

VOTRE WEBINAIRE VA COMMENCER,
METTEZ-VOUS EN CONDITIONS :

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

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

- En complément : vous pouvez télécharger le support...
 - ... et vous pourrez utiliser l'espace « question » du module afin de préparer le temps de questions/réponses prévu à la fin de la présentation
- Bon webinaire à tous !

UIMM

Ille-et-Vilaine • Morbihan

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

ACTUALITÉ JURIDIQUE

3 février 2022

SOMMAIRE

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

1. La loi renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire

1. Entrée en vigueur du « Pass Vaccinal » conséquences
2. Report de certaines visites médicales
3. Amende administrative pour « situations dangereuses »

2. Protocole sanitaire

1. Evolution du télétravail
2. Focus sur les contrôles de l'inspection du travail

3. Covid 19: gestion des arrêts

Nouvelles infographies Ameli

4. Handicap – Intervention de Laure Celier, AGEFIPH

1. Prolongation des aides
2. DOETH

5. Rappel : Déclaration de l'index égalité professionnelle

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

1. Evolution du dispositif conventionnel (réunion de signature)
2. Négociation en cours sur le CDICO

LES PROCHAINS EVENEMENTS DU SERVICE JURIDIQUE ET SSE

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

1. LA LOI RENFORÇANT LES OUTILS DE GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

LOI RENFORÇANT LES OUTILS DE GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

La loi n° 2022-46 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire a été validée par le Conseil Constitutionnel, le 22 janvier 2022.

Cons. const., 21 janvier 2022, déc. no 2022-835 DC

Elle a été publiée au journal officiel le 23 janvier pour une entrée en application à compter du 24 janvier.

En même temps, a été publié un décret d'application, mettant en œuvre la transformation du « passe sanitaire » en un « passe vaccinal ».

D. no 2022-51 du 22 janvier 2022, JO 23 janvier modifiant le décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021

Seule mesure censurée par le Conseil constitutionnel : la possibilité de subordonner l'accès à une réunion politique à la présentation d'un passe sanitaire

LOI RENFORÇANT LES OUTILS DE GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

Entrée en vigueur du « Passe Vaccinal »

Public visé:



Passe Vaccinal pour toute personne de + de 16 ans depuis le 24 janvier 2022



Passe Sanitaire pour les enfants entre 12 et de -16 ans

Le Passe Vaccinal est donc l'outil permettant aux personnes de plus de 16 ans d'accéder à certains lieux publics, ou de voyager. Il peut être soit numérique (application TousAntiCovid, ou papier)

Trois moyens de constituer un Passe Vaccinal:

- Un **certificat de vaccination** attestation d'un schéma vaccinal complet
- Un **certificat de rétablissement au Covid-19** datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois
- Un **certificat de contre-indication** médicale faisant obstacle à la vaccination



Suppression de la possibilité de présenter un test négatif de moins de 24h

LOI RENFORÇANT LES OUTILS DE GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

Qu'est qu'un schéma vaccinal complet?

- Chaque personne à son propre schéma en fonction de la date de la première dose, du type de vaccin utilisé, et de la contamination à la Covid 19
- Pour les adolescents à partir de 12 ans la dose de rappel n'est pas obligatoire pour valider le schéma vaccinal, même si le rappel est possible depuis le 24 janvier 2022
- Pour les personnes âgées de 18 ans et 1 mois, le rappel est obligatoire pour maintenir le Passe Sanitaire

« Rattrapage » pour les non-vaccinés:

Pourront prétendre au Passe Vaccinal les personnes qui se sont engagées dans une démarche vaccinale (première dose) au plus tard le 15 février 2022.

Le justificatif de vaccination vaudra Passe Vaccinal pendant maximum 4 semaines (le temps de faire la seconde dose) et sous réserve de présentation d'un test de dépistage négatif



A compter du 15 février 2022 le délai de 7 mois passera à 4 mois maximum

A compter du 15 février 2022 le délai de 6 mois passera à 4 mois maximum

pass COVID-19
sanitaire

Quand faire mon rappel pour avoir un certificat de vaccination valide ?

// J'ai reçu 2 doses de vaccin.

→ Je dois faire mon rappel au plus tard **7 mois** après la deuxième injection.

/ J'ai eu le Covid-19 et j'ai reçu une dose de vaccin.
(AstraZeneca, Pfizer, Moderna),

→ Je dois faire mon rappel au plus tard **7 mois** après mon injection.

/ J'ai reçu une dose de vaccin. Puis j'ai eu le Covid-19 plus de 15 jours après l'injection.

→ Je dois faire mon rappel au plus tard **6 mois** après mon infection, soit la durée du certificat de rétablissement.

// J'ai reçu 2 doses de vaccin. Puis j'ai eu le Covid-19.

→ Je peux utiliser mon certificat de rétablissement jusqu'à 6 mois après mon infection. Je peux faire mon rappel à partir de **3 mois** après mon infection.

/ J'ai eu le Covid-19. J'ai reçu une dose de Janssen après mon infection.

→ Je dois faire mon rappel au plus tard **2 mois** après mon injection.

LOI RENFORÇANT LES OUTILS DE GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

Quels sont les lieux soumis au Passe Vaccinal?

Le « pass vaccinal » est exigé pour accéder :

- Aux Etablissements Recevant du Public (ERP) dédiés aux **activités culturelles, sportives, ludiques ou festives** et notamment:
 - Salles d'audition, conférence, spectacle, projection (cinéma), cabaret...
 - Chapiteaux, tentes, structures itinérants à usage de crique, spectacles, banquet, colonie de vacances...
 - Salles de jeux et salles de danse
 - Etablissements commerciaux destinés à des expositions, foires-expositions, salon temporaire
 - Etablissements de plein air, et sportif couvert faisant l'objet habituellement d'un contrôle: stades, patinoires, piscines, hippodromes..
 - Etablissement du culte uniquement pour les événements n'ayant pas de lien avec le culte
 - Musée, salle d'exposition
 - Bibliothèques, centre de documentation
- Aux **événements culturels, sportifs, ludiques ou festifs organisés dans l'espace public ou dans un lieu ouvert au public** et susceptibles de donner lieu à un contrôle de l'accès des personnes
- Aux navires et **bateaux avec hébergement**
- Aux **compétition sportives** soumises à déclarations
- Aux **fêtes foraines** comptant plus de 30 stands ou attractions

LOI RENFORÇANT LES OUTILS DE GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

Quels sont les lieux soumis au Passe Vaccinal?

Le « Passe vaccinal » est exigé pour accéder :

➤ Aux restaurants, débits de boissons, établissements flottants et hôtels

Des exceptions sont prévues, ne sont pas concernés:

- Le service d'étage des restaurants et bars d'hôtels ;
- La restauration collective en régie et sous contrat ;
- La restauration professionnelle ferroviaire ;
- La restauration professionnelle routière, sur la base d'une liste, arrêtée par le Préfet;
- La vente à emporter de plats préparés ;
- La restauration non commerciale, notamment la distribution gratuite de repas.

➤ Les magasins de ventes et centres commerciaux d'au moins 20000m² sur décision du Préfet

LOI RENFORÇANT LES OUTILS DE GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

Quels sont les lieux soumis au Passe Vaccinal?

Le « passe vaccinal » est exigé pour accéder :

- Aux **foires et salons professionnels**
- Aux **séminaires professionnels** organisés en dehors des établissements d'exercice de l'activité habituelle et rassemblant plus de 50 personnes
- Aux **déplacements longue distance** par transports publics:
 - Transports publics aérien
 - Transport ferroviaire à réservation obligatoire (TGV)
 - Transports routier régulier non conventionné



Passe vaccinal écarté pour les personnes justifiant d'un **motif impérieux** d'ordre **familial** ou de **santé** et présentant le résultat d'un **examen de dépistage** virologique négatif réalisé moins de 24 heures avant l'embarquement.

Passe Vaccinal « renforcé »: La loi prévoit que le Premier ministre pourra, par décret, et dans certains cas exiger la **présentation cumulée** d'un justificatif de statut vaccinal et du résultat négatif d'un examen de dépistage virologique.

LOI RENFORÇANT LES OUTILS DE GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

Qui doit présenter le Passe Vaccinal?

Les personnes souhaitant accéder aux lieux soumis au Passe Vaccinal devront le présenter. Cela concerne:

- Le public
- Les salariés et intervenants dans ces lieux

Le décret du 22 janvier 2022 précise que le passe vaccinal est applicable:

- aux salariés et agents publics,
 - aux bénévoles et aux autres personnes qui interviennent dans les lieux, établissements, services ou événements concernés.
- Le passe est exigé lorsque l'activité de ces personnes se déroule dans les espaces et aux heures où les lieux sont accessibles au public, à l'exception des activités de livraison et sauf intervention d'urgence.
- A contrario les personnes qui interviennent dans ces établissements mais hors lieux accessibles au publics ou hors horaires d'ouverture au public n'ont pas à présenter le Passe Vaccinal

LOI RENFORÇANT LES OUTILS DE GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

Quid en l'absence de Passe Vaccinal?

Impossibilité de faire travailler le salarié soumis au Passe vaccinal

La Loi met en œuvre un mécanisme de suspension:

Echange avec l'employeur sur
l'utilisation de CP ou jours de
repos conventionnels

En cas de refus, notification
immédiate de la suspension du
contrat sans rémunération
jusqu'à la production du Passe
Vaccinal

En cas de suspension de plus
de 3 jours: convocation du
salarié pour examiner les
possibilités de régularisation et
d'affectation sur un poste non
soumis au Passe vaccinal

LOI RENFORÇANT LES OUTILS DE GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

Quelles sanctions liées au Passe Vaccinal ?

Renforcement des sanctions en cas d'utilisation d'un faux Passe vaccinal

La détention frauduleuse d'un faux passe vaccinal ou sanitaire est punie de trois ans de prison et de 45 000 euros d'amende. La peine est portée à cinq ans de prison et de 75 000 euros d'amende en cas de détention frauduleuse de plusieurs faux passes.

Possibilité d'échapper à la sanction en cas d'engagement dans le schéma vaccinal:

La personne ayant commis l'infraction d'usage/détention de faux passe peut échapper à la sanction pénale à condition de recevoir une dose de vaccin dans les 30 jours à compter de l'infraction.

Renforcement des contrôles:

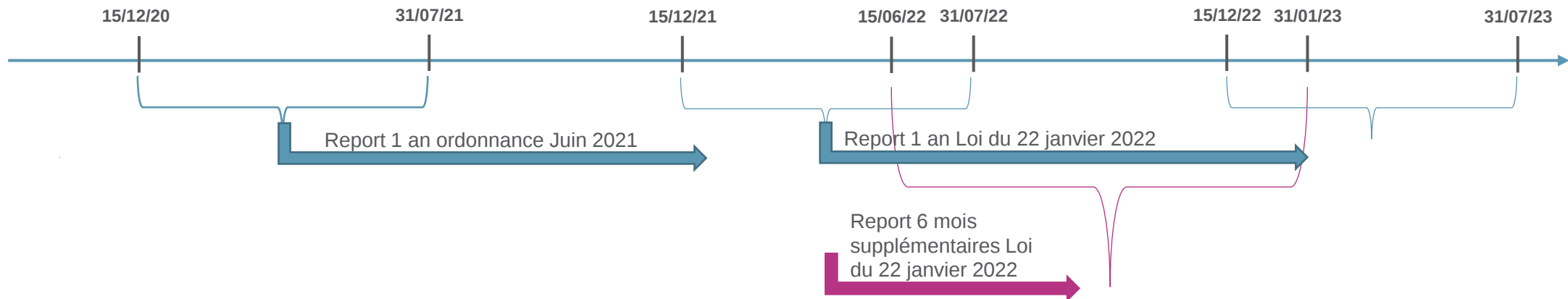
Tous les exploitants d'établissements recevant du public, habilités à contrôler le passe vaccinal ou sanitaire, peuvent désormais exiger, lorsqu'il existe des raisons sérieuses de penser que le document ne se rattache pas à la personne qui le présente, la présentation d'un document officiel comportant sa photographie afin de vérifier la concordance entre les éléments d'identité mentionnés sur ces documents. Toutefois, ils ne peuvent pas conserver ou réutiliser ce document ou les informations qu'il contient, sous peine de sanctions.

LOI RENFORÇANT LES OUTILS DE GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

Report des visites médicales

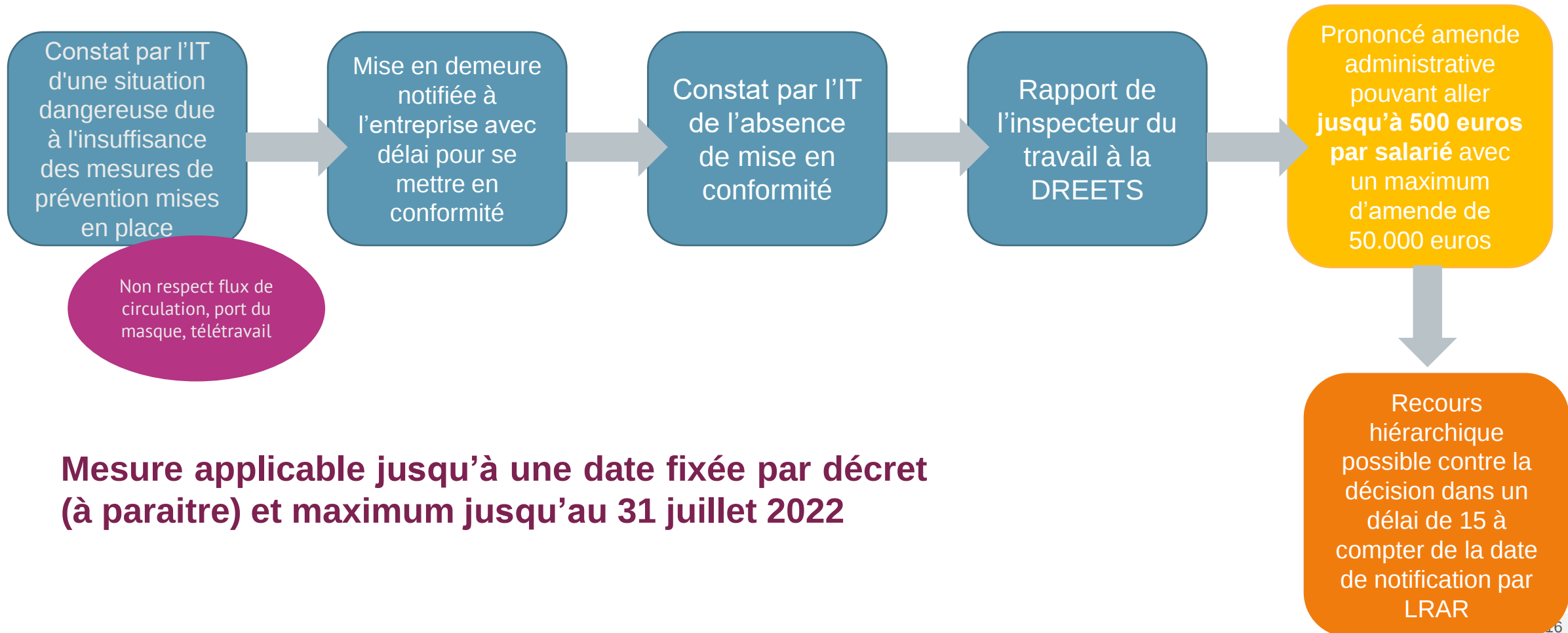
La loi permet de repousser à nouveau le délai de réalisation de certaines visites:

- Les **visites médicales des salariés devant être réalisées entre le 15 décembre 2021 et une date fixée par décret (au plus tard le 31 juillet 2022)**, peuvent être reportées dans la limite d'un an suivant leur échéance initiale, dans des conditions à définir par décret. Un tel report ne fait pas obstacle à l'embauche ou à la reprise du travail. Ces visites ne sont **pas reportées lorsque le médecin du travail estime indispensable leur maintien**.
- En outre, **les visites dont la date de report est déjà comprise entre le 15 décembre 2021 et une date fixée par décret (au plus tard le 31 juillet 2022)**, peuvent à nouveau être reportées, dans la limite de six mois supplémentaires.



LOI RENFORÇANT LES OUTILS DE GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

Amende administrative en cas de situation dangereuse liée à la Covid-19



ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

2. EVOLUTION DU PROTOCOLE SANITAIRE ET CONTRÔLES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

POINT COVID – ACTUALISATION DU PROTOCOLE SANITAIRE

Mise à jour du protocole pour les entreprises - Télétravail

Jusqu'au 1^{er}
février 2022
inclus

- Les employeurs fixent un nombre minimal de **trois jours de télétravail par semaine**, pour les postes qui le permettent.
- Lorsque l'organisation du travail et la situation des salariés le permettent, ce nombre peut être porté à **quatre jours** par semaine

En moyenne sur
l'effectif concerné



A compter du 2
février 2022

- Le recours au télétravail est **recommandé** :
 - les employeurs fixent, dans le cadre du dialogue social de proximité, les modalités de recours au télétravail.
 - Les employeurs fixent les règles applicables dans le cadre du dialogue social de proximité, en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail

POINT COVID – LES CONTRÔLES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Instruction interne DGT 19
janvier

Objectif des contrôles



Vérifier que les employeurs ont bien procédé à une actualisation de l'évaluation des risques et qu'ils mettent correctement en œuvre les mesures sanitaires du protocole national

POINT COVID – LES CONTRÔLES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Instruction interne DGT 19
janvier

Axes de contrôle – Sur le télétravail



« Une des mesures les plus efficaces pour lutter contre l'épidémie en limitant les interactions sociales sur les lieux de travail et dans les transports en commun »

- ❖ Vérifier que le CSE, lorsqu'il existe, a bien été associé non seulement à la définition des tâches télétravaillables mais également aux modalités pratiques de mise en œuvre du télétravail.
- ❖ Appréciation au cas par cas des conditions de mise en œuvre du télétravail au regard des objectifs poursuivis en matière de santé des travailleurs
 - Vérifier les modalités du dialogue social interne,
 - Tenir compte de la possibilité d'exercer l'activité professionnelle à distance
 - Tenir compte des situations de risques psychosociaux pouvant être occasionnées par l'obligation de télétravail, des situations individuelles de certains salariés dont l'employeur a pu tenir compte (logement exigu,...) et de l'impact général de la mesure sur les conditions sanitaires au sein de l'entreprise.

POINT COVID – LES CONTRÔLES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Axes de contrôle – Sur la restauration d'entreprise

Instruction interne DGT 19
janvier



« Un des moments les plus propices à la propagation du virus »

- ❖ Vérifier que l'employeur respecte bien son obligation de santé et de sécurité dans l'organisation de la restauration en s'appuyant sur le respect des principes généraux de prévention
- ❖ Lorsque la restauration collective est assurée par un prestataire extérieur, l'inspecteur du travail doit vérifier - outre la protection effective des salariés du restaurant d'entreprise – « que l'employeur a tout fait pour que le prestataire mette en œuvre les consignes sanitaires et pour informer correctement les salariés des mesures sanitaires applicables dans le restaurant interentreprise »

POINT COVID – FOCUS RESTAURATION



Décret du 25 janvier 2022 dans le prolongement du décret du 13 février 2021

Adaptation des dispositions réglementaires dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Règles habituelles	Aménagement provisoire du Code du travail
L'employeur doit mettre à disposition des salariés: • un local de restauration • pourvu "de sièges et de tables en nombre suffisant", • comportant "un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour dix usagers" • et doté "d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats". + Il est « interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail »	Le décret autorise l'employeur à prévoir "un ou plusieurs autres emplacements ne comportant pas l'ensemble des équipements prévus" par le code du travail Ces emplacements peuvent se situer à l'intérieur des locaux affectés au travail, sauf dans des locaux où sont stockés ou employés des substances ou mélanges dangereux.

Dispositions applicables du 27 janvier et au 30 avril 2022.
Prolongation possible par décret jusqu'au 31 juillet 2022 si besoin.

POINT COVID – FOCUS RESTAURATION



Décret du 25 janvier 2022 dans le prolongement du décret du 13 février 2021

Adaptation des dispositions réglementaires dans les entreprises de moins 50 salariés

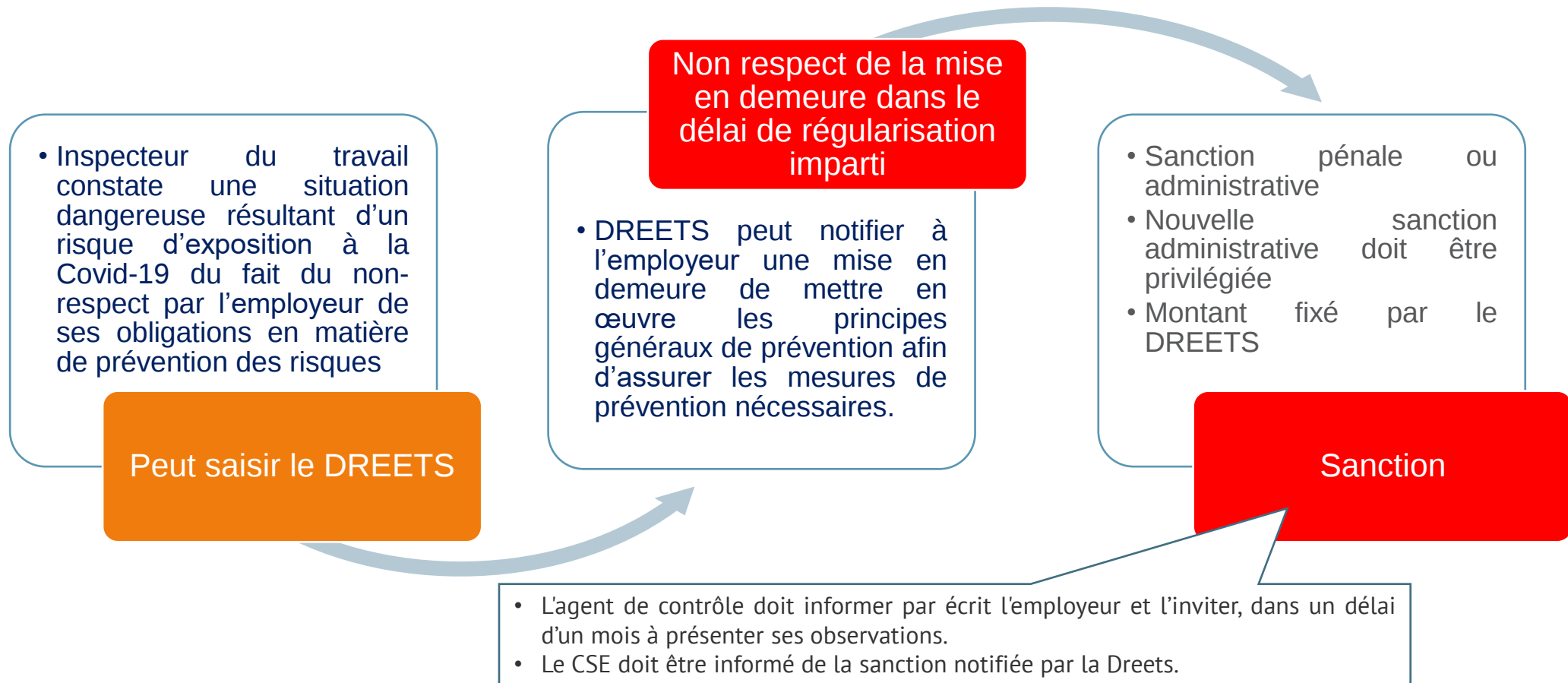
Règles habituelles	Aménagement provisoire du Code du travail
L'employeur met à disposition des salariés un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.	Le décret autorise l'employeur à prévoir " <i>un ou plusieurs autres emplacements</i> »
Par dérogation, l'emplacement de restauration peut, après déclaration adressée à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et au médecin du travail par tout moyen conférant date certaine, être aménagé dans les locaux affectés au travail, dès lors que l'activité de ces locaux ne comporte pas l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux.	Dispense de déclaration à l'inspection du travail et au médecin du travail

Dispositions applicables du 27 janvier et au 30 avril 2022.
Prolongation possible par décret jusqu'au 31 juillet 2022 si besoin.

POINT COVID – LES CONTRÔLES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Note interne DGT 22
janvier

Sanctionner les employeurs en cas de situation dangereuse



POINT COVID – LES CONTRÔLES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Note interne DGT 24
janvier

Points de vigilance quant à l'application de la sanction administrative

- « La vérification du respect des mesures demandées par la mise en demeure doit être effectuée dans un délai court à l'expiration de celle-ci ;
- Dès lors que l'agent de contrôle constate que la situation dangereuse persiste à l'expiration du délai d'exécution de la mise en demeure :
 - Transmission du rapport dans le délai le plus court possible pour que la procédure de sanction puisse être initiée dans un temps compatible avec les nécessités de gestion des risques de contamination.
 - « Un rapport qui interviendrait alors que les mesures fortes de protection demandées actuellement aux entreprises ne seraient plus d'actualité du fait d'une moindre circulation du virus perdrait de sa pertinence et l'effet dissuasif escompté serait amoindri ».

POINT COVID – LES CONTRÔLES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Note interne DGT 22
janvier

Application de la nouvelle sanction administrative

Champ d'application

- Non limitée aux situations dangereuses résultant du non-respect par l'employeur de la mise en œuvre du télétravail.
- Couvre toutes les obligations prévues par les principes généraux de prévention et déclinées dans le protocole national en entreprise dont :
 - l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs par rapport aux risques d'exposition à la Covid-19 ;
 - les mesures en vue de limiter la propagation du virus : hygiène et distanciation physique dont le télétravail, et lorsque celui-ci n'est pas possible, toutes les mesures d'organisation et de prévention nécessaires, en application du PNE (aération-ventilation, port du masque dans les locaux et dans les véhicules, prévention des risques de contamination manu-portée, gestion des locaux sociaux et de restauration, etc.).

POINT COVID – LES CONTRÔLES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Application de la nouvelle sanction administrative

Note interne DGT 22
janvier



Montant maximal de 500 euros par salarié concerné, plafonné à 50000 euros

Modulation du montant en tenant compte

- Du comportement de l'employeur ;
- des ressources et des charges ;
- des circonstances et la gravité du manquement;

POINT COVID – LES CONTRÔLES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Application de la nouvelle sanction administrative

Note interne DGT 22
janvier

Salariés concernés

- L'inspecteur du travail doit, lors du contrôle, noter les identités des travailleurs concernés par le risque d'exposition à la Covid-19.
- Un même salarié peut être concerné par plusieurs manquements mais ne sera compté qu'une fois pour l'amende.

POINT COVID – LES CONTRÔLES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Application de la nouvelle sanction administrative

Note interne DGT 22
janvier

Différentes situations

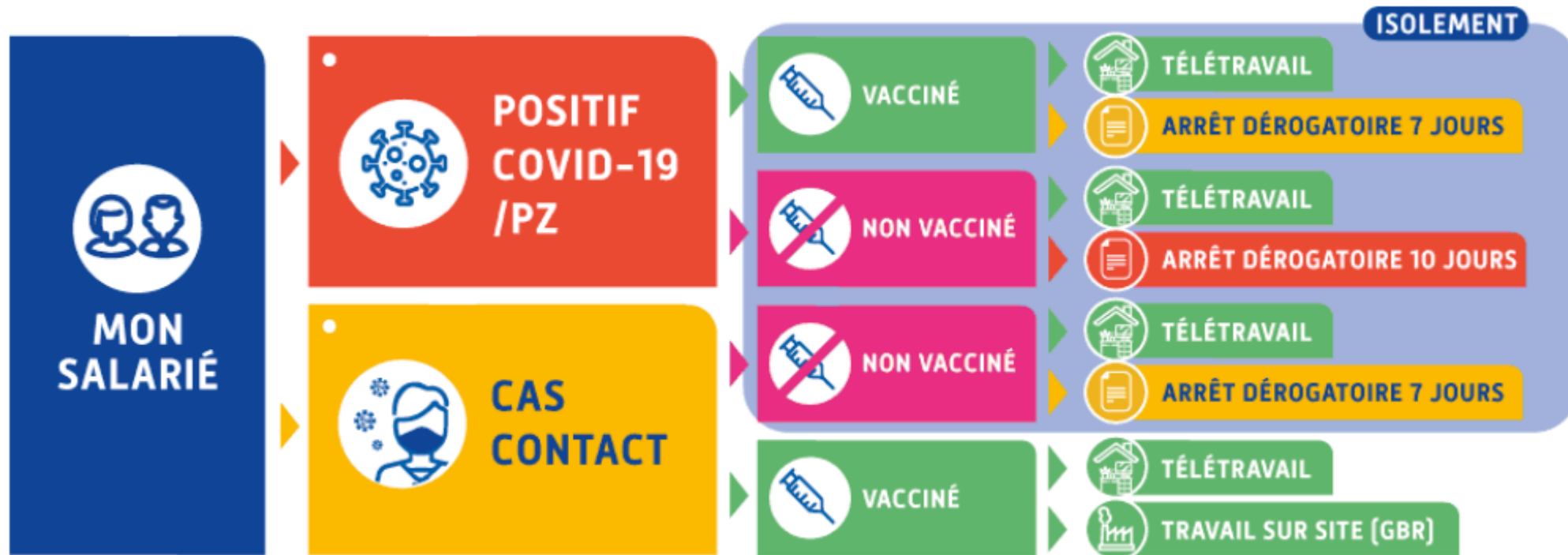
- Si le manquement concerne des **dispositions spécifiques à certains postes de travail**, les travailleurs concernés seront **ceux dont la présence est constatée aux dits postes**
 - Travailleurs présents sur l'open-space avec une distance insuffisante entre eux, absence du port du masque etc....)
- Si les constats portent sur des **dispositions communes à toute l'entreprise**, les travailleurs concernés seront **ceux appartenant à l'effectif de l'entreprise et présents sur le site** ;
 - Défaut d'aération, restauration collective, nettoyage des locaux et surfaces, absence de gel hydro-alcoolique...),
- Si le non-respect a trait au **défaut ou l'insuffisance de la mise en œuvre du télétravail**, le nombre de salariés concernés par l'amende **dépendra du nombre de postes télétravaillables non-télétravaillés**.
- Si les manquements portent à la fois sur un **défaut de mise en œuvre du télétravail et d'autres mesures** mises en œuvre au sein de l'entreprise, les travailleurs concernés seront **ceux dont la présence et l'exposition au risque auront été constatées lors de la contre-visite**.

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

3. GESTION DES ARRÊTS LIÉS AU COVID 19 Nouvelles infographies AMELI

GESTION DES ARRÊTS LIÉS AU COVID 19

Nouvelles infographies Ameli



En cas d'arrêt dérogatoire, le salarié réalise un test à 5 ou 7 jours selon la situation.

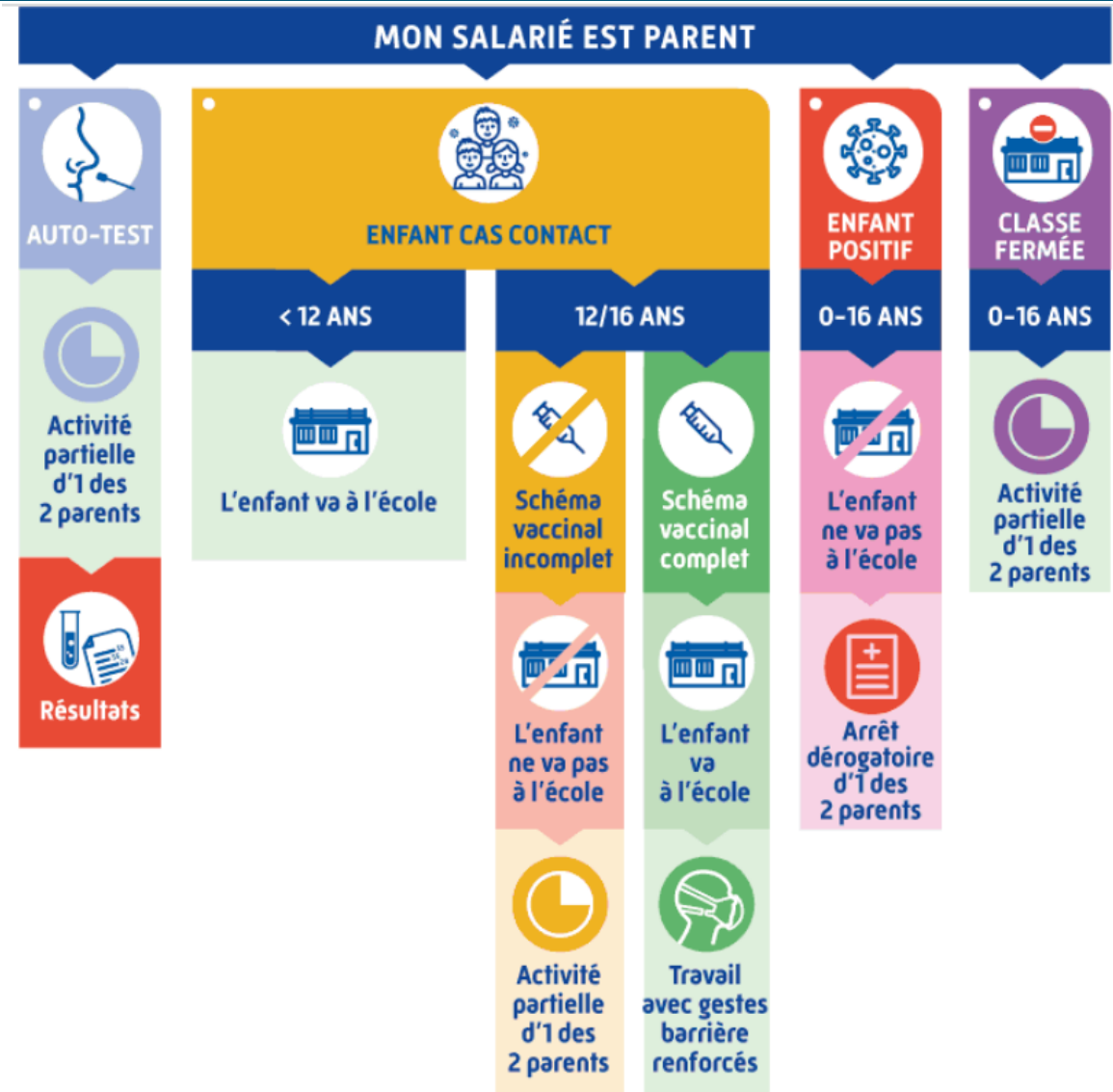
Si ce test est négatif, le salarié doit reprendre son travail.

Il convient alors de transmettre une nouvelle attestation de salaire pour reprise anticipée.

Fiches publiées le 13 janvier

GESTION DES ARRÊTS LIÉS AU COVID 19

Nouvelles infographies Ameli



Fiches publiées le 13 janvier

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

4. HANDICAP

Intervention de Laure Celier, Chargée de mission AGEFIPH

Les fondamentaux de l'OETH

Jeudi 3 février 2022

Laure Celier

L'OETH c'est quoi pour vous ?



1. L'O...quoi ?



2. Un vrai casse-tête



3. Une opportunité

Sommaire

- 1 - Les grands changements induits par la réforme**
- 2 - Comment réduire le montant de votre contribution ?**
- 3 - Les ressources, outils et les liens utiles**

1 - Les grands changements : Nouvelles modalités de déclaration



Taux d'emploi à 6%
révisable tous les 5
ans

- ☐ **Simplification => déclaration dématérialisée** via la Déclaration sociale nominative (DSN)
Sauf pour Mayotte, car le système de DSN n'y est pas encore déployé.
- ☐ **Tout employeur privé**, identifie en DSN les informations relatives aux BOETH, y compris les entreprises de – 20 salariés.
- ☐ Seuls les employeurs **≥ 20 salariés sont soumis à l'OETH** et auront des obligations contributives (si l'objectif des 6% n'est pas atteint).
- ☐ Une déclaration par **entreprise** et non plus par établissement autonome.



« Le montant de la contribution de mon entreprise va-t-il exploser ? »

L'objectif de la réforme est
d'augmenter l'emploi direct



Si la contribution augmente, une période transitoire est prévue

1 - Les grands changements :

Nouvelles modalités de calcul des effectifs

☐ Les effectifs sont **comptabilisés en moyenne annuelle**

Le décompte des effectifs (effectifs d'assujettissement et effectifs BOETH) s'effectuera désormais en appliquant les règles de droit commun utilisées pour les autres cotisations sociales, en prenant en compte l'effectif moyen annuel.

Un salarié travaillant à 80% à compter du 1^{er} juillet année N sera comptabilisé pour 0.4 : $(0.8 \times (6/12))$

EFFECTIF D'ASSUJETTISSEMENT (Loi PACTE, article 130-1 du CSS)	
Catégories de salariés inclus	Catégories de salariés exclus
✓ Salariés titulaires d'un contrat de travail ✓ Agents ou salariés de la fonction publique ayant droit à l'assurance chômage mentionnées à l'article L. 5424-1 du code du travail ✓ Gérants minoritaires de SARL et de SELARL ✓ Présidents du conseil d'administration ✓ Directeurs généraux et directeurs généraux délégués des SA et de SELAFA ✓ Directeurs généraux et directeurs généraux délégués des institutions de prévoyance, des unions d'institutions de prévoyance et des sociétés de groupe assurantiel de protection sociale ✓ Présidents et dirigeants de SAS et de SELAS	✗ Apprentis, ✗ Titulaires d'un contrat de professionnalisation ✗ Titulaires d'un CIE et CAE ✗ Salariés titulaires d'un CDD lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ✗ Salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure ✗ Salariés temporaires (intérimaires) ✗ Stagiaires

1 - Les grands changements :

Nouvelles modalités de calcul des effectifs

EFFECTIF DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI	
Catégories de salariés bénéficiaires <u>inclus</u>	
✓	Salariés bénéficiaires titulaires d'un contrat de travail
✓	Bénéficiaires stagiaires
✓	Bénéficiaires en PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel)
✓	Bénéficiaires en contrat d'apprentissage
✓	Bénéficiaires en contrats aidés : PEC
✓	Bénéficiaires intérimaires
✓	Bénéficiaires mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure
✓	Bénéficiaires en Service Civique

- ☐ Effectifs BOETH âgés de **50 ans et plus** seront multipliés par **1.5**
Un bénéficiaire âgé de 51 ans travaillant à 80% à compter du 1er juillet année N sera comptabilisé pour 0.6 :
 $(0.8 \times (6/12)) \times 1.5 = 0.6$
- ☐ **Déclaration mensuelle du statut des BOETH** via la **DSN**
Stagiaires et personnes en PMSMP: L'entreprise devra renseigner en DSN la durée de leur stage ainsi que le titre de BOETH avec une rémunération à zéro.

Calcul du taux d'emploi

L'entreprise devra **additionner** le nombre de bénéficiaires employés au nombre de bénéficiaires accueillis afin de déterminer son effectif BOETH réel.



Taux d'Emploi

=

$$\frac{\text{Effectif BOETH total}^*}{\text{Effectif d'assujettissement}} \times 100$$

* Effectif BOETH total: interne + accueilli

1 - Les grands changements :

Nouvelles modalités de calcul de la contribution

$$\begin{aligned} & \text{Nombre de bénéficiaires à employer} \\ & \text{(6\% de l'effectif d'assujettissement arrondi à l'entier inférieur)} \\ & - \\ & \text{Nombre de bénéficiaires employés (internes et externes)} \\ & = \\ & \text{Nombre de bénéficiaires manquants} \\ & \times \\ & \text{Barème par taille d'entreprise exprimé en smic horaire brut} \\ & 400 \times \text{le Smic horaire pour les entreprises de 20 à moins de 250} \\ & \quad \text{salariés ;} \\ & 500 \times \text{le Smic horaire pour les entreprises de 250 à moins de 750} \\ & \quad \text{salariés ;} \\ & 600 \times \text{le Smic horaire pour les entreprises de 750 salariés et plus.} \\ & = \\ & \text{CONTRIBUTION BRUTE} \\ & \text{(Avant déductions)} \end{aligned}$$



ETAGE
#1

2 – Comment réduire le montant de sa contribution ?

La sous-traitance EA/ESAT/TIH

Les dépenses déductibles

La déduction ECAP

2. La sous-traitance EA/ESAT/TIH



- ☐ Dans le cadre de la réforme, le **recours à la sous-traitance** auprès des entreprises adaptées (**EA**), des établissements et services d'aide par le travail (**ESAT**), des travailleurs indépendants handicapés (**TIH**) et des entreprises de portage salarial (**EPS**) lorsque le salarié porté est BOE, reste valorisé.



Seules les modalités de prise en compte changent :

- ☐ **Les règles de calcul de cette déduction ont été simplifiées et restent incitatives.** L'entreprise cliente pourra **déduire** de sa contribution **30 % des coûts de main-d'œuvre** issus de la facture dans une limite modulée selon son taux d'emploi de personnes handicapées :

- ✓ Plafond égal à 50 % de la contribution due si ce taux est inférieur à 3 %
- ✓ Plafond égal à 75 % de la contribution due si ce taux est égal ou supérieur à 3 %

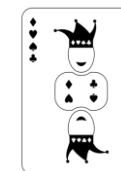
- ☐ **Comment éviter la sur-contribution (coefficient 1500) en ayant recours à la sous-traitance?**

Si l'entreprise n'a pas eu recours à l'emploi direct, le montant du coût total de la main d'œuvre doit être supérieur, sur 4 années, à **600 x SMIC horaire** de l'année N.

2. Les dépenses déductibles

Passage de 13 à 3 dépenses définitives

2



⇒ La **réalisation de diagnostics et de travaux** afin de rendre les locaux accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi hors obligations légales.

⇒ Le **maintien dans l'emploi** au sein de l'entreprise et la **reconversion professionnelle** de bénéficiaires de l'obligation d'emploi **par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap**

Exclusion :

- Dépenses déjà prises en charge par d'autres organismes
- Dépenses faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes

⇒ Les **prestations d'accompagnement des bénéficiaires** de l'obligation d'emploi ainsi que les **actions de sensibilisation et de formation des salariés** délivrées par d'autres organismes afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

👉 Le montant des dépenses déductibles H.T. est **plafonné à 10%** du montant de la contribution annuelle Brute (avant déductions).

2. Les dépenses déductibles

3 dépenses provisoires jusqu'au 31 décembre 2024

⇒ Participation à des événements promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise ;

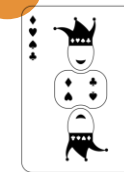
⇒ Partenariats à travers une adhésion ou une convention avec des associations ou organismes œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche ; à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat ;

⇒ Actions concourant notamment à la professionnalisation des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou des travailleurs indépendants handicapés ainsi qu'au développement des achats auprès de ces acteurs.

2



👉 Le montant des dépenses déductibles H.T. est plafonné à 10% du montant de la contribution annuelle Brute (avant déductions).



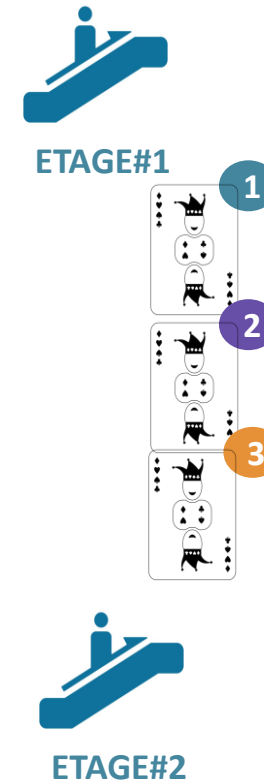
La déduction des ECAP

- ✓ Liste de 36 catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières
- ✓ Effectif ECAP comptabilisé en moyenne annuelle
- ✓ Effectif ECAP = effectifs occupant des emplois correspondant aux codes PCS listés au titre des ECAP

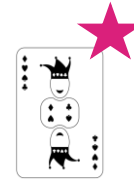
Déduction du montant de la contribution brute à hauteur de
17 x smic horaire (en vigueur au 31 décembre de l'année de référence) multiplié
par le nombre d'ECAP

2. Calcul de la contribution nette après déductions et avant écrêtement

$$\begin{array}{r} \text{CONTRIBUTION BRUTE} \\ \text{(Avant déductions)} \\ - \\ \text{Contrats conclus auprès des EA – ESAT – TIH - EPS} \\ - \\ \text{Dépenses Déductibles} \\ - \\ \text{Effectif ECAP} \\ = \\ \text{CONTRIBUTION NETTE} \\ \text{(Après déductions et avant écrêtement)} \end{array}$$



2. Le dispositif des écrêtements



Période transitoire

Si la contribution de l'entreprise évolue à la hausse, il est prévu un mécanisme transitoire pour le calcul de la contribution due au titre des années **2020 à 2024**

afin de limiter l'impact financier:



Objectif :

Atténuer les hausses de contribution qui résulteraient des nouvelles modalités de calcul afin de laisser le temps aux entreprises de répondre à leurs nouvelles obligations et de faire évoluer leur taux d'emploi de personnes handicapées à la hausse.



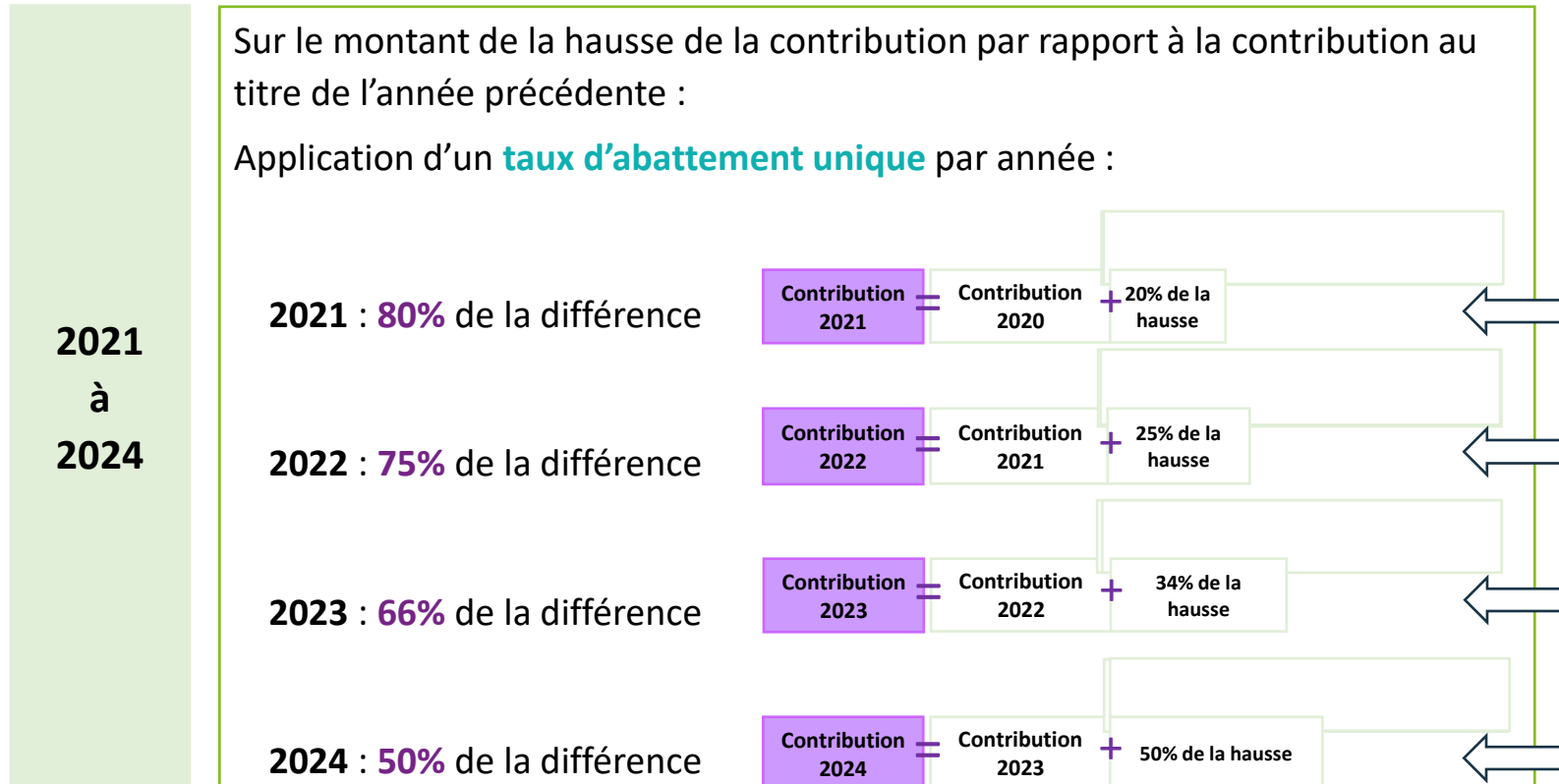
En 2020 : abattement par « tranches de hausse »

De 2021 à 2024 : abattement simplifié

Fonctionnement:

L'entreprise va comparer la contribution due au titre de l'année avec la contribution qu'elle a versée l'année précédente. En cas de hausse, elle ne versera qu'une partie de cette hausse.

2. Le dispositif des écrêtements



Le parcours du déclarant

☐ Avant le 15 mars 2022: Communication des données par l'Urssaf et caisses de MSA

- leur effectif d'assujettissement OETH ;
 - le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi devant être employés au titre de l'obligation d'emploi,
 - l'effectif de bénéficiaires de l'obligation d'emploi OETH, hors intérimaires TH et TH des groupements d'employeurs mis à disposition ;
 - l'effectif de salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP).
- La DOETH au titre de l'année N devra être déposée sur la DSN de avril N+1 :
 - Exigible au
 - **le 5 mai N+1** : pour les entreprises d'au moins 50 salariés
 - **le 15 mai N+1** : pour les entreprises de moins de 50 salariés
 - ... associée au paiement de la contribution éventuellement due.

3. Des outils pour vous aider : Un simulateur et un guide de l'OETH

Un **simulateur** pour projeter les impacts financiers
et simplifier la déclaration

The screenshot shows the 'Simulateur de déclaration d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés' on the Agefiph website. The interface includes a navigation bar with 'Personne handicapée', 'Employeur', and 'Conseiller à l'emploi'. The main content area explains the contribution to the obligation of employment for disabled workers and provides a list of 12 criteria for calculation. A sidebar on the right shows the 'Objectif d'emploi de travailleurs handicapés' with a list of criteria and their values. At the bottom, a field for 'Quel est l'effectif de votre entreprise (en effectif moyen annuel) ?' is set to 25, and the 'Montant avant écrêtement' is displayed as 4 012,00 €.

agefiph

Personne handicapée Employeur Conseiller à l'emploi Accéder à l'espace employeur

Ministère du Travail

Besoin d'aide ?
Accéder à la Foire aux questions
Contacter l'Agefiph

Employeur > Simulateur de déclaration d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

La contribution à l'obligation d'emploi est due par les entreprises privées de 20 salariés et plus dont le taux d'emploi de personnes handicapées est inférieur à 6%.

[En savoir plus sur les changements de l'obligation des entreprises en matière d'emploi des travailleurs handicapés.](#)

A partir des informations données sur votre établissement dans le formulaire ci-dessous, le calculateur, visible dans la partie de droite, vous indique un montant estimé de votre contribution. Plus les informations sont détaillées, plus la simulation est précise.

Les champs marqués d'une étoile (*) sont obligatoires.

1
Quel est l'effectif de votre entreprise (en effectif moyen annuel) ? *

25

A partir de 2021, les organismes sociaux (URSSAF ou MSA) vous communiqueront le nombre de salariés à prendre en compte pour le calcul de votre contribution à l'obligation d'emploi. Vous pouvez également utiliser l'effectif annuel calculé en équivalent temps plein fourni par votre service ressources humaines. Exemple : une personne à 80% arrivée dans l'entreprise le 1er juillet compte pour 0,4.
Si votre entreprise comprend plusieurs sites, merci de renseigner ici l'effectif global de l'entreprise, tous sites

Objectif d'emploi de travailleurs handicapés : 1

- 1/ Effectifs : 25
- 2/ Bénéficiaires - 50 ans :
- 3/ Bénéficiaires + 50 ans :
- 4/ Externes - 50 ans :
- 5/ Externes + 50 ans :
- 6/ Accord :
- 7/ ECAP :
- 8/ Sous-traitance :
- 9/ Dépenses directes : 0
- 10/ Bénéficiaires 4 ans :
- 11/ Sous-traitance 4 ans :
- 12/ Contribution N-1 :

Taux d'emploi : 0%

Montant avant écrêtement : 4 012,00 €

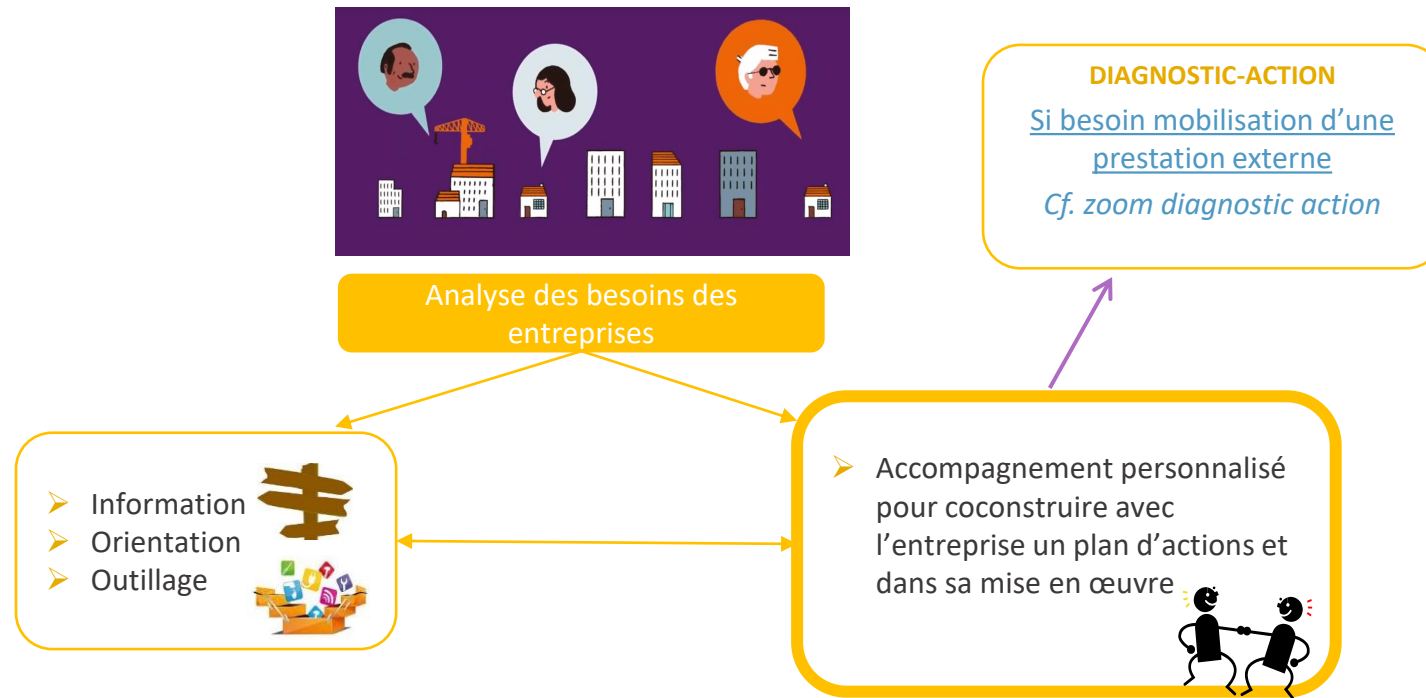
https://www.agefiph.fr/employeur/simulateur_d_oeth

Un **guide** pour retrouver tous les détails de calcul
de la réforme



<https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/GuideOETH.pdf>

L'offre de conseil et accompagnement de l'Agefiph



Contact: entreprises.auvergne-rhone-alpes@agefiph.asso.fr

Délégation régionale Auvergne-Rhône-Alpes

entreprises.auvergne-rhone-alpes@agefiph.asso.fr

Pôle Mobilisation du Monde Economique et Social et des Territoires



Jonathan MEUDEC
Conseil et accompagnement des entreprises
Allier, Puy-de-Dôme
j-meudec@agefiph.asso.fr
04 73 34 76 92 / 07 86 55 73 32



Corinne CHALUS
Conseil et accompagnement des entreprises
Haute-Loire, Cantal
c-chalus@agefiph.asso.fr
04 73 34 76 98 / 06 68 22 38 26



Barbara BRETAGNON
Conseil et accompagnement des entreprises
+Drôme / Ardèche
b-bretagnon@agefiph.asso.fr
04 74 94 64 07 / 06 66 79 64 70



Nicole SAUNIER
Conseil et accompagnement des entreprises
Communication + Rhône
n-saunier@agefiph.asso.fr
04 74 94 64 39 / 06 13 89 92 05



Marie-Pierre GRILLOT
Conseil et accompagnement des entreprises
Communication + Loire
m-grillot@agefiph.asso.fr
04 73 34 72 61 / 06 42 81 91 30



Solange TEYSSIER
Conseil et accompagnement des entreprises
RRH + Ain
s-teyssier@agefiph.asso.fr
04 74 94 64 25 / 06 66 62 63 32



Laure CELIER
Conseil et accompagnement des entreprises
Savoie, Haute-Savoie
l-celier@agefiph.asso.fr
04 74 94 64 19 / 06 67 05 43 38



Laurence ELSA-GARNIER
Conseil et accompagnement des entreprises
Isère
l-elsa-garnier@agefiph.asso.fr
04 74 94 64 11 / 06 65 67 86 34



Fabien AUX (à compter du 1/04/2021)
Conseil et accompagnement des entreprises
Alternance
f-alix@agefiph.asso.fr
04 74 94 64 03 / 06 73 22 92 70



Marjorie FRANCO
Conseil et accompagnement des entreprises
m-franco@agefiph.asso.fr
04 74 94 64 22 / 06 50 16 46 74



Pauline LIAUD
Conseil et accompagnement des entreprises
p-liaud@agefiph.asso.fr
04 74 94 64 24 / 07 88 98 35 98



Liens Utiles

Ressources, outils et liens utiles



[Guide Urssaf](#)

[Guide MSA](#)

[Sur www.agefiph.fr :](http://www.agefiph.fr)

[Les étapes clés de votre déclaration](#)

[La FAQ](#)

[Les textes législatifs et réglementaires](#)

Les fiches techniques sur les principaux changements de l'OETH sur le site de l'Agefiph :

[Les modalités de déclaration](#)

[Les effectifs](#)

[Les accords agréés](#)

[Les contrats de sous-traitance](#)

[Les dépenses déductibles](#)

[Le calcul de la contribution](#)

Base documentaire DSN:

<https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/list-search/search/1/kw/travailleurs%20handicap%C3%A9s/suggested/1>

5 fiches consignes sur la DOETH sur le portail net-entreprises.fr

https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2128/kw/doeth

https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2126/kw/doeth

https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2127/kw/doeth

https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2353/kw/OETH

https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2347/kw/OETH

Ressources, outils et liens utiles



<https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/le-catalogue-national-et-regional-des-modulpro-est-en-ligne>



<https://agefiph-universite-rrh.fr/>

L'Agefiph à votre disposition, au niveau national :

www.agefiph.fr

- Pour contacter le Réseau des référents Handicap ou le conseil aux entreprises cela se passe au niveau de la région : auvergne-rhone-alpes@agefiph.asso.fr
- Une question sur la réforme de l'OETH: reformeoeth@agefiph.asso.fr
- Une question sur les DOETH précédentes: doeth@agefiph.asso.fr

N° vert **0800 11 10 09**

Des ressources pour trouver un prestataire de sous-traitance

- Des annuaires ainsi qu'une place de marchés :

- ▶ UNEA : www.unea.fr

- ▶ Gesat : www.reseau-gesat.com

- ▶ Handeco : www.handeco.org



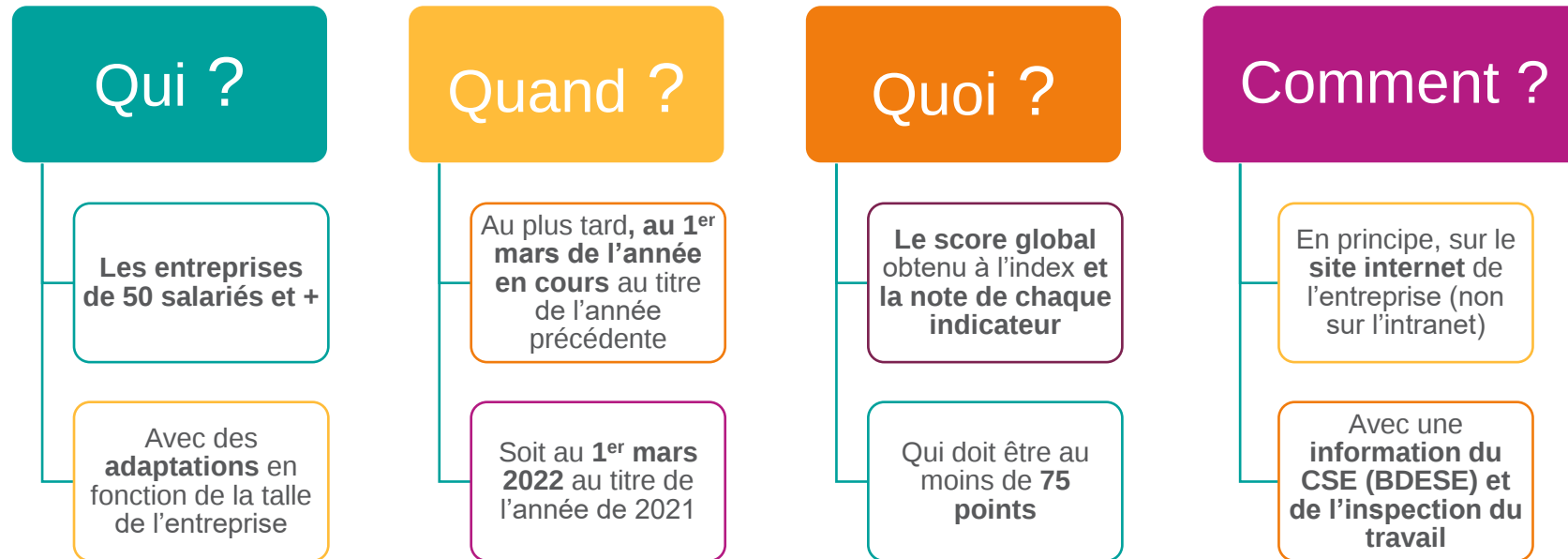
ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

5. Rappel Index Egalité professionnelle

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE



La date de déclaration approche!



Le calcul et la déclaration s'effectue sur le site:



Index Egapro

L'outil de calcul et de déclaration de votre index égalité professionnelle Femmes-Hommes

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

CASS. SOC., 1ER DÉCEMBRE 2021, N° 20-16851 – DELEGATIONS DE POUVOIRS

L'immixtion de l'employeur dans une décision prise par un salarié titulaire d'une délégation de pouvoirs justifie une prise d'acte - Cass. soc., 1er décembre 2021, n° 20-16851

En l'espèce, l'employeur s'était opposé au licenciement disciplinaire qu'envisageait un directeur d'établissement pour remplacer cette mesure par une mise à pied, alors que le directeur bénéficiait d'une délégation de pouvoirs en la matière.

- L'employeur qui, sans mettre fin à la délégation de pouvoirs dont disposait le salarié, s'était immiscé dans l'exécution de celle-ci, privant ainsi le salarié d'une partie de ses prérogatives contractuelles et l'empêchant de mener à bien ses missions a manqué à ses obligations.
- Ce manquement est suffisamment grave pour justifier une prise d'acte de la rupture du contrat de travail.

CASS. SOC., 19 JANVIER 2022, N° 19-25982 – ELIGIBILITÉ AU CSE

Éligibilité au CSE de la responsable interne du service de sécurité et d'hygiène au travail - Cass. soc., 19 janvier 2022, n° 19-25982

Un syndicat présente la candidature d'une salariée en vue des élections au CSE. Un autre syndicat demande l'annulation de cette candidature en raison de la qualité de responsable interne du service de sécurité et d'hygiène au travail de la salariée. Celle-ci ayant cependant été élue, le syndicat saisit le tribunal en annulation de l'élection.

- Le syndicat se fonde son pourvoi sur le fait qu'en sa qualité de responsable interne du service de sécurité et d'hygiène au travail, la salariée représentait effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel, et lui était donc directement assimilée. De ce fait, elle ne pouvait exercer un mandat de représentante au CSE.

→ La Cour de cassation rejette en rappelant que **ne peuvent exercer un mandat de représentation les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ou exercent au niveau de l'entreprise à l'égard des représentants du personnel, les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise.**

- Le responsable du service de sécurité et des conditions de travail, ainsi que l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail, **n'interviennent que de façon ponctuelle lors des seules réunions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail**, afin d'éclairer les membres du CSE ; ils ne disposent que d'une voix consultative.
- À ce titre, puisqu'ils n'interviennent que de façon ponctuelle, **ils ne représentent pas l'employeur devant les institutions représentatives du personnel**. La salariée est donc éligible au CSE.

Licenciement d'un salarié protégé dans une entreprise de moins de 50 salariés

Article L.2421-3 du Code du travail: « *Le licenciement envisagé par l'employeur d'un membre élu à la délégation du personnel au comité social et économique titulaire ou suppléant ou d'un représentant syndical au comité social et économique ou d'un représentant de proximité est soumis au comité social et économique, qui donne un avis sur le projet de licenciement dans les conditions prévues à la section 3 du chapitre II du titre Ier du livre III* ».

Cet article s'applique t'il dès que lors que l'entreprise a un CSE (dès 11 salariés), ou pour les seules entreprises qui ont un CSE à compétences élargies « entreprise d'au moins 50 salariés) ?



Le ministère du travail en 2019 dans son **Guide relatif à la rupture du contrat de travail des salariés protégés**, s'était positionné sur une **consultation du CSE uniquement pour les entreprises de 50 salariés et plus.**

Réponse du Conseil d'Etat dans un avis du 29 décembre 2021: « **Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE n'a pas à être consulté sur le projet de licenciement...** »

CE, 29 décembre 2021, avis no 453069, JO 9 janvier 2022

AVIS DE LA CNIL

Avis de la CNIL: Comment répondre à la demande de communication de données personnelles d'un salarié, et notamment de courriels professionnels?

Rappel droit d'accès: Permet à une personne de savoir si des données qui la concernent font l'objet d'un traitement, et d'en obtenir la communication dans un format compréhensible. Il peut en contrôler l'exactitude et au besoin les faire rectifier ou effacer.

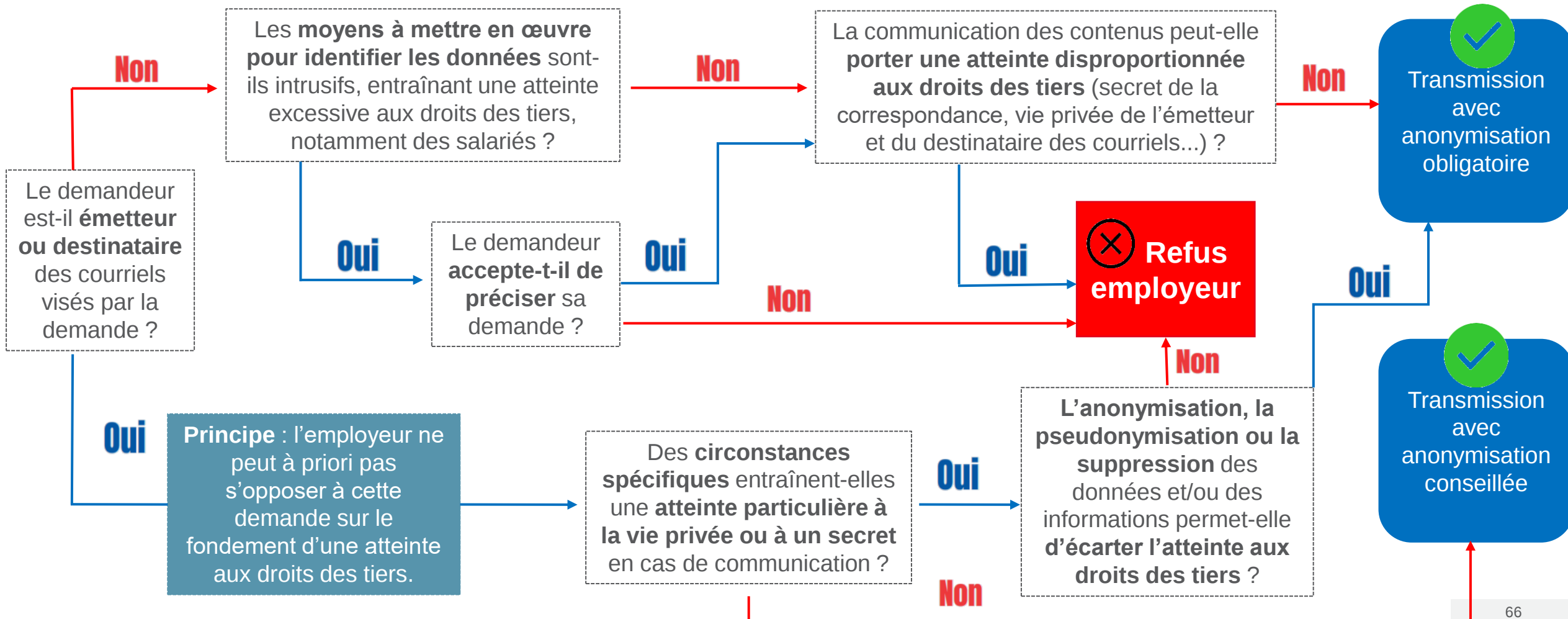
→ Un salarié peut donc demander à son employeur copie de courriels professionnels

La Cnil dans une publication du 5 janvier, donne aux entreprises une procédure à suivre pour répondre à de telles demandes

Quelques principes à respecter:

- l'entreprise doit **s'assurer de l'identité du demandeur** en cas de doute raisonnables
- L'entreprise doit **répondre gratuitement à la demande**
- **L'exercice de ce droit ne doit pas se faire au détriment du droit des tiers:** le salarié doit pouvoir accéder aux seules données dont la communication ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits d'autrui: secret des affaires, droit à la vie privée, secret des correspondances

Schéma droit d'accès aux courriels professionnels



ACTUALITES CONVENTIONNELLES

OUVERTURE A SIGNATURE D'UN ACCORD SUR LE CDI DE CHANTIER OU D'OPÉRATION

Ouverture à la signature d'un nouvel accord national portant sur le recours au cdico dans la métallurgie

Les organisations syndicales se sont montrées favorables à la reconduction de la possibilité de conclure des CDICO dans la métallurgie.

Le 11 janvier 2022 s'est tenue une réunion paritaire à l'occasion de laquelle l'éventualité d'une reconduction de l'accord national du 29 juin 2018 sur recours au CDI de chantier ou d'opération dans la métallurgie a, notamment, fait l'objet d'une discussion

- À l'exclusion de la CGT, l'ensemble des organisations syndicales se sont montrées favorables à cette **reconduction pour une durée identique de 3 années et toujours à titre d'expérimentation**. À cet effet, un projet de **nouvel accord national, reprenant les stipulations de l'ancien accord** modifiées à la marge, **a été ouvert à la signature** à l'issue de cette réunion.
- À ce jour, 2 organisations syndicales ont signé ce projet d'accord et nous attendons la position de la CFDT.

Pour rappel, la conclusion d'un CDICO n'est plus possible vertu de l'accord de branche du 29 juin 2018 puisque cet accord est arrivé à son terme le 23 décembre 2021

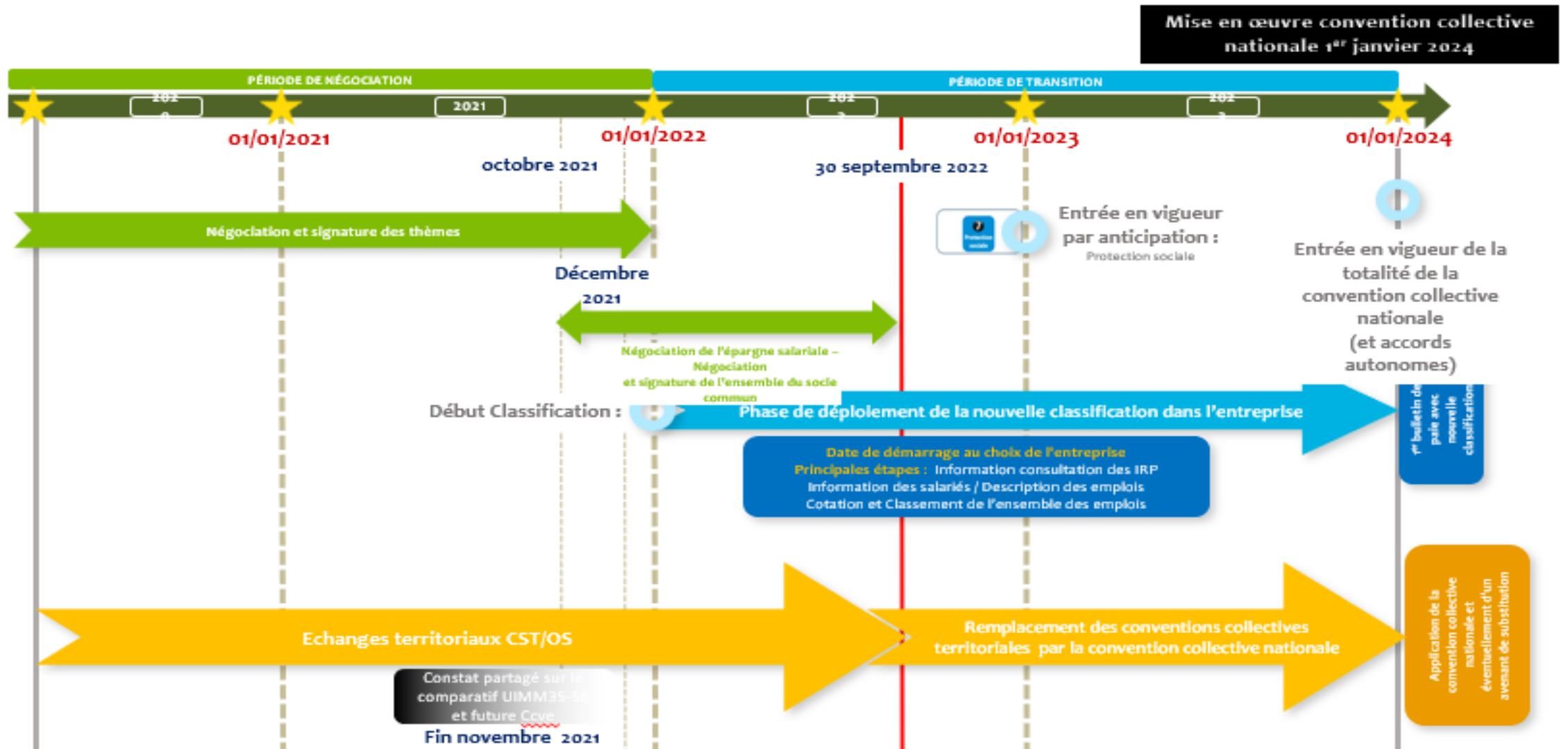
OUVERTURE A SIGNATURE D'UN ACCORD SUR LE CDI DE CHANTIER OU D'OPÉRATION

Ouverture à la signature d'un nouvel accord national portant sur le recours au cdico dans la métallurgie

► Intérêt de cette négociation

- Permettre le recours à un contrat de chantier ou d'opération afin de disposer d'un contrat de travail adapté aux activités comportant un aléa quant à leur durée ou leur aboutissement
- Répondre aux défis de compétitivité et d'emploi
- Faire bénéficier les salariés d'un CDI avec tous les droits explicites et implicites qui y sont attachés (logement, crédit,...)
- Attirer certains profils
- Possibilité de conclure des CDI de chantier ou d'opération pouvant donner lieu à une rupture, sans justifier d'un motif économique, au terme du chantier ou de l'opération pour lequel il a été conclu

RÉUNION DE SIGNATURE DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE



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 :
 - 29 mars 2022
 - 05 avril 2022
- **Formation « De la description des emplois à la classification : appréhender la future classification des emplois de la métallurgie »**
 - Rennes : 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

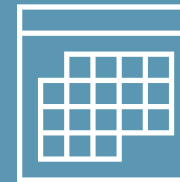
- **Des réunions en présentiel**
 - Un point sur l'actualité de branche et remonté du terrain
 - Échanger autour d'un sujet à connotation juridique de manière à réaliser un bench des pratiques de vos confrères industriels
- **La BDESE, comment transformer l'obligation en opportunité et outil de gestion RH ? :**
 - RENNES : Le mardi 14 juin à 14h00
 - VISIO CONFERENCE : Le vendredi 1^{er}

LES CLUBS DES DRH

Gestion des talents : monter et piloter une talent review

Jeudi 17 mars en visioconférence de 9h30 à 11h30

Contact : a.robles@uimm35-56.com



LES RDV DU SOCIAL 2022

Jeudi 10 mars 9h00

Jeudi 7 avril 9h00

Jeudi 12 mai 9h00

Jeudi 2 juin 9h00

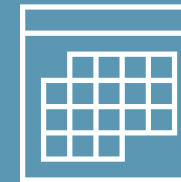
Jeudi 7 juillet 9h00

Jeudi 8 septembre 9h00

Jeudi 13 octobre 9h00

Jeudi 10 novembre 9h00

Jeudi 8 décembre 9h00



LES RDV DU SSE* 2022

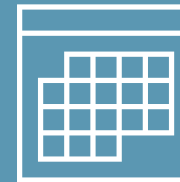
Mardi 8 février 9h00

Mardi 12 avril 9h00

Mardi 14 juin 9h00

Mardi 11 octobre 9h00

Mardi 13 décembre 9h00



** Santé Sécurité Environnement*

Formations inter-entreprises

Juridique et social, 2022



- 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 Gislott

Assistant projet développement des
compétences

r.gislott@via-industries.fr

09 71 00 99 53



VIA Industries

Expert-conseil pour le développement
des industries

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 14 mars,
 - Lorient, le 08 avril,
 - Rennes, le 10 mai,
 - Lorient, le 13 juin.

Plus d'informations & inscription



Romain Gislott

Assistant projet développement des
compétences

r.gislott@via-industries.fr

09 71 00 99 53



VIA Industries

Expert-conseil pour le développement
des industries

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 Gislott

Assistant projet développement des
compétences

r.gislott@via-industries.fr

09 71 00 99 53



VIA Industries

Expert-conseil pour le développement
des industries

Formations inter-entreprises

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)

Lancement reporté en Juin

Plus d'informations & inscription



Romain Gislott

Assistant projet développement des
compétences

r.gislott@via-industries.fr

09 71 00 99 53



VIA Industries

Expert-conseil pour le développement
des industries

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

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
Annaig EVEN LELIEVRE : a.even-lelievre@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 !