

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] - 2 septembre 2021

SOMMAIRE

ACTUALITES REGLEMENTAIRES

LEGISLATIVES

ET

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

- Accord RAG et RMH 2021

1. Obligation vaccinale et passe sanitaire : quelles conséquences pour nos entreprises ?
2. La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat version 2021
3. Les impacts de la loi « Climat » du 22 août 2021
4. Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail
5. Personnes vulnérables : quel régime au 15 septembre?
6. Protection sociale complémentaire : définitions des catégories objectives de salariés

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

1. Obligation vaccinale et passe sanitaire : quelles conséquences pour nos entreprises ?

- *Loi du 5 août 2021 (n° 2021-1040) relative à la gestion de la crise sanitaire*
- *Décret du 7 août 2021 (n° 2021-1059)*
- *Questions-Réponses du ministère du travail*

1 . OBLIGATION VACCINALE ET PASSE SANITAIRE : QUELLES CONSÉQUENCES POUR NOS ENTREPRISES ?



Champ d'application de l'obligation vaccinale

► A compter du 15 septembre 2021, la vaccination devient obligatoire pour les personnes exerçant au sein :

- Des établissements de santé et hôpitaux des armées ;
- Des centres et maison de santé ;
- Des dispositifs d'appui à la coordination des parcours de santé complexes mentionnés aux II et III de l'article 23 de la loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé ;
- Des centres et équipes mobiles de soins ;
- Des Centres de Lutte Antituberculeuse (CLAT) ;
- Des Centres Gratuits d'Information, de Dépistage et de Diagnostic (CeGIDD) ;
- Des Services de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé ;
- Des services de prévention et de santé au travail ;
- Des établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation : IME, IEM, ITEP, EEAP, IDA, IDV, INJA, INJS, SESSAD, SAFEP, SSEFS, CMPP ;
- Des centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP) ;
- Des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et centres de pré-orientation (CPO) et réadaptation professionnelle (CRP) : ne sont concernés que les professionnels de ces structures, et non les personnes en situation de handicap bénéficiaires d'un contrat de soutien et d'aide par le travail ;
- Des établissements et services qui accueillent des personnes âgées ou leur apportent une aide à domicile (EHPAD, PUV, RA, USLD, SSIAD, SPASAD, SAAD, centres d'accueil de jour) ;
- Des résidences-services ;
- Des établissements et les services, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes handicapées : MAS, FAM, foyers d'hébergement, foyers de vie, foyers occupationnels, SAMSAH, SAVS, SSIAD, UEROS ;
- Des établissements dits « médico-social spécifique » (LAM, LHSS, CSAPA, CAARUD, ACT) ;
- Des établissements et services expérimentaux ;
- Des logements foyers seulement lorsqu'ils sont dédiés à l'accueil de personnes âgées ou handicapées (ce qui inclut les foyers logements pour personnes âgées, résidences accueils pour personnes souffrant de handicap psychique, mais exclut les foyers de travailleurs migrants) ;
- Des habitats inclusifs.

1 . OBLIGATION VACCINALE ET PASSE SANITAIRE : QUELLES CONSÉQUENCES POUR NOS ENTREPRISES ?



Champ d'application de l'obligation vaccinale

- ▶ A compter du 15 septembre 2021, la vaccination devient également obligatoire pour les personnes exerçant en tant que :
 - Professionnels de santé
 - Psychologues ;
 - Ostéopathes ;
 - Chiropracteurs ;
 - Psychothérapeutes ;
 - Personnes travaillant dans les mêmes locaux que les professionnels mentionnés ci-dessus ;
 - Les étudiants ou élèves des établissements préparant à l'exercice de ces professions.
 - Les salariés de particuliers employeurs bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) et de la prestation de compensation du handicap (PCH).
 - Les sapeurs-pompiers et marins pompiers ;
 - Les personnels navigants et personnels militaires unifiés de manière permanente aux missions de sécurité civile ;
 - Les membres des associations agréées de sécurité civile (pour leurs seules activités de sécurité civile, par ex. les personnels et bénévoles de la Croix Rouge Française intervenant sur activités hors sécurité civile ne sont pas concernés par l'obligation) ;
 - Les personnes en charge des transports sanitaires et transports sur prescription médicale (dont les taxis pour les trajets effectués dans le cadre du L. 322-5 du code de la santé publique) ;
 - Les prestataires de services et distributeurs de matériel mentionnés à l'article L.5232-3 du code de la santé publique.

1. OBLIGATION VACCINALE ET PASSE SANITAIRE : QUELLES CONSÉQUENCES POUR NOS ENTREPRISES ?



Champ d'application de l'obligation vaccinale

Ne sont pas concernées :

- Les personnes justifiant d'une contre-indication à la vaccination seront exemptées de l'obligation vaccinale.
- Les personnes chargées de l'exécution d'une **tâche ponctuelle** au sein des locaux dans lesquels les personnes précédemment mentionnées exercent ou travaillent

Précisions du questions/réponses du ministère au 2/09/2021 :

*« Une **tâche ponctuelle** est une intervention **très brève** et **non récurrente**. Elle n'est **pas liée** à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Les travailleurs qui effectuent ces tâches ne sont **pas intégrés dans le collectif de travail** et **n'exercent pas leur activité en lien avec le public**.*

*Cela peut viser par exemple l'intervention d'une entreprise de **livraison** ou une **réparation urgente**.*

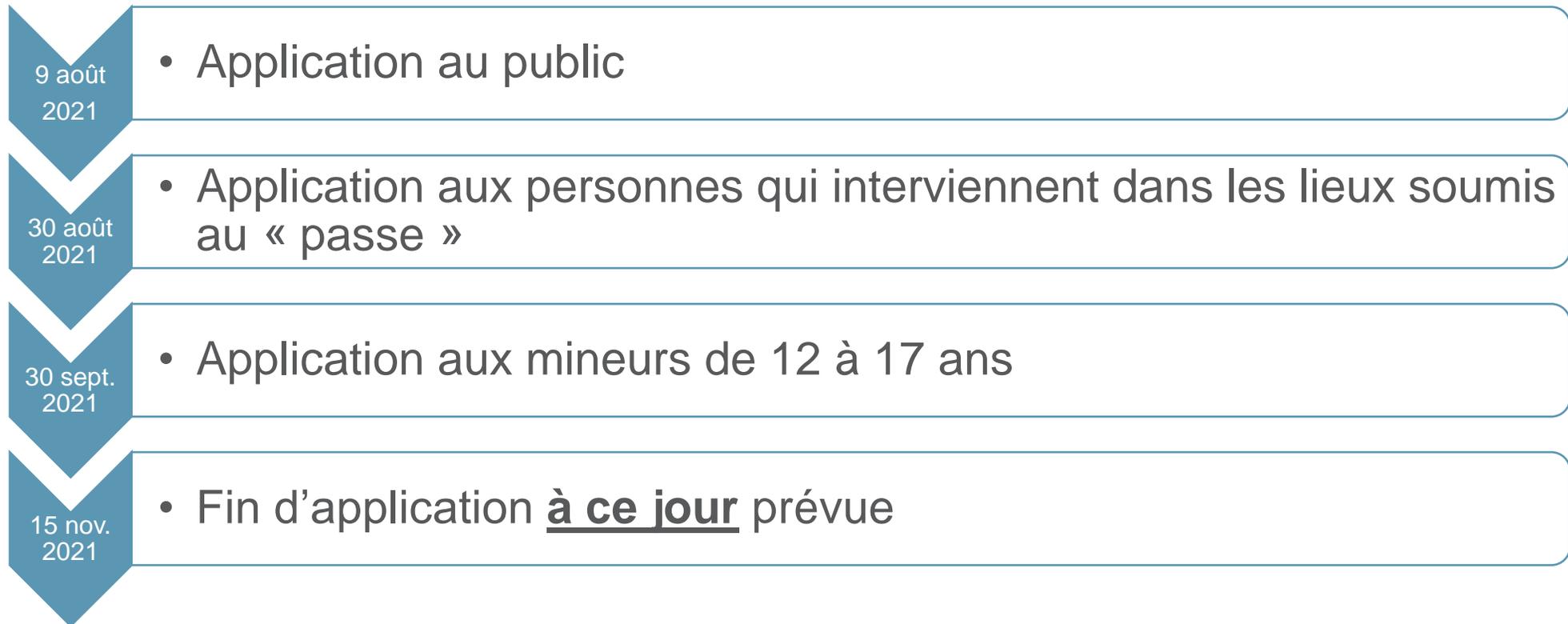
En revanche ne sont pas des tâches ponctuelles : la réalisation de travaux lourds dans l'entreprise (rénovation d'un bâtiment) ou l'intervention des services de nettoyage du fait de leur caractère récurrent.

En cas de réalisation d'une tâche ponctuelle, les travailleurs concernés doivent veiller à respecter l'ensemble des gestes barrières ».

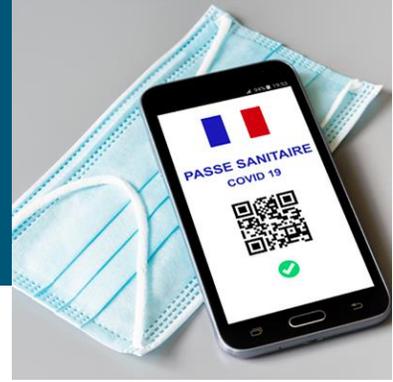
1. OBLIGATION VACCINALE ET PASSE SANITAIRE : QUELLES CONSÉQUENCES POUR NOS ENTREPRISES ?



Echéancier d'application du passe sanitaire :



1. OBLIGATION VACCINALE ET PASSE SANITAIRE : QUELLES CONSÉQUENCES POUR NOS ENTREPRISES ?



Lieux et évènements concernés par le passe sanitaire :

La loi du 5 août 2021 encadre la mise en place du passe sanitaire pour l'accès à certains lieux, établissements, services ou évènements où sont exercées les activités suivantes :

- Les activités de loisirs
- Les activités de restauration commerciale ou de débit de boissons, à l'exception de la restauration collective, de la vente à emporter de plats préparés et de la restauration professionnelle routière et ferroviaire
- Les foires, séminaires et salons professionnels
- Sauf en cas d'urgence, les services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, pour les seules personnes accompagnant ou rendant visite aux personnes accueillies dans ces services et établissements ainsi que pour celles qui y sont accueillies pour des soins programmés
- Les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux au sein de l'un des territoires de métropole, Corse et Outre-Mer, sauf en cas d'urgence faisant obstacle à l'obtention du justificatif requis
- Sur décision motivée du représentant de l'Etat dans le département, lorsque leurs caractéristiques et la gravité des risques de contamination le justifient, les **grands magasins et centres commerciaux**, au delà d'un seuil défini par décret, et dans des conditions garantissant l'accès des personnes aux biens et services de première nécessité ainsi, le cas échéant, qu'aux moyens de transport.

1. OBLIGATION VACCINALE ET PASSE SANITAIRE : QUELLES CONSÉQUENCES POUR NOS ENTREPRISES ?



Lieux et évènements concernés par le passe sanitaire :

Lieux d'activités et de loisirs

- salles d'auditions, de conférences, de projection, de réunions
- salles de concert et de spectacle
- cinémas
- musées et salles d'exposition temporaire
- festivals
- événements sportifs (manifestations sportives amateurs en plein air)
- établissements sportifs clos et couverts
- établissements de plein air
- conservatoires, lorsqu'ils accueillent des spectateurs, et autres lieux d'enseignement artistique à l'exception des pratiquants professionnels et personnes engagées dans des formations professionnalisantes
- salles de jeux, escape-games, casinos
- parcs zoologiques, parcs d'attractions et cirques
- chapiteaux, tentes et structures
- foires et salons
- séminaires professionnels de plus de 50 personnes, lorsqu'ils ont lieu dans un site extérieur à l'entreprise
- bibliothèques (sauf celles universitaires et spécialisées type Bibliothèque nationale de France)
- manifestations culturelles organisées dans les établissements d'enseignement supérieur
- fêtes foraines comptant plus de 30 stands ou attractions
- navires et bateaux de croisière avec restauration ou hébergement
- tout événement culturel, sportif, ludique ou festif, organisé dans l'espace public ou dans un lieu ouvert au public susceptible de donner lieu à un contrôle de l'accès des personnes ;

1. OBLIGATION VACCINALE ET PASSE SANITAIRE : QUELLES CONSÉQUENCES POUR NOS ENTREPRISES ?



Lieux et évènements concernés par le passe sanitaire :

Lieux de convivialité :

- discothèques, clubs et bars dansants ;
- bars, cafés et restaurants, à l'exception des cantines, restaurants d'entreprise, ventes à emporter et relais routiers, ainsi que lors des services en chambres et des petits-déjeuners dans les hôtels ;

Transports publics

- transports de longue distance, à savoir les trains à réservation (par exemple, TGV), les vols nationaux ou encore les cars interrégionaux.

Grands centres commerciaux supérieurs à 20 000 m², selon une liste définie par le préfet de département, là où la circulation du virus est très active, et en veillant à garantir l'accès aux transports parfois compris dans les centres, ou l'accès aux biens de première nécessité par l'existence de solutions alternatives au sein du bassin de vie.

1. OBLIGATION VACCINALE ET PASSE SANITAIRE : QUELLES CONSÉQUENCES POUR NOS ENTREPRISES ?



Justificatifs du passe sanitaire :

- **Un résultat d'un examen de dépistage virologique de moins de 72 heures ne concluant pas à une contamination par la Covid-19**
 - Examen de dépistage RT-PCR, un test antigénique ou un autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé)
 - Durée de validité réduite à 48h pour les tests antigéniques dans le cadre de voyages vers certaines destinations, comme la Corse, les collectivités d'outre-mer et l'Union européenne
- **Un justificatif de statut vaccinal concernant la Covid-19 supposant :**
 - Un délai de 7 jours après la dernière injection pour les vaccins à double injection (Pfizer, Moderna, AstraZeneca) ou dans le cadre d'un schéma de vaccination monodose avec ces mêmes vaccins faisant suite à un antécédent de Covid 19 (à compter de deux mois après l'infection)
 - Un délai de 28 jours après l'injection pour les vaccins avec une seule injection (Johnson & Johnson)
- **Un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la Covid-19. Il s'agit du résultat d'un test PCR ou antigénique positif du Covid d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois. Les tests sérologiques pouvant attester d'une infection passée au Covid ne sont pas acceptés comme preuve de rétablissement du Covid.**

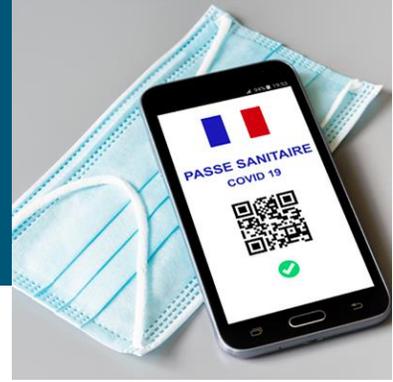
Chacun de ces justificatifs est encodé sous forme de QR code qui doit être présenté dans les lieux soumis au passe sanitaire.

Leur présentation peut se faire :

- Sous format papier : l'application TousAntiCovid n'est donc pas obligatoire. La personne qui présente le papier peut le plier de manière à ne présenter que le seul QR code.
- Sous format numérique : l'application TousAntiCovid comporte une rubrique « Passe sanitaire » où figure le QR code avec le nom de la personne, sa date de naissance, la date de dernière vaccination avec le nom du vaccin. Lorsque la personne qui présente son passe appuie sur le QR code, la mention de sa date de naissance ainsi que les autres informations disparaissent alors.

A noter : Le document attestant d'une contre-indication médicale à la vaccination peut être présenté à la place des trois documents précités.

1. OBLIGATION VACCINALE ET PASSE SANITAIRE : QUELLES CONSÉQUENCES POUR NOS ENTREPRISES ?



Personnes concernées :

- Le public
- Les « *personnes qui interviennent dans ces lieux, établissements, services ou évènements lorsque la gravité des risques de contamination en lien avec l'exercice des activités qui y sont pratiquées le justifie, au regard notamment de la densité de population observée ou prévue* » - loi du 5 août 2021

Q/R du
ministère

- Sont visés : les salariés de l'entreprise, les salariés mis à disposition par une autre entité, les prestataires extérieurs indépendants, les apprentis, les stagiaires, les bénévoles, etc.
- Sont exclues les personnes qui travaillent :
 - Dans des espaces non accessibles au public OU en dehors des horaires d'ouverture au public.
 - Les personnels effectuant des livraisons
 - Les personnels intervenant en urgence

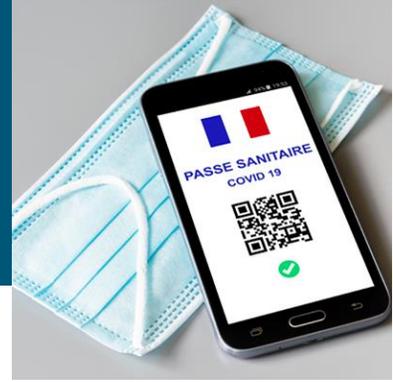
1. OBLIGATION VACCINALE ET PASSE SANITAIRE : QUELLES CONSÉQUENCES POUR NOS ENTREPRISES ?



Qui est responsable du contrôle ?

- **Le fait, pour un exploitant de service de transport, de ne pas contrôler la détention des documents [...] par les personnes qui souhaitent y accéder est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.**
 - Cette contravention peut faire l'objet de la procédure d'une amende forfaitaire. Si une telle infraction est verbalisée à plus de trois reprises au cours d'une période de trente jours, les peines sont portées à un an d'emprisonnement et à 9 000 € d'amende.
- **Lorsque l'exploitant d'un lieu ou d'un établissement ou le professionnel responsable d'un évènement ne contrôle pas la détention, par les personnes qui souhaitent y accéder, des documents [...], il est mis en demeure par l'autorité administrative, sauf en cas d'urgence ou d'évènement ponctuel, de se conformer aux obligations qui sont applicables à l'accès au lieu, établissement ou évènement concerné**
 - Si la mise en demeure est infructueuse, l'autorité administrative peut ordonner la fermeture administrative du lieu, établissement ou évènement concerné pour une durée maximale de sept jours.
 - Si un manquement est constaté à plus de trois reprises au cours d'une période de quarante-cinq jours, il est puni d'un an d'emprisonnement et de 9 000 € d'amende.
- **Hors les cas prévus, nul ne peut exiger d'une personne la présentation d'un résultat d'examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19, d'un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19 ou d'un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19.**
 - Est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende le fait d'exiger la présentation des documents [...] pour l'accès à des lieux, établissements, services ou évènements autres que ceux visés par la loi.

1. OBLIGATION VACCINALE ET PASSE SANITAIRE : QUELLES CONSÉQUENCES POUR NOS ENTREPRISES ?



Comment gérer le défaut de présentation du passe sanitaire ?

Applicable aux CDI
comme aux CDD

- Si un salarié soumis à l'obligation de détenir le passe sanitaire n'est pas en mesure de le présenter :
 - Le salarié pourra **choisir** d'utiliser, **avec l'accord de son employeur**, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés
 - **A défaut**, l'employeur lui notifie par tout moyen, le jour même, la **suspension de son contrat de travail**
 - Suspension de la rémunération
 - La suspension prend fin avec la production par le salarié des justificatifs requis
 - Si la **suspension** se prolonge au-delà d'une durée équivalente de **3 jours travaillés**, l'employeur doit **convoquer le salarié à un entretien** :
 - Objectif : **Examiner** avec lui les **moyens de régulariser sa situation**, notamment les **possibilités d'affectation**, le cas échéant temporaire, au sein de l'entreprise **sur un autre poste** non soumis à cette obligation.
 - Solutions envisageables : télétravail, nouvelle affectation avec signature d'un avenant au contrat de travail dès lors que le contrat est modifié...

1. OBLIGATION VACCINALE ET PASSE SANITAIRE : QUELLES CONSÉQUENCES POUR NOS ENTREPRISES ?



Comment gérer le défaut de présentation du passe sanitaire ?

Le défaut de présentation du passe n'est pas une cause de licenciement « sui generis »

Dans l'hypothèse d'un CDD, la période de suspension ne reporte pas le terme du contrat

1. OBLIGATION VACCINALE ET PASSE SANITAIRE : QUELLES CONSÉQUENCES POUR NOS ENTREPRISES ?



Comment traiter le temps passé à la vaccination ?

- Les salariés et les stagiaires bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19.
- Une autorisation d'absence peut également être accordée au salarié et au stagiaire qui accompagne le mineur ou le majeur protégé dont il a la charge aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté

Selon le Q/R du ministère, possibilité pour l'employeur de demander un justificatif du rendez-vous de vaccination:

- Justification en amont par une confirmation de rendez-vous
- Justification a posteriori par le justificatif de réalisation de l'injection

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

2. PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT VERSION 2021

Article 4 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021, JO du 20 juillet



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



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

Dans tous les cas, cette prime reste **facultative** et elle **ne pourra se substituer** à aucun élément de rémunération ou à aucune augmentation obligatoires en vertu de la loi d'un accord, du contrat ou d'un usage



2. PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT VERSION 2021

Article 4 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021, JO du 20 juillet



Tous les salariés et intérimaires ou ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond liés à l'entreprise par un contrat de travail ou mis à disposition, à la date de versement de la prime, du dépôt de l'accord ou de la signature de la DUE

2. PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT VERSION 2021

Article 4 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021, JO du 20 juillet

Le montant de la prime est fixé par l'accord ou la DUE.

Il peut être modulé par application de critères **limitativement** énumérés par la loi :

- La rémunération
- La classification
- La durée contractuelle du travail en cas de temps partiel
- La durée de présence effective sur l'année écoulée (sont considérés par la loi comme présents les salariés absents dans le cadre des congés suivants : le congé de maternité, le congé d'adoption, le congé de paternité, le congé parental d'éducation, qu'il soit à temps plein ou partiel, le congé pour enfant malade, le congé de présence parentale, le congé acquis par don de jours de repos pour enfant gravement malade)

Ces critères peuvent être cumulés



2. PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT VERSION 2021

Article 4 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021, JO du 20 juillet



La prime est exonérée d'IR et de charges pour les salariés et intérimaires dont la rémunération est ***inférieure à 3 SMIC bruts annuels.***

Ce plafond est apprécié sur les 12 mois précédant la date de versement de la prime

.... Mais dans la ***limite*** d'un montant de ***1000 ou 2000 euros***

2. PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT VERSION 2021

Article 4 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021, JO du 20 juillet



Principe d'une limite fixée à **1000 euros** mais portées à **2000 euros** pour :

- Les entreprises de moins de 50 salariés
- Les entreprises de 50 salariés ou plus **sous condition**
d'un accord d'intéressement ou d'un accord, au moins en cours de négociation et relatif à la valorisation des
« *travailleurs de deuxième ligne* »

2. PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT VERSION 2021

Article 4 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021, JO du 20 juillet



pour les entreprises de **50 salariés et plus**
Exonération **jusqu'à 2000 euros**

si un **accord d'intéressement** est mis en œuvre à la date de versement de la prime ou si un tel accord a été conclu avant la date de versement et prendra effet avant le 31 mars 2022

2. PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT VERSION 2021

Article 4 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021, JO du 20 juillet



pour les entreprises de **50 salariés et plus**
Exonération **jusqu'à 2000 euros**

si un accord est conclu ou est en cours de négociation
afin de valoriser les salariés dits

« travailleurs de la 2^{ème} ligne »

2. PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT VERSION 2021

Article 4 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021, JO du 20 juillet

pour les entreprises de 50 salariés et plus

Exonération jusqu'à 2000 euros

si un accord d'entreprise ou de branche a été conclu,

ou est en cours de négociation,

ou un accord d'entreprise ou de branche a été conclu et prévoit l'engagement d'ouvrir des négociations

afin de valoriser les salariés dits

« travailleurs de la 2^{ème} ligne »



2. PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT VERSION 2021

Article 4 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021, JO du 20 juillet

ces accords doivent identifier les salariés concernés

« qui, en raisons de la nature de leurs tâches, ont contribué directement à la continuité de l'activité économique et au maintien de la cohésion sociale et dont l'activité s'est exercée, en 2020 ou en 2021, uniquement et majoritairement sur site pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire »

et valoriser leur métier sur au moins 2 des 5 thèmes : *rémunération et classifications (notamment au regard de l'objectif d'égalité professionnelle), nature du contrat de travail, santé et sécurité au travail, durée du travail et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, formation et évolution professionnelles*

✕ *les accords d'engagement doivent prévoir aussi le calendrier et les modalités de suivi des négociations sur la valorisation des métiers, là aussi sur 2 des 5 thèmes listés et les négociations doivent débuter dans les 2 mois*



ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

3. Les impacts de la loi « Climat »

3. LES IMPACTS DE LA LOI « CLIMAT »

LOI n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets

Depuis le 25 août 2021, la loi « Climat » comporte plusieurs dispositions ayant trait au droit du travail

Le CSE est impliqué dans la protection de l'environnement et la BDES devient la BDESE

La négociation sur la GPEC intègre la transition écologique

La formation des salariés et des élus est élargie aux questions environnementales

Les OPCO se voient confier une nouvelle mission

Le plafond d'exonération en cas de cumul forfait mobilités durables et remboursement des frais de transport est augmenté

3. LES IMPACTS DE LA LOI « CLIMAT »

LOI n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets

Le CSE est impliqué dans la protection de l'environnement et la BDES devient la BDESE

Rappel ! dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE "a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production" .

Cette prise en compte s'effectue désormais **"notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions"**.

3. LES IMPACTS DE LA LOI « CLIMAT »

LOI n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets

Le CSE est impliqué dans la protection de l'environnement et la BDES devient la BDESE

Il doit donc désormais être informé et consulté sur les conséquences environnementales des décisions prises par l'employeur

- ✕ **en matière d'organisation, de gestion et de marche générale de l'entreprise, de façon générale**
- ✕ **et plus précisément, dans le cadre des consultations et informations récurrentes, sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, la politique sociale de l'entreprise-conditions de travail-emploi**

Dans le cadre de ces consultations récurrentes, la mission de **l'expert-comptable** auquel le CSE peut recourir, peut porter sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou désormais « environnemental » nécessaires à leur compréhension

3. LES IMPACTS DE LA LOI « CLIMAT »

LOI n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets

Le CSE est impliqué dans la protection de l'environnement et la BDES devient la BDESE

L'intitulé de la BDES devient la

«base de données économiques, sociales et environnementales»

Aux thèmes obligatoires sur lesquels les informations contenues dans la **BDESE** doivent porter est ajouté celui des **conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.**

3. LES IMPACTS DE LA LOI « CLIMAT »

LOI n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets

La négociation sur la GPEC intègre la transition écologique

La négociation triennale sur **la GPEC** doit désormais

« répondre aux enjeux de la transition écologique »

afin d'anticiper les conséquences de cette mutation sur les métiers et sur les besoins en compétences des futurs salariés.

3. LES IMPACTS DE LA LOI « CLIMAT »

LOI n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets

La formation des salariés et des élus est élargie aux questions environnementales

La **formation économique, sociale et syndicale** dont peuvent bénéficier tous les salariés est renommée « **formation économique, sociale, environnementale et syndicale** ».

De plus, **la formation économique** dont peuvent bénéficier les **membres titulaires du CSE** élus pour la première fois, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, **peut** porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises

3. LES IMPACTS DE LA LOI « CLIMAT »

LOI n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets

Les OPCO se voient confier une nouvelle mission

Il s'agit pour ces opérateurs :

- * d'informer les entreprises sur les enjeux liés à l'environnement et au développement durable et
- * D'accompagner ces entreprises dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences

3. LES IMPACTS DE LA LOI « CLIMAT »

LOI n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets

Le plafond d'exonération en cas de cumul forfait mobilités durables et remboursement des frais de transport est augmenté

La prise en charge facultative par l'employeur des frais engagés par le salarié dans le cadre du **forfait mobilités durables** peut être cumulée avec la prise en charge obligatoire de **50% du coût des titres d'abonnement** de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.



L'avantage résultant de ces deux prises en charge ne peut désormais dépasser le montant maximum entre **600 € par an**, contre 500 jusqu'alors, et le montant du remboursement de l'abonnement de transport public ou de service public de location de vélo

4. Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail



Application au 31 mars 2022

4. LOI DU 2 AOUT 2021 POUR RENFORCER LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL

NOUVEAU RENDEZ-VOUS DE LIAISON POUR LES ARRÊTS DE TRAVAIL D'UNE CERTAINE DUREE



Création d'un rendez-vous de liaison entre le salarié absent et l'employeur, associant le Service de Prévention et de Santé au Travail (*nouveau nom du Service de Santé au Travail*), pour les arrêts de travail supérieurs à une durée qui sera fixée par décret, consécutifs à un accident ou une maladie, d'origine professionnelle ou non.

- Objectif : **Inform**er le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'un examen de préreprise et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.
- Initiative : Le rendez-vous est organisé à l'initiative **de l'employeur ou du salarié**
 - L'employeur **informe celui-ci qu'il peut en solliciter l'organisation**
 - Dans tous les cas, le salarié est en droit de refuser cet entretien et aucune conséquence ne peut être tirée de son refus. Compte tenu de son objet, l'entretien peut se tenir pendant la période d'arrêt de travail du salarié.

4. LOI DU 2 AOUT 2021 POUR RENFORCER LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL

AMENAGEMENT DE LA VISITE DE PRE-REPRISE

En cas d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à une durée fixée par décret, le travailleur peut bénéficier d'un examen de pré-reprise par le médecin du travail, notamment pour étudier la mise en œuvre des mesures d'adaptation individuelles :

- Visite organisée à l'initiative du travailleur, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie **ou du médecin du travail**, dès lors que le retour du travailleur à son poste est anticipé.
- **L'employeur informe le travailleur** de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de l'examen de pré-reprise

4. LOI DU 2 AOUT 2021 POUR RENFORCER LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL

MISE EN PLACE D'UNE VISITE MEDICALE DE MI-CARRIERE

- Création d'une **visite médicale de mi-carrière** qui doit être organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, **durant l'année civile du quarante-cinquième anniversaire** du travailleur
 - Cette visite peut être organisée conjointement avec une autre visite médicale lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail dans les deux ans précédant l'échéance.
- L'examen médical vise à :
 - Etablir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis
 - Evaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé
 - Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels
- Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation...
 - La visite médicale de mi-carrière peut être réalisée par un infirmier de santé au travail exerçant en pratique avancée

4. LOI DU 2 AOUT 2021 POUR RENFORCER LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL

AMENAGEMENT DE LA VISITE MEDICALE « POST-PROFESSIONNELLE » ou « POST-EXPOSITION » DES SALARIES SOUS SURVEILLANCE RENFORCEE

- Depuis la loi du 29 mars 2018, le code du travail prévoit que les salariés sous surveillance médicale renforcée en raison de leur affectation à un poste présentant des risques particuliers ou qui ont bénéficié d'un tel suivi pendant leur carrière, sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale **avant leur départ à la retraite**
- Aménagements apportés par la Loi du 2 août 2021
 - Cette visite a lieu **dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition à des risques particuliers** pour leur santé ou leur sécurité **ou, le cas échéant, avant leur départ à la retraite.**
 - Si le médecin du travail constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, le médecin du travail **met en place** une surveillance post-exposition ou post-professionnelle, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale.
 - ✓ Cette surveillance tient compte de la nature du risque, de l'état de santé et de l'âge de la personne concernée.

4. LOI DU 2 AOUT 2021 POUR RENFORCER LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL

AMENAGEMENT DE LA VISITE MEDICALE DES SALARIES SOUS SURVEILLANCE RENFORCEE PARTANT A LA RETRAITE

DECRET

- Parution du décret d'application du 9 aout 2021
 - Les salariés concernés par la visite de fin de carrière sont ceux **dont le départ ou la mise à la retraite intervient à compter du 1^{er} octobre 2021**
 - L'employeur **doit informer son service de prévention et de santé au travail (SPST) du départ ou de la mise à la retraite** du salarié dès qu'il en a connaissance.
 - ✓ Il avise également sans délai le salarié concerné de la transmission de cette information au SPST
 - Si le salarié estime être bénéficiaire de cette visite mais qu'il n'a pas été avisé par l'employeur, il peut, durant le mois précédant son départ, directement contacter le SPST pour demander à passer la visite
 - ✓ Il doit alors en informer l'employeur.
 - Le SPST qui a été informé du départ ou de la mise à la retraite détermine, par tout moyen, si le salarié remplit les conditions et organise le cas échéant la visite.

4. LOI DU 2 AOUT 2021 POUR RENFORCER LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL

FORMATION EN SANTE ET SECURITE DES ELUS AU CSE



- Clarification de la durée minimale de formation applicable :

Aujourd'hui	Au 31 mars 2022
<p><u>Article L2315-18 du Code du travail :</u> Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent prévu au dernier alinéa de l'article L. 2314-1 bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail [...].</p> <p>+ Article L2315-40 du Code du travail : La formation mentionnée à l'article L. 2315-18 des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail est organisée sur une durée minimale de :</p> <ul style="list-style-type: none">1° Cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés ;2° Trois jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés.	<p><u>Nouvel article L2315-18 du Code du travail :</u> Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent prévu au dernier alinéa de l'article L. 2314-1 bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail [...].</p> <p>La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel. <u>En cas de renouvellement de ce mandat</u>, la formation est d'une durée minimale :</p> <ul style="list-style-type: none">1° De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;2° De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

+ Le référent santé et sécurité au travail désigné par l'employeur est désormais concerné à titre obligatoire par cette même formation

4. LOI DU 2 AOUT 2021 POUR RENFORCER LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL

FORMATION EN SANTE ET SECURITE DES ELUS AU CSE

- Financement de la formation :



Rappel : Le financement de la formation santé et sécurité est pris en charge par l'employeur

Nouveauté
« Loi Santé »

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le financement de cette formation peut être supporté par l'opérateur de compétence (OPCO)

4. LOI DU 2 AOUT 2021 POUR RENFORCER LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL

DEFINITION DU HARCELEMENT SEXUEL

Article L1153-1 CT (depuis août 2012)	Article 222-33 du Code pénal (depuis août 2018)	Article L1153-1 CT (au 31 mars 2022)
<p>I - Aucun salarié ne doit subir des faits :</p> <p>1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;</p> <p>2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.</p>	<p>Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle <u>ou sexiste</u> qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.</p> <p><i>L'infraction est également constituée :</i></p> <p>1° Lorsque ces propos ou comportements sont <u>imposés</u> à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;</p> <p>2° Lorsque ces propos ou comportements sont <u>imposés</u> à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, <u>même en l'absence de concertation</u>, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.</p>	<p>Aucun salarié ne doit subir des faits :</p> <p>1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle <u>ou sexiste</u> répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;</p> <p><i>Le harcèlement sexuel est également constitué :</i></p> <p>a) Lorsqu'un même salarié <u>subit</u> de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;</p> <p>b) Lorsqu'un même salarié <u>subit</u> de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;</p> <p>2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.</p>

4. LOI DU 2 AOUT 2021 POUR RENFORCER LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL

DEFINITION DU HARCELEMENT SEXUEL

- Deux incidences concrètes :

- Dans le Code du travail contrairement au Code pénal, les propos ou comportements n'ont pas à être « **imposés** » à la personne, cette dernière doit seulement les avoir « **subis** »
 - Le verbe « imposer » suppose que c'est à la victime de prouver le harcèlement
 - L'infraction devient « non intentionnelle » ce qui permet aux juridictions prudhommales de ne pas être liées par les décisions rendues par le juge pénal.

Si le juge pénal ne dégage pas l'élément intentionnel du harcèlement sexuel, le juge prudhommal pourra tout de même constater que le ou la salariée a été victime de ce harcèlement

- En application du Code du travail, le règlement intérieur rappelle « les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes ». A ce titre, le règlement intérieur reprend en principe le texte de l'article L1153-1 du Code du travail.



En conséquence, le règlement intérieur de l'entreprise doit être modifié pour tenir compte de la modification de cet article

4. LOI DU 2 AOUT 2021 POUR RENFORCER LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL

ENRICHISSEMENT FACULTATIF DE LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Rappel

Obligation pour les entreprises assujetties à la Négociation Obligatoire de négocier sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. Cette négociation porte sur :

1. l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle
2. les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap
3. l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes portant sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle (notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle), les conditions de travail et d'emploi et les conditions de la mixité des emplois
4. les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, le cas échéant, d'un régime de remboursement complémentaire de frais de santé
5. les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle
6. l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise
7. le maintien, pour les salariés à temps partiel, des cotisations d'assurance vieillesse à hauteur d'un temps plein et des conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie de ce supplément de cotisations
8. les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

4. LOI DU 2 AOUT 2021 POUR RENFORCER LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL

ENRICHISSEMENT FACULTATIF DE LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- A compter du 31 mars 2022, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes **pourra également porter sur la qualité des conditions de travail**, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.
 - Pour les aider dans cette négociation, les partenaires sociaux pourront recourir aux « acteurs régionaux et locaux des risques professionnels »
 - La loi adapte en conséquence le nom de cette négociation annuelle, qui s'intitulera « négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie **et des conditions de travail** »
 - Objectif d'inciter les partenaires sociaux à appréhender ces sujets importants, sans les y contraindre.

5. Personnes vulnérables : quel régime au 15 septembre ?

5. PERSONNES VULNERABLES : QUEL REGIME?

Quelles sont les personnes vulnérables éligibles à l'activité partielle à compter du 15 septembre ?



Attente de confirmation par décret

A compter du 15 septembre 2021, les personnes vulnérables qui ne peuvent travailler à distance peuvent bénéficier d'une indemnisation si elles remplissent une des 3 conditions suivantes :

1. Justifier d'un critère de vulnérabilité à la COVID-19 figurant dans la liste issue de l'avis du Haut Conseil de la Santé publique (HCSP) en date du 29 octobre 2020 (hors cas des immunodépressions sévères) et être affecté à un poste de travail pour lequel l'employeur n'est pas en mesure de mettre en place des mesures de protection renforcées et susceptible d'exposer le professionnel à de fortes densités virales tels que les services hospitaliers de 1ère ligne ou des secteurs covid-19
2. Être atteint d'une immunodépression sévère, telle que définie par l'avis en date du 6 avril 2021 du Conseil d'Orientation de la Stratégie Vaccinale et le DGS-URGENT n° 2021-52
3. Justifier d'un critère de vulnérabilité à la COVID-19 figurant dans la liste issue de l'avis du Haut Conseil de la Santé publique (HCSP) en date du 29 octobre 2020 (hors cas des immunodépressions sévères) et justifier, par la présentation d'un certificat médical, d'une contre-indication à la vaccination.

5. PERSONNES VULNERABLES : QUEL REGIME?

Quelles sont les personnes vulnérables éligibles à l'activité partielle à compter du 15 septembre ?

 Attente de confirmation par décret

- Les personnes remplissant ces conditions doivent demander à bénéficier d'un certificat d'isolement à leur médecin traitant, de ville ou du travail. Ce certificat est alors à présenter à l'employeur afin d'être placé en activité partielle.
- ➔ Pour les salariés qui ont déjà fait l'objet d'un certificat d'isolement entre mai 2020 et août 2021, **un nouveau justificatif est nécessaire.**
- Les personnes ne remplissant pas ces conditions vont être amenées à reprendre le travail y compris en présentiel avec l'application de mesures de protection complémentaires dans des conditions de sécurité renforcée
 - Les employeurs sont invités à préparer au mieux les conditions nécessaires d'aménagements de poste ou d'activité, pour ces personnes possiblement éloignées de l'emploi depuis plusieurs mois, en lien avec la médecine du travail, qui peut également proposer de maintenir le télétravail.

Préconisation visite médicale

6. Protection sociale complémentaire : définitions des catégories objectives de salariés

6. PSC : définitions des catégories objectives de salariés

Décret 2021-1002 du 30 juillet 2021, JO du 31

Sécurisation des définitions des catégories cadres et non cadres (critère 1)

Détermination du seuil de rémunération par référence au PFSS (critère 2)

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022 avec une phase transitoire de 3 ans

6. PSC : définitions des catégories objectives de salariés

Décret 2021-1002 du 30 juillet 2021, JO du 31

Sécurisation des définitions des catégories cadres et non cadres

Les anciennes références à l'ANI du 14 mars 1947 sont remplacées par les dispositions de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres :

- *les ingénieurs et cadres définis par les arrêtés de mise en ordre des salaires (arrêtés Parodi) des diverses branches professionnelles ou par les conventions et accords nationaux ou régionaux qui s'y sont substitués, les VRP exclusifs cadres, certains dirigeants non titulaires d'un contrat de travail mais assimilés à des salariés par la législation de la Sécurité sociale, les médecins salariés (au sens de la législation de la Sécurité sociale), les conseillers du travail et les surintendants d'usine diplômés (ANI 17 nov. 2017, art. 2.1 reprenant l'article 4 de la convention Agirc de 1947)*
- *ainsi que les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) classés par référence aux arrêtés Parodi à un coefficient hiérarchique brut au moins égal à 300 ou classés dans une position hiérarchique équivalente dans les classifications d'emploi de conventions ou accords collectifs nationaux ou régionaux (ANI 17 nov. 2017, art. 2.2 reprenant l'article 4 bis de la convention Agirc de 1947)*

6. PSC : définitions des catégories objectives de salariés

Décret 2021-1002 du 30 juillet 2021, JO du 31

Sécurisation des définitions des catégories cadres et non cadres

✦ Plus de référence à l'ancien article 36 de l'ANI de 1947 !

Mais, un accord interprofessionnel ou professionnel ou une convention de branche peut intégrer certains salariés à la catégories des cadres **sous réserve de l'agrément de la commission de l'APEC**

6. PSC : définitions des catégories objectives de salariés

Décret 2021-1002 du 30 juillet 2021, JO du 31

Détermination du seuil de rémunération par référence au plafond de sécurité sociale

Au lieu de faire référence aux tranches « fixées pour le calcul des cotisations aux régimes AGIRC et ARRCO »,

le texte permet désormais de tenir compte d'un **seuil de rémunération égal au plafond annuel de sécurité sociale ou « à 2, 3, 4 ou 8 fois le plafond de sécurité sociale**, sans que puisse être constituée une catégorie regroupant les seuls salariés dont la rémunération annuelle excède 8 fois ce plafond ».

6. PSC : définitions des catégories objectives de salariés

Décret 2021-1002 du 30 juillet 2021, JO du 31

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022 avec une phase transitoire de 3 ans :



jusqu'au **31 décembre 2024** les entreprises **déjà** pourvues d'un régime de PSC sur la base des anciens critères 1 ou 2 continuent de bénéficier du régime social de faveur, sous réserve que, d'ici là, il n'y ait pas de modification des catégories.

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

ACTUALITES CONVENTIONNELLES DE LA METALLURGIE

Accords RAG et RMH

Accord RAG (Rémunérations annuelles garanties) 2021 pour le personnel « non-cadre » de la métallurgie 35-56

- L'Accord de revalorisation des salaires signé le 24 juin 2021, fixe, pour chaque coefficient de la classification des emplois, une Rémunération Annuelle Garantie (R.A.G.) en dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré, s'il a été présent toute l'année dans les effectifs de l'entreprise.
- L'ensemble de la grille a été revalorisée selon les niveaux de :
 - +2.1% pour le niveau 1 (afin de tenir compte de la dernière évolution du SMIC au 1^{er} janvier 2021 qui impactait notre coefficient 140)
 - +2% pour le niveau 2,
 - +1% pour le coef. 215,
 - +0.8% pour les coef. 225 à 285
 - +0.5% pour le niveau V.

Effet à compter du 1er juillet 2021

→ Pour les salariés qui ont un contrat de travail en cours à cette date, les R.A.G. s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2021 si leur présence dans l'entreprise est antérieure au 1er janvier de cette année.

Accord RMH (Rémunérations Minimales Hiérarchiques) 2021 pour le personnel « non-cadre » de la métallurgie 35-56

La valeur du point de 4,46 € en vigueur depuis le 31 mai 2019, et servant pour le calcul des primes d'ancienneté, est portée à :

4,50 euros à compter du 1^{er} juillet 2021, soit une augmentation de 0,9 %.

LES PROCHAINS EVENEMENTS DU SERVICE JURIDIQUE ET SSE

L'UIMM 35-56 vous accompagne dans le déploiement de la 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

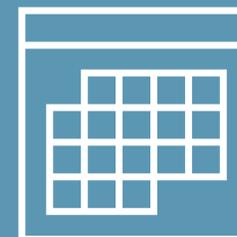
Rennes	17 décembre 2021
--------	------------------

LES PROCHAINS RDV DU SOCIAL

Jeudi 07 octobre 9h00

Jeudi 04 novembre 9h00

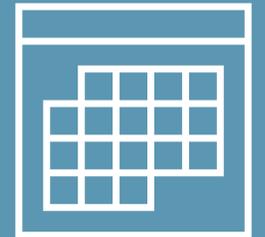
Jeudi 02 décembre 9h00



LES PROCHAINS RDV DU SSE*

Mardi 07 septembre 9h00

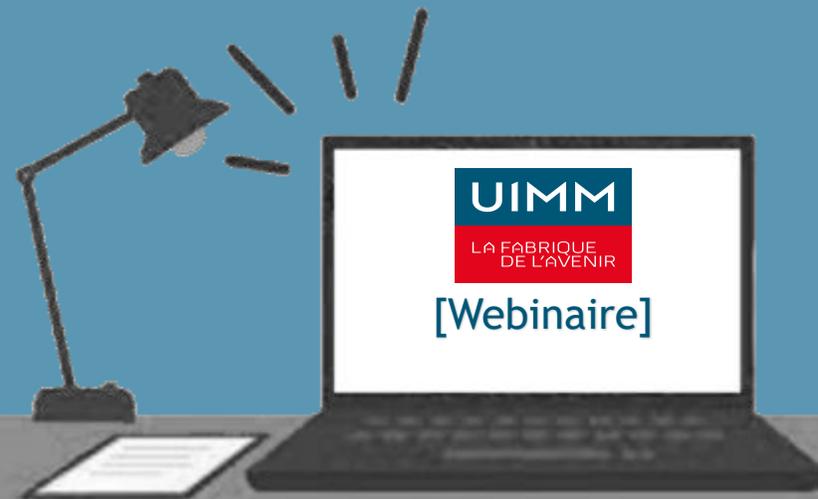
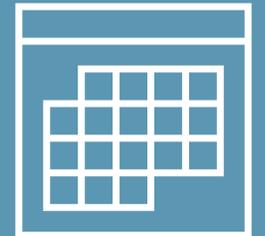
Mardi 09 Novembre 9h00



LES CLUBS RH

L'emploi des travailleurs handicapés : entre obligation et opportunité
En présentiel à Rennes le 26 octobre de 10h00 à 12h30

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

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](tel:0971009953)

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](tel:0971009953)

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

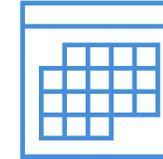
Ille-et-Vilaine • Morbihan

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



Les Newsletters

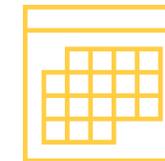
Newsletter Juridique



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 évènements du service

Newsletter SSE



Le premier jeudi de chaque mois

Actualité réglementaire du mois
Tableaux de veille

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

Les évènements 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 !