

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

Ille-et-Vilaine • Morbihan

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

ACTUALITÉ JURIDIQUE

12 mai 2022

SOMMAIRE

1. ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

- REVALORISATION DU SMIC
- NOUVELLES DISPOSITIONS SUR L'AP/APLD
- NOUVELLES DISPOSITIONS RELATIVES A LA SANTE AU TRAVAIL
- INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX DE LA BDESE
- MISE A JOUR DES ACTES JURIDIQUES FONDATEURS EN MATIERE DE PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE
- MISE A JOUR DU REGLEMENT INTERIEUR

- REFORME DU CONGE D'ADOPTION
- EXTENSION DE LA RETRAITE PROGRESSIVE AUX FORFAITS JOURS

2. ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

3. ACTUALITES CONVENTIONNELLES

4. LES PROCHAINS EVENEMENTS DU SERVICE JURIDIQUE ET SSE

1. ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

REVALORISATION DU SMIC

AUGMENTATION DU SMIC AU 1^{ER} MAI 2022

Arrêté du 19 avril 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance

Publication des chiffres de l'INSEE :

- Augmentation de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) de **2,65%** en mars 2022 par rapport à novembre 2021

-

Le Code du travail prévoit une revalorisation automatique du Smic en cours d'année lorsque l'indice des prix à la consommation connaît une augmentation de plus de 2 % par rapport à l'indice pris en compte lors de l'établissement du dernier montant du Smic. Il est alors augmenté automatiquement dans les mêmes proportions.

Arrêté publié au JO du 20/04/2022 confirme donc **à compter du 1^{er} mai 2022 en métropole :**

- **SMIC à 10,85 €/heure**
soit 1645,58 € bruts mensuels pour 35h par semaine.
- **Minimum garanti fixé à 3,86 €**

*Sur un an (de mai 2021 à mai 2022), le **SMIC** aura augmenté de 5,9 %, soit 91 € brut par mois (72 € net), indique le ministère du travail.*

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

ACTIVITÉ PARTIELLE ET ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

DURÉE MAXIMALE DE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN

Art. R. 5122-9 / C. trav.

1

Pendant la crise sanitaire

Autorisation accordée pour une durée maximale de 12 mois renouvelable sous condition que l'employeur souscrive des engagements spécifiques (*décret 2020-325 du 25-3-2020 (soit depuis le 1^{er} mars 2020)*)

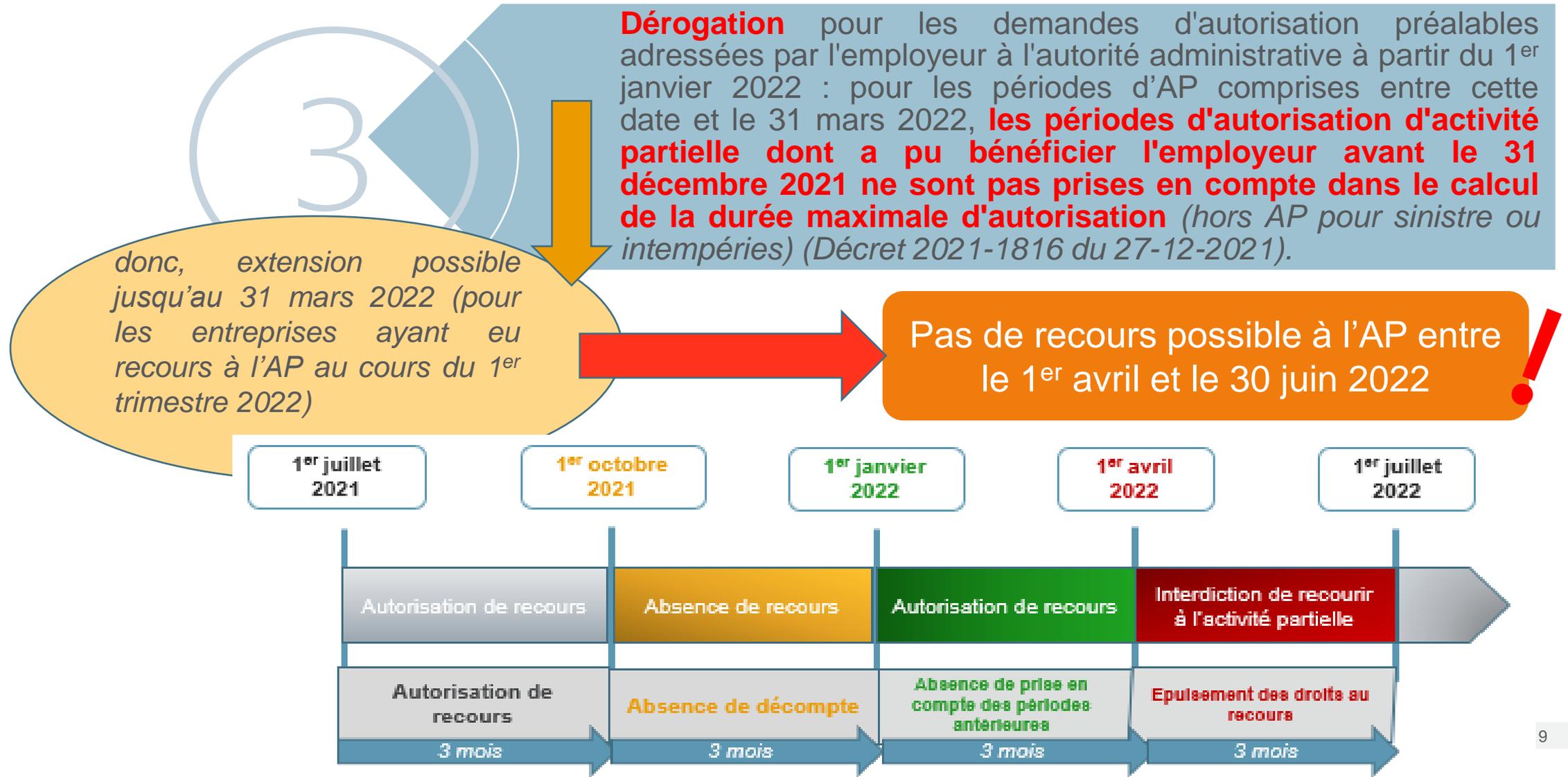
2

Depuis le 1^{er} juillet 2021 (*initialement 01/01/21 puis reporté 2 fois*)

- Autorisation accordée pour une durée maximale de 3 mois renouvelable dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs (*décrets 2020-1316 du 30/10/2020, 2020-1681 du 21 décembre 2020 et 2021-221 du 26 février 2021*)

Fin des 12 mois au 1^{er} juillet
2022 pour les entreprises en AP
depuis le 01/07/2021

DURÉE MAXIMALE DE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN



ACTIVITÉ PARTIELLE POUR LES SALARIÉS VULNÉRABLES OU TENUS DE GARDER LEUR ENFANT

La prise en charge par le régime d'activité partielle des salariés vulnérables au virus SARS-CoV-2 et des salariés tenus de garder leur enfant de moins de 16 ans ne pouvant télétravailler est maintenue jusqu'à une date fixée par décret **et au plus tard le 31 juillet 2022.**

=> art. 20 de la LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, modifié par la loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire (*art. 10 II*)

PROLONGATION DU DISPOSITIF APLD

Ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022
Décret n° 2022-508 du 8 avril 2022

Plan de résilience économique et sociale du 16 mars 2022 : assouplissements du dispositif APLD

	Avant	Après
Date limite d'entrée dans le dispositif	30 juin 2022	31 décembre 2022 (<i>date limite de transmission à l'administration de l'accord collectif ou du document unilatéral pour validation ou homologation</i>)
Modification de l'accord collectif ou du document unilatéral	<i>néant</i>	Des avenants révisant l'accord collectif ou le document unilatéral pourront être transmis à l'administration APRES LE 31 décembre 2022 afin d'adapter le dispositif jusqu'à la fin de sa période d'application
Durée d'application	L'APLD est accordée par l'administration par période de 6 mois, renouvelable dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.	L'APLD est accordée par l'administration par période de 6 mois, renouvelable dans la limite de 36 mois , consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. La durée s'apprécie à compter du 1 ^{er} jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative

FOCUS SUR L'AVENANT DU 15 AVRIL 2022 À L'ACCORD DE BRANCHE DU 30 JUILLET 2020

Conclusion d'un avenant à l'accord de branche relatif à l'APLD

+ Ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 et Décret n° 2022-508 du 8 avril 2022



En attente
d'un arrêté
d'extension

Accord du 30/07/20

- Période maximale de recours à l'APLD fixée à **24 mois**, consécutifs ou non, sur une période de référence de **36 mois consécutifs**
- Possibilité de transmettre les documents unilatéraux à l'autorité administrative pour homologation **au plus tard le 30 juin 2022**
- Accord à durée déterminée **expirant au 30 juin 2025** pour couvrir les DU transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard



Avenant du 15/04/22

- Période maximale de recours à l'APLD fixée à **36 mois**, consécutifs ou non, sur une période de référence de **48 mois consécutifs**
- Possibilité de transmettre les documents unilatéraux à l'autorité administrative pour homologation **au plus tard le 31 décembre 2022**
- Accord à durée déterminée **expirant au 31 décembre 2026** pour couvrir les DU transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au **31 décembre 2022** au plus tard.

FOCUS SUR L'AVENANT DU 15 AVRIL 2022 À L'ACCORD DE BRANCHE DU 30 JUILLET 2020

Conclusion d'un avenant à l'accord de branche relatif à l'APLD

+ Ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 et Décret n° 2022-508 du 8 avril 2022



**En attente
d'un arrêté
d'extension**

Accord du 30/07/20

- Néant
- Néant



Avenant du 15/04/22

- La durée s'apprécie à compter du 1^{er} jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative, **sans préjudice des périodes de neutralisation prévues par la réglementation.**
- **Possibilité de transmettre des documents adaptant les documents unilatéraux APRES le 31 décembre 2022**

FOCUS SUR L'AVENANT DU 15 AVRIL 2022 À L'ACCORD DE BRANCHE DU 30 JUILLET 2020

Conclusion d'un avenant à l'accord de branche relatif à l'APLD

+ Ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 et Décret n° 2022-508 du 8 avril 2022



En attente
d'un arrêté
d'extension

Accord du 30/07/20

- **Préambule** visant la crise sanitaire
- Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise peut être réalisé notamment à partir des informations contenues dans la **base de données économiques et sociales (BDES)**



Avenant du 15/04/22

- Préambule visant la crise sanitaire **et le conflit en Ukraine + les difficultés d'approvisionnement + problèmes liés à la logistique mondiale**
- Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise peut être réalisé notamment à partir des informations contenues dans la **base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)**

FOCUS SUR L'AVENANT DU 15 AVRIL 2022 À L'ACCORD DE BRANCHE DU 30 JUILLET 2020

Conclusion d'un avenant à l'accord de branche relatif à l'APLD

+ Ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 et Décret n° 2022-508 du 8 avril 2022



En attente
d'un arrêté
d'extension

Accord du 30/07/20

- Réalisation de **2 bilans intermédiaires** de l'application de l'accord en CPNEFP, respectivement avant le 30 juin 2021 et avant le 30 juin 2022. Réalisation d'un bilan final à son échéance.
- Entrée en vigueur du dispositif conventionnel le lendemain de la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'accord de branche (27 août 2020)



Avenant du 15/04/22

- Réalisation de **3 bilans intermédiaires** de l'application du présent accord en CPNEFP, respectivement avant le 30 juin 2021, avant le **31 décembre 2022** et avant le **31 décembre 2023**. Réalisation d'un bilan final à son échéance.
- Entrée en vigueur **des modifications** du dispositif conventionnel le lendemain de la publication au JO de l'arrêté d'extension de **l'avenant** à l'accord de branche

Taux d'indemnité et d'allocation d'AP et APLD à compter du 1^{er} mai 2022 (*incidence hausse du SMIC*)

Décret n° 2022-654 du 25 avril 2022 (JO 26)

Dispositifs concernés	Indemnité versée au salarié			Allocation perçue par l'employeur		
	Taux	Plancher	Plafond	Taux	Plancher ⁽³⁾	Plafond
Droit commun	60%	(2)	4,5 Smic × 60 % (soit 29,30 €)	36%	7,73 €	4,5 Smic × 36 % (soit 17,58 €)
Salarié vulnérable ou contraint de garder son enfant ⁽¹⁾	70%	(2)	4,5 Smic × 70 % (soit 34,18 €)	70%	8,59 €	4,5 Smic × 70 % (soit 34,18 €)
APLD	70%	(2)	4,5 Smic × 70 % (soit 34,18 €)	60%	8,59 €	4,5 Smic × 60 % (soit 29,30 €) ⁽⁴⁾

Source Editions Francis Lefebvre (actualité du 28/04/2022)

(1) Date limite d'application : fixée par décret et au plus 31-7-2022, sauf reconduction ou réactivation au-delà de cette date.

(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. Ce principe conduit, à compter du 1-5-2022, à verser un montant brut minimal d'indemnité d'environ 8,59 € 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.

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

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

**NOUVELLES DISPOSITIONS RELATIVES À
LA SANTÉ AU TRAVAIL**

NOUVELLES DISPOSITIONS RELATIVES À LA SANTÉ AU TRAVAIL

Fin des possibilités de report de certaines visites médicales

+ Décret n° 2022-418 du 24 mars 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire

Limitation des possibilités de report de certaines visites médicales de suivi de l'état de santé des travailleurs ouvertes par la loi du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire

Ces reports ne peuvent concerner que :

- Les visites et examens dont la date d'échéance devait intervenir au cours de la période comprise entre le 15 décembre 2021 **et le 30 avril 2022**, dans la limite d'un an suivant leur échéance initiale ;
- Les visites et examens qui avaient déjà été reportés en raison de la crise sanitaire et dont la date de report était comprise entre le 15 décembre 2021 **et le 30 avril 2022**, dans la limite de 6 mois supplémentaires.

La date limite du 30 avril 2022 peut être reportée par un nouveau décret, au plus tard, au 31 juillet 2022.

NOUVELLES DISPOSITIONS RELATIVES À LA SANTÉ AU TRAVAIL

Délégation de missions par le médecin du travail à certains membres de l'équipe pluridisciplinaire

+ Décret n° 2022-679 du 26 avril 2022

Membres de l'équipe	Missions pouvant lui être déléguées par le médecin du travail	Réserves
Collaborateur médecin et interne	Visites et examens relevant du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs	
Infirmier en santé au travail	Tous les examens et visites, à l'exception, pour les travailleurs en suivi individuel renforcé, de l'examen médical d'aptitude et de son renouvellement et de la visite médicale post-exposition ou post-professionnelle	<ul style="list-style-type: none">- Seul le médecin du travail peut émettre des avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale- Lorsqu'il l'estime nécessaire ou lorsque le protocole le prévoit, l'infirmier oriente le travailleur vers le médecin du travail
Autres membres de l'équipe	Missions autres que la réalisation des visites et examens médicaux pouvant être réalisés par un infirmier	

NOUVELLES DISPOSITIONS RELATIVES À LA SANTÉ AU TRAVAIL

Parution d'un Questions-Réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle



Mise en ligne le 28 avril 2022 d'un document Questions-Réponses par le Ministère du travail sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issue de la loi Santé du 2 août 2021

Précisions sur
l'organisation
pratique de
divers
dispositifs :

Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

Essai encadré

Projet de transition professionnelle

Rendez-vous de liaison

Visite de mi-carrière

Visite de pré-reprise

Visite de reprise

NOUVELLES DISPOSITIONS RELATIVES À LA SANTÉ AU TRAVAIL

Précision sur la réalisation du rendez-vous de liaison

+ Décret n° 2022-679 du 26 avril 2022

Rendez-vous de liaison entre l'employeur et le salarié, **associant le service de prévention et de santé au travail**, pouvant être organisé, pendant l'arrêt de travail, lorsque l'arrêt de travail a débuté à compter du 31 mars 2022 et que la **durée de l'absence au travail du salarié est supérieure à 30 jours**



Précision apportée par le décret du 26 avril 2022 :

« Les personnels des services de prévention et de santé au travail chargés de la prévention des risques professionnels ou du suivi individuel de l'état de santé participent **en tant que de besoin** au rendez-vous de liaison »

Précision apportée par le Q-R du 28 avril 2022 :

« Cette association peut se faire :

- En préparant des documents informatifs (prospectus, flyers) sur le rôle de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle, sur les visites de préreprise et plus largement sur les outils à disposition du salarié en faveur du maintien en emploi ;
- En assistant au rendez-vous **lorsque la situation du salarié le nécessite.** »

NOUVELLES DISPOSITIONS RELATIVES À LA SANTÉ AU TRAVAIL

Formalisation des modalités de recours à la télésanté au travail

+ Décret n° 2022-679 du 26 avril 2022

Possibilité pour les professionnels de santé au travail chargés du suivi individuel de l'état de santé du travailleur de recourir, pour l'exercice de leurs missions, à des **pratiques médicales ou de soins à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication**, sous réserve de garantir le respect de la confidentialité des échanges



Précision apportée par le décret du 26 avril 2022 :

- Réalisation de la visite/examen en vidéotransmission **à l'initiative du professionnel de santé ou du travailleur** ;
- Pertinence de la réalisation à distance de la visite/examen appréciée par le professionnel de santé ;
- Réalisation de la visite/examen dans des conditions garantissant :
 - 1° Le **consentement du travailleur à la réalisation de l'acte par vidéotransmission** (recueilli par tout moyen et consigné au sein de son dossier médical en santé au travail) ;
 - 2° Le cas échéant, le consentement du travailleur à ce que participe à cette visite ou à cet examen son médecin traitant ou un professionnel de santé de son choix et l'information du travailleur des conditions dans lesquelles cette participation est prise en charge par la CPAM ;
- En cas de refus du travailleur de la réalisation à distance de la visite/examen, programmation d'une consultation physique dans les meilleurs délais ;
- Réalisation de la visite/examen dans des **conditions sonores et visuelles satisfaisantes et de nature à garantir la confidentialité des échanges** dont le professionnel de santé, disposant des compétences techniques et de la formation requise, s'assure. => **Lorsque la visite ou l'examen en vidéotransmission est réalisé sur le lieu de travail, l'employeur met, si nécessaire, à disposition du travailleur un local adapté permettant le respect de ces conditions.**

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (*BDESE*)

Suite de la loi climat et résilience : les indicateurs environnementaux

Décret n° 2022-678
du 26 avril 2022

Rappel :

- ✓ Compétences du CSE aux questions d'environnement
- ✓ Nouvelle dénomination « Formation économique, sociale, environnementale et syndicale »
- ✓ **Nouveau thème intégré dans la base de données** : « les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise »
- ✓ En attente des indicateurs environnementaux que l'employeur doit intégrer dans la BDESE => *c'est chose faite, le décret met à jour les articles R. 2312-8 (contenu supplétif de la BDESE en l'absence d'accord dans les entreprises de moins de 300 salariés) et R. 2312-9 du Code du travail (idem pour les entreprises d'au moins 300 salariés).*

Les indicateurs environnementaux : la 10^{ème} rubrique des articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du Code du travail

Les catégories	Pour les entreprises de moins de 300 salariés et celles d'au moins 300 salariés qui ne sont pas soumises à l'obligation de déclaration de leur performance extra-financière en vertu de l'article R. 225-105 du code de commerce	Pour les entreprises d'au moins 300 salariés soumises à la déclaration de performance extra-financière
La politique générale en matière environnementale	Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	Informations environnementales présentées en application du 2° du A du II de l'article R. 225-105 du code de commerce
Économie circulaire	<ul style="list-style-type: none"> a) Prévention et gestion de la production de déchets avec notamment l'évaluation de la quantité de déchets dangereux, b) utilisation durable des ressources (consommation d'eau et consommation d'énergie) 	Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux
Changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> a) identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise, et lorsque l'entreprise dispose de cette information, l'évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre, b) bilan des émissions de gaz à effet de serre ou le bilan simplifié pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans. 	bilan des émissions de gaz à effet de serre ou le bilan simplifié pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans.

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

MISE À JOUR DES ACTES JURIDIQUES FONDATEURS EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Deux évolutions à intégrer dans l'acte juridique fondateur

caractère collectif:
ensemble des salariés ou
référence à une catégorie
objective de personnel

SI l'acte fondateur distingue les « cadres » en référence aux articles 4 et 4 bis de la Convention Agirc de 1947 (ou par négation « ne relevant pas ») **ALORS** modifier pour intégrer nouvelle référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Art. R. 242-1-1 CSS

Décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2022

Délai : 2 ans, soit jusqu'au 31/12/24

Maintien des garanties en
cas de suspension du
contrat de travail

Le contrat
d'assurance doit
être à jour au 1^{er}
janvier 2022

- lors d'un maintien total ou partiel du salaire par l'employeur,
- lors du versement d'indemnités journalières complémentaires financées, au moins, pour partie par l'employeur, même par l'intermédiaire d'un tiers,
- lors du versement par l'employeur **d'un revenu de remplacement** (notamment situation d'AP/APLD, congé mobilité)...

⇒ **A INTEGRER**

instruction interministérielle du 17 juin 2021

Délai pour DUE: d'ici le 30/06/2022

**Délai pour accord collectif ou référendaire :
d'ici le 31/12/2024**

Précision du BOSS
en cas de contrôle
(cf diapo suivante)

MISE À JOUR DES ACTES JURIDIQUES FONDATEURS EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Articulation de ces deux évolutions avec l'entrée en vigueur de nos nouvelles dispositions conventionnelles de branche au 1^{er} janvier 2023

Toutes les DUE devront comporter une clause sur le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

1^{er} janvier 2023

Tous les contrats d'assurance et actes juridiques fondateurs devront être conformes aux nouvelles catégories objectives

1^{er} juillet 2022

Tous les régimes de PSC devront respecter nos dispositions conventionnelles de branche

1^{er} janvier 2025

Attention aux régimes de PSC actuellement fondés sur l'article 36



Nouveau volet du BOSS sur la protection sociale complémentaire

- Rubrique en consultation publique avant une **entrée en vigueur au 01/07/2022.** A cette date les précédentes circulaires seront abrogées.

Quelques précisions :

- Dans le calcul de la limite d'exclusion d'assiette des contributions employeurs (par exemple pour la prévoyance: somme de 6% du PASS et de 1,5% de la rémunération annuelle sans excéder 12% du PASS), **le plafond de la Sécurité sociale est forfaitaire** et n'est donc pas à proratiser en fonction de la rémunération du salarié.
- **Les pièces à produire en cas de contrôle.**

Concernant le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail:

En cas de contrôle, le caractère collectif des garanties souscrites par les employeurs au profit de leurs salariés pendant la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022 peut être attesté par la présentation du courrier de l'organisme complémentaire informant l'employeur du maintien effectif des garanties collectives dans l'attente de la modification du contrat collectif.

Dans le cas où la modification du contrat collectif d'assurance nécessite, aux termes des statuts de l'organisme d'assurance concerné, une approbation en assemblée générale qui ne pouvait pas se tenir avant le 1er janvier 2022, le caractère collectif et obligatoire n'est pas remis en cause dans les conditions précitées jusqu'au 31 décembre 2022, dès lors que l'instruction n° DSS/3C/5B/2020/197 du 16 novembre 2020 relative à l'application du maintien de certaines garanties de protection sociale complémentaire collectives aux salariés placés en activité partielle en conséquence de l'épidémie de covid-19 continue d'être appliquée du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2022.

- Un **changement de catégorie** (passage du statut de non-cadre à cadre) s'opère lors du renouvellement annuel du contrat définissant les garanties de l'entreprise.

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

MISE À JOUR DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

MISE À JOUR DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Contenu obligatoire du règlement intérieur

+ *Articles L. 1321-1 et L. 1321-2 du code du travail*

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe **exclusivement** :

les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment, la nature et l'échelle des sanctions

les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 du code du travail

les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises

Et rappelle :

les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (procédure disciplinaire) définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail ou par la convention collective applicable

les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail

l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte

Entrée en vigueur de cette règle le **1^{er} septembre 2022**

MISE À JOUR DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Entrée en
vigueur depuis
le
31 mars 2022

Nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code du travail

+ LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021, dite Loi « Santé au travail »

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

MISE À JOUR DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code du travail

+ LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021, dite Loi « Santé au travail »

En application du Code du travail, le règlement intérieur rappelle « *les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes* ».

A ce titre, le règlement intérieur reprend en principe le texte de l'article L. 1153-1 du code du travail.



En conséquence, **le règlement intérieur doit être modifié** pour tenir compte de la modification de cet article entrée en vigueur le 31 mars dernier.

MISE À JOUR DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Nouvelle clause obligatoire dans le règlement intérieur concernant le statut protecteur des lanceurs d'alerte

+ LOI n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

A compter du 1^{er} septembre 2022, en application du Code du travail, le règlement intérieur devra rappeler « l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu au chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ».



En conséquence, **le règlement intérieur devra être modifié** au 1^{er} septembre prochain.

MISE À JOUR DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Procédure de modification du règlement intérieur

+ Articles L. 1321-4, R. 1321-1 à R. 1321-4 du code du travail



Rappel

Le règlement intérieur doit :

- ① Être soumis pour avis au CSE
- ② Être transmis à l'inspecteur du travail, en deux exemplaires, accompagné de l'avis du CSE
- ③ Être déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement
- ④ Être porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche
- ⑤ Préciser sa date d'entrée en vigueur qui doit être postérieure d'au moins un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

REFORME DU CONGE D'ADOPTION

RÉFORME DU CONGÉ D'ADOPTION

Point de départ du congé pour l'arrivée au sein du foyer d'un enfant placé en vue d'une adoption

+ LOI n° 2022-219 du 21 février 2022 visant à réformer l'adoption

Congé pour évènement de famille de 3 jours ouvrables **rémunéré par l'employeur**

Avant

La loi ne fixait **aucun délai** pour la prise du congé pour l'arrivée d'un enfant adopté au sein du foyer

Précision générale apportée par la jurisprudence concernant les congés pour évènements familiaux : prise du congé **dans une « période raisonnable » autour de l'évènement**, mais pas nécessairement le jour de l'évènement le justifiant

Après

La loi précise désormais que ce congé peut être pris dans un **déla**i qui sera **fixé par décret**

Entrée en vigueur de cette règle subordonnée à la publication du décret d'application

RÉFORME DU CONGÉ D'ADOPTION

Extension du délai de prise du congé d'adoption

+ LOI n° 2022-219 du 21 février 2022 visant à réformer l'adoption

Avant

Début du congé d'adoption indemnisé à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les 7 jours consécutifs précédents

Après

Prise du congé dans un **déla**i qui sera **fixé par décret**

Entrée en vigueur de cette règle subordonnée à la publication du décret d'application

RÉFORME DU CONGÉ D'ADOPTION

Possibilité de fractionner le congé d'adoption

+ LOI n° 2022-219 du 21 février 2022 visant à réformer l'adoption

Avant

Prise du congé d'adoption en **une seule fois**
(sauf lorsque les parents optent pour le partage du congé entre eux)

Après

Possibilité de fractionner le congé et sa période d'indemnisation

Entrée en vigueur de cette règle subordonnée à la publication du décret d'application

RÉFORME DU CONGÉ D'ADOPTION

Clarification des modalités de partage du congé d'adoption entre les deux parents

+ LOI n° 2022-219 du 21 février 2022 visant à réformer l'adoption

La durée du congé d'adoption peut être **répartie entre les deux parents**. Ce partage ouvre droit à :

- 25 jours supplémentaires en cas d'adoption simple (soit 16 ou 18 semaines + 25 jours)
- ou 32 jours supplémentaires en cas d'adoptions multiples (soit 22 semaines + 32 jours)



Rappel

Avant

Possibilité de fractionner la durée du congé en deux périodes seulement dont la plus courte devait être **au moins égale à 25 jours**

Après

La période de congé prise par chaque parent **ne peut pas dépasser la durée prévue pour un seul parent hors partage**

Entrée en vigueur de cette règle depuis le **23 février 2022**

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

RETRAITE PROGRESSIVE

L'extension aux salariés en forfait jours

Décret n° 2022-677
du 26 avril 2022

- ✓ *Rappel : introduit par la LFSS 2022*
- ✓ Accès au dispositif pour les salariés en forfait-jours réduit **à compter du 1^{er} janvier 2022**

✓ Mise à jour de l'article R. 351-41 du Code de la Sécurité sociale :

la fraction de la pension de vieillesse est égale à la différence entre 100 % et la quotité de travail :

- soit à temps partiel par rapport à la durée du travail à temps complet ;
- soit à temps réduit par rapport à la durée de travail maximale exprimée en jours dans l'entreprise.

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.

2. ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Détournement de clientèle : il s'agit bien d'une intention de nuire



Cour de cassation, chambre sociale, 6 avril 2022, n° 20-20128

La faute lourde est celle commise par un salarié avec l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise => *le salarié doit avoir eu la volonté de porter préjudice à l'employeur en agissant de manière fautive.*

Dans l'affaire ici citée, un salarié exerçait les fonctions de comptable avait:

- cessé de traiter sur le réseau informatique de l'entreprise certains dossiers clients, privant ainsi l'employeur de tout accès aux écritures comptables de ses propres clients;
- cessé de facturer les prestations sociales;
- adressé sa candidature à une société concurrente en lui annonçant apporter sa propre clientèle (16 clients de son employeur) et mentionnant qu'il était en préavis de démission.

La Cour de cassation valide le licenciement pour faute lourde prononcé par l'employeur en constatant que le salarié avait détourné la clientèle de son employeur, de sorte que l'intention de nuire était caractérisée.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET INTERDICTION D'ALCOOL

Précisions sur le contrôle de proportionnalité en cas de limitation ou d'interdiction de la consommation d'alcool prévue au règlement intérieur

+ *Conseil d'Etat, 14 mars 2022, n° 434343*

Selon une jurisprudence constante, l'interdiction totale d'alcool dans l'entreprise n'est admise que si elle est justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché.

Précision apportée par l'arrêt du 14 mars 2022 :

« ***L'exigence de restrictions justifiées et proportionnées n'impliquent par pour autant de devoir faire un état des risques déjà réalisées*** » (notamment de se référer à des données chiffrées relatives au nombre d'accidents du travail ou à l'existence d'éventuelles sanctions liées à la consommation d'alcool dans l'entreprise).



LÉGITIMITÉ DU BARÈME « MACRON »

+ Rapport du 16 février 2022 du comité de l'Organisation internationale du travail chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par la France de la convention n° 158 sur le licenciement

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse



En cas de refus de la réintégration par l'une des parties



Versement d'une indemnité à la charge de l'employeur comprise entre un montant minimal et un montant maximal, variable selon l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise



Organisation
internationale
du Travail



« En cas de licenciement injustifié, le barème permet-il le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée ? »

Avis rendu par l'OIT le 16 février 2022 :
Avec ce système du barème et le plafonnement des indemnités, le pouvoir d'appréciation des juges apparaît contraint. Le plafonnement du barème à 20 mois de salaire limite la possibilité de tenir compte des situations individuelles et personnelles. **L'OIT invite le gouvernement à examiner, à intervalles réguliers, avec les partenaires sociaux les modalités du dispositif d'indemnisation.**

LÉGITIMITÉ DU BARÈME « MACRON »

+ *Cour de cassation, chambre sociale statuant en formation plénière, 11 mai 2022, n° 21-14.490 et 21-15.247*

Le barème d'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse **n'est pas contraire à l'article 10 de la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail.**

Le juge français ne peut écarter, même au cas par cas, l'application du barème au regard de cette convention internationale.

La loi française ne peut faire l'objet d'un contrôle de conformité à l'article 24 de la Charte sociale européenne, qui n'est pas d'effet direct.

3. ACTUALITES CONVENTIONNELLES

IMPACT DE LA REVALORISATION DU SMIC AU 1^{ER} MAI 2022

Nouvelle valeur du SMIC au 1^{er} mai 2022

Valeur du SMIC annuel à ce jour :

19 577 € 12

Rattrapage par le SMIC à compter du 1^{er} mai 2022

**BAREME des R.A.G. en Euros
35 HEURES HEBDOMADAIRES**

Niveaux	COEF.	OUVRIERS ADMINISTRATIFS TECHNICIENS MAITRISÉS D'ATELIER
V	395	32 193
	365	30 504
	335	27 795
	305	25 939
IV	285	24 480
	270	23 254
	255	22 161
III	240	21 341
	225	20 564
	215	20 342
II	190	20 216
	180	19 765
	170	19 604
I	155	19 543
	145	19 458
	140	19 315

NÉGOCIATION DE L'AVENANT DE RÉVISION EXTINCTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE

Des négociations en cours

La connaissance de vos pratiques au regard de la prime à versements différés et de la prime transport nous est indispensable pour permettre au comité directeur d'affiner son mandat et son argumentaire vis-à-vis des partenaires sociaux .

Merci de prendre 2 min pour répondre à cette enquête :

[Enquête Primes à versements différés et de transport](#)

4. LES PROCHAINS EVENEMENTS DU SERVICE JURIDIQUE ET SSE

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE ÊTRE PRÊT AU 1^{ER} JANVIER 2023

Présentation du dispositif de branche et de sa mise en œuvre

Rennes

17 mai 14h00

Lorient

19 mai 14h00

Visios avec les trois assureurs partenaires
1er juin 10h00-12h00 Malakoff-Humanis
03-juin 14h00- 16h00 Aesio-Apicil
10-juin 10h00-12h00 Groupe VYV (Mutex Harmonie Mutuelle)

LA CLASSIFICATION ÊTRE PRÊT AU 1^{ER} JANVIER 2024

Des réunions dédiées

Rennes

21 octobre

Lorient

18 octobre

Des formations

Rennes

23 septembre

21 novembre

Lorient

20 octobre

15 décembre

Des ateliers

Rennes

23 juin

13 septembre

22 novembre

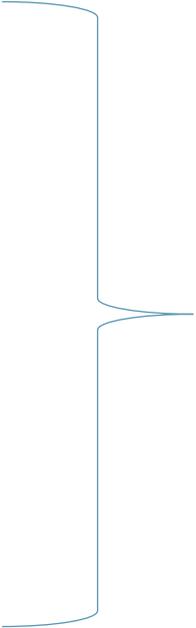
Lorient

17 juin

07 octobre

Vannes

19 mai (complet)



Description des emplois et
classification

S'INFORMER SUR LES DISPOSITIONS DE LA LA CONVENTION COLLECTIVE ÊTRE PRÊT AU 1^{ER} JANVIER 2024

Temps de travail

Vendredi 13 mai de 9h à 12h

Relations individuelles de travail et dispositions en matière de licenciement économiques

Jeudi 16 juin de 9h à 12h

Rémunération et dispositions propres aux alternants

Mercredi 29 juin de 9h à 12h

Dialogue social en entreprises

Mardi 11 octobre de 9h à 12h

Visio animées
par les
négociateurs
de la CCN et
leurs équipes

LA TRILOGIE CONVENTIONNELLE

ÊTRE PRÊT AU 1^{ER} JANVIER 2024

Relations individuelles

Rennes

27 septembre

09h30 à 12h

Lorient

22 septembre

14h à 16h30

Rémunération

Rennes

17 novembre

09h30 à 12h

Lorient

15 novembre

14h à 16h30

Durée du travail

Rennes

14 décembre

09h30 à 12h

Lorient

15 décembre

14h à 16h30

LES RENCONTRES DU SOCIAL

- Des réunions en présentiel :
 - Un point sur l'actualité de branche et remontées du terrain
 - Échanges 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, mardi 14 juin à 14h00
 - En visio, vendredi 1^{er} juillet à 14h00



LES RDV DU SOCIAL 2022

Jeudi 2 juin 9h00

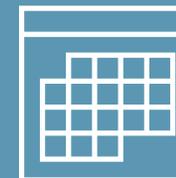
Jeudi 7 juillet 9h00

Jeudi 8 septembre 9h00

Jeudi 13 octobre 9h00

Jeudi 10 novembre 9h00

Jeudi 8 décembre 9h00

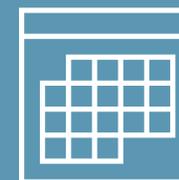


LES RDV DU SSE* 2022

Mardi 14 juin 9h00

Mardi 11 octobre 9h00

Mardi 13 décembre 9h00



** Santé Sécurité Environnement*

Formations inter-entreprises Juridique et social



- La future classifications des emplois de la métallurgie
 - Rennes 23 septembre 2022
 - Lorient 20 septembre 2022
 - Rennes 21 novembre 2022
 - Lorient 15 décembre 2022

Plus d'informations & inscription

Isabelle DURAND

Assistante projet développement des compétences

i.durand@via-industries.fr

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



Les Formations inter-entreprises Juridique et social – En distanciel



- 14 juin : les consultations ponctuelles du CSE, une approche par étude de cas
- 20 juin : les consultations récurrentes et obligatoires du CSE
- 04 juillet : les moyens du CSE
- 13 octobre : la gestion des heures supplémentaires
- 18 novembre : le droit disciplinaire
- 21 novembre : GPEC, de l'obligation de négocier au contenu de l'accord
- 24 novembre : NAO, préparez-vous pour vos négociations 2023 !
- 28 novembre : recruter un salarié étranger,
- 29 novembre : inaptitude d'un salarié : la procédure , de l'avis du médecin à la sortie des effectifs

Plus d'informations & inscription

Isabelle DURAND

Assistante projet développement des compétences

i.durand@via-industries.fr

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

Les Formations inter-entreprises SSE



- **SEIRICH niveau 1**
 - en distanciel, le 15 et 16 septembre
- **SEIRICH niveau 2-3**
 - en distanciel, 22, 24 et 29 novembre
- **La formation des nouveaux embauchés et stagiaires**
 - en distanciel le 20 octobre
- **AT-MP tarification**
 - le 24 novembre, en distanciel

Plus d'informations & inscription

Isabelle DURAND

Assistante projet développement des compétences

i.durand@via-industries.fr

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

Les Formations inter-entreprises SSE



Référent santé sécurité , un parcours de 5 jours

- Les obligations du dirigeant et de l'encadrement en santé sécurité
 - Le 18 octobre, à Rennes
- L'évaluation des risques professionnels et le document unique
 - le 15 novembre, à Rennes
- Analyse des accidents et incidents, l'ergonomie en milieu industriel, la prévention des risques psychosociaux
 - le 28 novembre, à Rennes
- Prévention risque chimique
 - le 1er décembre, à Rennes

Plus d'informations & inscription

Isabelle DURAND

Assistante projet développement des compétences

i.durand@via-industries.fr

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



VIA Industries

Expert-conseil pour le développement
des industries

QUESTIONS
RÉPONSES

UIMM
Ille-et-Vilaine • Morbihan

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



Les Newsletters

Newsletter Juridique



Le 2^{ème} jeudi
du mois

L'actualité réglementaire mise au fil de l'eau sur le site de l'uimm35-56

Les jurisprudences significatives du mois

Les 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 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 !