénale pour travail illégal ou pour avoir méconnu des règles générales de santé et de sécurité ni d'un constat d'un manquement grave en ces matières
- ne pas avoir fait l'objet de sanctions administratives en matière de détachement ou de travail illégal (fermeture temporaire d'établissement, exclusion des contrats administratifs...)

Critère lié au respect de la réglementation:

L'employeur, l'utilisateur ou l'entreprise d'accueil et le salarié doivent satisfaire **aux conditions réglementaires d'exercice de l'activité considérée, quand de telles conditions sont exigées**

Critère lié à la rémunération proposée:

La rémunération proposée au salarié doit être conforme aux dispositions **relatives au Smic ou à la rémunération minimale prévue par la convention collective** applicable à l'employeur ou l'entreprise d'accueil

Suppression du critère général de comparabilité des conditions d'emploi et de rémunération

4. TRAVAILLEURS ETRANGERS

4.3. MODALITES DE DEPOT

- **Modalités de dépôt de la demande**



Étrangers en France
DIRECTION GÉNÉRALE DES ETRANGERS EN FRANCE

La demande d'autorisation de travail est désormais adressée au moyen d'un **téléservice** au préfet du département dans lequel **l'établissement employeur a son siège** ou le particulier employeur sa résidence

Depuis le 6 avril, les demandes d'autorisation de travail pour le recrutement des salariés étrangers s'effectuent donc uniquement sur le site **<https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>**

► **L'arrêté du 1er avril 2021 liste, par catégories d'étranger, les pièces que doit fournir l'employeur à l'appui de sa demande en ligne d'autorisation de travail** → le site en ligne permet à l'entreprise d'avoir la liste des justificatifs à transmettre en lien avec les éléments déclarés

Sans changement, la décision est prise par le préfet. Elle est notifiée à l'employeur ou au mandataire qui a présenté la demande, ainsi qu'à l'étranger (article R 5221-17 du code du travail)

NB: *La référence au certificat médical est supprimée : désormais le Code du travail précise que l'autorisation de travail peut être retirée si l'étranger ne s'est pas fait délivrer un **certificat médical** dans les trois mois suivant la délivrance de cette autorisation.*

**5. NOTE DE L'URSSAF DU 6 AVRIL 2021 CONCERNANT LA
DÉCLARATION OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (DOETH)**

5. NOTE DE L'URSSAF DU 6 AVRIL PUIS DU 24 AVRIL 2021 CONCERNANT LA DÉCLARATION OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (DOETH)

Rappel : A compter de 2021, la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) est intégrée dans la DSN

Les entreprises de 20 salariés et plus qui ne respectent pas l'obligation d'emploi de 6 % de leur effectif moyen doivent verser, au titre de l'obligation d'emploi de l'année 2020, une contribution annuelle à l'Urssaf due sur la **DSN de mai 2021** (cette contribution est donc en principe verser le 5 ou 15 juin 2021)

L'Urssaf transmettra le 30 avril les documents de calcul de l'effectif de travailleurs handicapés (au lieu du 31 mars prévu initialement) ce qui permettra aux entreprises n'ayant pas atteint l'objectif de 6 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs de calculer leur contribution

L'Urssaf transmettra ainsi :

- effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH
- effectif moyen annuel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés internes à l'entreprise
- effectif moyen annuel des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières

La contribution annuelle sera à déclarer auprès de l'Urssaf le 5 ou 15 juin 2021, sur la DSN de mai 2021. **Toutefois, exceptionnellement en cas de difficulté, l'entreprise pourra déposer la DOETH en DSN au plus tard le 5 ou 15 juillet 2021**

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

6. DECRET DU 19 AVRIL 2021: NOUVELLE OBLIGATION DE FORMATION EN MATIÈRE DE SANTE SÉCURITÉ

6. SANTE SECURITE

SENSIBILISATION A LA LUTTE CONTRE L'ARRÊT CARDIAQUE

Nouvelle obligation de formation:

Un décret du 19 avril 2021, met en œuvre l'obligation issues de la Loi du 3 juillet 2020 qui a créé le statut de « **citoyen sauveteur** »

Le nouvel article D. 1237-2-2 du Code du travail prévoit que « ***l'employeur doit proposer au salarié, avant leur départ en retraite des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et les gestes qui sauvent*** »

La formation **se déroule pendant le temps de travail**, et doit permettre au salarié d'acquérir les compétences nécessaires pour :

- assurer sa propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention
- réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée
- réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe

La liste des organismes pouvant dispenser cette formation sera fixée par arrêté à paraître

**7. TRANSFORMATION DES DIRECCTE EN DREETS AU 1^{ER}
AVRIL 2021**

7. TRANSFORMATION DES DIRECCTE EN DREETS AU 1^{ER} AVRIL 2021

Les DIRECCTE (Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) ont été regroupées avec les DRCS (Directions Régionales de la Cohésion Sociale) pour former les **Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS)** :

Au 1^{er} Avril 2021

- DREETS : au niveau régional
 - DEETS : en outre-mer
 - DDETS : Directions départementales emploi, travail, solidarités
 - DRIEETS en Île-de-France (*Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités*) : 4 Unités départementales (UD) en petite couronne et 4 DDETS en grande couronne
- La transformation des DIRECCTE en DREETS est une simple réorganisation territoriale des services de l'administration du travail. **Les DREETS reprennent l'ensemble des prérogatives des Direccte**, n'engendrant de ce fait **aucun changement pour les employeurs**, hormis le changement de nom de l'organisme avec lequel elles étaient en lien

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

**COUR D'APPEL DE PARIS, PÔLE 6 - CHAMBRE 2, 1ER
AVRIL 2021, N° 20/12215**

**Point de vigilance sur la possibilité d'imposer les RTT et jours CET dans le
cadre de la crise sanitaire**

POINT DE VIGILANCE SUR LA POSSIBILITÉ D'IMPOSER LES RTT ET JOURS CET DANS LE CADRE DE LA CRISE SANITAIRE

COUR D'APPEL DE PARIS, PÔLE 6 - CHAMBRE 2, 1ER AVRIL 2021, N° 20/12215

Pour rappel, l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 permet à l'employeur d'imposer aux salariés jusqu'à 10 jours de repos (RTT, jours de repos prévu par convention de forfait ou jours de repos placés sur un CET) « *lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19* »

Dans un arrêt du 1^{er} avril 2021, la Cour d'appel de Paris précise la portée de cette formule et interprète l'ordonnance comme imposant à l'employeur, lorsqu'il se saisit de ce dispositif en matière de jours de repos, **de faire la preuve de difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19**

En l'espèce, la Cour d'appel juge que l'employeur **n'apporte pas la preuve de difficultés économiques** lorsqu'il justifie le recours par la nécessité de faire face à l'augmentation de l'absentéisme tenant au fait qu'une partie des collaborateurs s'est trouvée à domicile sans pouvoir télétravailler (dans un contexte d'une hausse des arrêts pour garde d'enfants du fait du changement des dates de vacances scolaires) et au réaménagement des espaces de travail en raison de la crise sanitaire

Saisie en référé, la Cour d'appel condamne donc l'employeur qui avait imposé des jours de jours sur ce fondement. Elle reconnaît l'existence d'un trouble manifestement illicite

ACTUALITÉS CONVENTIONNELLES DE LA MÉTALLURGIE

Evolution du dispositif conventionnel
Négociation des RAG et RMH

EVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL / NÉGOCIATION EN COURS

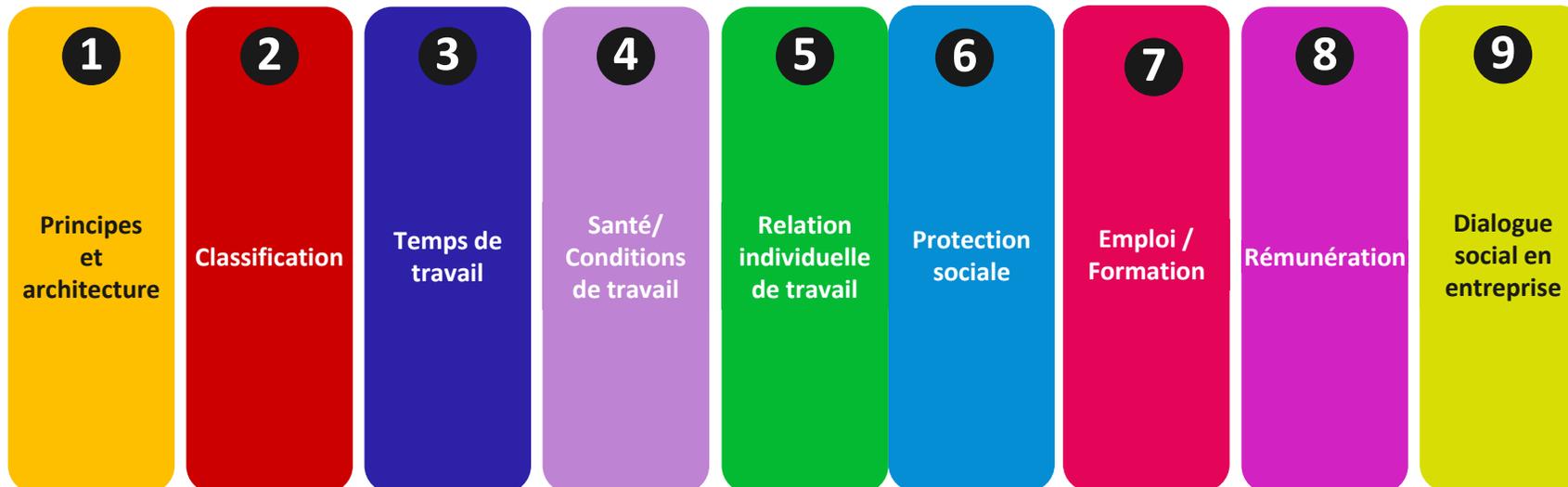
- Réunion du 29 avril 2021

- Rémunération



Relevé des points marquants

Les 9 thèmes de la convention collective



THÈME RÉMUNÉRATION - SMH

Classes d'emplois	Groupes d'emplois		Salaire Minimum Conventionnel
18	I	} Cadres	64500
17			56000
16	H		49000
15			44000
14	G		41000
13			
12	F		
11			
10	E		
9	D		
8			
7	C		
6		22900	
5	B	22000	
4		21000	
3	A	20000	
2		19600	
1		19350	

18 Minis

Salaires Minia Hiérarchiques

Mini base 35h

- Application au 1^{er} janvier 2024
- Principe d'une rampe de lancement pour les cadres classés F avec une expérience professionnelle inférieure à 6 ans

THÈME RÉMUNÉRATION – TRANSFORMATION DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ ET ACCESSOIRES DE SALAIRES

- Maintien d'un prime d'ancienneté pour les classes d'emploi non cadre
- Un écart de valeur du point de plus de 0,50€ selon les territoires à ce jour, question d'une convergence à moyen/long terme
- NOUVELLE FORMULE DE CALCUL : applicable aux classes A à F , sur la base d'une base spécifique dépendant de la valeur du point et de l'ancienneté dans la limite de 15 ans
- Prime d'équipes successives = 20 min de pause payées (pas due si pause supérieure à 45 min)
- Majoration travail de nuit :
 - Habituel =>15% du SMH pour les heures de 21h à 6h si au moins 6h de travail
 - Exceptionnel => 25% du salaire de base pour toute heure comprise entre 21h et 6h

THÈME RÉMUNÉRATION –ACCESSOIRES DE SALAIRES

- **Travail du dimanche => majoration 100% du salaire de base**
- **Travail d'un jour férié => majoration 50% du salaire de base**
- **Indemnité de panier de nuit => plafond ACOSS**

- **Création d'un indemnité différentielle (garantie de rémunération) pour les territoires dont les salariés en poste perdraient de la rémunération au regard de la mise en place du socle commun national**

NÉGOCIATION TERRITORIALES RAG RMH / UIMM 35-56

Derniers accords RAG et RMH sur notre territoire => 2019

CPTS du 16 octobre 2020=> Echech des négociations

Un mandat décidé par le comité directeur du 28 avril 2021 sur la base des résultats de l'enquête salaire qui a été faite auprès des adhérents en avril 2021

Négociation paritaires en juin 2021

CONTRE VISITES MÉDICALES

1. Un partenariat avec SECUREX qui vous permet d'accéder à des tarifs préférentiels

SALARIÉ EN ARRÊT MALADIE LA CONTRE VISITE MÉDICALE

- ▶ **Un droit pour l'employeur dès lors qu'il est tenu en application soit de la loi soit d'une convention collective au paiement d'un complément employeur**
- ▶ **L'employeur est libre du choix du médecin contrôleur**
- ▶ **Le salarié ne peut refuser la contre visite médicale sauf refus justifié** (examen médical douloureux mais dans ce cas, le salarié doit proposer au médecin contrôleur de consulter son dossier médical et les comptes rendus opératoires)
- ▶ **Le médecin contrôleur va se prononcer sur :**
 - L'opportunité de l'arrêt de travail
 - La durée de l'arrêt de travail
 - La vérification du respect par le salarié en arrêt des prescriptions relatives aux heures de sorties

SALARIÉ EN ARRÊT MALADIE LA CONTRE VISITE MÉDICALE

Les résultats de la contre- visite et ses conséquences :

- ▶ Salarié avec heures de présence obligatoire (visite pendant ces horaires) :
 - Absence injustifiée du salarié à son domicile => suspension du complément employeur
 - Absence justifiée du salarié de son domicile (RDV médical, séances de rééducation ...) => maintien du complément employeur
 - Refus injustifié de la contre visite => suspension du complément employeur
 - Arrêt de travail injustifié => suspension du complément employeur
 - Arrêt de travail justifié => maintien du complément employeur

SALARIÉ EN ARRÊT MALADIE LA CONTRE VISITE MÉDICALE

Les résultats de la contre- visite et ses conséquences :

▮ Salarié avec horaires de sorties libres :

- Une prise de RDV avec le salarié est indispensable
- Refus injustifié de la contre visite => suspension du complément employeur
- Arrêt de travail injustifié => suspension du complément employeur
- Arrêt de travail justifié => maintien du complément employeur

UN PARTENARIAT QUI VOUS PERMET D'ACCÉDER EN VOTRE QUALITÉ D'ADHÉRENT À DES TARIFS PRÉFÉRENTIELS

	Cotisation annuelle	Adhérents UIMM35-56
Cotisation annuelle	126€75	0€
Prix unitaire de la contre-visite	147€00	129€00

Comment bénéficier de ces tarifs négociés ?

Vous identifier comme adhérent à l'UIMM35-56 lorsque vous les contacter

Securex : service de contrôle : 03.20.06.72.12 absenteisme.lille@securex.fr

LES PROCHAINS EVENEMENTS DU SERVICE JURIDIQUE ET SSE

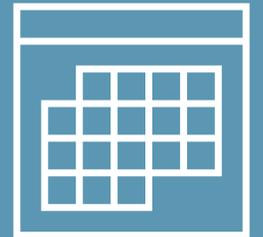
RÉUNION D'ACTUALITÉ DROIT DES AFFAIRES

Vendredi 7 mai à 14h00

Il n'est pas trop tard pour vous inscrire



<https://register.gotowebinar.com/register/193499067147003664>



Au programme :

- Conditions Générales de vente : Mode d'emploi
- Prévention des difficultés des entreprises
- Les délais de paiements face à la crise sanitaire
- Secrets des affaires et confidentialité
- Clauses abusives et déséquilibre significatif
- Focus sur les conséquences juridiques de la hausse des prix sur les matières premières.



LES PROCHAINS RDV DU SOCIAL

Jeudi 03 juin 9h00

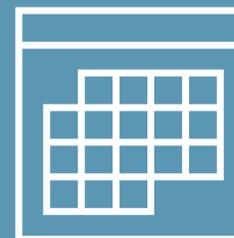
Jeudi 01 juillet 9h00

Jeudi 02 septembre 9h00

Jeudi 07 octobre 9h00

Jeudi 04 novembre 9h00

Jeudi 02 décembre 9h00

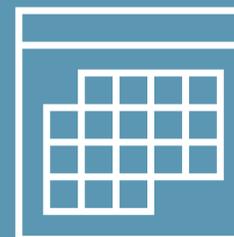


LES PROCHAINS RDV DU SSE*

Mardi 08 juin 9h00

Mardi 07 septembre 9h00

Mardi 09 Novembre 9h00



* Santé Sécurité Environnement

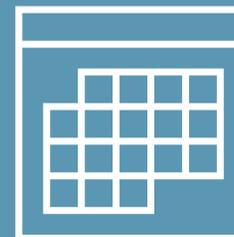
LES CLUBS RH

Juin : jeunes générations : comment les manager ?

Mardi 22 juin 10h en visio

Octobre : l'emploi des travailleurs handicapés : entre obligation et opportunité

Début décembre : Compétences comportementales (soft skills) : quelle place demain dans l'entreprise ?



Formations

Juridique et social

- **Convention collective de la métallurgie**

- Visios : 8, 11, 22 et 25 juin (matins)

- **Licenciement pour motif économique de 2 à 9 salariés**

- Visio : 10 et 15 juin (matins)

- **La gestion de l'inaptitude**

- Visio : 2 et 6 juillet (matins)



Plus d'informations & inscription



Romain Gislott

Assistant projet développement des compétences

r.gislott@via-industries.fr

09 71 00 99 53

Formations

Santé sécurité environnement



- **Les obligations du dirigeant et de l'encadrement en santé-sécurité**
 - Rennes : 17 juin
 - Visio : 24 et 29 juin (matins)
- **L'évaluation des risques professionnels et le document unique**
 - Rennes : 6 juillet
- **Parcours référent prévention SSE (5 jours)**
 - Rennes : A partir du 17 juin

Plus d'informations & inscription

Romain Gislot

Assistant projet développement des
compétences

r.gislot@via-industries.fr

09 71 00 99 53



VIA Industries

Expert-conseil pour le développement
des industries

Formations

RH

- **Devenir tuteur en entreprise (2 jours)**
 - Rennes : 7 et 8 juin



Plus d'informations & inscription



Romain Gislott

Assistant projet développement des compétences

r.gislott@via-industries.fr

[09 71 00 99 53](tel:0971009953)



VIA Industries

Expert-conseil pour le développement
des industries

QUESTIONS
RÉPONSES

UIMM

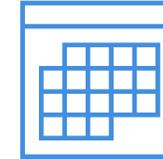
Ille-et-Vilaine • Morbihan

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



Les Newsletters

Newsletter Juridique



Le 2^{ème} jeudi du
mois

L'actualité réglementaire mise au fil de l'eau sur le site de l'uimm35-56

Les jurisprudences significatives du mois

Les événements du service

Newsletter SSE



Le dernier jeudi
de chaque mois

Actualité réglementaire du mois

Tableaux de veille

- Santé Sécurité et conditions de Travail
- Produits Chimiques
- Environnement Energie

Les événements du service

Pour les recevoir, faites-vous référencer
auprès de Gwénaëlle MARA
: **g.mara@uimm35-56.com**

UIMM 35 - 56 - N° 2 allée du Bâtiment
BP 91641 – 35016 RENNES Cedex

Restons en contact :

Tél. 02 99 87 42 87

e-mail : svp@uimm35-56.com

UIMM

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Merci de votre participation !