

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

13 Janvier 2022

SOMMAIRE

ACTUALITES REGLEMENTAIRES

1. Quelques chiffres
2. Loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 : les principales mesures sociales et RH
 1. Retraite progressive : extension aux salariés en forfait jours sur l'année
 2. Congé de proche aidant : le dispositif est amélioré
 3. Prolongation du dispositif des arrêts de travail dérogatoires
 4. Activité partielle : régime de l'indemnité complémentaire
3. Loi de finances pour 2022 : les principales mesures sociales et RH
 1. Pérennisation de quelques mesures liées à l'activité partielle
 2. APLD
4. Egalité professionnelle : nouvelles obligations

LEGISLATIVES

ET

5. Un nouveau congé pour l'annonce de la maladie d'un enfant
6. Test covid et frais professionnels
7. Indemnité inflation
8. Titre-mobilité
9. Entretien professionnel et abondement correctif au CPF
10. Point sur le télétravail

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

1. Evolution du dispositif conventionnel (négociation en cours)

LES PROCHAINS EVENEMENTS DU SERVICE JURIDIQUE ET SSE

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

1. Quelques chiffres

QUELQUES CHIFFRES *

SMIC

+ Décret n° 2021-1741 du 22 décembre 2021 portant relèvement du salaire minimum de croissance, JO du 23

Valorisation de 0,9%

Au 1^{er} janvier 2022 : le SMIC est porté à **10,57 €** de l'heure (augmentation de 9 centimes par rapport au montant applicable depuis le 1^{er} octobre 2021),

soit **1 603,12 €** mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires

Pour rappel : l'évolution du SMIC impacte le paramétrage de la réduction « Fillon » et éventuellement la rémunération des apprentis et salariés en contrat de professionnalisation.

MINIMUM GARANTI

+ Décret n° 2021-1741 du 22 décembre 2021 portant relèvement du salaire minimum de croissance, JO du 23

Au 1^{er} janvier 2021 : le minimum garanti est fixé à **3,76 €** (augmentation de 3 centimes par rapport au montant applicable depuis le 1^{er} octobre 2021)



QUELQUES CHIFFRES *

PLAFOND DE SECURITE SOCIALE

pour les rémunérations ou gains versés du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022

+ Arrêté du 15 décembre 2021 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2022, JO du 18

+ PERIODICITE DE LA REMUNERATION	+ EN EUROS
Année	41 136 euros (identique en 2021)
Trimestre	10 284 euros (identique en 2021)
Mois	3 428 euros (identique en 2021)
Quinzaine	1 714 euros (identique en 2021)
Semaine	791 euros (identique en 2021)
Jour	189 euros (identique en 2021)
Heure	26 euros (identique en 2021)

GRATIFICATION STAGIAIRES

Maintenue à 15%

Le montant minimum de la gratification de stage 2022 est fixé à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale, soit **3,90 euros de l'heure**.

Ce montant n'est pas augmenté par rapport à 2021, le plafond horaire de la sécurité sociale ayant été maintenu à 26 euros.

On obtient donc 3,90 euros de l'heure (15 % de 26 euros).

Les conditions :

Ne s'applique qu'au stage dont la durée est **supérieure à 2 mois**, consécutifs ou non, au sein du même organisme (entreprise, administration, association, etc.) et au cours de la même année scolaire ou universitaire. Lorsque la durée du stage est de deux mois ou moins, la gratification n'est que facultative.



QUELQUES CHIFFRES *

COTISATION AGS

+Décision du conseil d'administration de l'AGS du 15 décembre 2021

Maintenue à 0,15%

Au 1^{er} janvier 2022, cette cotisation patronale destinée au Fonds de garantie des salaires est maintenue à 0.15%, sans changement donc depuis le 1^{er} juillet 2017.

Pour rappel, cette cotisation, à la charge de l'employeur, garantit le paiement des créances résultant du contrat de travail en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise.

Elle est précomptée dans la limite de 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale soit 13 712 euros en 2022.

Les cotisations d'assurance garantie des salaires sont à déclarer et à payer auprès de l'URSSAF.



QUELQUES CHIFFRES *



CONTRIBUTION 1% CPF-CDD

+Décret 2021-1917 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement et à la répartition des contributions des employeurs dédiées au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, JO du 31



DES LE 1er JANVIER 2022, LA LISTE DES CAS D'EXONERATION EST REDUITE

Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent verser une contribution de 1% de la rémunération des salariés en CDD afin de financer leur CPF.

Les employeurs ne sont toutefois pas redevables du 1% CPF-CDD pour certains contrats.

Avant cette année il s'agissait principalement :

- Des contrats des alternants,
- Des CDD conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire et
- Des CDD qui se poursuivent en CDI

Or l'article D 6331-72 du CT a été modifié.

Désormais, il n'y a **plus d'exonération** pour les CDD conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire et les CDD qui se poursuivent en CDI au titre des périodes d'emplois effectuées à partir du 1er janvier 2022 (mais ces contrats ouvrent toujours droit à l'exonération pour la collecte 2022 du 1% CPF-CDD au titre des périodes d'emploi 2021)

Recouvrement
par l'URSSAF en
2022

QUELQUES CHIFFRES *

VERSEMENT MOBILITE

Le taux du « versement MOBILITE » est susceptible d'évoluer au 1^{er} janvier ou au 1^{er} juillet de chaque année.

Certaines entreprises, en fonction de leur taille et de leur zone d'activité peuvent devoir participer à l'organisation des transports urbains. Le taux du « versement mobilité » est susceptible d'évoluer au 1^{er} janvier ou au 1^{er} juillet de chaque année.

Nous vous recommandons de consulter par exemple le site internet de l'URSSAF pour connaître le taux qui vous est éventuellement applicable
<https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/versement-mobilite.html>



QUELQUES CHIFFRES *



RÉDUCTION GÉNÉRALE DE COTISATIONS PATRONALES

+Décret 2021-1936 du 30 décembre 2021, JO du 31

Diminution de la valeur limite d'imputation de la cotisation AT-MP

À compter du 1^{er} janvier 2022, la réduction générale s'impute sur les cotisations dues au titre des AT/MP dans la limite de 0,59 % de la rémunération, au lieu de 0,70 % jusqu'au 31 décembre 2021.

Cela entraîne donc une réduction du coefficient maximal applicable aux rémunérations dues au titre des périodes courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022 :

0,3195 pour les entreprises de moins de 50 salariés (au lieu de 0,3206 en 2021)

0,3235 pour les employeurs de 50 salarié et plus (au lieu de 0,3246 en 2021)



QUELQUES CHIFFRES *

CHEQUES CADEAU

+ Note URSSAF du 20 décembre 2021

L'URSSAF a repris la communication du ministère de l'Economie du 24 novembre dernier : le plafond d'exonération du montant des chèques cadeaux, bons d'achat et cadeaux en nature pour 2021 est porté à **250 €** au lieu de 171 €.

Pour bénéficier de cette mesure, ils doivent être remis aux salariés au plus tard le 31 décembre 2021.

Elle complète en précisant que "par tolérance pour les CSE et les employeurs qui n'auraient pas été en mesure de les remettre avant cette date, le plafond d'exonération de 250 € peut s'appliquer aux bons d'achat, chèques cadeaux et aux cadeaux en nature de l'année 2021 **remis au plus tard au 31 janvier 2022.**"



QUELQUES CHIFFRES *

SAISIES SUR RÉMUNÉRATIONS

+Décret n° 2021-1607 du 8 décembre 2021 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations

Au 1^{er} janvier 2022, le barème concernant les saisies sur rémunérations est modifié

La fraction saisissable est calculée sur le montant des rémunérations nettes annuelles (hors remboursements de frais et allocations pour charge de famille) des 12 mois qui précèdent la notification de la saisie. Ce montant saisissable est calculé par tranche et augmente dans les proportions présentées dans le tableau ci-contre :



SAISIES DES REMUNERATIONS

Tranche annuelle de salaire net	Quotité saisissable sur la tranche
Jusqu'à 3 940 euros	1/20
Après 3 940 euros et jusqu'à 7 690 euros	1/10
Après 7 690 euros et jusqu'à 11 460 euros	1/5
Après 11 460 euros et jusqu'à 15 200 euros	1/4
Après 15 200 euros et jusqu'à 18 950 euros	1/3
Après 18 950 euros et jusqu'à 22 770 euros	2/3
Au-delà de 22 770 euros	En totalité

Ces seuils sont augmentés de 1 520 € par an et par personne à charge, sur présentation des justificatifs nécessaires. Dans tous les cas, le salarié conserve une somme au moins égale au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule soit 565,34 € depuis le 1^{er} avril 2021.

QUELQUES CHIFFRES *

Titres RESTAURANT

valeur 2022 réévaluée

La limite d'exonération est portée de 5,55 € à **5,69 €**

Spécial crise sanitaire:

- le montant maximum des titres restaurant est, jusqu'au 28 février, maintenu à 38 € par jour et peuvent être utilisés le dimanche et les jours fériés s'ils sont utilisés dans des restaurants, des hôtels-restaurants ou des débits de boissons proposant une offre de restauration

- les titres restaurant pour l'année 2020, utilisables jusqu'au 31 août dernier, peuvent être échangés contre des tickets restaurant 2021 qui seront alors valables jusqu'au 28 février 2022

Les conditions :

Pour être exonérée des cotisations de Sécurité sociale, la contribution patronale au financement des titres-restaurant doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre.

Reste donc à la charge du salarié entre 40 % et 50 % de la valeur du ticket.

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 9,48 € et 11,38 €.



QUELQUES CHIFFRES *

AVANTAGES EN NATURE NOURRITURE

Valorisé à 10 € par jour, soit 5 € par repas

PRIMES PANIER ET FRAIS PROFESSIONNELS (MAXIMUM DEDUCTIBLES)

Prime de panier : **Limite fixée à 6,80 €**

Dès lors que les conditions particulières d'organisation du travail sont remplies, les primes de panier sont assimilées à des indemnités de restauration sur le lieu de travail. Elles sont alors exonérées de cotisations sociales dans la limite d'un montant forfaitaire de **6,80 euros pour 2022**.



QUELQUES CHIFFRES *

Frais de repas

Indemnité de restauration sur le lieu de travail. 6.80 €

Repas ou restauration hors des locaux de l'entreprise. 9.50 €

Repas ou restauration lors d'un déplacement professionnel. 19.40 €

Grand déplacement en métropole

	Pour les 3 premiers mois	Au-delà du 3 ^{ème} et jusqu'au 24 ^{ème} mois	Au-delà du 24 ^{ème} et jusqu'au 72 ^{ème} mois
Par repas	19.40 €	16.50 €	13.60 €
Logement et petit déjeuner (départements 75-92-93-94) (par jour)	69.50 €	59.10 €	48.70 €
Logement et petit déjeuner (autres départements) (par jour)	51.60 €	43.90 €	36.10 €

Frais professionnels liés à la mobilité professionnelle

Hébergement provisoire et frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif

77.20 € par jour, dans la limite de 9 mois

Dépenses inhérentes à l'installation dans un nouveau logement

1547.20 € majorés de 129 € par enfant à charge, dans la limite de 1933.90 €



QUELQUES CHIFFRES *



ÉVÈNEMENT FESTIF ANNUEL OU D'ANNIVERSAIRE DE L'ENTREPRISE

+ BOSS, Frais professionnels, § 1520, 1^{er} janvier 2022

Ajout d'une précision dans le Boss :

« aucun avantage en nature ne doit être retenu lorsque le CSE ou l'employeur, *même en présence d'un CSE*, organise, au maximum **une fois par an**, un événement festif de fin d'année ou d'anniversaire de l'entreprise si l'ensemble des salariés y est convié et que le coût de l'évènement est global et non individualisé »

Attention : cette précision a été ajoutée dans une partie du Boss qui traite des voyages d'affaires. Toutefois, a priori, l'administration semble viser plus généralement tout évènement festif de fin d'année ou d'anniversaire d'entreprise. Future mise à jour ?



AUTOUR DES CHIFFRES *

... précisions
complémentaires
à venir ?

BULLETIN PAIE : évolutions des mentions obligatoires

+ Arrêté du 23 décembre 2021 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail, JO du 30



Principalement, le montant du **net imposable** devient une mention obligatoire, *en plus de la base imposable au PAS*

De même est ajoutée la mention du **montant net des heures supplémentaires et complémentaires exonérées d'IR**

Il s'agira d'indiquer les montants pour la paye du mois et le cumul annuel

La rubrique « **net à payer avant impôt** » n'est plus obligatoirement affichées dans une police dont le corps de caractère est au moins égal à 1,5 fois celui utilisé pour les rubriques. Cette mention et celle du « net à payer » doivent toutefois apparaître d'une manière qui en facilite la lisibilité par rapports aux autres lignes

Le libellé de la ligne « exonérations de cotisations employeurs » est modifié en « **exonérations, écrêtements et allègement de cotisations** » et cette rubrique comporte désormais la valeur salariale en plus de la valeur patronale

AUTOUR DES CHIFFRES *



COLLECTE MENSUELLE des CONTRIBUTIONS FORMATION : transfert des OPCO à l'URSSAF

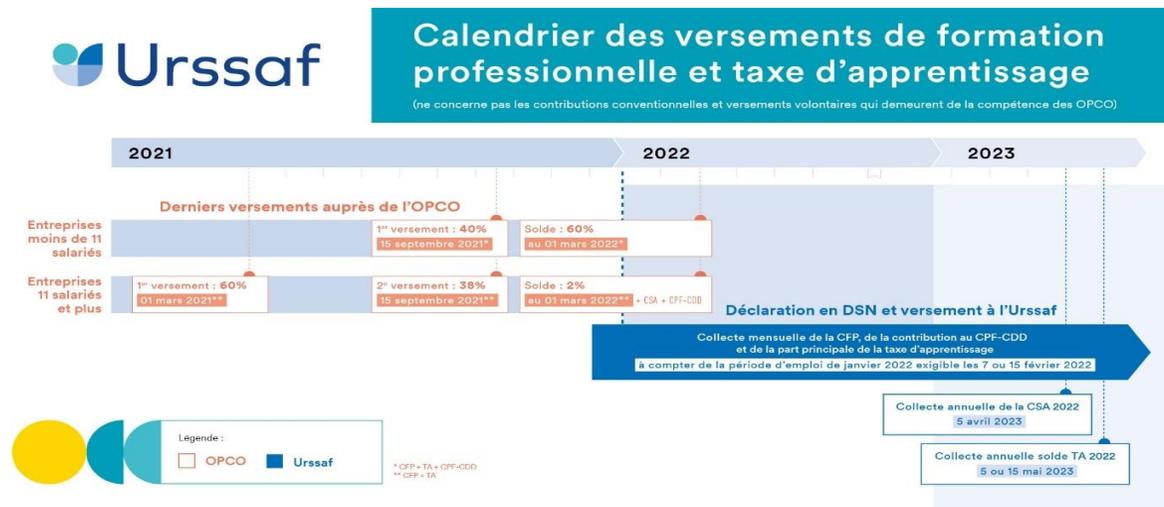
+ Décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, JO du 31

Au 1^{er} janvier 2022 :

Le prélèvement, via la DSN, devient mensuel pour la contribution à la formation professionnelle ; la contribution au financement du CPF pour les salariés en CDD (1% CPF-CDD) et la part principale de la taxe d'apprentissage

Il reste annuel et inchangé pour la déclaration du solde de la taxe d'apprentissage, dit "versement libératoire", et pour la contribution supplémentaire à l'apprentissage

Les OPCO collectent encore les contributions conventionnelles et les versements volontaires de FP



<https://www.urssaf.fr/portail/home/espaces-dedies/contributions-de-formation-profe/le-calendrier.html>

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

2. Loi de financement de la sécurité sociale

2.1. Retraite progressive : extension aux salariés en forfait jours sur l'année

2.2. Congé de proche aidant : le dispositif est amélioré

2.3. Prolongation du dispositif des arrêts de travail dérogatoires

2.4. Activité partielle : régime de l'indemnité complémentaire

2. LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

2.1. RETRAITE PROGRESSIVE

Le dispositif de **retraite progressive** est étendu aux salariés en forfait **jours** et à certains mandataires sociaux

Avant 2022, seule solution pour les salariés au forfait jours : « passer à l'heure » !

Exclusion censurée par le Conseil constitutionnel et obligation d'agir faite au législateur (décision du 26 février 2021)

La retraite progressive permet à un assuré âgé d'au moins 60 ans et réunissant 150 trimestres d'assurance, de maintenir une activité salariée à temps partiel, entre 40 et 80% de la durée de travail à temps complet, en cumulant le versement d'une fraction de la ou des prestations de retraite auxquels il peut prétendre au moment de sa demande tout en continuant d'acquérir des droits à retraite au titre de l'activité exercée à temps partiel.

Rappel

Décret à paraître pour :

fixer « une quotité de travail comprise entre deux limites », en référence à la durée minimale et maximale de temps partiel
déterminer les conditions de l'exception à l'exercice exclusif de l'activité salariée (cumul d'activités à temps partiel)

fixer les conditions de mise en œuvre pour les mandataires sociaux dits « assimilés salariés » (ex. : gérants minoritaires ou égalitaires de SARL, présidents du CA)

En attente de décret...



2. LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

2.2. CONGÉ DE PROCHE AIDANT

E.V. dates fixées par décret au plus tard au 01.01.2023

Objectif :

- Mieux prendre en compte la situation des personnes confrontées à la dépendance ou au handicap d'un de leurs proches

Bénéficiaire :

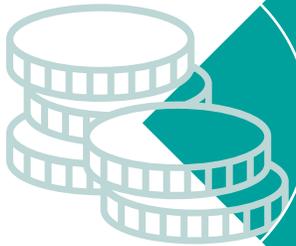
- Tout salarié, sans condition d'ancienneté, souhaitant suspendre son contrat de travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie **d'une particulière gravité**

Don de jour de repos :

- Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie **d'une particulière gravité** ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16.
-

2. LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

2.2. CONGÉ DE PROCHE AIDANT



Revalorisation du montant de l'allocation

- Alignement du montant de l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) sur le Smic journalier
- Modulation en cas de congé fractionné par demi-journées ou si le congé est pris sous forme de période de temps partiel.
- Plus de distinction entre les personnes isolées et celles vivant en couple

E.V. dates fixées par décret au plus tard au 01.01.2023



Limite au montant de l'allocation

- Ne devra pas excéder les revenus journaliers tirés de l'activité professionnelle des bénéficiaires
- période de référence à prendre en compte pour l'appréciation de ces revenus définie par décret

E.V. dates fixées par décret au plus tard au 01.01.2024

2. LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

2.3. PROLONGATION DU DISPOSITIF DES ARRÊTS DE TRAVAIL DÉROGATOIRES

Prorogation du dispositif des arrêts dérogatoires jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

Principales situations dans lesquelles les salariés se trouvant dans l'impossibilité de travailler, y compris à distance bénéficient d'un arrêt dérogatoire :

Salarié considéré comme « cas contact » et faisant l'objet d'une mesure d'isolement

Salarié présentant les symptômes de l'infection à la Covid-19. Ce dernier doit avoir réalisé un test de détection au virus, dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail, et pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test

RAPPEL

Salarié présentant le résultat d'un test de détection du virus concluant à une contamination par la Covid-19

Salarié a fait l'objet d'une mesure de placement en isolement ou de mise en quarantaine à son arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Wallis-et-Futuna ou à Saint-Pierre-et-Miquelon

Salarié est isolé pendant 7 jours au retour d'un déplacement pour motif impérieux entre le territoire métropolitain et les pays situés en-dehors de l'espace européen, ou au départ ou à destination des départements et régions d'outre-mer et des collectivités d'outre-mer

2. LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

2.3. PROLONGATION DU DISPOSITIF DES ARRÊTS DE TRAVAIL DÉROGATOIRES

LES NOUVELLES RÈGLES D'ISOLEMENT



**Je suis vacciné complètement ou
je suis un enfant de moins de 12 ans**

**Je ne suis pas vacciné
ou pas complètement**

JE M'ISOLE PENDANT 7 JOURS

Je peux réduire mon isolement à **5 jours** si j'ai un test antigénique ou RT-PCR négatif et si je n'ai plus de symptômes depuis 48h.

**JE SUIS
POSITIF**

JE M'ISOLE PENDANT 10 JOURS

Je peux réduire mon isolement à **7 jours** si j'ai un test antigénique ou RT-PCR négatif et si je n'ai plus de symptômes depuis 48h.



PAS D'ISOLEMENT

Mais j'applique strictement les gestes barrières.

Je réalise un test antigénique ou RT-PCR dès que j'apprends que je suis cas contact, puis j'effectue des autotests à J+2 et J+4 après mon dernier contact avec la personne positive.

Si l'un de mes tests est positif, je deviens un cas et je m'isole.*

**JE SUIS CAS
CONTACT**

JE M'ISOLE PENDANT 7 JOURS

À compter de la date du dernier contact. Pour sortir d'isolement je dois réaliser un test antigénique ou RT-PCR et avoir un résultat négatif.

Si le test est positif, je deviens un cas et je continue à m'isoler.

* Si mon autotest est positif, je dois confirmer le résultat par un test antigénique ou RT-PCR



2. LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

2.3. PROLONGATION DU DISPOSITIF DES ARRÊTS DE TRAVAIL DÉROGATOIRES

Cas contact

Cas contact

Schéma vaccinal complet

pas besoin de s'isoler
mais :

Application des mesures
barrières et télétravail
dans la mesure du
possible

réaliser immédiatement
un test de dépistage
(PCR ou antigénique)

si ce dernier est négatif,
réaliser 2 autotests 2
jours et 4 jours après la
date du dernier contact
avec la personne malade

si un des autotests est
positif, confirmation par
un test PCR ou
antigénique

Non vacciné ou schéma
vaccinal incomplet

Isolement immédiat et
jusqu'à 7 jours après le
dernier contact avec le
cas positif

réaliser un test de
dépistage 7 jours après le
dernier contact avec le
cas

2. LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

2.3. PROLONGATION DU DISPOSITIF DES ARRÊTS DE TRAVAIL DÉROGATOIRES

Les salariés bénéficient des IJSS dans les conditions suivantes :

sans avoir à remplir les conditions de durée d'activité minimale (CSS, art. L.131-1) ou de contribution minimale (CSS, art. L.622-3)

sans délai de carence

sans que les IJSS perçues soient prises en compte dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation (CSS, art. L.323-1)

RAPPEL

L'indemnité complémentaire légale versée par l'employeur

Sans application :
- de la condition d'ancienneté d'un an
- de justification sous 48 heures
- de la réalisation de soin en France ou UE

sans délai de carence

les indemnités complémentaires déjà perçues durant les 12 mois antérieurs à la date de l'arrêt de travail « Covid » et les durées d'indemnisation à ce titre non prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation

2. LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

2.4. ACTIVITÉ PARTIELLE : RÉGIME DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Reconduction jusqu'au 31 décembre 2022 du régime social mis en place en cas de versement d'une indemnité complémentaire aux salariés placés en activité partielle

Jusqu'à cette date, les indemnités complémentaires demeurent uniquement soumises, comme les indemnités légales:

- à la CSG et à la CRDS sur les revenus de remplacement au taux global de 6,7 % (CSG à 6,2 % déductible de l'impôt à hauteur de 3,8 points + CRDS à 0,5 % non déductible)
- aux cotisations maladie spécifiques (Alsace-Moselle, non-résidents, Mayotte), le cas échéant

Lorsque la somme des indemnités légales et des indemnités complémentaires est supérieure 3,15 Smic, la part des indemnités complémentaires supérieure à cette limite est soumise aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

2. LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

2.4. ACTIVITÉ PARTIELLE : RÉGIME DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Dispositifs concernés	Période d'application	Indemnité versée au salarié			Allocation perçue par l'employeur		
		Taux	Plancher	Plafond	Taux	Plancher ⁽³⁾	Plafond
Droit commun	À partir du 1-1-2022	60 %	(2)	4,5 Smic x 60 % (soit 28,54 €)	36 %	7,53 €	4,5 Smic x 36 % (soit 17,13 €)
Salarié vulnérable ou contraint de garder son enfant	Du 1-1-2022 au 31-7-2022 au plus tard	70 %	(2)	4,5 Smic x 70 % (soit 33,30 €)	70 %	8,37 €	4,5 Smic x 70 % (soit 33,30 €)
Entreprises fermées Entreprises soumises à des restrictions territoriales spécifiques Secteurs protégés avec 65 % de perte de CA en 2021	Du 1-1-2022 au 31-1-2022 ⁽¹⁾	70 %	(2)	4,5 Smic x 70 % (soit 33,30 €)	70 %	8,37 €	4,5 Smic x 70 % (soit 33,30 €)
APLD	À partir du 1-1-2022	70 %	(2)	4,5 Smic x 70 % (soit 33,30 €)	60 % ⁽⁴⁾	8,37 €	4,5 Smic x 60 % (soit 28,54 €) ⁽⁴⁾

(1) Sauf reconduction au-delà de cette date (voir notre [actualité du 29-12-2021](#)).

Source Editions Francis Lefebvre 2022

(2) Les minima suivants doivent être respectés :

- pour le salarié à temps plein, le cumul de la rémunération et de l'indemnité d'activité partielle ne peut pas être inférieur à la rémunération mensuelle minimale (RMM) prévue par l'article L 3232-3 du Code du travail (Smic net mensuel) ;
- pour le salarié à temps partiel : le taux horaire de l'indemnité ne peut pas être inférieur au Smic (voir notre [actualité du 23-9-2021](#)). Ce principe conduit, à compter du 1-1-2022, à verser un montant brut minimal d'indemnité d'environ 8,37 € par heure d'activité partielle ;
- pour les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation : le taux horaire de l'indemnité ne peut pas être inférieur au Smic ou, s'il est inférieur, au taux horaire de la rémunération (voir notre [actualité du 27-12-2021](#)).

(3) Sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic.

(4) Du 1-1-2022 au 31-1-2022, application du taux de 70 % dans les cas prévus à la ligne précédente (secteurs protégés avec perte de CA de 65 %, entreprises fermées, etc.).

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

3. Loi de finances pour 2022 : les principales mesures sociales et RH

1. Pérennisation de quelques mesures liées à l'activité partielle

Complétées par le décret D 2021-1918 du 30 décembre 2021 relatif aux modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

2. APLD

3. Loi de finances

3.1 Pérennisation de quelques mesures liées à l'activité partielle

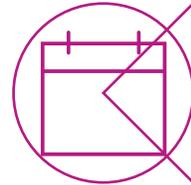
Convention de forfaits

E.V. 01.01.2022

Perte de rémunération calculée non pas par rapport à la durée légale de travail mais par rapport à



la durée stipulée au contrat de travail pour les conventions individuelles de forfait



la durée conventionnellement prévue pour les salariés ayant conclu une convention de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois



la durée conventionnellement prévue pour les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail



Avec prise en compte des heures supplémentaires pour les salarié sous convention de forfait en heures

3. Loi de finances

3.1 Pérennisation de quelques mesures liées à l'activité partielle

Salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année

½ journée non travaillée = 3 h 30 non travaillées

1 jour non travaillé = 7 heures non travaillées

1 semaine non travaillée = 35 heures non travaillée

E.V. 01.01.2022

Les jours de congés payés et de repos pris au cours des périodes de fermeture ou de réduction d'activité ainsi que les jours fériés non travaillés correspondant à des jours ouvrés sont, le cas échéant, convertis en heures selon les modalités ci-dessus.

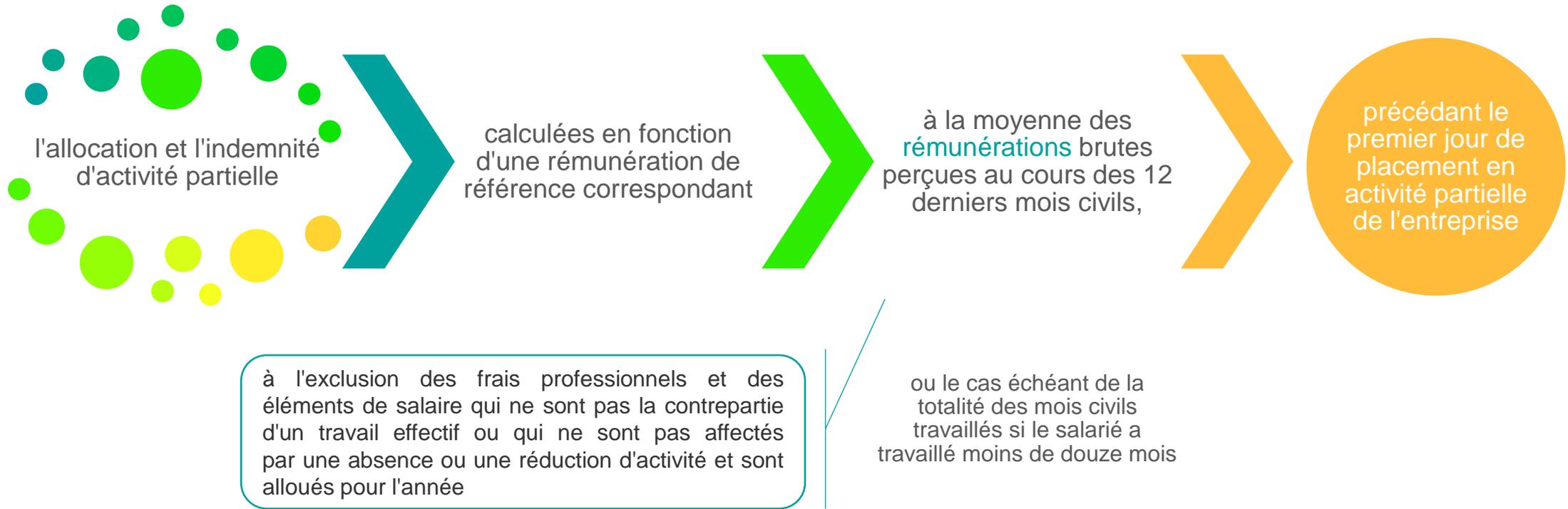
Le nombre d'heures ainsi obtenu est déduit du nombre d'heures non travaillées au titre de l'activité partielle.

3. Loi de finances

3.1 Pérennisation de quelques mesures liées à l'activité partielle

Salariés bénéficiant du statut de VRP

E.V. 01.01.2022



3. Loi de finances

3.1 Pérennisation de quelques mesures liées à l'activité partielle

Salariés bénéficiant du statut de VRP

Montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle = le montant de la rémunération mensuelle de référence précisée ci-avant / durée légale de travail



La perte de rémunération = la rémunération mensuelle de référence - la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période

Le nombre d'heures non travaillées indemnisables = la perte de rémunération / montant horaire précisé ci-dessus

3. Loi de finances

3.1 Pérennisation de quelques mesures liées à l'activité partielle

Cadres dirigeants

E.V. 01.01.2022



moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils,

ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois,



précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement.

Placement en l'activité partielle *seulement* en cas de fermeture temporaire de l'établissement ou partie d'établissement

~~en cas de réduction de l'horaire de travail~~

Montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle : montant de la rémunération mensuelle de référence / 30 jours / 7 heures

Le nombre d'heures non travaillées indemnisables, dans la limite de la durée légale du travail, est obtenu selon les règles de conversion applicables aux salariés en forfait jours

3. Loi de finances

3.1 Pérennisation de quelques mesures liées à l'activité partielle

Contrats d'apprentissage et de professionnalisation

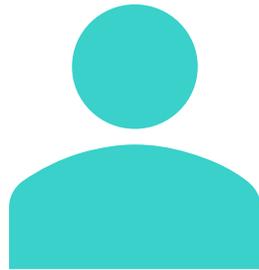
E.V. 01.01.2022

Salarié



rémunération < Smic :
reçoit une indemnité
horaire d'activité
partielle d'un montant =
au % du Smic qui leur
est applicable (ou
montant conventionnel
plus favorable).

Employeur



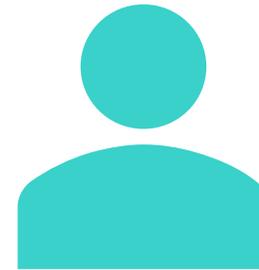
allocation d'activité
partielle d'un
montant équivalent

Salarié



rémunération ≥ Smic
reçoit une indemnité
horaire d'activité
partielle ne pouvant
être inférieure au taux
horaire du Smic.

Employeur



Allocation prévue en
matière d'activité
partielle

3. Loi de finances

3.2 APLD

Possibilité pour le gouvernement de prendre par ordonnance des mesures permettant d'adapter le dispositif de l'APLD



« afin de tenir compte de la situation sanitaire et de ses conséquences, de limiter les fins et les ruptures de contrats de travail, d'atténuer les effets de la baisse d'activité, de favoriser et accompagner la reprise d'activité ».



Autorisation applicable jusqu'au 31 juillet 2022



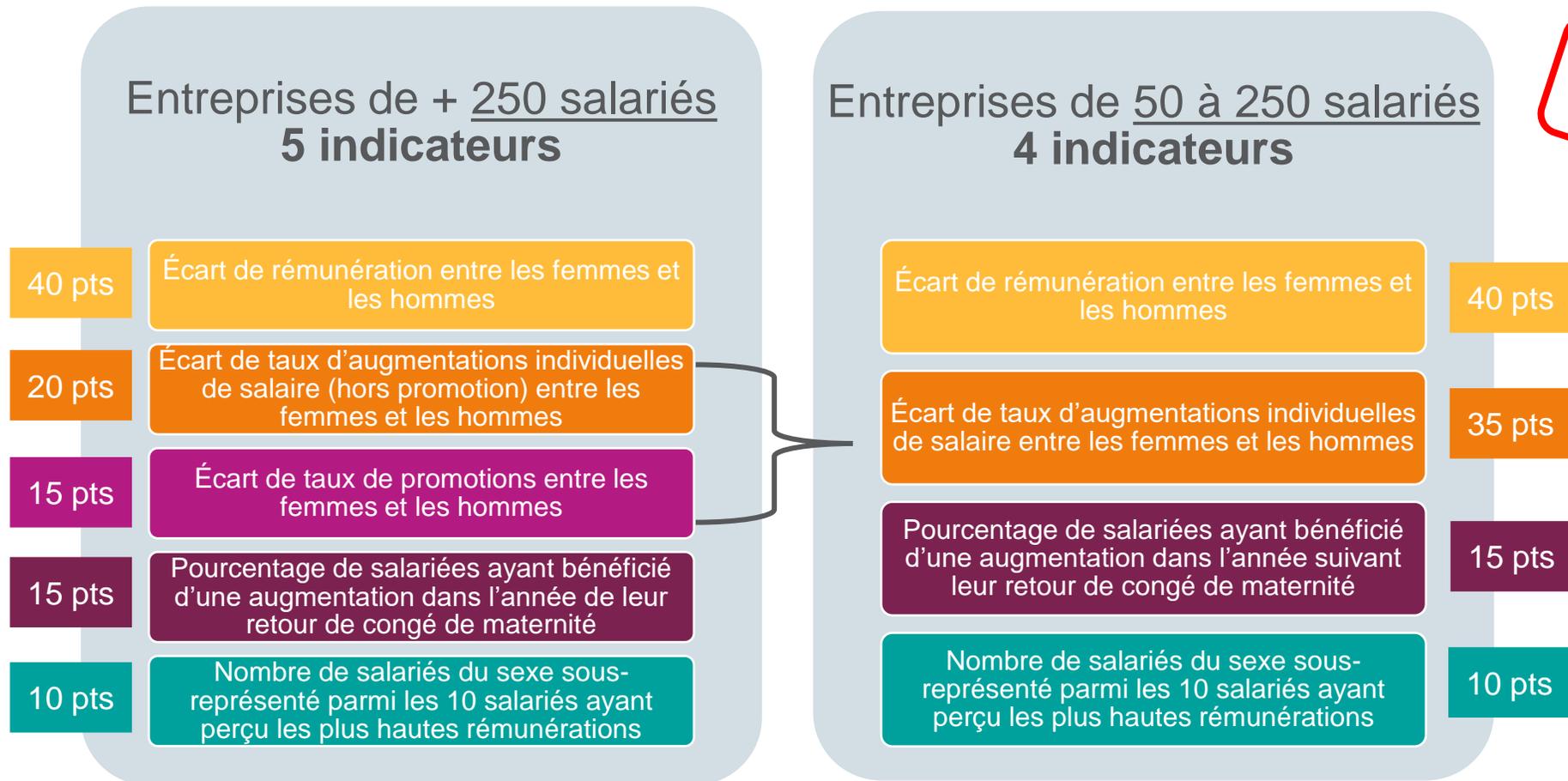
ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

4. Egalité professionnelle : nouvelles obligations

4. EGALITÉ PROFESSIONNELLE : NOUVELLES OBLIGATIONS

Rappel des indicateurs

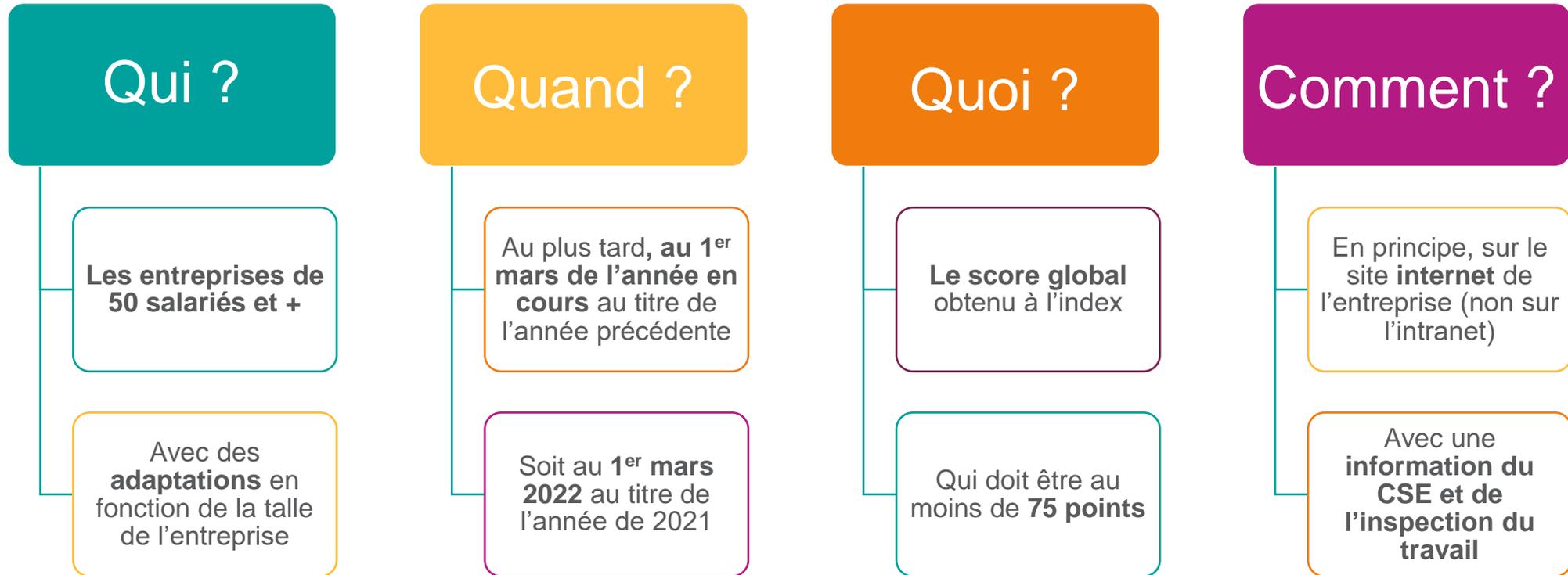
- 4 ou 5 indicateurs, une note globale allant de 0 à 100 points, avec un score minimal de 75 points



4. EGALITÉ PROFESSIONNELLE : NOUVELLES OBLIGATIONS

Publication de l'index

RAPPEL



4. EGALITÉ PROFESSIONNELLE : NOUVELLES OBLIGATIONS

Evolution des modalités de publication

RAPPEL

1^{er} mars 2021 :
Publication du niveau
de résultat

1^{er} juin 2021 :
Publication des
résultats pour **chaque**
indicateur, de manière
« *visible et lisible* »

1^{er} mai 2021 :
Publication du niveau
de résultat de manière
« *visible et lisible* »

1^{er} mars 2022 :
Publication de manière
« *visible et lisible* » :
• du niveau de résultat
• des résultats pour **chaque**
indicateur

Dispositions transitoires

4. EGALITÉ PROFESSIONNELLE : NOUVELLES OBLIGATIONS

E.V. 2022

Index

Qui ?



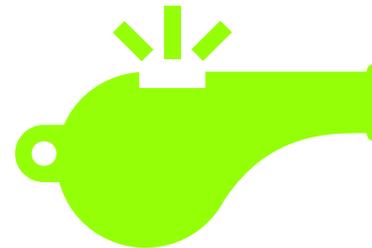
Employeurs d'au moins 50 salariés

Quoi ?



Rendre public l'ensemble des indicateurs constitutifs de l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes, **sur le site internet du ministère chargé du Travail**

Score < 75



- Fixation par l'entreprise et **publication** des objectifs de progression pour chacun de ces indicateurs
- rendre public les mesures de correction des inégalités mises en œuvre.

BDESE



Ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes y sera désormais intégré

4. EGALITÉ PROFESSIONNELLE : NOUVELLES OBLIGATIONS

Accès des femmes aux postes de direction

Qui ?



Entreprises employant au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif

E.V.
01.03.2022

Quoi ?



publier, chaque année, les écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants d'une part, et les membres des instances dirigeantes, d'autre part

Où ?



Ces écarts de représentations seront rendus publics sur le site du ministère du Travail à partir du 1^{er} mars 2023

1^{er} mars 2026

Proportion mini de 30 % de personnes de chaque sexe parmi :
- les cadres dirigeants
- les cadres membres des instances dirigeantes

1^{er} mars 2029

Proportion mini de 40 % de personnes de chaque sexe parmi :
- les cadres dirigeants
- les cadres membres des instances dirigeantes

Si conforme

Si NON conforme

Délai de mise en conformité : 2 ans

1^{er} mars 2031

1^{er} mars 2030

Si pas en conformité en mars 2029 :
Publication des objectifs de progression et les mesures de correction retenues, dans des conditions définies par décret

Possibilité d'infliger une pénalité fixée au maximum à 1 % de la masse salariale

Pas d'obligation supplémentaire

Si proportion non atteinte :

NAO d'entreprise sur l'égalité pro. devra porter sur les mesures de correction de ces taux.

En l'absence d'accord, l'employeur les déterminera par décision unilatérale, après consultation du CSE. L'autorité administrative pourra formuler des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur, observations qui seront présentées en conseil d'administration ou de surveillance et au CSE

4. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : NOUVELLES OBLIGATIONS



BPI France

E.V.
01.01.2023

- Prêt aux entreprises d'au moins 50 salariés conditionné au respect de l'obligation de publication annuelle de l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Soutient les entreprises engagées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



Versement du salaire

E.V.
26.12.2022

- Obligation de verser le salaire sur un compte bancaire ou postal dont le salarié concerné est le titulaire ou le cotitulaire



Télétravail

E.V.
27.12.2021

- Charte ou accord relatif au télétravail doit prévoir les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

5. Congé pour l'annonce de la maladie d'un enfant

5. CONGÉ POUR L'ANNONCE DE LA MALADIE D'UN ENFANT

Instauration d'un nouveau motif d'absence pour évènement familial



Dans l'attente d'un décret définissant les pathologies chroniques qui devraient inclure l'épilepsie et le diabète mais exclure l'asthme ou les allergies



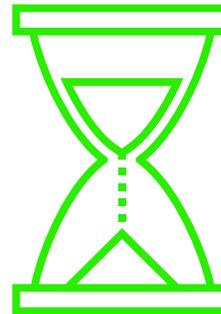
Idée d'un traitement médicamenteux lourd et à la nécessité d'être hospitalisé

Quoi ?



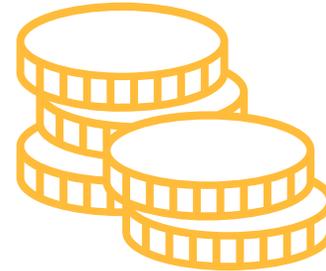
Pour l'annonce d'une **pathologie chronique** nécessitant un **apprentissage thérapeutique** ou d'un cancer chez un enfant

Durée ?



2 jours ouvrables

Paie ?



A la charge de l'employeur

E.V.
19.12.2021

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

6. Test covid et frais professionnels

6. Test covid et frais professionnels



Les dépenses spécifiques engagées par le salarié pour réaliser des tests virologiques pour la Covid-19 ne sont pas des frais professionnels

+ BOSS, *Frais professionnels*, § 2300, 1^{er} janvier 2022

+ *textes de référence : loi du 31 mai 2021 modifiée par la loi du 5 août 2021, Décret 2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret 2021-699 du 1^{er} juin 2021*

La Direction de la Sécurité sociale (DSS) reprend la position du ministère du Travail exprimée le 13 octobre dernier (questions-réponses "obligation vaccinale ou de détenir un passe sanitaire pour certaines professions«)

En l'état de la réglementation, lorsque qu'un salarié est soumis à l'obligation de présenter un « passe sanitaire » pour exercer son activité professionnelle dans certains lieux (hôtels et restaurants par exemple), **les frais engagés pour réaliser un test virologique ne constituent pas un frais professionnel.**

Si l'employeur décide de prendre en charge ces frais, le montant remboursé constitue un avantage en nature à intégrer dans l'assiette de cotisations et contributions sociales.

Le Boss cite en exemple le cas d'un salarié devant effectuer un déplacement professionnel sur le territoire national qui nécessite la présentation d'un passe sanitaire.

Toutefois, la DSS admet le caractère professionnel d'un test virologique dans un cas spécifique :

Lorsqu'un salarié est soumis de **manière ponctuelle** à une obligation de présentation d'un tel test négatif **et** qu'il n'existe **aucune alternative** à la réalisation de ce test, l'employeur est tenu de rembourser le cout de ce test au titre des frais professionnels. Ce remboursement ne donne pas lieu à cotisations et contributions sociales.

L'exemple donné est le cas d'un salarié devant se rendre dans un pays tiers qui exige exclusivement un test, sans que la vaccination ne soit une alternative.

7. Indemnité inflation

7. INDEMNITÉ INFLATION

Les sources d'informations encadrant ce dispositif

Dossier de presse
« Indemnité inflation :
accompagner la reprise,
protéger le pouvoir
d'achat » et « Questions-
Réponses » du mercredi 3
novembre 2021

Mis à jour le 3
décembre 2021

Fiche DSN
n°2534
Et sites URSSAF
et du Boss

L'article 13 de la loi n°
2021-1549 du 1er
décembre 2021 de
finances rectificative
pour 2021, JO du 2

Décret d'application 2021-
1623 du 11 décembre
2021 relatif aux modalités
de versement de l'aide
exceptionnelle prévue à
l'article 13, JO du 12

Liens utiles vers le Q/R du Service d'information du Gouvernement, de la fiche DSN et du site URSSAF :
<https://www.gouvernement.fr/toutes-les-reponses-a-vos-questions-sur-l-indemnite-inflation>
https://net-entreprises.custhelp.com/app/answers/detail_dsn/a_id/2534/kw/inflation
<https://www.urssaf.fr/portail/home/indemnite-inflation/foire-aux-questions.html>
<https://boss.gouv.fr/portail/accueil/mesures-exceptionnelles/questions-reponses-versement-de.html>

7. INDEMNITÉ INFLATION

Montant et date de versement

**100 €
forfaitaire**

Aucune
réduction en
fonction de la
durée du
contrat, de la
durée de
travail ou des
absences

***Dès décembre 2021
... et au plus tard le 28 février 2022***

Le Q/R du BOSS
quant à lui précise
qu'elle sera
versée courant
décembre 2021
sauf impossibilité
pratique et au
plus tard le 28
février 2022

Le Ministère
n'indique
plus de date

7. INDEMNITÉ INFLATION

Précisions sur les bénéficiaires

Les stagiaires

Sous réserve de répondre aux conditions requises (montant de l'indemnité de stage appréciée sur la période 1^{er} janvier – 31 octobre) les élèves et étudiants qui ont eu une convention de stage sur tout ou partie du mois d'octobre 2021, ont droit à l'indemnité via l'entreprise d'accueil à condition de bénéficier d'une indemnité de stage supérieur au minimum prévu par la loi ou accord de branche étendu

C'est au stagiaire d'en faire la demande

Pour les stages d'une durée inférieure ou égale à 2 mois, il semble que le stagiaire puisse en bénéficier s'il perçoit une indemnité supérieure au minimum prévu pour les stages de plus de 2 mois

Les salariés détachés

Les salariés d'une entreprise établie en France et détachés dans l'Union européenne sont éligibles dès lors qu'ils ont leur résidence en France (l'employeur applique le PAS ou le salarié est redevable de la CSG sur ses revenus d'activité)

Les mandataires sociaux

Les mandataires sociaux relevant du régime de sécurité sociale des salariés, même sans contrat de travail, sont éligibles s'ils ont perçu une rémunération au titre de leur mandat pour le mois d'octobre 2021



7. INDEMNITÉ INFLATION

La condition de revenu

Avoir perçu une rémunération brute soumise à cotisations (brut sécurité sociale)

inférieure à 26 000 €

au titre des périodes d'emploi allant du 1 janvier 2021 au 31 octobre 2021

La rémunération des heures supplémentaires et complémentaires est prise en compte car soumise à cotisations même si elle ouvre droit à une réduction

Exclusion des indemnités de CP versées par les caisses de congés payés et des rappels de salaire postérieurs à la période d'emploi de référence
Comme les **IJSS** : les revenus de remplacement, y compris les indemnités journalières d'assurance maladie versées par subrogation, sont exclus (Boss, Q/R A16)
Et les **indemnités d'activité partielle**, à l'exception des indemnités complémentaires au delà de 3,15 SMIC qui sont assujetties à cotisations sociales.

Aucune réduction en fonction de la durée de travail ou des absences

Exception : l'embauche postérieure au 1^{er} janvier 2021
Prorata du plafond en jours calendaires

304 jours du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021

Plafond minimum 2600 €

7. INDEMNITÉ INFLATION

Modalité de versement par l'employeur

Versement aux salariés éligibles **hors congé parental total sur l'intégralité du mois d'octobre 2021** (versement par la CAF si conditions remplies)

De manière automatique
Sauf signalement du salarié

- 1- cumulant son activité salariée **avec une activité indépendante** (par « son » URSSAF)
- 2- susceptible de recevoir l'indemnité de **plusieurs employeurs** (son employeur principal = selon décret :
 - en priorité, l'employeur susceptible de verser l'indemnité avec lequel le salarié est toujours en relation de travail à la date du versement (ou s'il est toujours en relation avec plusieurs employeurs susceptibles de lui verser l'indemnité, celui avec lequel la relation de travail a commencé en premier);
 - si le salarié n'est plus en relation de travail avec aucun de ces employeurs, celui avec lequel la relation a été la plus longue sur octobre (en cas d'égalité, celui avec qui la relation a pris fin en dernier).
- 3- qui « **considère ne pas être éligible** » à l'indemnité inflation

Sur demande expresse du
salarié

- 1- salarié ayant eu **un ou plusieurs contrats de travail avec un même employeur dont la durée cumulée sur le mois d'octobre 2021 est inférieure à 20 heures** ou 3 jours calendaires pour les contrats ne mentionnant pas de durée horaire (sans tenir compte des absences rémunérées ou non)
Des exemples du Boss, on peut comprendre que les conditions de durée du contrat (moins d'1 mois) et de durée sur octobre (moins de 20 h ou 3 jours) sont cumulatives. Ainsi :
 - un CDD d'une durée d'au moins 1 mois relève de la procédure « automatique », même s'il y a moins de 20 h sur octobre ;
 - a contrario*, un CDD de moins d'1 mois, mais avec 25 h sur octobre, relève de la procédure « automatique ».
- 2- **stagiaire dont l'indemnité de stage est supérieure** au minimum obligatoire

8. Titre-mobilité

8. TITRE-MOBILITE

Le titre-mobilité : nouvelle solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée pour la prise en charge de certains frais

+ Décret n° 2021-1663 du 16 décembre 2021 relatif au titre-mobilité, JO du 17 décembre
+ LOI n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités et art L3261-5 du CT

Rappel

Depuis 2019, l'employeur peut, sous condition, prendre en charge tout ou partie de frais engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail

Frais de carburant et des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène lorsque, par exemples, la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur, ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport
(art L3261-3 du CT)

Frais d'utilisation de cycles ou cycles à pédalage assisté personnel ou d'engins de déplacement personnel motorisé ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, ou en transports publics de personnes (à l'exception des frais d'abonnement du type pass Navigo), ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée sous la forme d'un
“forfait mobilités durables”
(art L3261-3-1 du CT)

Nouveauté 2022
(trottinettes, monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard...)

A déterminer prioritairement par accord d'entreprise ou par accord interentreprises, et à défaut par accord de branche ; à défaut d'accord, la prise en charge de ces frais est mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE, s'il existe.



8. TITRE-MOBILITE

Le titre-mobilité : pour quels biens et services ?

Le Décret du 16 décembre 2021 précise la liste des biens ou de services spécifiques liés aux déplacements des salariés qui peuvent être réglés avec le « Titre-mobilité ».

Vente de cycles et cycles à pédalage assisté

Vente de détail d'équipements pour cycles et cycles à pédalage assisté

Entretien et réparation de cycles et cycles à pédalage assisté

Vente de titres permettant l'accès à un stationnement sécurisé pour cycles

Vente de titres de transport en commun

Assurance pour cycles et cycles à pédalage assisté

Location, quelle qu'en soit la durée, et mise à disposition en libre-service de cycles, cycles à pédalage assisté, engins de déplacement personnels, cyclomoteurs et motocyclettes

Vente d'engins de déplacement personnels motorisés

Services de covoiturage

Location de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène en libre-service et accessibles sur la voie publique

Vente d'alimentation ou recharge pour véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène

Vente de détail de carburants



8. TITRE-MOBILITE

Le titre-mobilité : Comment ça marche ?



9. Entretien professionnel et abondement correctif au CPF

9. Entretien professionnel et abondement correctif au CPF

+ Décret 2021-1916 du 30 décembre 2021, JO du 31

Entreprises d'au
moins 50 salariés



Transmission des informations nécessaires et versement de l'abondement « correctif » au CPF : les dates sont fixées !

Rappel

Si l'entretien sexennal révèle certains manquements sur les 6 dernières années (défaut de tenue des entretiens professionnels obligatoires, etc.), l'employeur doit abonder le CPF du salarié d'un montant de 3 000 € (abondement dit « correctif »)

L'employeur doit alors renseigner **en ligne** les informations nécessaires dans l'espace des Employeurs et des Financeurs (EDEF) (nom du salarié concerné, numéro de sécurité sociale, montant à attribuer), pour la Caisse des dépôts et consignations qui assure la gestion du CPF

La transmission de ces informations et le versement l'abondement **par virement bancaire doivent être fait, par l'employeur, à son initiative**, au plus tard le **dernier jour du trimestre civil qui suit la date de l'entretien professionnel pris en compte pour apprécier la période de 6 ans** (l'entretien de bilan)

Exemple : entretien de bilan le 19 mars 2022 = date limite le 30 juin 2022.

Par dérogation à la règle générale, pour les entretiens de bilan qui devaient se dérouler en 2020 et 2021, la date limite de transmission des informations et de paiement de l'abondement est fixée au 31 mars 2022

Sanction : En l'absence de versement ou en cas de versement insuffisant, mise en demeure de la DREETS ; A défaut de régularisation, versement au Trésor public d'un montant équivalent à l'insuffisance, majorée de 100 %.

10. Point sur le télétravail

10. POINT SUR LE TELETRAVAIL

+ *Projet de loi renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique*



Travail parlementaire en cours !



Au-delà du sujet du passe vaccinal, ce projet contient 2 autres sujets « entreprises » :

* possibilité par décret de fixer les conditions d'un **report des visites médicales** afin « d'alléger temporairement la charge des services de santé au travail sur certaines visites dont l'enjeu est moins important »

Report d'1 an ou 18 mois selon le cas pour les visites dont l'échéance aurait du intervenir entre le 15 décembre 2021 et une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022

Droit d'opposition du médecin du travail

* **sanction de l'absence de télétravail** : 1000 € d'amende par salarié, dans la limite de 50000 € si, après mise en demeure, « la situation dangereuse (qui) résulte d'un risque d'exposition à la covid-19 du fait du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus » par le Code du travail perdure

Recours suspensif dans les 15 jours, accepté après 2 mois de silence du ministère

Applicable jusqu'à une date déterminée par décret et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

1. NÉGOCIATION DU FUTUR DISPOSITIF CONVENTIONNEL

Vers une signature, fin janvier 2022; d'une nouvelle convention collective de branche

La négociation est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte est maintenant soumis à l'approbation des instances de chacune des organisations syndicales, comme il est d'usage pour la conclusion d'accords paritaires de cette importance.

Pour une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024
sauf pour la protection sociale complémentaire
qui doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2023

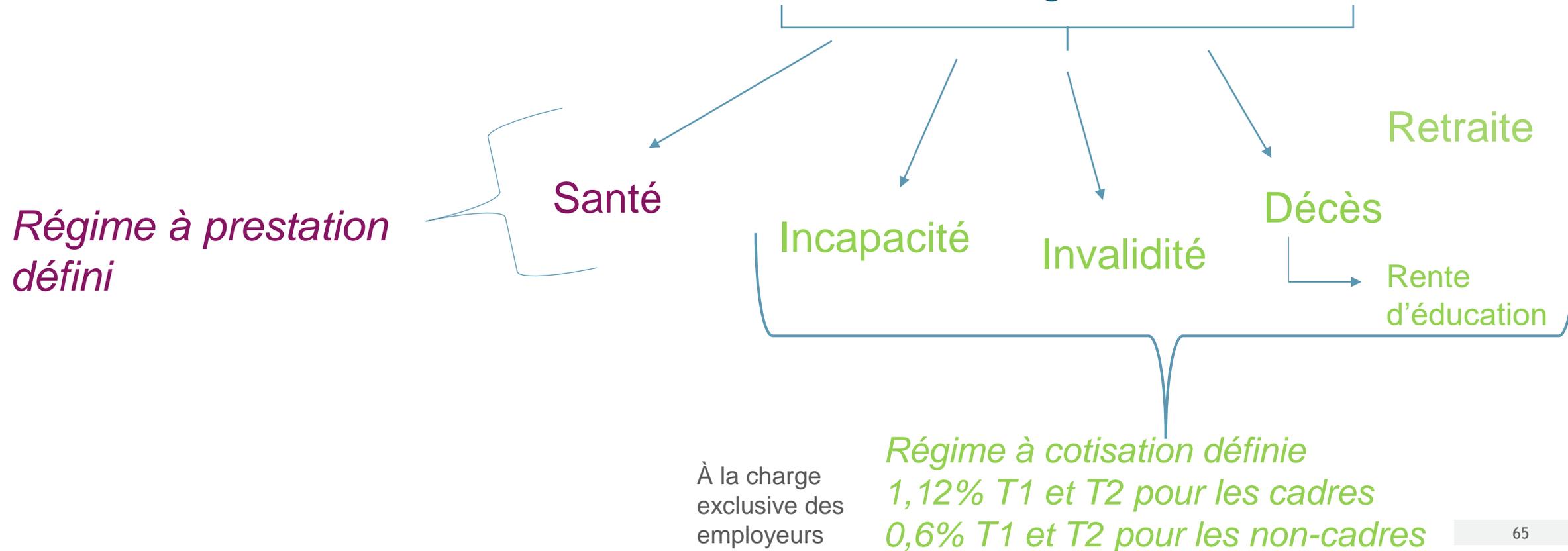


ACTUALITES CONVENTIONNELLES

1. NÉGOCIATION DU FUTUR DISPOSITIF CONVENTIONNEL

Le thème « protection sociale complémentaire » finalisé

- La future convention collective instaure un socle minimal de garanties de branche



ACTUALITES CONVENTIONNELLES

1. NÉGOCIATION DU FUTUR DISPOSITIF CONVENTIONNEL

Le socle minimal de garanties de branche

Champ d'application :

- Cadres
- Non-cadres
- VRP
- Travailleurs à domicile



Il faudra , pour les entreprises moins favorable, modifier les DUE, accords collectifs ou accords référendaires

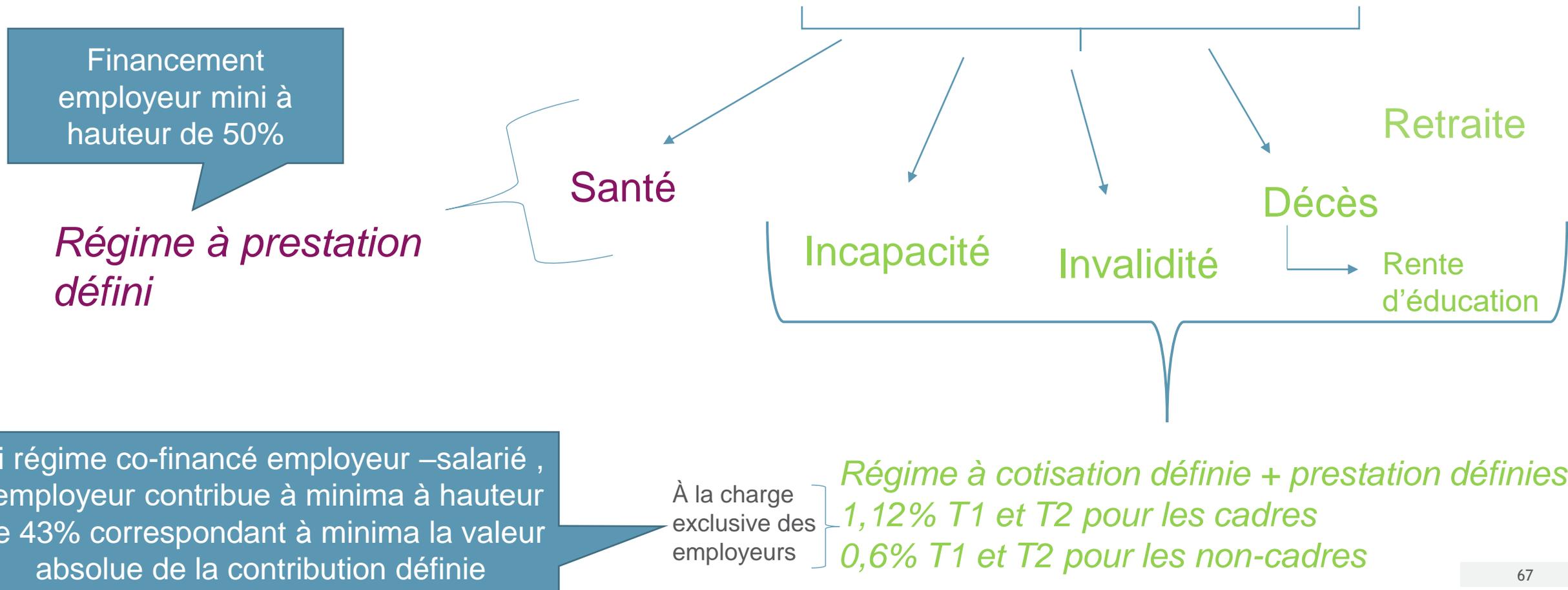
Date d'entrée en vigueur :

1^{er} janvier 2023

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

1. NÉGOCIATION DU FUTUR DISPOSITIF CONVENTIONNEL

- La future convention collective instaure un socle minimal de garanties de branche



ACTUALITES CONVENTIONNELLES

1. NÉGOCIATION DU FUTUR DISPOSITIF CONVENTIONNEL

- **La possibilité de rejoindre le régime de protection sociale complémentaire de la branche de la Métallurgie**
 - Son objectif et intérêt :
 - Permettre à toutes les entreprises de la branche de souscrire un contrat d'assurance auprès de l'un des organismes retenus par les partenaires sociaux de la branche sur la base d'offre négociée au niveau de la branche (Aesio-Apicil, groupe VYV ou Malakoff-Humanis)
 - Favoriser la mutualisation des risques au niveau de la branche et se voir appliquer des taux de cotisation définis par accord de branche

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

1. NÉGOCIATION DU FUTUR DISPOSITIF CONVENTIONNEL

- La possibilité de rejoindre le régime de protection sociale complémentaire de la branche de la Métallurgie

Financement employeur
mini à hauteur de 50%

Régime à cotisation définie et
à prestation défini
1,28% du PMSS

Santé

Incapacité

Invalidité

Décès

Rente
d'éducation

Régime co-financé employeur –salarié
Selon taux définis par l'accord
(43-57)

Régime à cotisation définie + prestation définies
1,1021% T1 et 1,743% T2 pour les cadres
1,849% T1 et 1,849% T2 pour les non-cadres

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

1. NÉGOCIATION DU FUTUR DISPOSITIF CONVENTIONNEL

LES PROCHAINES ETAPES AU NIVEAU TERRITORIAL ?

Lancement le 24 janvier 2022 de la négociation de l'avenant de révision-extinction de la convention collective des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, ainsi que de ses différents avenants et annexes et les accords conclus dans le champ de celle-ci

Lancement des négociations sur les RAG et RMH, objectif = finaliser cette négociation d'ici fin février 2022

LES PROCHAINS EVENEMENTS DU SERVICE JURIDIQUE ET SSE

DISPOSITIF CONVENTIONNEL

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

- **Réunion d'information classification** de 9h30-11h00 :
 - 30 mars 2022
 - 05 avril 2022
- **Formation « De la description des emplois à la classification : appréhender la future classification des emplois de la métallurgie »**
 - Rennes : 31 janvier, 14 mars, 10 mai 2022
 - Vannes : 08 avril 2022
- **Atelier Classification** de 9h30-12h30 :
 - 4 février 2022 à Rennes
 - 22 mars 2022 à Lorient

LES RENCONTRES DU SOCIAL

Les rencontres du social :

- **Des réunions en présentiel**

- Un point sur l'actualité de branche et remonté du terrain
- Échanger autour d'un sujet à connotation juridique de manière à réaliser un bench des pratiques de vos confrères industriels

- **Rennes :**

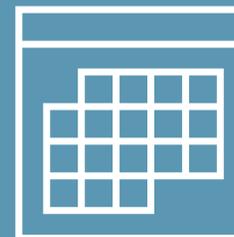
- Les NAO 2022, un jeu d'équilibriste ?
- Le mardi 08 février à 14h00

LES CLUBS DES DRH

Gestion des talents : monter et piloter une talent review

Jeudi 17 mars en visioconférence de 14h00 à 16h00

Contact : a.robles@uimm35-56.com



LES RDV DU SOCIAL 2022

Jeudi 03 février

Jeudi 10 mars 9h00

Jeudi 7 avril 9h00

Jeudi 12 mai 9h00

Jeudi 2 juin 9h00

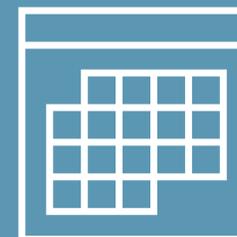
Jeudi 7 juillet 9h00

Jeudi 8 septembre 9h00

Jeudi 13 octobre 9h00

Jeudi 10 novembre 9h00

Jeudi 8 décembre 9h00



LES RDV DU SSE* 2022

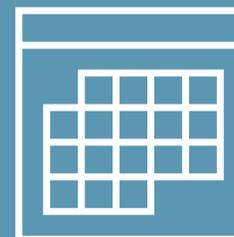
Mardi 8 février 9h00

Mardi 12 avril 9h00

Mardi 14 juin 9h00

Mardi 11 octobre 9h00

Mardi 13 décembre 9h00



Formations inter-entreprises



Juridique et social, 2022

- La gestion des heures de délégation
 - Visio, le 25 janvier.
- La gestion des congés payés
 - Rennes, le 23 février.
- Dirigeants : gérez vos délégations de pouvoir au quotidien
 - Visio, le 25 février Après midi.
- Négociation collective (50 salariés et +)
 - Rennes, 1 mars.
- Organiser les élections du CSE
 - Rennes, le 11 mars.

Plus d'informations & inscription



Romain Gislot

Assistant projet développement des compétences

r.gislot@via-industries.fr

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

Formations inter-entreprises



Juridique et social, 2022

- La journée de solidarité
 - Visio, le 17 mars.
- Le droit du travail, former son top management
 - Rennes, le 03 juin.
- De la description des emplois à la classification : appréhender la future classification des emplois de la métallurgie
 - Rennes, le 31 janvier,
 - Rennes, le 14 mars,
 - Lorient, le 08 avril,
 - Rennes, le 10 mai,
 - Lorient, le 13 juin.

Plus d'informations & inscription



Romain Gislot

Assistant projet développement des compétences

r.gislot@via-industries.fr

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

Formations inter-entreprises



Juridique et social, 2022

- Les consultations ponctuelles du CSE, une approche par étude de cas
 - Visio, le 14 juin.
- Les consultations récurrentes et obligatoires du CSE
 - Visio, le 20 juin.
- Le droit disciplinaire
 - Lyon, le 03 mai,
 - Rennes, le 27 avril.

Plus d'informations & inscription



Romain Gislou

Assistant projet développement des compétences

r.gislou@via-industries.fr

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

CQP Technicien Santé Sécurité Environnement

Module n°1 : Réglementation en Santé, Sécurité et Environnement - 4 jours

- Dispositif légal et réglementaire en sécurité & environnement
- Acteurs en HSE
- Réglementation en Santé Sécurité
- Réglementation environnementale
- Responsabilité civile et pénale en matière de SSE

Module n°2 : Approche normative en Santé, Sécurité et Environnement - 2 jours

- Contexte sociétal
- Référentiels d'exigences en matière d'HSE
- ISO 14001 et l'ISO 45001

Module n°3 : Outils du Système de Management SSE - 1 jour

- Documentation du système SSE
- Outils du système de management intégré
- Planification de l'amélioration
- Indicateurs en SSE

CQP Technicien Santé Sécurité Environnement

Module n°4 : Communiquer et animer des campagnes de sensibilisation – Management visuel - 2 jours

- Communication et conduite de réunion
- Management visuel et outil 5S

Module n°5 : Conditions de travail et hygiène industrielle - 2 jours

- Ergonomie en milieu industriel
- Risques psychosociaux & addictions
- Risque incendie
- Risque électrique
- Risque chimique et évaluation (0,75)
- Machines et équipements de travail (0,25)

CQP Technicien Santé Sécurité Environnement

Module n° 6 : Prévention des risques professionnels, Document unique et Entreprises Extérieures - 2 jours

- Risques professionnels & prévention
- Plan d'amélioration & Maîtrise HSCT
- Méthodologie & outils
- Relation entre les entreprises utilisatrices et les entreprises extérieures

Module n° 7 : Prévention des pollutions et analyse environnementale - 2 jours

- Pollution environnementale : éléments de contexte
- Aspects environnementaux
- Maîtrise environnementale

CQP Technicien Santé Sécurité Environnement

Module n° 8 : La gestion des dysfonctionnements en SSE - 1 jour

- Sinistralité : éléments de contexte
- Tarification et le compte employeur
- Modalités et les procédures
- Résolution de problème en SSE
- Formulaire d'enquête après accident
- Phénomène accident
- Méthodes d'analyse
- Module n° 9 : Audit et diagnostic en Santé Sécurité Environnement – 2 jours (dont 1 jour en entreprise)
 - Objectifs de l'audit
 - Méthodologie efficace d'audit
 - Préparer, réaliser et rendre compte d'un audit interne ou diagnostic SSE

Module n° 10 : Préparation à l'évaluation – 1 jour



CQP Technicien Santé Sécurité Environnement 2022

CALENDRIER DE LA FORMATION :

Rennes :

- 21-22-23-24 mars : Réglementation SSE
- 25 et 26 avril : Approche normative SSE
- 20 mai : Système de management SSE
- 2 et 3 juin : Animation et conduite de réunion
- 20 et 21 juin : Conditions de travail et hygiène industrielle
- 7 et 8 juillet : Prévention des risques professionnels
- 19 et 20 septembre : Prévention des pollutions environnementales
- 06 octobre : La gestion des dysfonctionnements SSE
- Date à définir : AUDIT SSE (mise en situation en entreprise)

Plus d'informations & inscription



Romain Gislott

Assistant projet développement des compétences

r.gislott@via-industries.fr

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

QUESTIONS
RÉPONSES

UIMM

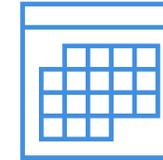
Ille-et-Vilaine • Morbihan

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 1^{er} jeudi du 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
Annaïg EVEN LELIEVRE : a.even-lelievre@uimm35-56.com

UIMM

Ille-et-Vilaine • Morbihan

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

En 2022 plus que jamais,
c'est l'industrie qui fabrique l'avenir !

2022

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 !