

VOTRE WEBINAIRE VA COMMENCER,
METTEZ-VOUS EN CONDITIONS :

- + Préférez 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

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

ACTUALITÉ JURIDIQUE

[Webinaire] – 3 juin 2021

SOMMAIRE

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

1. Protocole sanitaire COVID-19 : le point sur la MAJ du 18 mai et perspectives d'évolution au 9 juin
2. Evolutions du registre des accidents bénins
3. Nouveautés liées à l'activité partielle
4. Changements des dispositions sur le congé paternité et d'adoption
5. Point sur la prime de pouvoir d'achat 2021
6. Entretiens professionnels : rappel sur l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié

7. Prolongation du dispositif exceptionnel sur les congés payés et les jours de repos
8. DOETH
9. Nouveautés sur l'attestation pôle emploi
10. Elargissement du régime des arrêts dérogatoires

ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

1. Protocole sanitaire COVID-19 : le point sur la MAJ du 18 mai et perspectives d'évolution au 9 juin

1. PROTOCOLE SANITAIRE COVID-19 : LE POINT SUR LA MAJ DU 18 MAI ET PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION AU 9 JUIN

- **PROTOCOLE NATIONAL POUR ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS EN ENTREPRISE FACE À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19 Actualisé au 18 mai 2021**
- **Lien vers article UIMM 35-56**
- **A retenir :**
 - **Aération et ventilation des locaux de travail (prévention du risque d'aérosolisation) :**
 - Idéalement en permanence, au minimum 5 minutes / heure.
 - 2 points distincts (porte et fenêtre par ex.) ou apport d'air neuf adéquat par un système de ventilation

1. PROTOCOLE SANITAIRE COVID-19 : LE POINT SUR LA MAJ DU 18 MAI ET PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION AU 9 JUIN

A retenir (suite) :

- **Tests de dépistage :**
 - Possibilité d'organiser auprès des salariés volontaires une campagne de dépistage financée par l'employeur.
 - Mise à disposition possible d'autotests
- **Vaccination :**
 - Vaccin via le service de santé au travail = autorisation d'absence pendant les heures de travail. Pas d'arrêt de travail. Salarié doit prévenir son employeur de son absence. Employeur ne peut s'opposer
 - Salariés en situation d'affection de longue durée exonérante = autorisation d'absence de droit pour cette vaccination
 - Autres situations = pas d'autorisation d'absence de droit mais « Les employeurs sont toutefois incités à faciliter l'accès des salariés à la vaccination »

1. PROTOCOLE SANITAIRE COVID-19 : LE POINT SUR LA MAJ DU 18 MAI ET PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION AU 9 JUIN

Prochaine mise à jour : **le 9 juin 2021 !**

Les évolutions à prévoir (version de travail) :

- **Télétravail :**

- Le télétravail demeure une organisation de travail permettant de lutter contre la propagation du COVID-19 ;
- L'ANI du 26 novembre 2020 relatif au télétravail doit être la référence pour la mise en œuvre de cette organisation ;
- Lorsque l'emploi est télétravaillable, l'employeur doit fixer un nombre de jour minimal hebdomadaire dans le cadre du dialogue social (3 jours par semaine pour la fonction publique à compter du 9/6/2021) ;
- Les réunions distancielles (visio, audio) doivent être privilégiées, les réunions en présentiel doivent maintenir le principe des gestes barrières ;

➔ Bonne nouvelle : les moments de convivialité en entreprises respectant les gestes barrières sont de nouveau autorisés 🍷

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

2. Evolutions du registre des accidents bénins

2. EVOLUTIONS DU REGISTRE DES ACCIDENTS BÉNINS



- Sources : Décret n° 2021-526 du 29 avril + Article sur le site de l'UIMM 35-56
 - Accidents du travail ou de trajet bénins → les accidents qui n'ont pas entraîné d'arrêt de travail et/ou de soins médicaux.
 - En principe : L'ensemble des accidents du travail ou de trajet doit être déclaré
- **Exception : mise en place d'un registre des accidents du travail bénin pour éviter les obligations déclaratives**
- Jusqu'en 2020 autorisation préalable de la CARSAT nécessaire. → Depuis le 1/5/2021 : autorisation préalable supprimée. Mais les conditions restent inchangées !

2. EVOLUTIONS DU REGISTRE DES ACCIDENTS BÉNINS

Conditions cumulatives de tenue de ce registre (rappels) :

1. La présence permanente d'un médecin, d'un pharmacien, d'un infirmier diplômé d'État ou d'une personne chargée d'une mission d'hygiène et de sécurité détentrice d'un diplôme national de secouriste complété par le diplôme de sauveteur secouriste du travail ;
2. L'existence d'un poste de secours d'urgence ;
3. Le respect par l'employeur des obligations mises à sa charge par l'article L 2311-2 du code du travail (mise en place du comité sociale et économique – CSE – dans les entreprises d'au moins 11 salariés).

➔ L'employeur est le propriétaire de ce registre, il n'est plus tenu de le transmettre à chaque fin d'année civile à la CARSAT, mais il doit le conserver pour chaque année civile, et sur le support de son choix, pendant cinq ans à compter de la fin de l'exercice considéré.

2. EVOLUTIONS DU REGISTRE DES ACCIDENTS BÉNINS

Les bonnes pratiques SST :

- **Registre des accidents bénins du travail = une source d'information majeure !**
- **Aide à l'identification des risques au sein de l'entreprise**
- **Mise en place d'une politique de prévention proactive !**
- **Bonnes pratiques :**
 - Former les SST à remonter les accidents bénins dans le registre et inciter les salariés à remonter les presque-accidents / signalements de situation de dangers dans des fiches de signalement ou dans un autre registre
 - Analyser régulièrement ces documents
 - Identifier les points faibles et mettre en place des actions de prévention
 - Informer les salariés des nouvelles actions

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

3. Nouveautés liées à l'activité partielle

- 3.1. Baisse progressive des taux d'indemnité et d'allocation d'activité partielle
- 3.2. Modifications apportées à l'activité partielle de longue durée
- 3.3. Activité partielle garde d'enfants et personnes vulnérables
- 3.4. Contingent d'heures indemnifiables
- 3.5. Droits à retraite : prise en compte des périodes d'activité partielle

3. NOUVEAUTÉS LIÉES À L'ACTIVITÉ PARTIELLE

3.1. BAISSÉ PROGRESSIVE DES TAUX D'INDEMNITÉ ET D'ALLOCATION D'ACTIVITÉ PARTIELLE

Décret n ° 2021-674 du 28 mai 2021 + Décret n ° 2021-671 du 28 mai 2021

SECTEURS NON PROTÉGÉS						
	Jusqu'au 31 mai 2021		Du 1 ^{er} juin au 30 juin 2021		A compter du 1 ^{er} juillet 2021	
	Indemnité salarié	Allocation employeur	Indemnité salarié	Allocation employeur	Indemnité salarié	Allocation employeur
Taux horaire	70% de la rémunération brute	60% de la rémunération horaire brute	70% de la rémunération brute	52% de la rémunération horaire brute	60% de la rémunération brute	36% de la rémunération horaire brute
Plancher	8.11€/h	8.11€/h	8.11€/h	8.11€/h	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	70% de 4.5 x le taux horaire du SMIC	52% 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%		25%		40%	

3. NOUVEAUTÉS LIÉES À L'ACTIVITÉ PARTIELLE

3.2. MODIFICATIONS APPORTÉES À L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

Décret n° 2021-674 du 28 mai 2021

APLD		
	2021	
	Indemnité salarié	Allocation employeur
Taux horaire	70% de la rémunération brute	60% de la rémunération horaire brute (sauf si taux d'allocation d'AP est supérieur)
Plancher	8.11€/h	8.11€/h
Plafond	70% de 4.5 x le taux horaire du SMIC	60% de 4.5 x le taux horaire du SMIC

Rehaussement du plancher, qui était fixé jusqu'ici à 7.30€/heure

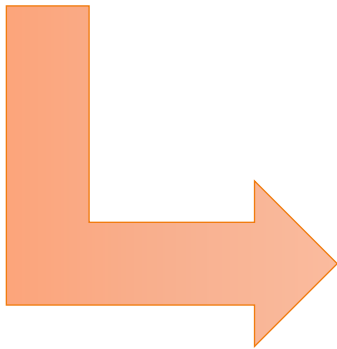
3. NOUVEAUTÉS LIÉES À L'ACTIVITÉ PARTIELLE

3.3. ACTIVITÉ PARTIELLE GARDE D'ENFANTS ET PERSONNES VULNÉRABLES

Pas de changement :

- Le taux de l'allocation d'activité partielle (employeur) reste fixé à 70% de la rémunération brute
- Le taux de l'indemnité d'activité partielle (salarié) reste fixé à 70% de la rémunération brute

RAPPEL



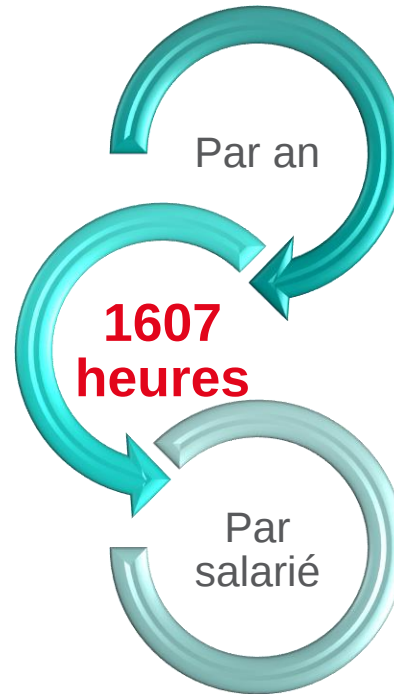
Zéro reste à charge pour l'employeur

3. NOUVEAUTÉS LIÉES À L'ACTIVITÉ PARTIELLE

3.4. CONTINGENT D'HEURES INDEMNISABLES

Contingent d'heures indemnisables

Arrêté du 10 mai 2021



Comme pour l'année 2020, le contingent d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle a été porté de 1000 à 1607 heures par an et par salarié jusqu'au 31 décembre 2021

3. NOUVEAUTÉS LIÉES À L'ACTIVITÉ PARTIELLE

3.5. DROITS À RETRAITE : PRISE EN COMPTE DES PÉRIODES D'ACTIVITÉ PARTIELLE

Décret n ° 2021-570 du 10 mai 2021 + Décret n ° 2021-593 du 14 mai 2021 + Arrêté du 14 mai 2021

Décret du 1^{er} décembre 2020 : modalités de prise en compte exceptionnelle des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite du 1^{er} mars au 31 décembre 2020

Loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a pérennisé cette mesure au-delà du 31 décembre 2020

Les décrets de 2021 ainsi que l'arrêté organisent la prise en compte des périodes d'activité partielle à compter du 1^{er} mars 2020



3. NOUVEAUTÉS LIÉES À L'ACTIVITÉ PARTIELLE

3.5. DROITS À RETRAITE : PRISE EN COMPTE DES PÉRIODES D'ACTIVITÉ PARTIELLE

Décret n° 2021-570 du 10 mai 2021 + Décret n° 2021-593 du 14 mai 2021 + Arrêté du 14 mai 2021

Périodes d'activité partielle à compter du 1^{er} mars 2020 pour les pensions à compter du 12 mars 2020

Validation d'un trimestre au titre d'une période d'activité partielle = $220 \times$ indemnité horaire d'activité partielle visée au II de l'article L. 5122-1 du Code du travail, y compris en cas d'activité partielle de longue durée, et dans la limite de 4 trimestres par année civile.

Financement par le fonds de solidarité vieillesse



ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

4. Changements des dispositions sur le congé paternité et d'adoption

4. CHANGEMENTS DES DISPOSITIONS SUR LE CONGÉ PATERNITÉ ET D'ADOPTION

CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a modifié les règles applicables aux congés de paternité, de naissance et d'adoption pour les naissances intervenant **à compter du 1^{er} juillet prochain.**

- L'article 73 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a **allongé et modifié le congé paternité et d'accueil de l'enfant**
- Le décret du 10 mai 2021 fixe les **modalités de prise de ce congé.**



4. CHANGEMENTS DES DISPOSITIONS SUR LE CONGÉ PATERNITÉ ET D'ADOPTION

CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Rappel des dispositions actuelles au 3 juin 2021

DUREE DU CONGE : 11 jours calendaires / 18 en cas de naissances multiples

NB : pour les naissances intervenus depuis le 1^{er} juillet 2019, lorsque l'enfant est hospitalisé immédiatement après la naissance dans une unité de soins spécialisés, le congé peut être prolongé pour la durée de l'hospitalisation dans la limite de 30 jours consécutifs, qui s'ajoutent au congé initial.

MODALITES DE PRISE DU CONGE :

- Il peut être fractionné,
- cumulé avec le congé naissance de trois jours
- et pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant



4. CHANGEMENTS DES DISPOSITIONS SUR LE CONGÉ PATERNITÉ ET D'ADOPTION

CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Pour les naissances intervenant ou prévue à compter du 1^{er} juillet 2021



DUREE DU CONGE :

25 jours calendaires / 32 en cas de naissances multiples

Durée à laquelle s'ajoute les **trois jours** naissance, **soit 28 jours**

MODALITES DE PRISE DU CONGE :

4 jours devront être pris directement à la suite du congé naissance
(*soit 7 jours consécutifs*)

Il peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune,
et pris **dans les six mois** suivant la naissance de l'enfant

NB : le congé peut être pris au-delà des 6 mois suivant la naissance de l'enfant en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère

4. CHANGEMENTS DES DISPOSITIONS SUR LE CONGÉ PATERNITÉ ET D'ADOPTION

CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

“ LA DEMANDE DE CONGE ”

Demande auprès de l'employeur au moins **un mois avant la date prévue pour le départ en congé.**



En cas de fractionnement : le salarié devra prévenir l'employeur au moins un mois avant la date prévue pour chacune des périodes de congé, en indiquant la durée.

En cas de naissance prématurée, le salarié peut bénéficier du congé dès la naissance de l'enfant, il informe dans ce cas l'employeur sans délai.



4. CHANGEMENTS DES DISPOSITIONS SUR LE CONGÉ PATERNITÉ ET D'ADOPTION

CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

“ L'INDEMNISATION ”

Le salarié peut prétendre au versement d'**indemnités journalières** pendant toute la durée du congé

Il peut bénéficier également d'un **complément employeur** si des dispositions conventionnelles le prévoit.



4. CHANGEMENTS DES DISPOSITIONS SUR LE CONGÉ PATERNITÉ ET D'ADOPTION

CONGE D'ADOPTION

Pour les adoptions intervenant à compter du 1^{er} juillet 2021

DUREE DU CONGE :

16 semaines (au lieu de 10)



MODALITES DE PRISE DU CONGE :

A partir du 1^{er} juillet 2021, en cas de répartition des congés au sein d'un couple de salariés, la durée du congé d'adoption est augmentée de 25 jours supplémentaires pour l'adoption d'un enfant, 32 jours en cas d'adoptions multiples (contre 11 et 18 jours actuellement)

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

5. Point sur la prime de pouvoir d'achat 2021

5. POINT SUR LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT 2021

Communiqué de presse du 28 avril 2021



Prime exonérée et défiscalisée dans la limite de 1000€

Pouvant aller jusqu'à **2000€** :

- Si entreprise couverte par un accord d'intéressement en vigueur
- Ou si engagement sur des actions de valorisation des travailleurs de deuxième ligne



Salariés dont la rémunération annuelle est inférieure à 3 SMIC



Versement entre la date du dépôt du projet de loi et début 2022



Non applicable –
En attente de
la publication
de la loi

5. POINT SUR LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT 2021

« Reconstitution de la prime mise en place en 2018 »

Formalisme



Accord collectif conclu selon les mêmes modalités que pour l'accord d'intéressement

Ou DUE avec information du CSE (ou des salariés en l'absence de CSE)



Modulation du montant de la prime

Critères objectifs

Durée du travail, présence, rémunération..



Non applicable –
En attente de la publication de la loi

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

6. Entretiens professionnels : rappel sur l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié

6. ENTRETIENS PROFESSIONNELS : RAPPEL SUR L'ÉTAT DES LIEUX RÉCAPITULATIF DU PARCOURS PROFESSIONNEL DU SALARIÉ

ECHEANCE du 30 juin 2021

Dernière ligne droite pour réaliser les entretiens professionnels et le bilan à 6 ans

En raison de la crise sanitaire liée à la Covid-19, les entreprises ont pu différer :

- au plus tard jusqu'au 31 décembre dernier,
- puis au 30 juin 2021,

les entretiens qui auraient dû se tenir depuis le 1er janvier 2020.



Les entreprises qui n'ont pas organisé ces entretiens doivent donc le faire au plus vite, sous peine de sanction pour les entreprises comptant 50 salariés et plus. (abondement de 3000 € sur le CPF du salarié)

6. ENTRETIENS PROFESSIONNELS : RAPPEL SUR L'ÉTAT DES LIEUX RÉCAPITULATIF DU PARCOURS PROFESSIONNEL DU SALARIÉ

L'ordonnance du 2 décembre 2020

Les précisions apportées :

- d'une part, la possibilité de **choisir, pour chaque entretien de bilan** réalisé jusqu'au 30 juin prochain, **entre les anciens critères** (soit au moins deux mesures parmi les trois suivantes: une formation, une progression salariale ou professionnelle et/ou une certification, ainsi que la tenue régulière de tous les entretiens professionnels) **et les nouveaux critères légaux** (le salarié doit avoir bénéficié de tous ses entretiens professionnels et d'au moins une formation non obligatoire). *NB : Ces derniers critères s'appliqueront obligatoirement à partir du 1er juillet 2021*
- d'autre part, la possibilité de reporter jusqu'au 1er juillet 2021 le **paiement de l'abondement correctif** éventuellement dû au titre de la période considérée (le règlement pouvant désormais s'effectuer par virement bancaire auprès de la CDC).



6. ENTRETIENS PROFESSIONNELS : RAPPEL SUR L'ÉTAT DES LIEUX RÉCAPITULATIF DU PARCOURS PROFESSIONNEL DU SALARIÉ

L'échéance du 30 juin 2021

Les sanctions possibles :

L'entretien professionnel de bilan des **salariés présents dans les effectifs depuis le 7 mars 2014** (date d'entrée en vigueur de cette nouvelle obligation) devra donc être réalisé au plus tard d'ici le 30 juin 2021, faute de quoi l'employeur s'exposerait :

- à des demandes d'**abondements correctifs** (entreprise d'au moins 50 salariés)
- **et/ou** des demandes de **dommages et intérêts sollicités par les salariés** à l'occasion d'un contentieux prud'homal (ce dernier risque étant encouru par toutes les entreprises quelle que soit leur taille d'effectifs).



6. ENTRETIENS PROFESSIONNELS : RAPPEL SUR L'ÉTAT DES LIEUX RÉCAPITULATIF DU PARCOURS PROFESSIONNEL DU SALARIÉ

L'échéance du 30 juin 2021.....

La Loi relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire

La loi relative à la gestion de la sortie de la crise promulguée le 31 mai et publiée au JO du 1^{er} juin 2021 prévoit de reporter l'application des sanctions liées à l'entretien professionnel au 1^{er} octobre 2021.

Les entreprises auraient donc **jusqu'au 30 septembre 2021** pour mener ces entretiens.



6. ENTRETIENS PROFESSIONNELS : RAPPEL SUR L'ÉTAT DES LIEUX RÉCAPITULATIF DU PARCOURS PROFESSIONNEL DU SALARIÉ

Négocier un accord collectif pour échapper à l'abondement correctif

Possibilité d'aménager par voie d'accord collectif la périodicité des entretiens professionnels

- quel que soit le niveau de négociation – entreprise, groupe ou branche
- hormis l’entretien de bilan qui doit être réalisé tous les 6 ans.



6. ENTRETIENS PROFESSIONNELS : RAPPEL SUR L'ÉTAT DES LIEUX RÉCAPITULATIF DU PARCOURS PROFESSIONNEL DU SALARIÉ

Comment mener les entretiens professionnels en période de crise sanitaire



Entretiens en présentiel ou en distanciel

- En présentiel : En cas de réalisation sur place des entretiens, ces derniers devront se dérouler dans le strict respect des gestes barrières et du protocole national
- En distanciel : une question/réponse publiée par le ministère du Travail admet expressément la réalisation de ces entretiens à distance. Le télétravail ne fait donc plus obstacle à l'organisation des entretiens professionnels. Il reste toutefois nécessaire d'établir un compte-rendu écrit de chaque entretien, dont copie devra être remise au salarié par tout moyen dématérialisé.



Point de vigilance

Pour les salariés placés en activité partielle, leur contrat de travail est suspendu pendant cette période.

Les entretiens professionnels devant nécessairement être organisés sur temps de travail, il convient de prendre soin de ne pas organiser ces entretiens sur les journées pendant lesquelles le contrat de travail du salarié est suspendu.

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

7. Prolongation du dispositif exceptionnel sur les congés payés et les jours de repos

7. PROLONGATION DU DISPOSITIF EXCEPTIONNEL SUR LES CONGÉS PAYÉS ET LES JOURS DE REPOS

Rappel des règles actuelles :

Mesures permettant d'imposer des CP et jours de repos



Jusqu'au 30 juin 2021 :

•Congés payés

Possibilité, **par accord collectif**, d' :

- Autoriser l'employeur à **imposer ou modifier la date de 6 jours** de CP
Possibilité de mobiliser des jours de CP acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont vocation à être pris
- Autoriser l'employeur à **déroger à des règles d'ordre public** en matière de prise de CP :
 - Réduire le délai de prévenance à **1 jour franc minimum**
 - Fractionner** les CP sans avoir à recueillir l'accord de salariés
 - Priver les couples travaillant dans la même entreprise de congés simultanés

Prise en compte des jours
de CP déjà mobilisés
depuis mars 2020



7. PROLONGATION DU DISPOSITIF EXCEPTIONNEL SUR LES CONGÉS PAYÉS ET LES JOURS DE REPOS

Rappel des règles actuelles



- **Jours de repos**
 - Possibilité pour l'employeur d'imposer ou de modifier, **unilatéralement**, la **date de 10 jours de repos** :
 - Jours de repos prévus par accord collectif (aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ou accord de réduction du temps de travail) acquis par le salarié et dont il a l'initiative
 - Jours de repos des forfaits en jours sur l'année
 - Jours de repos découlant des droits affectés à un CET
 - Si l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux **difficultés économiques** liées à la propagation du virus
 - Après **information sans délai du CSE** → le CSE rend son avis dans le mois suivant l'information
 - Sous réserve de respecter un délai de prévenance d'**au moins 1 jour franc**

Non applicable aux entreprises ayant déjà mobilisé 10 jours de repos depuis mars 2020



7. PROLONGATION DU DISPOSITIF EXCEPTIONNEL SUR LES CONGÉS PAYÉS ET LES JOURS DE REPOS

Loi n° 2021-689 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire



1) Terme de ces mesures exceptionnelles



2) Nombre de jours de congés payés



Prise en compte des jours de CP déjà mobilisés depuis mars 2020



ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

8. DOETH

8. DOETH

Dernières publications sur le site de l'URSSAF

Une actualité du site [urssaf.fr](https://www.urssaf.fr) décline les modalités déclaratives de la contribution annuelle OETH.



- Une actualité du site URSSAF du 17 mai 2021 précise que, pour les entreprises concernées, la contribution annuelle liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) est à déclarer auprès de l'Urssaf le 5 ou le 15 juin 2021, sur la DSN de mai 2021. <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/declaration-de-la-contribution-a.html>

Toutefois, en cas de difficulté, l'entreprise pourra, exceptionnellement, déposer la déclaration annuelle OETH en DSN au plus tard le 5 ou le 15 juillet 2021.

Vous pouvez consulter la liste des fiches relative à l'OETH en DSN via le lien suivant : https://net-entreprises.custhelp.com/app/answers/detail_dsn/a_id/2427/kw/2353

- D'autre part, une actualité URSSAF du 21 mai 2021, relayée par une fiche NET-Entreprises, rappelle les modalités déclaratives de la contribution annuelle OETH en cas d'accord agréé. <http://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/declaration-annuelle-oeth-et-acc.html>

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

9. Nouveautés sur l'attestation pôle emploi

9. NOUVEAUTÉS SUR L'ATTESTATION PÔLE EMPLOI

Pôle emploi et modèles d'attestation employeur valides

A compter du 1er juin 2021

- Pôle emploi acceptera uniquement les attestations employeur en cours de validité. Les attestations issues d'un ancien modèle seront rejetées.
- Pour s'assurer d'utiliser un modèle à jour, Pôle emploi recommande de passer par la voie dématérialisée pour tous les employeurs.



9. NOUVEAUTÉS SUR L'ATTESTATION PÔLE EMPLOI

Pôle emploi et modèles d'attestation employeur valides

Pôle emploi recommande de passer par la voie dématérialisée



Les employeurs peuvent passer :

- soit par leur logiciel de paie s'ils sont dans le périmètre de la DSN ;
- soit par leur espace employeur sur *pôle-emploi.fr* s'ils sont hors du périmètre de la DSN.

Dans les deux cas, ces attestations dématérialisées sont transmises automatiquement à Pôle emploi.

Les employeurs de moins de 11 salariés et qui ne relèvent pas de la DSN qui souhaitent transmettre leurs attestations en **version papier** peuvent se faire envoyer une version valide en contactant Pôle emploi au 3995.



Le non-respect des obligations en matière d'attestation employeur expose à une amende pouvant aller jusqu'à 1 500 €.

10. Elargissement du régime des arrêts dérogatoires

10. ELARGISSEMENT DU RÉGIME DES ARRÊTS DÉROGATOIRES



COVID 19 : le régime des arrêts de travail dérogatoire élargi !

Un décret paru au Journal officiel du 27 mai 2021 étend le régime des arrêts de travail dérogatoires

- aux assurés en attente de leur résultat d'autotest covid, à condition qu'il fasse réaliser un test de détection du virus (test RT-PCR ou test antigénique) dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail. Les règles dérogatoires s'appliqueront ensuite jusqu'à la date d'obtention du résultat du test (décret du 26 mai 2021). Au-delà, tout dépendra du résultat test. Les règles dérogatoires s'appliquent pendant la durée de la mesure d'isolement.
- ainsi qu'à ceux en quarantaine de retour de pays ou territoires où circulent activement le virus ou ses variants.



Le dispositif des arrêts dérogatoires concerne les salariés cas contacts, symptomatiques ou positifs au covid-19 ou en d'isolement ou « quarantaine » en retour de certains pays étrangers ou à destination ou en retour de l'outre-mer (décret du 8 janvier 2021 modifié). Il leur permet, dès lors qu'ils sont empêchés de télétravailler, de percevoir dès le premier jour d'arrêt de travail des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maladie et l'indemnité complémentaire employeur du code du travail dans des conditions dérogatoires (pas de condition d'ouverture du droit ou d'ancienneté, pas de délai de carence, etc.).

10. ELARGISSEMENT DU RÉGIME DES ARRÊTS DÉROGATOIRES

COVID 19 : le régime des arrêts de travail dérogatoire élargi !

Un décret paru au Journal officiel du 27 mai 2021 étend le régime des arrêts de travail dérogatoires

Télédéclaration

L'arrêt de travail dérogatoire est établi par l'Assurance maladie après déclaration en ligne via le téléservice qu'elle a mis en place (<https://declare.ameli.fr>).



Entrée en vigueur

Ces mesures entrent **rétroactivement en vigueur** pour les arrêts de travail ayant débuté depuis le 28 avril 2021 (décret du 26 mai 2021).

Pour rappel, l'ensemble du dispositif du régime des arrêts dérogatoires (y compris pour les cas contacts, symptomatiques, etc.) est applicable jusqu'au 1^{er} juin 2021. Au regard de la circulation du covid, il est envisageable qu'un nouveau décret prolonge ce dispositif ...?

ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE

ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE

1. Arrêt 12 mai 2021 : Transaction : absence d'égalité de traitement

ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE

1. ARRÊT 12 MAI 2021 : TRANSACTION : ABSENCE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Cass.,soc.,12 mai 2021, n° 20-10.796

Dans cette affaire, une société conclut avec les OSR un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) prévoyant deux indemnités.

Certains salariés, remplissant les conditions, obtiennent l'une des 2 indemnités. Ne remplissant pas les conditions pour obtenir la 2^{ème} indemnité, ils réussissent à signer des transactions avec leur employeur pour son versement.

D'autres salariés, tentent à leur tour d'obtenir cette indemnité mais l'employeur la leur refuse.

L'affaire est portée devant les tribunaux. Les salariés invoquent une inégalité de traitement, et demandent le versement de l'indemnité perçue par les autres salariés via les transactions.



ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE

1. ARRÊT 12 MAI 2021 : TRANSACTION : ABSENCE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

La cour d'appel leur donne gain de cause.

Mais la Cour de cassation a un tout autre point de vue.

Selon l'article 2044 du code civil, la transaction est un contrat par lequel les parties, par des concessions réciproques, terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître. Ainsi un salarié "ne peut invoquer le principe d'égalité de traitement pour revendiquer les droits et avantages d'une transaction conclue par l'employeur avec d'autres salariés pour terminer une contestation ou prévenir une contestation à naître".



ACTUALITES CONVENTIONNELLES

ACTUALITES CONVENTIONNELLES DE LA METALLURGIE

1. Evolution du dispositif conventionnel

2. Négociation des RAG et RMH

ACTUALITES CONVENTIONNELLES DE LA METALLURGIE

1.EVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL (NÉGOCIATION EN COURS)

- Réunion du 21 mai 2021

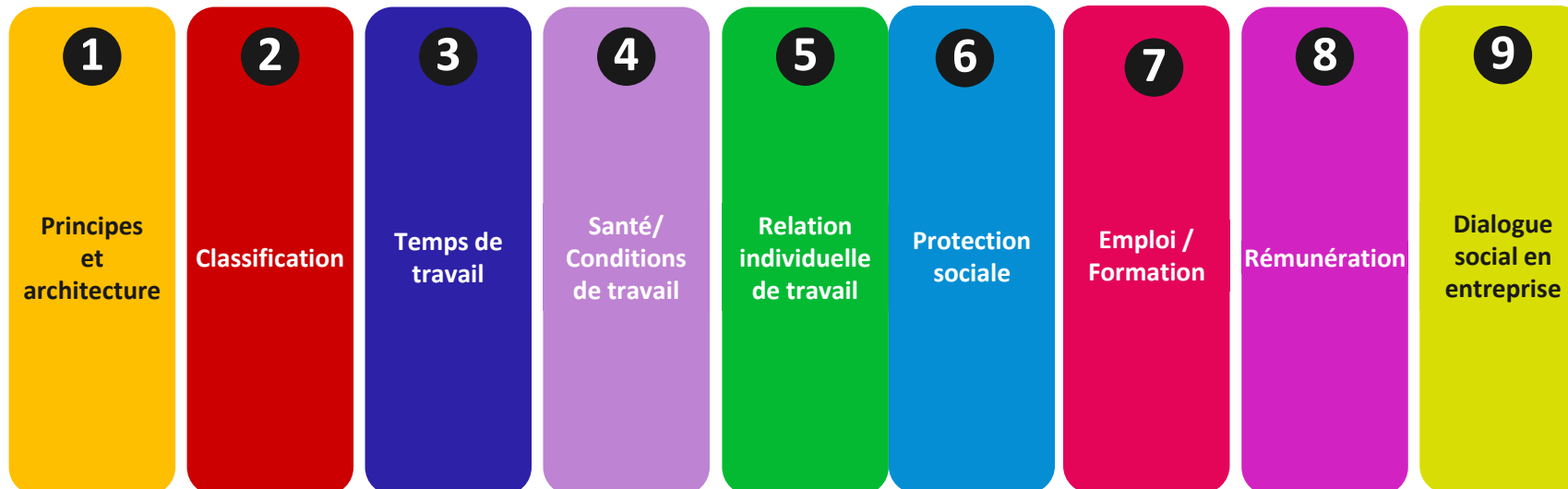
- Dialogue social



Relevé des points marquants



Les 9 thèmes de la convention collective



ACTUALITES CONVENTIONNELLES DE LA METALLURGIE

1.EVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL (NÉGOCIATION EN COURS)

Thème 9 Dialogue social

Un accord qui se veut avant tout incitatif et peu normatif

Un accord qui a pour objet de réaffirmer le principe de la liberté syndicale pour les salariés tout comme pour l'employeur tout en inscrivant dans les dispositions conventionnelles le principe de non-discrimination syndicale

Des principes généraux liés aux élections et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel réaffirmés

ACTUALITES CONVENTIONNELLES DE LA METALLURGIE

1.EVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL (NÉGOCIATION EN COURS)

Dialogue social en entreprise

- **Information des responsables hiérarchiques directes**

- Les entreprises informent et forment les managers, sur :
 - Les rôles des élus de leurs équipes
 - Leurs attributions
 - Les moyens mis à la disposition des élus, notamment le temps consacré à l'exercice du mandat et à l'adaptation de sa charge de travail
 - Obligation de prendre en compte l'exercice du mandat dans l'organisation du travail et dans la définition des objectifs annuels et leur évaluation

- **Elections et vote électronique**

- Le recours unilatéral au vote électronique par l'employeur , ne pourra intervenir qu'à l'issue d'une tentative loyale de négociation avec les ou les DS s'ils existe (principe réaffirmé)
- En tout état de cause, le recours au vote électronique doit donner lieu à concertation préalable avec le CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise

ACTUALITES CONVENTIONNELLES DE LA METALLURGIE

1.EVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL (NÉGOCIATION EN COURS)

Dialogue social en entreprise

- **Notion de dialogue social et de dialogue d'entreprise**
- **Incitation des entreprises à négocier un accord de méthode afin d'organiser les modalités permettant à la négociation de se dérouler loyalement**
- **Information des représentants du personnel sur leurs moyens d'action :**
 - À l'occasion de l'entretien individuel de début de mandat , les représentants du personnel bénéficient des information relatives aux moyens matériels et formations liés à leur mandat : local, BDES, messagerie électronique des représentants du personnel, budget du CSE pour les entreprises de plus de 50 salariés.
- **Entretien de début et de fin de mandat (à réaliser au plus tard, dans les 4 mois suivant le début ou la fin du mandat)**
- **Pour l'évaluation des objectifs professionnels des représentants du personnel, il sera tenu compte du temps consacré à l'exercice du mandat**

ACTUALITES CONVENTIONNELLES DE LA METALLURGIE

1.EVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL (NÉGOCIATION EN COURS)

Dialogue social en entreprise

- **Réaffirmation du principe selon lequel la formation des représentants du personnel enrichit le dialogue social**
- **Modalité de prise des heures de délégation des représentants du personnel en forfait jours :**
 - Possibilité d'utiliser le crédit d'heures en heures, en jours ou en demi-journées,
 - Les heures de délégations converties en jours et prises en dehors des journées habituellement travaillées au titre du forfait jours pourront être décomptées au titre du forfait ou être rachetées

ACTUALITES CONVENTIONNELLES DE LA METALLURGIE

2. NÉGOCIATION DES RAG ET RMH

Négociation paritaires le 24 juin 2021

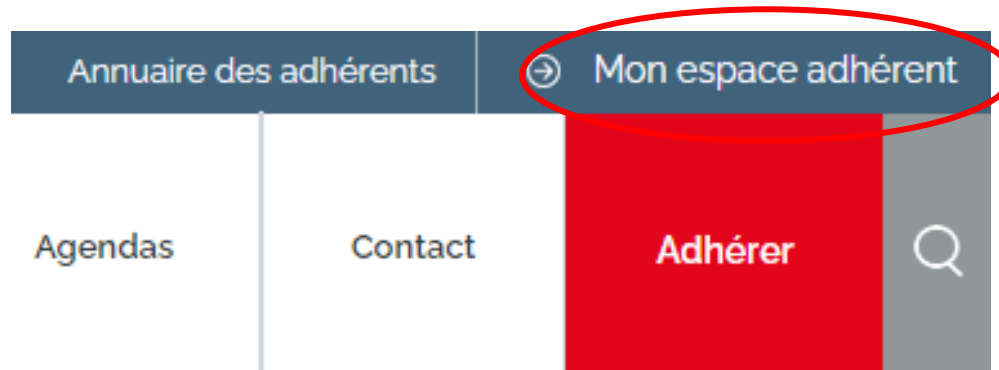
LE SITE DE L'UIMM35-56 EST RÉACTIVÉ

1. Espace adhérent

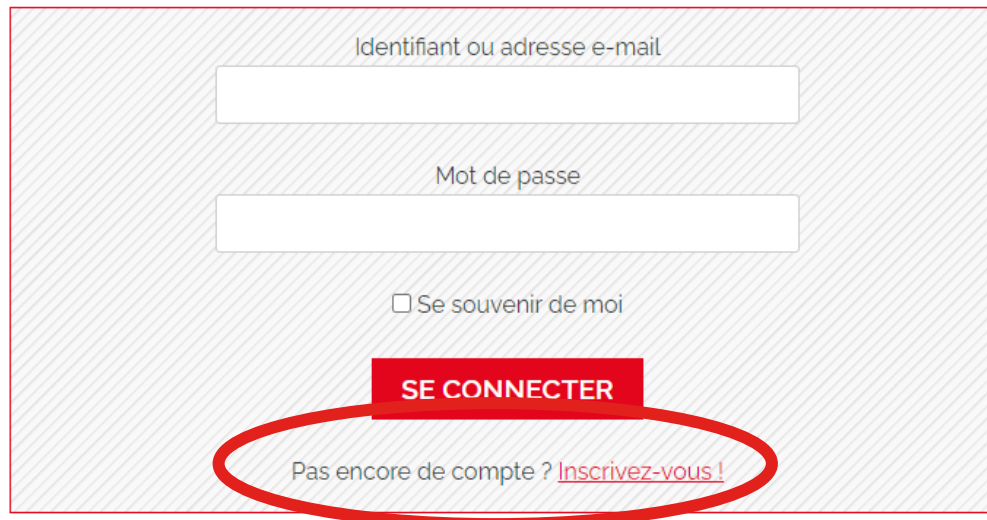
ESPACE ADHÉRENT

01 CRÉER SON COMPTE UIMM 35-56 EN QUELQUES CLICS

Connectez-vous sur www.uimm35-56.com



- Cliquez sur mon espace adhérent
(en haut à droite)



- Dans la nouvelle fenêtre, cliquez sur
"pas encore de compte? Inscrivez-vous"

ESPACE ADHÉRENT

01 CRÉER EN LIGNE SON COMPTE UIMM 35-56 EN QUELQUES CLICS

1 Email 2 Informations

Mon adresse e-mail *

Suivant

- Renseignez votre adresse e-mail professionnelle

1 Email 2 Informations

Mot de passe *

Saisir le mot de passe

Confirmer le mot de passe

Précédent

VALIDER

- Choisissez votre mot de passe

- **Validez votre compte en cliquant sur le lien** que vous venez de recevoir par mail.
(Vérifier vos courriers indésirables !)
- **Reconnectez-vous à votre espace adhérent grâce à vos codes de connexion**

ESPACE ADHÉRENT

02 QUOI RETROUVER SUR VOTRE ESPACE ADHÉRENT

Votre espace adhérent vous permet d'avoir accès à :

- **Un annuaire adhérents actualisé** : Vous pouvez vous aussi consulter l'ensemble des adhérents de l'UIMM 35-56 et identifier des partenaires potentiels proches de vous.
- **Une gestion automatique de votre mot de passe**
- **Une aide à la connexion**
- **Un accès aux contenus informatifs** :
 - **L'actualité** : retrouvez l'ensemble des articles d'actualité autour de thématiques allant du développement industriel en passant par le droit social, le SSE et l'emploi-compétences. Entre 20 et 30 articles-vous sont proposés chaque mois.
 - **La médiathèque** : de multiples ressources sont mises à votre disposition par l'ensemble des services de l'UIMM 35-56 : replays de webinaires, dossiers thématiques, convention collective, magazine FUSIONS...
 - **Le portail juridique de la Fabrique de l'UIMM** (réservé aux contacts principaux et référents juridiques) : portail national de l'UIMM

LES PROCHAINS EVENEMENTS DU SERVICE JURIDIQUE ET SSE

LES PROCHAINS RDV DU SOCIAL

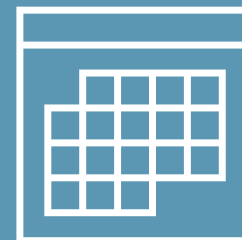
Jeudi 01 juillet 9h00

Jeudi 02 septembre 9h00

Jeudi 07 octobre 9h00

Jeudi 04 novembre 9h00

Jeudi 02 décembre 9h00

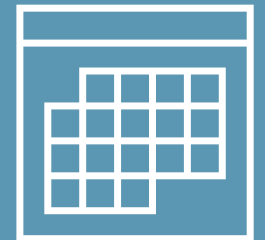


LES PROCHAINS RDV DU SSE*

Mardi 08 juin 9h00 « Accidents graves en entreprise : études de cas et pistes d'actions préventives »

Mardi 07 septembre 9h00

Mardi 09 Novembre 9h00



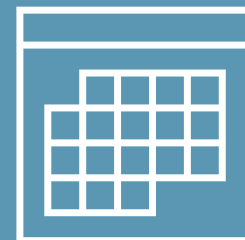
LES CLUBS RH

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)



Plus d'informations & inscription



Romain Gislott

Assistant projet développement des compétences

r.gislott@via-industries.fr

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

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

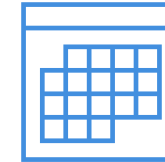
Ille-et-Vilaine • Morbihan

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



Merci de votre participation !