

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

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

ACTUALITÉ JURIDIQUE

[Webinaire] – 1er juillet 2021

SOMMAIRE

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

1. Changements des dispositions sur le congé paternité et le congé d'adoption
2. Prolongation du régime des arrêts dérogatoires
3. Report de la date limite des entretiens professionnels
4. La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat version 2021
5. Maintien de la protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail indemnisé
6. Changement des taux d'activité partielle

7. Transfert retardé des cotisations Agirc-Arrco vers l'Urssaf
8. Titres restaurant et télétravail
9. Vers un retour en présentiel
10. Dématérialisation des taux AT/MP
11. Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

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

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

CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT :

APPLICATION DES AUJOURD'HUI !

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 / prévues **à compter du 1^{er} juillet 2021**.

- *Allongement et modification du congé paternité et d'accueil de l'enfant (article 73 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021) ;*
- *Fixation des modalités de prise du congé (décret du 10 mai 2021).*



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

CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT :

APPLICATION DES AUJOURD'HUI !

**25 jours
calendaires
+ 3 jours de
congé de
naissance**

**Période
obligatoire de 4
jours
calendaires à la
suite du congé
naissance**

**Fractionnement
possible en 2
périodes d'une
durée minimale
de 5 jours
chacune**

**Possibilité de le
prendre dans
les 6 mois
suivant la
naissance de
l'enfant**

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

CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT :

APPLICATION DES AUJOURD'HUI !



Le salarié doit faire sa 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.

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

CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT :

APPLICATION DES AUJOURD'HUI !

Indemnisation du nouveau père :

Versement d'IJSS pendant toute la durée du congé



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

CONGE D'ADOPTION :

APPLICATION DES AUJOURD'HUI !

Durée du congé :

- S'il est pris par 1 seul parent : 16 semaines
- S'il est pris par les 2 parents : 16 semaines + 25 jours



ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

2. Prolongation du régime des arrêts dérogatoires

2. RECONDUCTION DU RÉGIME DES ARRÊTS DÉROGATOIRES

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

Dispositif qui permet à certains **assurés qui ne peuvent télétravailler** de percevoir dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail des indemnités journalières maladie et l'indemnité complémentaire employeur du code du travail dans des conditions dérogatoires.

Ce dispositif s'applique :

- ✓ Aux salariés « cas contact » (depuis le 1er janvier 2021)
- ✓ Aux salariés symptomatiques covid-19 [à condition d'effectuer un test dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail] (depuis le 10 janvier 2021)
- ✓ Aux salariés testés positifs au covid-19 (depuis le 10 janvier 2021)
- ✓ Aux salariés présentant un résultat positif à un autotest de détection antigénique [à condition d'effectuer un test de détection du virus (test RT-PCR ou antigénique) dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail] (depuis le 28 avril 2021)
- ✓ Aux salariés en « quarantaine » ou en isolement :
 - En provenance ou à destination de certains territoires ou pays (à compter du 22 février 2021)
 - En retour de zones de circulation active du virus ou de variants (à compter du 28 avril 2021)

2. RECONDUCTION DU RÉGIME DES ARRÊTS DÉROGATOIRES

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

Un décret paru au journal officiel du 17 juin 2021 reconduit le dispositif d'arrêts de travail dérogatoires **jusqu'au 30 septembre 2021**.



L'arrêt de travail dérogatoire est établi par l'Assurance maladie après **déclaration en ligne par l'employeur** via le téléservice dédié sur : <https://declare.ameli.fr/>



ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

3. Report de la date limite des entretiens professionnels

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

Nouveau report de l'échéance...

Dernière ligne droite pour réaliser l'entretien « état des lieux » !



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...

Puis finalement au 30 septembre 2021...

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

Ce report ne s'appliquerait pas pour les entretiens dit « classiques ».

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

Nouveau report de l'échéance...

Dernière ligne droite pour réaliser l'entretien « état des lieux » !



Les entreprises qui n'ont pas organisé ces entretiens doivent le faire au plus vite sous peine de sanction pour les entreprises comptant 50 salariés et plus.



Sanctions :

- Abondement du CPF de 3000€ par salarié (la loi de sortie de crise reporté au 1er octobre 2021 l'application du mécanisme d'abondement correctif au CPF) ;
- Dommages et intérêts dans le cadre d'un contentieux prud'homal.



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

Nouveau report de l'échéance...

Dernière ligne droite pour réaliser l'entretien « état des lieux » !

- ❑ **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** : Un questions/réponses publié 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 une copie devra être remise au salarié par tout moyen dématérialisé.



ATTENTION : Pour les salariés placés en activité partielle, leur contrat de travail est suspendu pendant cette période : les entretiens professionnels doivent nécessairement être organisés sur temps de travail.

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

Nouveau report de l'échéance...

Dernière ligne droite pour réaliser l'entretien « état des lieux » !



La date du prochain entretien ?

Pour la suite, le Q/R en date du 21 juin 2021 précise qu'il « sera tenu compte de la date à laquelle l'employeur a procédé à l'entretien d'état des lieux pour déterminer l'échéance du prochain entretien professionnel. »

<https://www.polyvia.fr/fr/entretien-professionnel-le-ministere-annonce-une-tolerance-quant-au-report-de-la-date-limite-en>

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/entretien-professionnel-report-de-la-date-limite-en-consequence-de-la-crise>

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

4. La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat version 2021

4. PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT VERSION 2021

Projet de loi de finances rectificative 2021



Exonération et défiscalisation dans la limite de 1000€ pouvant aller jusqu'à 2000€ sous conditions



Par accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités prévues en matière d'intéressement ou par DUE après avis du CSE



Du 1^{er} juin 2021 au 31 mars 2022



NON
APPLICABLE
en attente
de la
promulgation
de la loi
définitive

4. PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT VERSION 2021

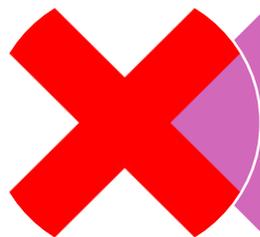
Projet de loi de finances rectificative 2021



Salariés ayant perçu une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC annuel sur les 12 mois précédant le versement de la prime



Montant de la prime fixé par accord ou DUE
Modulation en fonction de critères limitativement énumérés



Principe de non substitution



NON
APPLICABLE
en attente
de la
promulgation
de la loi
définitive

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

5. Maintien de la protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail indemnisé

5. MAINTIEN DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDEMNISÉ

PRINCIPE :

Fond : Le financement des régimes de prévoyance lourde et de frais de santé est exonéré de cotisations de sécurité sociale sous réserve, notamment que le régime revête un caractère collectif et obligatoire.

Forme : Article L911-1 du CSS : Accord collectif, accord référendaire, décision unilatérale de l'employeur.



5. MAINTIEN DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDEMNISÉ

Historiquement : L'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (ACOSS) considère que « *la suspension du contrat de travail [...] en cas de chômage partiel* » est un cas de suspension du contrat de travail indemnisée par l'employeur **devant donner lieu à un maintien du financement des garanties**, sous peine de remise en cause du caractère collectif et obligatoire du régime.

(Lettre circulaire Acoss n° 2011-036 du 24 mars 2011, Q/R n° 48)

5. MAINTIEN DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDEMNISÉ

En pratique, la mise en œuvre de ce maintien a pu soulever des difficultés au regard de la rédaction des actes instituant les régimes et des contrats d'assurances, s'agissant de la définition de l'assiette de cotisations et des prestations, qui, dans la plupart des contrats, fait référence à la rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale (c'est généralement le cas pour les garanties de prévoyance lourde).

Or, l'indemnisation de l'activité partielle et de l'activité partielle de longue durée étant exonérée de charges sociales et fiscales, s'est donc posée la question du paiement des cotisations pour les salariés en activité partielle et donc également du maintien de leurs garanties.

5. MAINTIEN DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDEMNISÉ

La loi du 17 juin 2020 et l'instruction du 16 novembre 2020 ont défini les modalités d'exonération de cotisations sociales de la part patronale du financement des régimes de protection sociale complémentaire et prévoyaient notamment :

- ✓ Le maintien des garanties des prévoyances lourdes et frais de santé en cas de suspension du contrat de travail en cas d'activité partielle ou APLD ;
- ✓ Une obligation de mise en conformité des actes juridiques mettant en place des régimes de prévoyances lourdes et de frais de santé au plus tard le **1^{er} juillet 2021** par les branches professionnelles ou aux employeurs.

5. MAINTIEN DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDEMNISÉ

L'instruction du 17 juin 2021 précise qu'il y a une **absence de remise en cause** du caractère collectif et obligatoire pour les actes fondateurs qui ne seraient pas conformes à l'instruction, dès lors que :

- L'entreprise continue à faire bénéficier du maintien des garanties des prestations sociales complémentaires aux salariés en activité partielle jusqu'au 31 décembre 2021.

5. MAINTIEN DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDEMNISÉ

L'instruction du 17 juin 2021 précise que les garanties de prévoyance lourde et frais de santé (hors retraite supplémentaire) doivent être maintenues dans l'ensemble des cas de suspension du contrat de travail **donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur.**

Cela doit donc être explicitement indiqué dans l'acte fondateur.

5. MAINTIEN DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDEMNISÉ

L'instruction du 17 juin 2021 précise la notion de contrat « *indemnisé* ».

Il s'agit d'un contrat dont le salarié fait l'objet :

- ✓ D'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- ✓ D'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- ✓ D'un revenu de remplacement, hors retraite supplémentaire, versé par l'employeur (notamment cas des salariés en AP/APLD, en congé de reclassement, mobilités...).

5. MAINTIEN DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDEMNISÉ

Dans l'hypothèse d'une suspension du contrat indemnisé :

En terme de répartition des cotisations, elle doit rester identique sauf à ce que l'employeur souhaite prendre à sa charge tout ou partie de la partie salarié en cas uniquement de suspension de son contrat de travail

A défaut, il y aura une remise en cause du caractère collectif du régime.



5. MAINTIEN DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDEMNISÉ

Dans l'hypothèse d'une suspension du contrat indemnisé :

En terme d'assiette des cotisations :

- Si rien n'est précisé dans l'acte : elle est égale à l'indemnité du salarié + le cas échéant, le complément employeur.
- Possible de prévoir dans l'acte que l'assiette prenne la forme :
 - D'un maintien de l'assiette antérieure à la suspension du contrat de travail dès lors qu'elles permettent un niveau de prestation plus élevé ;
 - D'une reconstitution de la rémunération mensuelle des salariés (moyenne des 12 derniers mois.)

Une modulation des assiettes est possible et peut ne concerner que certaines garanties de protection sociale complémentaire.

5. MAINTIEN DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDEMNISÉ

Dans l'hypothèse d'une suspension du contrat indemnisé :

En terme d'assiette des cotisations :

- Si la cotisation est calculée sur la base du PMSS, la base est conservée ;
- Le salarié doit toujours acquitter sa part de cotisation même si le contrat est suspendu (sauf en cas de maintien gratuit total ou partiel par l'employeur de la cotisation salariée).

5. MAINTIEN DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDEMNISÉ

Dans l'hypothèse d'une suspension du contrat non indemnisée :

En terme d'assiette des cotisations :

- L'employeur peut ne pas prévoir le maintien des garanties et de sa contribution pour :
 - Les suspensions du contrat pour raison médicale non indemnisées
Exception : maintien de la garantie décès en cas d'incapacité de travail ou invalidité
 - Les suspensions du contrat de travail autre que maladie (ex: congé parentale, congé sans solde...)
- L'employeur peut prévoir le maintien des garanties quel que soit la raison de la suspension sans risquer un redressement URSSAF pour les salariés concernés, mais cela devra être prévu dans l'acte fondateur.

5. MAINTIEN DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDEMNISÉ

En cas de diminution de l'assiette, est-ce que les prestations offertes dans le cadre des prestations sociales complémentaires peuvent être revues également à la baisse ?

Oui :

Dans l'instruction, dans toutes les hypothèses, il est systématiquement précisé : « *l'assiette à retenir pour le calcul des contributions **ET DES PRESTATIONS** est celle de ...* ». Le montant des prestations peut donc être revu à la baisse mais également à la hausse dans l'hypothèse où l'assiette utilisée est supérieure à celle utilisée avant la suspension.

5. MAINTIEN DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDEMNISÉ

Quels sont les délais de mise à jour des actes fondateurs ?

- ❖ Décision unilatérale de l'employeur : cette mise en conformité doit être effectuée **au plus tard le 1^{er} juillet 2022**.
- ❖ Accords de branche, convention collective, accord d'entreprise ou accord référendaire : cette mise en conformité doit être effectuée **au plus tard le 1^{er} janvier 2025**.
- ❖ Dans les deux cas, le contrat d'assurance devra être conforme à l'instruction du 17 juin 2021 **au plus tard le 1^{er} janvier 2022**.

Cette mise à jour est une condition essentielle pour bénéficier du régime d'exonération que le risque survienne ou pas.

5. MAINTIEN DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDEMNISÉ

Dans le cas où la modification du contrat collectif d'assurance nécessite, aux termes des statuts de l'organisme d'assurance concerné, **une approbation en assemblée générale** qui ne pourrait pas se tenir avant le 1^{er} janvier 2022, le caractère collectif et obligatoire n'est pas remis en cause dans les conditions précitées jusqu'au 30 juin 2022.

A la condition de maintenir les garanties de protection sociale complémentaire collectives aux salariés placés en activité partielle en conséquence de l'épidémie de covid-19 **du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022.**

5. MAINTIEN DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDEMNISÉ

Fiche pratique :

Vérifier que le maintien de la protection sociale complémentaire est garantie aux salariés dont le contrat est suspendu et indemnisé au titre d'un maintien total ou partiel de salaire, d'indemnité journalière complémentaire financée au moins en partie par l'employeur ou **d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, hors retraite supplémentaire** (notamment activité partielle, congé de reclassement...)

*En cas de contrat suspendu indemnisé, il est recommandé de préciser **si** :*

- Une répartition plus favorable des cotisations ;*
- Une assiette plus large des cotisations ;*
- Maintien des garanties en cas de suspension non indemnisé.*

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

6. Changement des taux d'activité partielle

6. CHANGEMENT DES TAUX D'ACTIVITÉ PARTIELLE

BAISSE 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 PROTEGES						
	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

6. CHANGEMENT DES TAUX D'ACTIVITÉ PARTIELLE

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
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

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

7. Transfert retardé des cotisations Agirc Arrco vers l'Urssaf

7. TRANSFERT RETARDÉ DES COTISATIONS AGIRC ARRCO VERS L'URSSAF

Pour rappel, la LFSS pour 2020 prévoit que le transfert du recouvrement des cotisations de retraite complémentaire aux Urssaf intervienne au 1^{er} janvier 2022.

Un communiqué de presse du gouvernement du 17 juin 2021 informe que pour tenir compte du contexte économique de sortie de crise, les pouvoirs publics ont décidé de reporter à début 2023 le transfert de la déclaration et du paiement des cotisations Agirc-Arrco au réseau des Urssaf.

Aucun changement n'interviendra donc en 2022 dans le paiement des cotisations : les employeurs disposeront ainsi d'une année supplémentaire pour anticiper les opérations de transfert.

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

8. Titres restaurant et télétravail

8. TITRES RESTAURANT ET TÉLÉTRAVAIL

Le 25 juin 2021, le BOSS a clarifié la position du gouvernement quant à l'allocation des titres restaurant aux télétravailleurs : « *Un salarié en situation de télétravail doit pouvoir bénéficier de titres-restaurant si les autres salariés de cette même entreprise travaillant en présentiel en disposent.* »

Il n'y avait pas de position claire en jurisprudence :

- CA de Riom, 4 décembre 2018 : Les télétravailleurs, ne sont pas dans la même situation que les salariés travaillant en présentiel car ils ne sont pas contraint de prendre leur repas en dehors de leur domicile entraînant un surcoût.
- CPH Nanterre, 30 mars 2021: Rien ne justifie une inégalité de traitement.

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

9. Vers un retour en présentiel...

9. VERS UN RETOUR EN PRÉSENTIEL...

Retour en présentiel dans de bonnes conditions pour tous !

Avec la mise à jour du protocole sanitaire d'entreprise en date du 9 juin 2021 appuyée par la dernière mise à jour du protocole en date du 30 juin 2021, les salariés voient leurs conditions de travail évoluer.

Auparavant : Le télétravail devait être mis en place de manière systématique.

Depuis le 9 juin 2021, confirmé le 30 juin 2021 : Les entreprises devront déterminer, à l'issue d'échanges entre la direction et les représentants des salariés, un nombre minimum de jours de télétravail par semaine pour chaque employé. **Mais attention** : le télétravail reste toujours considéré comme une des mesures les plus efficaces pour prévenir le risque d'infection à la covid 19.

Guide pour accompagner les employeurs dans la reprise d'activité en présentiel : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/poursuite-de-l-activite-en-periode-de-covid-19/article/reprise-d-activite-en-presentiel-guides-pour-accompagner-les-employeurs>

9. VERS UN RETOUR EN PRÉSENTIEL...

Retour en présentiel dans de bonnes conditions pour tous !

Mise à jour du protocole sanitaire d'entreprise du 30 juin 2021 : principal changement sur la vaccination des salariés.

« Si le salarié choisit de passer par son service de santé au travail, il est autorisé à s'absenter sur ses heures de travail. Aucun arrêt de travail n'est nécessaire et l'employeur ne peut en aucun cas s'opposer à son absence. Le salarié informe son employeur de son absence pour visite médicale sans avoir à en préciser le motif. »

« En dehors de ces situations, il est attendu des employeurs, au regard des impératifs de santé publique, qu'ils autorisent leurs salariés à s'absenter pendant les heures de travail, pour leur faciliter l'accès à la vaccination. Le salarié se rapproche de son employeur afin de déterminer la meilleure manière d'organiser cette absence. »

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf>

9. VERS UN RETOUR EN PRÉSENTIEL...

Retour en présentiel dans de bonnes conditions pour tous !

Mise à jour du protocole sanitaire d'entreprise du 30 juin 2021 : assouplissement de plusieurs règles pour lutter contre l'épidémie de Covid-19 dans la sphère professionnelle.

Fin de la jauge pour les moments de convivialité : la jauge de 25 personnes pour les "moments de convivialité" est levée.

Fin de la jauge dans les restaurants d'entreprise : la jauge de 50 % de capacité d'accueil est intégralement levée. Ce qui signifie que le nombre maximal de six personnes à table n'est plus à appliquer. Tout comme la distance minimale de deux mètres entre les tables.

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf>

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

10. Dématérialisation des taux AT/MP

10. DEMATERIALISATION DES TAUX AT/MP

RAPPEL

La notification dématérialisée du taux de cotisation accidents du travail et maladies professionnelles devient obligatoire dès janvier 2022 pour toutes les entreprises qui relèvent du régime général, quel que soit leur effectif, sous peine de pénalités.

Pour remplir cette obligation il vous faudra ouvrir un compte AT/MP avant le 1er décembre 2021.



ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

11. Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

11. Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

Actualité du site URSSAF du 17 mai 2021



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.

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>

ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE

ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE

Arrêt 16 juin 2021 :

Le diplôme est un critère objectif justifiant une inégalité de traitement

LE DIPLÔME EST UN CRITÈRE OBJECTIF JUSTIFIANT UNE INÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Cass. soc., 16 juin 2021, n° 19-18.965

Dans cette affaire, une salariée occupant un poste de comptable réclamait en justice un rappel de salaire au titre de la violation du principe « à travail égal, salaire égal ». A l'appui de sa demande, elle arguait que trois de ses collègues exerçant les mêmes fonctions de comptable (à la même classification et au même coefficient) bénéficiaient d'une rémunération sensiblement plus élevée qu'elle.

Les juges du fond ne font pas droit à sa demande. Malgré une ancienneté inférieure à la demanderesse, ces trois collègues justifiaient de diplômes de niveaux supérieurs utiles à l'exercice de leurs fonctions ainsi que de compétences particulières en matière informatique. Elles exerçaient en outre des fonctions de maître d'apprentissage.



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)

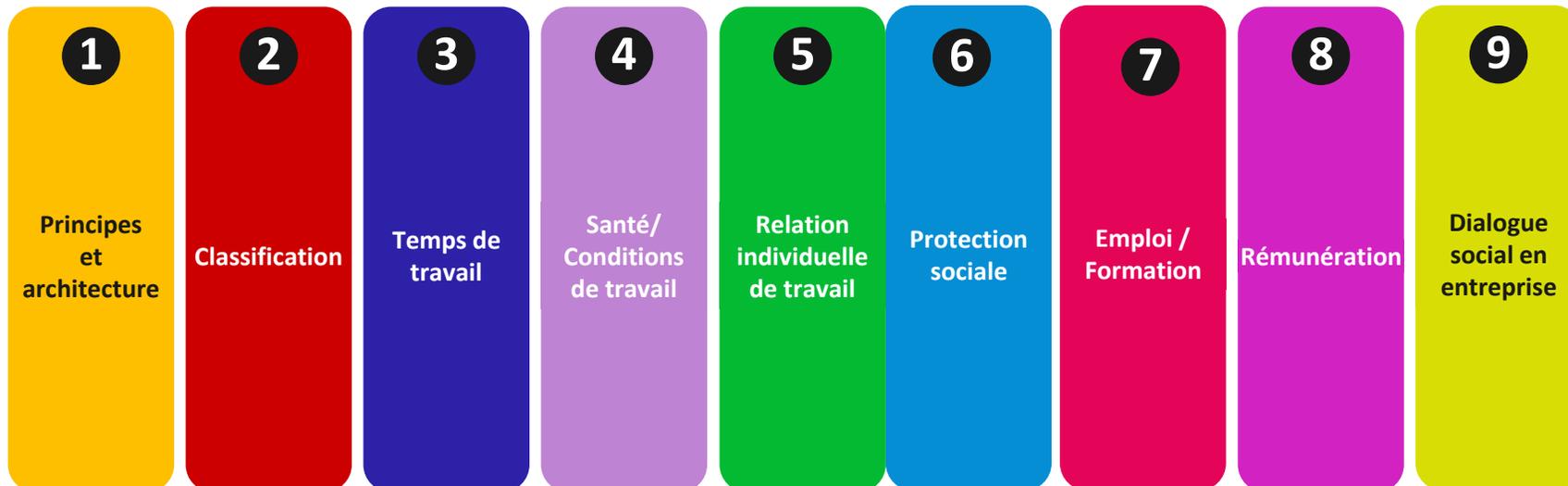
- Réunion du 11 et 18 juin 2021

- Rémunération



Relevé des points marquants

Les 9 thèmes de la convention collective



LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE L'ACCORD RÉMUNÉRATION QUI DEVRAIT ÊTRE MIS EN RÉSERVE EN JUILLET

La valeur des SMH applicables en 2024

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	
A	1	19350 19420 €
	2	19600 €
B	3	20000 20300€
	4	21000 21200€
C	5	22000 22200€
	6	22900 23000€
D	7	24000 24300€
	8	26000 26300€
E	9	28300€
	10	31200€
F	11	31720€*
	12	33500€**
G	13	37400 €
	14	41000 €
H	15	44000 €
	16	49000 €
I	17	56000 €
	18	64500 €

*Le salaire minimum hiérarchique correspondant à la classe d'emploi 11 évoluera jusqu'à la valeur de 32 672 € jusqu'en 2028.

** Le salaire minimum hiérarchique correspondant à la classe d'emploi 12 évoluera jusqu'à la valeur de 34 505 € jusqu'en 2028.

Une rampe de lancement pour les cadres de la classe F



Groupe d'emplois	Classe d'emploi	Moins de 2 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise	A partir de 2 ans jusqu'à moins de 4 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise	A partir de 4 ans jusqu'au terme des 6 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise
	11	26500 €	27560 €	29765 €
	12	28000 €	29120 €	31450 €

Période transitoire pour les entreprises de 300 salariés et moins qui auraient un impact en masse salariale lié à l'application du barème 2024 supérieur à 5% :

Pour ces entreprises la SMH sera diminuées du pourcentage que représenterait la hausse de leur MS si la SMH leur était appliquée.

A compter de 2025 ce SMH « entreprise » sera revalorisé du pourcentage de revalorisé négocié chaque année majoré de 1,5 dans la limite de la SMH applicable sur l'année concernée

LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE L'ACCORD RÉMUNÉRATION QUI DEVRAIT ÊTRE MIS EN RÉSERVE EN JUILLET

La prime d'ancienneté , réservée aux classes A à E (après 3 ans d'ancienneté)

PA = Base de calcul spécifique x100 x le nb d'années d'ancienneté dans la limite de 15.

Base de calcul spécifique = valeur du point x le taux infra correspondant à la classe de l'emploi

Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,4% 1,45%	1,5% 1,55%	1,7%	1,9%	2,2%	2,4%	2,6%	2,8% 2,9%	3,2% 3,3%	3,8%

La valeur du point fera l'objet d'une négociation annuelle territoriale

LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE L'ACCORD RÉMUNÉRATION QUI DEVRAIT ÊTRE MIS EN RÉSERVE EN JUILLET

Les primes :

- **Prime d'équipes successives** = 30 min de la SMH, sauf si l'horaire de travail comporte un arrêt supérieur à 1h.
- **Travail de nuit habituel** => majoration de salaire de 15% du minimum hiérarchique pour les heures de 21h à 6h
- **Travail exceptionnel de nuit** : majoration de salaire de 25% du salaire de base pour les heures de 21h à 6h
- **Travail exceptionnel le dimanche** ou le jour de repos hebdomadaire si celui-ci est donné un autre jour que le dimanche => majoration du salaire de base de 100%
- **Travail exceptionnel un jour férié** => majoration de 50% du salaire de base

- **Indemnité de panier** => obligatoire pour les travailleurs de nuit travaillant au moins 6h entre 21h00 et 6h00, (montant = plafond ACOSS)
- Primes pour les inventions brevetables

- Possibilité pour les territoires de négocier des primes conventionnelles lorsque les nouvelles dispositions conventionnelles génèreront un écart de rémunération défavorable pour les salariés par rapport aux dispositions conventionnelles actuelles

LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE L'ACCORD RÉMUNÉRATION QUI DEVRAIT ÊTRE MIS EN RÉSERVE EN JUILLET

Les alternants :

- Classement des bénéficiaires de contrats d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation en 4 familles selon les diplômes ou certification préparés

Exemples de diplômes*	Niveau du cadre national des certifications professionnelles	Famille de classement en fonction du niveau de la certification professionnelle préparée	Groupe(s) d'emploi selon la grille de classification des emplois de la branche
Doctorat	8	Famille 4	Groupes A, B, C et D
Master, diplôme d'ingénieur	7	Famille 4	Groupes A, B, C et D
Licence, BUT	6	Famille 3	Groupes A, B et C
BTS, DUT	5	Famille 3	Groupes A, B et C
Baccalauréat professionnel ou technologique	4	Famille 2	Groupes A et B
CAP, BEP	3	Famille 1	Groupe A

- Rémunération en pourcentage du SMIC selon des montants plus favorables que la loi ,puis vérification du respect de la Rémunération Annuelle Garantie selon un groupe de classe déterminé pour chacune des 4 familles

ACTUALITES CONVENTIONNELLES DE LA METALLURGIE

2. NÉGOCIATION DES RAG ET RMH

Négociation paritaires le 24 juin 2021

LES PROCHAINS EVENEMENTS DU SERVICE JURIDIQUE ET SSE

L'UIMM 35-56
vous
accompagne dès
la rentrée sur le
volet
classification



Appréhender la future Classification de la Métallurgie

Réunion d'actualité

CLASSIFICATION

Rennes	13 octobre 2021 matin
Lorient	22 octobre 2021 après-midi
Visio-conférence	9 décembre 2021 matin

Formation



De la description des emplois à la classification :
appréhender la future classification des emplois de la
métallurgie

Rennes	16 novembre 2021
Lorient	18 novembre 2021
Rennes	14 décembre 2021

Atelier

Description des emplois et classification : Exercices
pratiques

Rennes	17 décembre 2021
--------	------------------

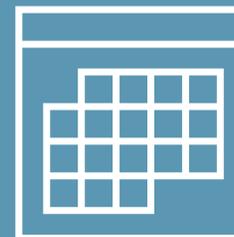
LES PROCHAINS RDV DU SOCIAL

Jeudi 02 septembre **10h00** (pour cause
de rentrée scolaire)

Jeudi 07 octobre 9h00

Jeudi 04 novembre 9h00

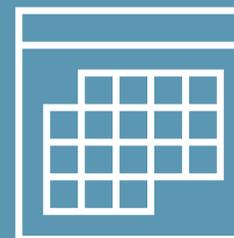
Jeudi 02 décembre 9h00



LES PROCHAINS RDV DU SSE*

Mardi 07 septembre 9h00

Mardi 09 Novembre 9h00

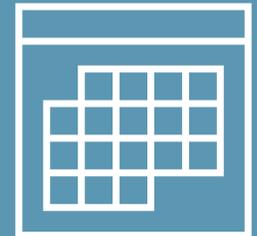


* Santé Sécurité Environnement

LES CLUBS RH

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

- **Les conduites addictives 1 journée gratuite**
 - Rennes : 12 octobre
 - Lorient : 23 novembre
- **L'Inaptitude d'un salarié : la procédure , de l'avis du médecin à la sortie des effectifs**
 - Visio : 19 octobre (le matin)
- **La future Classification des emplois de la métallurgie**
 - Rennes : 16 novembre ou 14 décembre
 - Lorient : 18 novembre



Plus d'informations & inscription



Romain Gislou

Assistant projet développement des compétences

r.gislou@via-industries.fr

09 71 00 99 53

Formations

Juridique et social

- **Les consultations récurrentes et obligatoires du CSE**
 - Visio : 25 novembre (2h)
- **Les consultations ponctuelles du CSE**
 - Visio : 26 novembre (2h)
- **Organiser les élections du CSE**
 - Rennes : 13 décembre



Plus d'informations & inscription



Romain Gislou
Assistant projet développement des compétences
r.gislou@via-industries.fr
[09 71 00 99 53](tel:0971009953)

Formations

Santé Sécurité Environnement

- **Réglementation REACH/SCIP – identification des démarches administratives obligatoires**
 - Visio : 7 décembre (2h)
- **La formation des nouveaux embauchés et stagiaires**
 - Visio : 16 décembre (matin)



Plus d'informations & inscription



Romain Gislot

Assistant projet développement des compétences

r.gislot@via-industries.fr

09 71 00 99 53

Formations

RH

- **Formateur terrain AFEST**
 - Rennes : 27 septembre
- **Entretiens professionnels et annuels**
 - Rennes : 8 octobre
 - Visio : 30 septembre
- **Méthodologie au déploiement de la GPEC**
 - Rennes : 8, 15 et 22 octobre



Plus d'informations & inscription



Romain Gislot

Assistant projet développement des compétences

r.gislot@via-industries.fr

09 71 00 99 53

Formations

RH

- **Manager ses équipes sur différents sites**
 - Rennes : 27 octobre
- **Les fondamentaux du tutorat**
 - Visio : 14 et 15 octobre, 4 et 5 novembre



Plus d'informations & inscription



Romain Gislot

Assistant projet développement des compétences

r.gislot@via-industries.fr

09 71 00 99 53

QUESTIONS
RÉPONSES

UIMM

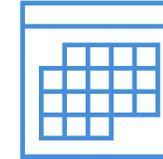
Ille-et-Vilaine • Morbihan

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

A compter de Septembre : Le premier jeudi de chaque mois

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 !