

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

7 juillet 2022

SOMMAIRE

1. ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

1.1 Indicateurs environnementaux de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

1.2 La gestion des vagues de chaleur par les entreprises

1.3 7^e vague de l'épidémie de covid-19 : Rappel et conseils

1.4 Répartition des femmes et des hommes parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes

1.5 Protection des lanceurs d'alerte

1.6 Aides financières à l'alternance

1.7 Précisions du BOSS sur le calcul des effectifs

2. ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

2.1 ... concernant le Comité social et économique

2.2 ... concernant l'intéressement

3. ACTUALITES CONVENTIONNELLES

4. LES PROCHAINS EVENEMENTS DU SERVICE JURIDIQUE ET SSE

1. ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

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

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX DE LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)

Art L. 2312-21 du CdT
Art. L. 2312-36 du CdT

Evolution du rôle du CSE en matière environnementale : une exigence introduite par la loi climat et résilience (août 2021)



La base de données économiques et sociales (BDES) devient la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) pour y intégrer les conséquences environnementales de l'entreprise.

La BDESE permet
aux élus du CSE
d'exercer leurs
missions

Elargissement de la mission générale du CSE :
« Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des **conséquences environnementales de ces décisions.** » (article L. 2312-8 du CdT).

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX DE LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)

Précisions du contenu de la BDESE : Décret n° 2022-678 du 26 avril 2022 relatif aux indicateurs environnementaux devant figurer dans la BDESE et aux formations économiques, sociales, environnementales et syndicales

Qui est concerné ?

Entreprises d'au moins 50 salariés ayant un CSE (distinguo entre les 300 et +, et les – de 300 cf. ci-après).

Quoi ?

Dispositions supplétives : Elles n'ont vocation à s'appliquer qu'en l'absence d'accord, En cas d'accord, il reviendra aux partenaires sociaux de définir les informations environnementales à intégrer dans la BDESE conventionnelle de l'entreprise.

Quelle période ?

Les données portent sur N, N-1, N-2 ; et prévisions sur N+1, N+2 et N+3 (à défaut d'accord)

Art R2312-8 (entreprises de moins de 300 salariés)
et R2312-9 (entreprises d'au moins 300 salariés) du CdT
Rubrique 10 BDESE

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX DE LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)

Art R. 22-10-29 du CdC
Art R. 225-104 du CdC
Art L. 225-102-1 du CdC

Les données, listées dans le Tableau ci-après, dépendent de la taille de l'entreprise et de son assujettissement ou non à la Déclaration de Performance Extra-Financière.

Pour rappel, la Déclaration de Performance Extra-financière concerne :

- Les sociétés cotées qui dépassent les deux seuils suivants (article R. 22-10-29 du Code du commerce) :
 - 20 M€ pour le total du bilan ou 40 M€ du chiffre d'affaires
 - 500 salariés permanents au cours de l'exercice.
- Les sociétés non cotées qui dépassent les deux seuils suivants (article R. 225-104 du Code du commerce) :
 - 100 M€ pour le total du bilan ou 100 M€ de chiffre d'affaires
 - 500 salariés permanents au cours de l'exercice.

Cette Déclaration de Performance Extra-Financière (article L. 225-102-1 du Code du commerce), comporte notamment des informations environnementales et doit être insérée dans les rapports de gestion de ces sociétés.

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX DE LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)

Art R2312-8 et R2312-9 du CdT
Rubrique 10 BDESE

Indicateurs	Entreprises de moins de 300 salariés	Entreprises d'au moins 300 salariés non-soumises à la déclaration de performance extra-financière	Entreprises d'au moins 300 salariés soumises à la déclaration de performance extra-financière
A- Politique générale en matière environnementale	<p>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.</p> <p>Il peut s'agir de l'organigramme de l'entreprise et des fiches de fonction des personnes en charge de la prise en compte des questions environnementales et/ou des démarches d'évaluation ou de certification en environnement.</p>		<p>Informations environnementales présentées en application du 2° du A du II de l'article R. 225-105 du code de commerce.</p> <p>Il s'agit des informations environnementales de la Déclaration de Performance Extra-Financière</p>
B- Economie circulaire	<p>a-Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux, ayant fait l'objet d'un bordereau de suivi.</p> <p>Pour rappel, désormais les bordereaux de suivi des déchets dangereux sont électroniques et centralisés sur Track-déchets. Cette information figure donc sur le site Track-déchets, qui élabore automatiquement le registre de suivi des déchets dangereux à partir des données des bordereaux de suivi.</p>		
	<p>b-Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie. Il peut s'agir des tableaux de suivi des consommations d'eau et d'énergie.</p>		
C- Changement climatique	<p>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 (communément appelées "émissions du scope 1" : sources fixes et mobiles de combustion, procédés industriels hors combustion, émissions fugitives de type fuite de fluides frigorigènes,) et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre.</p>		
	<p>b-Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans.</p> <p>Pour rappel, la réalisation d'un bilan d'émissions de gaz à effet de serre est obligatoire tous les 4 ans pour les personnes morales de droit privé employant plus de 500 personnes en métropole et 250 personnes en outre-mer.</p> <p>L'établissement d'un bilan simplifié des émissions de gaz à effets de serre est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et bénéficiant d'aides au titre du "Plan de relance".</p>		

La scope 1 concerne tous les gaz à effet de serre émis directement par l'entreprise : le chauffage dans les locaux, les émissions des véhicules, fours, climas détenus par l'entreprise, etc.

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX DE LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)

Art R. 2312-19 du CdC
Art R. du CdC
Art du CdC



D'après le décret du 26 avril 2022, lorsque les données et informations environnementales transmises ne sont pas éditées au niveau de l'entreprise (par exemple au niveau des établissements distincts), elles doivent être accompagnées d'informations supplémentaires pertinentes pour être mises en perspective à ce niveau.

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX DE LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)

Consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail et Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

Le décret du 26 avril 2022 complète également les articles R. 2312-19 et R. 2312-20 du code du travail relatifs aux informations que l'employeur doit mettre à disposition du CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail, ainsi que les articles R. 2312-16 et R. 2312-17 du même code, concernant la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise. L'employeur doit dorénavant y intégrer les informations de la rubrique 10 de la BDESE relative à l'environnement.

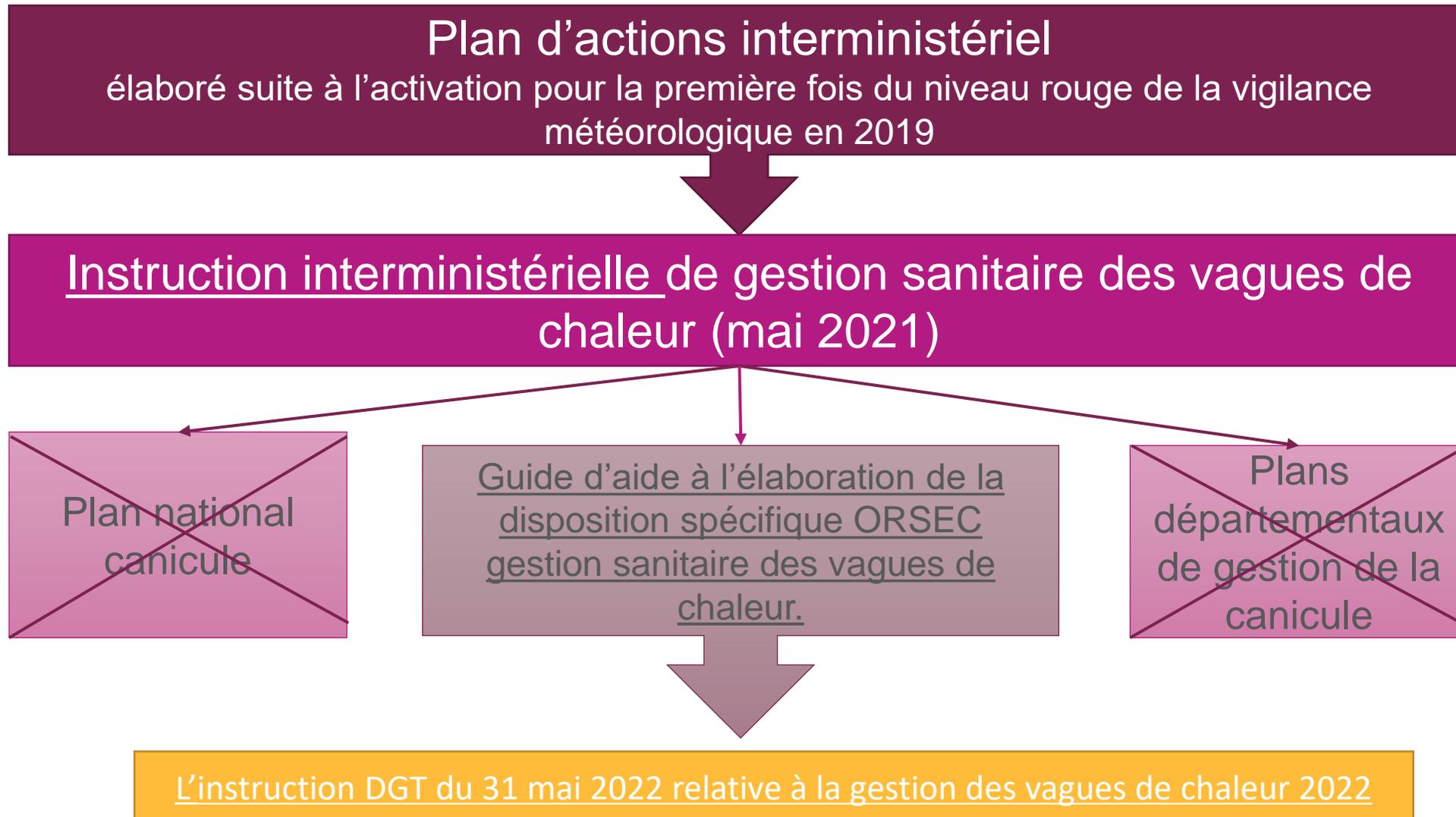
Il s'agit de nouveau de dispositions supplétives qui ne sont applicables qu'en l'absence d'accord définissant le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE.

Art. R. 2312-19 et R. 2312-20
Art. R. 2312-16 et R. 2312-17
du CdT

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

LA GESTION DES VAGUES DE CHALEUR PAR LES ENTREPRISES

LA GESTION DES VAGUES DE CHALEUR PAR LES ENTREPRISES



LA GESTION DES VAGUES DE CHALEUR PAR LES ENTREPRISES

L'instruction DGT du 31 mai 2022 relative à la gestion des vagues de chaleur 2022

Objectif

Informier et outiller les agents du système de l'inspection du travail sur la gestion des vagues de chaleur.

Destinataires

Agents du système de l'inspection du travail.

Période

1er juin au 15 septembre 2022.

Résumé

Cette instruction rappelle les actions incombant aux agents du système de l'inspection du travail pendant la période de veille saisonnière et indique les outils mis à disposition des administrations et des entreprises afin de limiter les effets d'une vague de chaleur sur les travailleurs.

Code du travail : articles L. 4121-1 et suivants, articles L. 4721-1 et suivants, article L. 4733-2, article L. 4752-1, article L. 4753-2, article L. 5424-8, articles R. 4121-1 et suivants, R. 4225-2 et suivants, article R. 5122-1, article D. 4153-36.

LA GESTION DES VAGUES DE CHALEUR PAR LES ENTREPRISES

L'instruction DGT du 31 mai 2022 relative à la gestion des vagues de chaleur 2022

Durant la période estivale 2022, il est demandé aux inspecteurs du travail de :

- 1 Rappeler aux entreprises que les « ambiances thermiques », dont le risque de « fortes chaleurs » ont vocation à être prises en compte dans le cadre de la démarche d'évaluation des risques, via la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER)
- 2 Inviter les entreprises à adapter l'organisation du travail en prévision de fortes chaleurs. Une attention particulière sera portée aux activités exposant davantage les travailleurs au risque de chaleur, telles que les activités en extérieur.
- 3 Mobiliser les services de prévention et de santé au travail, notamment par le biais des médecins inspecteurs du travail, afin qu'ils soient vigilants quant aux précautions à prendre par les employeurs à l'égard des salariés.
- 4 Prévoir des contrôles d'entreprises ciblés sur les secteurs d'activités les plus concernés par les risques liés à la canicule et aux ambiances thermiques, en particulier le bâtiment et les travaux publics.

LA GESTION DES VAGUES DE CHALEUR PAR LES ENTREPRISES

L'instruction DGT du 31 mai 2022 relative à la gestion des vagues de chaleur 2022

Point d'attention de l'inspection du travail :

1

Il est interdit d'affecter des jeunes aux travaux les exposant à des températures extrêmes susceptibles de nuire à leur santé; il n'existe pas de dérogation à cette interdiction. Le fait d'employer un jeune à des travaux interdits est passible d'une amende.

art. D. 4153-36 du CdT

2

Les agents de contrôle pourront mobiliser les dispositions relatives à l'aménagement des locaux de travail : l'obligation de mettre à disposition des boissons et de protéger les travailleurs des conditions climatiques, dans la mesure du possible, lorsqu'ils sont employés à l'extérieur.

art. R. 4225-1 et suivants du CdT

3

Développer la surveillance de la mortalité et des accidents graves en lien avec le risque de chaleur est par ailleurs un des objectifs du plan de prévention des accidents graves et mortels au travail (PATGM). Les accidents du travail (AT) graves ou mortels, lorsqu'ils surviennent, doivent faire l'objet d'une transmission systématique et immédiate à la DGT

L'ensemble des obligations des employeurs sont rappelées dans la fiche O2/K du guide d'aide à l'élaboration de la disposition spécifique ORSEC.

LA GESTION DES VAGUES DE CHALEUR PAR LES ENTREPRISES

L'instruction DGT du 31 mai 2022 relative à la gestion des vagues de chaleur 2022

Consignes données aux employeurs lorsqu'un département passe en vigilance rouge :

Il appartient à tout employeur, au titre de son obligation de sécurité, de procéder en phase de vigilance rouge à une réévaluation quotidienne des risques d'exposition pour chacun de ses salariés en fonction de la température et de son évolution en cours de journée, de la nature des travaux devant être effectués, notamment en plein air et comportant une charge physique, et de l'état de santé des travailleurs.

Les mesures d'aménagement des postes de travail, de la charge de travail, des horaires et plus généralement de l'organisation du travail doivent être ajustées.

La liste des salariés bénéficiant du télétravail doit être réexaminée, en prêtant une attention particulière aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou en situation de handicap, etc.

Si l'évaluation fait apparaître que les mesures prises sont insuffisantes, notamment pour les travaux accomplis à une température très élevée et comportant une charge physique importante, l'employeur doit alors décider de **l'arrêt des travaux**.

LA GESTION DES VAGUES DE CHALEUR PAR LES ENTREPRISES

L'instruction DGT du 31 mai 2022 relative à la gestion des vagues de chaleur 2022

Indemnisation ou récupération des heures perdues pour cause de canicule :

Non cumulable

- **Récupération des heures non travaillées** : en cas d'activation de la vigilance orange ou rouge, les dispositions relatives à la récupération des heures perdues pour cause d'intempéries peuvent être mobilisées. A défaut d'accord, la récupération des heures ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour, ni de plus de 8 heures par semaine.
- **Recours au dispositif d'activité partielle** : en cas d'activation de la vigilance orange ou rouge ou d'arrêté préfectoral ordonnant une suspension d'activité en lien avec la canicule, une indemnisation peut être sollicitée par toute entreprise ayant dû interrompre le travail au titre du dispositif « activité partielle ».

art. R. 5122-1 du CdT

LA GESTION DES VAGUES DE CHALEUR PAR LES ENTREPRISES



Quelques précisions et conseils

A partir de quelle température doit-on mettre en place des moyens de prévention & protection ?

Règlementation

Le code du travail n'indique pas de température réglementaire au-delà de laquelle les entreprises ont obligation d'agir. On a des indications de températures dites « pénibles » avec tout le dispositif pénibilité associé ([article L 4161-1](#)) mais les seuils de pénibilité ne sont pas des valeurs limites et ne sont en aucun cas des seuils de prévention (prise en compte uniquement de températures liées à l'activité).

le code de l'énergie indique qu'il est interdit de mettre en route un système de climatisation tant que la température intérieure ne dépasse pas les 26°C (sauf si conditions de stockage ou de process particulières)

[Articles R241-30 et 31 du code de l'énergie](#)

Recommandations

L'INRS indique qu'en matière de prévention, au-delà de 30°C pour une activité sédentaire, et 28°C pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque pour les salariés.

Tableau 5.4: Indications de températures Intérieures recommandées pour le confort d'hiver pour différentes activités professionnelles (adapté de E. Grandjean, Précis d'ergonomie).

Type d'activité	Dépense énergétique en W/m ² *	Température de la pièce en °C
Travail mental statique	70	21
Travail manuel léger, assis ou debout	93 - 116	18 - 19
Travail manuel pénible, debout	200	17
Travail très pénible	> 230	15 - 16

* Watt par mètre carré de peau

Tableau 5.5: Valeurs recommandées par la norme NF EN ISO 7730 pour des activités sédentaires ou légères.

Il s'agit de valeurs admissibles si la température moyenne de rayonnement* est égale à la température de l'air, pour un isolement vestimentaire de 1 clo en hiver et 0,5 clo** en été et pour une hygrométrie relative de 50 %.

Activité (W/m ²)	Température d'air (°C)		Vitesse moyenne de l'air à ne pas dépasser au poste de travail (m/s)		
	Été (saison de refroidissement)	Hiver (saison de chauffage)	Été (saison de refroidissement)	Hiver (saison de chauffage)	
Sédentaire	70	24,5 ± 1,5	22,0 ± 2,0	0,20	0,15
Légère	93	23,0 ± 2,0	19,0 ± 3,0	0,20	0,15

* La température moyenne de rayonnement correspond à la température uniforme d'une enceinte noire théorique dans laquelle un occupant échangerait la même quantité de chaleur rayonnante que dans l'enceinte réelle non uniforme (définition de la norme NF EN ISO 13731). La température moyenne de rayonnement se mesure fréquemment au moyen d'un thermomètre à globe noir.

** Le clo est une unité utilisée pour qualifier l'isolement thermique vestimentaire. Un clo correspond à 0,155 °C.m²/W (sous-vêtements à manches et jambes courtes, chemise, pantalon, veste, chaussettes, chaussures) et permet de garder un sujet assis dans une situation confortable (T* de l'air = 21°C, vitesse de l'air = 0,1 m/s).

LA GESTION DES VAGUES DE CHALEUR PAR LES ENTREPRISES



Quelques précisions et conseils

Quelles mesures mettre en place ?

- Prendre en compte et retranscrire dans le « **document unique d'évaluation des risques** » les risques liés aux ambiances thermiques ;
- mesurer la température ambiante dans les locaux/pièces/bureaux. Cela permet d'objectiver les situations ;
- mettre en place des mesures de prévention de la chaleur : aérer le soir et/ou la nuit, lorsque la température extérieure descend, et fermer les fenêtres et volets la journée lorsque la température extérieure est élevée ;
- permettre des pauses de rafraîchissement ;
- mettre à disposition de l'eau potable fraîche ;
- rappeler les consignes d'alimentation en période de chaleur (repas légers et fractionnés) ;
- organiser le travail pour limiter les efforts physiques ;
- décaler les horaires de travail si possible ;
- demander aux travailleurs de se protéger la tête au soleil ;
- prévoir le port de vêtements légers et adaptés ;
- avoir des bâtiments bien isolés et un système de ventilation bien entretenu.

article R. 4225-2 du CdT

Aération des locaux :
Article R. 4222-1 à 9 du
CdT

LA GESTION DES VAGUES DE CHALEUR PAR LES ENTREPRISES



[Page du ministère : Chaleur et canicule au travail](#)

[Guide INRS ED 6372](#)

[Page de l'INRS sur le travail à la chaleur](#)

VAGUE DE CHALEUR : JE ME PRÉPARE ET J'AGIS

EMPLOYEUR

Je me prépare

-  J'élabore un plan de gestion interne et le document unique d'évaluation des risques (DUER)* et désigne un responsable de la préparation et de la gestion.
-  Je contrôle les bâtiments et les équipements (stores, aération, pièces rafraîchies, thermomètre...) et recense les postes de travail les plus exposés
-  J'informe tous les salariés des moyens de prévention et des symptômes d'alerte (déshydratation, coup de chaleur, exposition solaire...)
-  Je vérifie les réserves d'eau potable, notamment dans le BTP (3L/ Jour/ Travailleur)

J'agis

-  Je mets à disposition de l'eau potable et fraîche (bouteilles d'eau individuelles ou point d'eau avec gobelets, régulièrement désinfecté)
-  J'aménage les horaires de travail pour limiter l'exposition à la chaleur
-  Je m'assure que le port des protections individuelles sont compatibles avec les fortes chaleurs
-  Je mets à disposition des moyens de protection et/ou de rafraîchissement : locaux rafraîchis ou aménagés (BTP), brumisateurs
-  Je donne la consigne aux salariés et à leurs encadrants de signaler au responsable de la sécurité toute situation anormale

J'améliore

Au fil des vagues de chaleur, j'évalue et analyse la gestion de l'évènement pour identifier les points faibles et apporter des améliorations au dispositif

Pour plus d'informations : solidarites-sante.gouv.fr - preventionbtp.fr - inrs.fr

Consultez les recommandations du ministère du Travail et téléchargez le kit de communication : travail-emploi.gouv.fr

*Conformément au code du travail, « l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les travailleurs ».

LA GESTION DES VAGUES DE CHALEUR PAR LES ENTREPRISES



Quels sont les signes du coup de chaleur ?

Fatigue
inhabituelle

Malaise
généralisé

Maux de tête

Pertes
d'équilibre

Crampes
musculaires



Propos
incohérents

Etourdissements

Vertiges

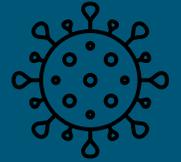
Nausées

Désorientation

ACTUALITES

ÉPIDÉMIE DE COVID-19

7^E VAGUE DE L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19 : RAPPEL ET CONSEILS



Depuis le 15 mars 2022, le guide repère des mesures de prévention des risques de contamination au Covid-19 a remplacé le protocole sanitaire pour lutter contre l'épidémie de Covid-19 en entreprise.



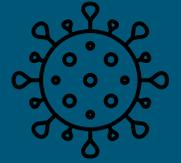
Au 1^{er} juillet 2022, aucune révision de ce dispositif n'est à signaler, toutefois, dans un contexte de reprise de l'épidémie, nous vous conseillons de :

- Procéder à une réévaluation des risques de contamination au SARS-COV-2 au sein de votre entreprise et de réviser votre Document Unique en conséquence.
- Redoubler de vigilance sur l'application des mesures barrières : hygiène des mains, éternuer dans son coude (communication interne à prévoir).
- Procéder à l'aération régulière des locaux.
- Nettoyage des objets et points de contacts.
- En fonction des résultats de l'évaluation des risques, vous pouvez décider d'imposer le port du masque de protection respiratoire dans certaines situations, attention tout de même à la gestion de la chaleur.

L'application du pass sanitaire est toujours suspendue.

Les cas contact ne sont pas tenus de s'isoler, quel que soit leur statut vaccinal.

7^E VAGUE DE L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19 : PRÉCONISATIONS GOUVERNEMENTALES



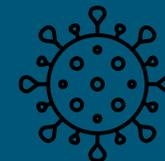
- Le Gouvernement appelle les personnes les plus âgées (60 ans et plus) et les plus fragiles à **recevoir leur deuxième dose de rappel de vaccin contre le Covid-19 le plus vite possible.**
- Et, **dès l'apparition de symptômes, se faire tester et s'isoler en cas de positivité.**
- Le port du masque demeure obligatoire dans les lieux de santé et de soins.
- Le port du masque est fortement recommandé dans les lieux clos et les grands rassemblements.



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

7^E VAGUE DE L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19 : RAPPEL SUR LES CAS +



LE BON CHOC, C'EST DE ENFILER LES 3*

LES RÈGLES D'ISOLEMENT

**Je suis complètement vacciné
ou j'ai moins de 12 ans***

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

**JE SUIS
POSITIF**

JE M'ISOLE PENDANT 7 JOURS

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

JE M'ISOLE PENDANT 10 JOURS

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

**JE SUIS CAS
CONTACT**

PAS D'ISOLEMENT

Mais j'applique strictement les gestes barrières.

Je réalise un test antigénique ou RT-PCR ou un autotest 2 jours après avoir appris que j'ai été en contact avec une personne testée positive.

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

21/03/2022

* Pour les enfants de moins de 3 ans, se référer au protocole spécifique des Établissements d'Accueil du Jeune Enfant

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

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

1.4. RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PARMIS LES CADRES DIRIGEANTS ET LES INSTANCES DIRIGEANTES

Décret n°2022-680 du 26 avril 2022 relatif aux mesures visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

1.4. RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PARMI LES CADRES DIRIGEANTS ET LES INSTANCES DIRIGEANTES

Rappel de la L. 24 décembre 2021

❑ Entreprises concernées :

- **Entreprises** qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient **au moins 1 000 salariés**.

❑ Obligations de l'employeur :

- **Publication chaque année** des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes
 - parmi les cadres dirigeants
 - parmi les instances dirigeantes
- La proportion de personnes de chaque sexe au sein de chacune de ces deux catégories ne peut être inférieur à 30% **1^{er} mars 2026** puis 40% **1^{er} mars 2029**.

1^{er} septembre 2022

1^{er} mars 2023

Ces écarts de représentation sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé du travail, dans des conditions définies par décret.

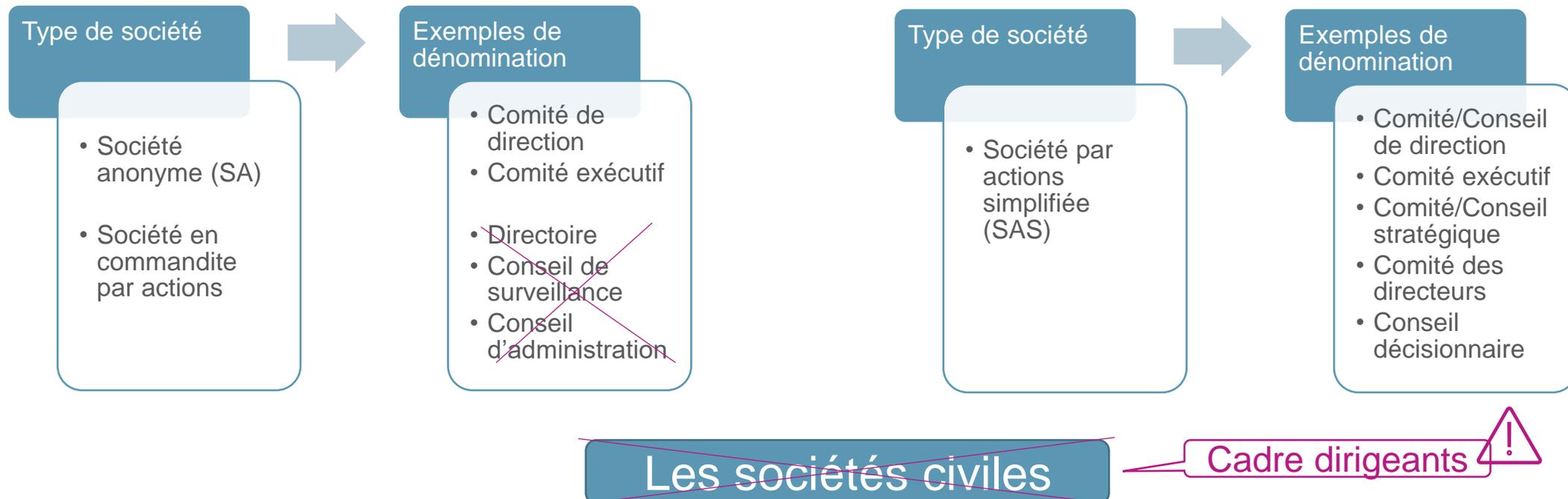
1.4. RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PARMIS LES CADRES DIRIGEANTS ET LES INSTANCES DIRIGEANTES

Q/R. du ministère du travail du 29 avril 2022

Définitions :

☐ Instance dirigeante :

Toute **instance** mise en place au sein de la société, par tout acte ou toute pratique sociétaire, **aux fins d'assister régulièrement les organes chargés de la direction générale** dans l'exercice de leurs missions.



1.4. RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PARMIS LES CADRES DIRIGEANTS ET LES INSTANCES DIRIGEANTES

Loi 24 décembre 2021

Définitions :

□ Cadres dirigeants : Cadres

- auxquels sont confiées des **responsabilités** dont l'importance implique une **grande indépendance** dans l'organisation de leur emploi du temps (exclusion des salariés en forfaits jours),
- habilités à **prendre des décisions de façon largement autonome**
- qui perçoivent une **rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés** des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

1.5. RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PARMIS LES CADRES DIRIGEANTS ET LES INSTANCES DIRIGEANTES

Décret du 26 avril 2022

Données permettant d'apprécier les **écarts** de parité :

Cadres dirigeants

Membres des instances dirigeantes

Appréciation annuelle (exercice comptable)
en fonction du temps passé par chaque femme et chaque homme sur cette période dans la catégorie qui la/le concerne.

Pourcentage de femmes

Pourcentage d'hommes



Salariés +
mandataires
sociaux

Pourcentage de femmes

Pourcentage d'hommes

1.4. RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PARMIS LES CADRES DIRIGEANTS ET LES INSTANCES DIRIGEANTES

Décret du 26 avril 2022

1^{ère} étape : Publication des écarts éventuels :

Site internet de l'entreprise

- Annuellement **au plus tard le 1^{er} mars** de l'année en cours (au titre de l'année précédente)
- De manière visible et lisible
- Consultable jusqu'à la publication l'année suivante des nouvelles données
- A défaut, de site internet, ces écarts sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen (affichage, mail, courrier, etc...)

Au plus tard :
1^{er} **septembre** 2022

Site internet du ministère chargé du travail

- Chaque année, **au plus tard au 31 décembre**
- Les écarts éventuels ainsi que leurs modalités de publication
- Sont transmis aux services du ministère chargé du travail
- Par une procédure de télédéclaration définie par arrêté

1^{er} mars 2023

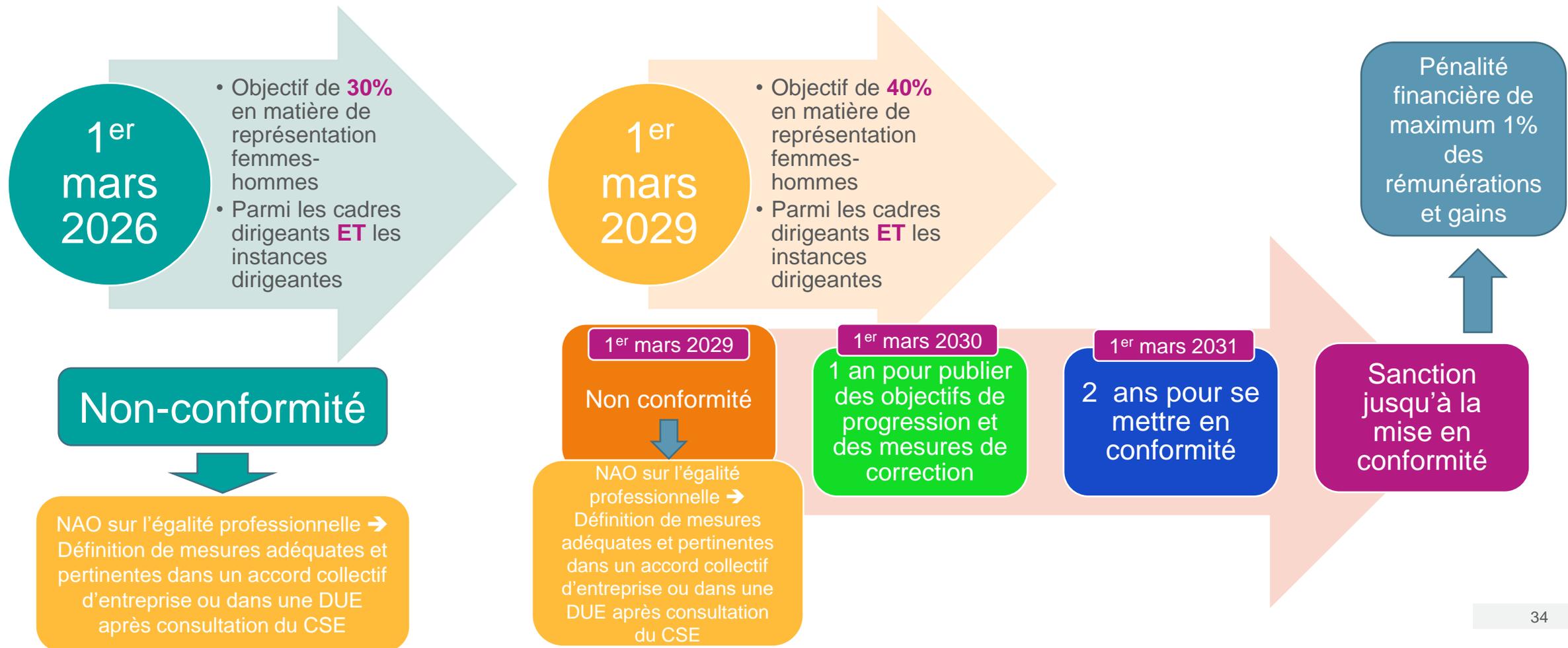
CSE

- Informations mises à la disposition du CSE dans la BDESE

À partir du
28 avril 2022

1.4. RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PARMIS LES CADRES DIRIGEANTS ET LES INSTANCES DIRIGEANTES

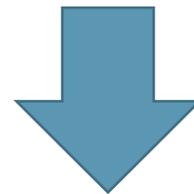
Deuxième étape : objectif chiffré de parité, mise en conformité et sanction à défaut



1.4. RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PARMIS LES CADRES DIRIGEANTS ET LES INSTANCES DIRIGEANTES

Écarts incalculables :

- ❑ Les écarts de représentation femmes-hommes parmi les cadres dirigeants sont incalculables lorsqu'il n'y a aucun cadre dirigeant ou un seul
- ❑ Les écarts de représentation femmes-hommes parmi les membres des instances dirigeantes sont incalculables lorsqu'il n'y a pas d'instance dirigeante.



Pas d'obligation de publication sur le site internet de l'entreprise
Transmission des informations aux services du ministère du travail et au CSE

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

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

CONDITIONS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA PROTECTION



- Répondre à la définition du lanceur d'alerte

- Respecter la procédure de signalement

DÉFINITION DU LANCEUR D'ALERTE

Art. 1 de la loi 2022-401 reprenant l'article 6 de la Loi Sapin 2 2016-1691



Un lanceur d'alerte est

- ***une personne physique***
- ***qui signale ou divulgue,***
- ***sans contrepartie financière directe et de bonne foi,***
- ***des informations portant sur***
 - *un crime,*
 - *un délit,*
 - *une menace ou un préjudice pour l'intérêt général,*
 - *une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation*
 - *d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France,*
 - *d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.*

Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance.



DÉFINITION DU LANCEUR D'ALERTE

Attention: ne peuvent faire l'objet d'une alerte, les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, couverts par:

1. Le secret de la défense

2. Le secret médical

3. Le secret des délibérations judiciaires
(nouveau 2022)

4. Le secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaire

5. Le secret professionnel de l'avocat

DÉFINITION DU LANCEUR D'ALERTE

Et les personnes qui aident le lanceur d'alerte à faire son signalement?

=

« les assimilés »

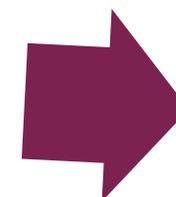
1. Les facilitateurs

- personne physique
- personne morale de droit privé à but non lucratif
- aide le lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation



2. Les tiers

personne physique ou morale qui est en contact avec le lanceur d'alerte



3. Les entités juridiques contrôlées

PROCÉDURE DE SIGNALEMENT

Le respect de la procédure est une condition du bénéfice de la protection du lanceur d'alerte

2^{ème} condition
fondamentale :
Respect de la
procédure



Bénéfice de
la protection
accordée au
lanceur
d'alerte

PROCÉDURE DE SIGNALEMENT

Ordre public

Avant: procédures supplétives les unes des autres

1. **Signalement interne**
(responsable hiérarchique, employeur, référent désigné...)

2. En l'absence de traitement de l'alerte en interne, **signalement externe**
(auprès d'une autorité publique)

3. En dernier recours, **divulgarion publique** possible

! la confidentialité des informations liées au fait et aux personnes doit être assurée.

Après: fin de la hiérarchisation entre procédure interne et externe: **le lanceur d'alerte est libre de choisir son canal**

Soit signalement interne

Soit signalement externe
(directement, ou après canal interne)

Soit, sous certaines conditions, divulgation publique

LES MESURES DE PROTECTION RENFORCÉE DU LANCEUR D'ALERTE

- Garantie de **l'anonymat** du lanceur d'alerte (ou seulement avec le consentement du lanceur d'alerte ou auprès de l'autorité judiciaire)
- Les signalements ne peuvent être conservés que le temps strictement nécessaire et proportionné à leur traitement et à la protection de leurs auteurs, des personnes qu'ils visent et des tiers qu'ils mentionnent, en tenant compte des délais d'éventuelles enquêtes complémentaires (respect du RGPD dans le **traitement des données**)
- **Irresponsabilité civile** des lanceurs d'alerte des dommages causés du fait de leur signalement ou de leur divulgation publique
- **Irresponsabilité pénale** prévue à l'article 122-9 du Code pénal: « *N'est pas pénalement responsable la personne qui porte atteinte à un secret protégé par la loi, dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause, qu'elle intervient dans le respect des procédures de signalement définies par la loi et que la personne répond aux critères de définition du lanceur d'alerte prévus [par la loi relatives aux lanceurs d'alerte]* », applicable également en cas de détournement ou de recel de document contenant des informations. Vise également les complices.
- Rajout des cas de **discriminations ou de représailles interdits** (cf diapo suivante)
- **Soutien financier** (provision accordée par le juge) et soutien **psychologique**

LES MESURES DE PROTECTION RENFORCÉE DU LANCEUR D'ALERTE



*Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ni de toute autre mesure mentionnée au II de l'article 10-1 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, pour avoir signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 de la même loi **(art. L. 1121-2 C. trav. Version à venir au 1^{er} sept. 2022)***



LES MESURES DE PROTECTION RENFORCÉE DU LANCEUR D'ALERTE

Nouvelle obligation de contenu du règlement intérieur

Art. L. 1321-2 C. trav. à venir (au 1^{er} sept. 2022):

Le règlement intérieur rappelle :

1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ;

2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code ;

*3° **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.***



Dans un souci d'harmonisation, la loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte redéfinit les conditions de la protection des personnes ayant subi ou refusé de subir des faits de **harcèlement moral ou sexuel** ou dénonçant de tels faits => **réécriture des articles L. 1152-2 et L. 1153-2 du Code du travail (au 1^{er} sept. 2022)**

PROCÉDURE DE SIGNALEMENT INTERNE **ENCOURAGÉE**: LE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Obligation de mise en place
d'une procédure de
recueillement des signalements

d'au moins 50 salariés

*Un décret va préciser les
garanties d'indépendance et
d'impartialité de cette
procédure ainsi que la
délégation à un tiers.*

Possibilité de mise en commun
de la procédure de recueillement
des signalements

Entreprises de moins
de 250 salariés

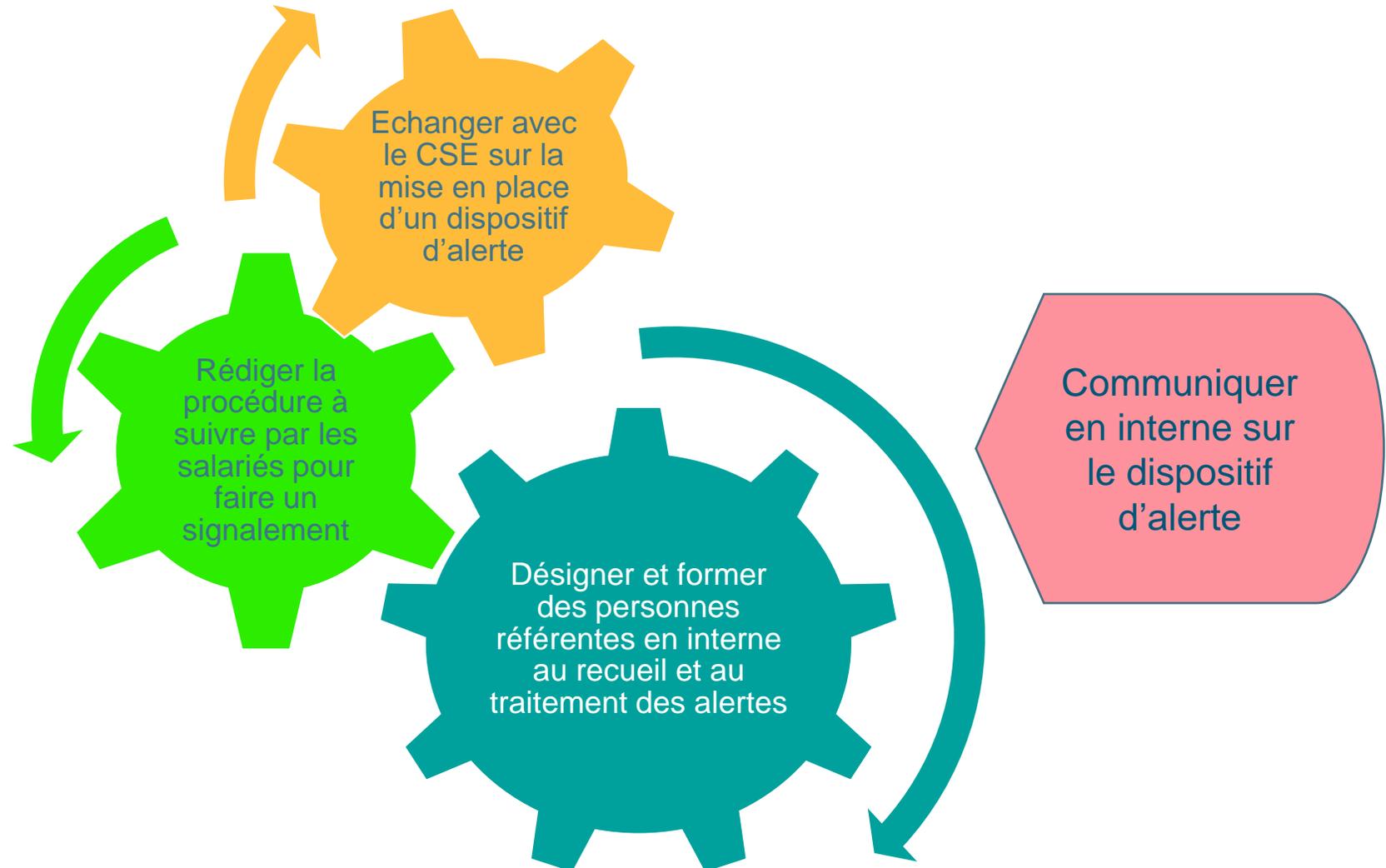
Intra-groupe (groupe totalement ou
partiellement intégré)

*Un décret fixera les
conditions*



Conseil : mettre en place une procédure interne très performante, et traiter efficacement un maximum d'alerte, pour éviter le passage à la procédure externe, voire à la divulgation publique.

QUELQUES PISTES SUR DES BONNES PRATIQUES INTERNE



A NE PAS FAIRE

- Empêcher le signalement d'une alerte
=> 15 000€ d'amende et 1 an d'emprisonnement + affichage de la décision pénale
- Divulguer des éléments confidentiels:
=> 30 000€ d'amende et 2 ans d'emprisonnement
- Exercer des représailles en sanctionnant, licenciant ou discriminant le lanceur d'alerte
=> nullité de l'acte ou de la décision + abondement compte CPF en cas de rupture du contrat de travail consécutive au signalement
- Déposer abusivement plainte pour diffamation suite au signalement ou à la divulgation
=> Amende civile 60 000€

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

1.6. AIDES FINANCIÈRES À L'ALTERNANCE

Décrets n°2022-957 du 29 juin 2022 relatif à l'aide à l'embauche de certains demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation et n°2022-958 du 29 juin 2022 portant prolongation de la dérogation au montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis et de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation

1.6. AIDE A L'ALTERNANCE

Articles L. 6243-1 et D.
6243-2 du code du travail

Prolongation de la revalorisation ponctuelle de l'aide unique à l'apprentissage

+ Décret n° 2021-223 du 26 février 2021 modifié par le décret n° 2022-958 du 29 juin 2022

Prolongation de la revalorisation ponctuelle de l'aide unique à l'apprentissage pour les contrats conclus **entre le 1^{er} mars 2021 et le 31 décembre 2022.**

- Aide versée aux employeurs de **moins de 250 salariés** pour des contrats visant un diplôme ou un titre de **niveau CAP à Baccalauréat.**
- Montant de 4 125 € maximum **pour la première année d'exécution du contrat** augmenté à :
 - **5 000 €** pour un apprenti de moins de 18 ans
 - **8 000 €** pour un apprenti d'au moins de 18 ans

Le montant de l'aide pour les deuxième et troisième années d'exécution du contrat d'apprentissage reste inchangé.

1.6. AIDE EXCEPTIONNELLE A L'ALTERNANCE

Décret du 29 juin 2022

Prolongation des aides exceptionnelles aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation

+ Décret n° 2021-224 du 26 février 2021 modifié par le décret n° 2022-958 du 29 juin 2022

Prolongation des aides exceptionnelles pour la première année d'exécution des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus **jusqu'au 31 décembre 2022**



Contrats d'apprentissage éligibles

Aide versée pour :

- ✓ **Entreprises de moins de 250 salariés**
- les contrats préparant à un diplôme ou un titre équivalent **au minimum à un Bac +2** et au maximum à un Bac +5



Pas d'aide exceptionnelle pour les contrats préparant un niveau de qualification du CAP au Bac mais droit à l'aide unique à l'apprentissage

- ✓ **Entreprises de 250 salariés et plus**
- les contrats préparant à un diplôme ou un titre équivalent au maximum à un Bac +5



Contrats de professionnalisation éligibles

Aide versée pour le salarié de **moins de 30 ans** à la date de conclusion du contrat pour :

- les contrats préparant à un diplôme ou un titre équivalent au maximum à un Bac +5
- les contrats préparant à un certificat de qualification professionnelle
- les contrats de professionnalisation expérimentaux prévus par la loi Avenir professionnel

1.6. AIDES EXCEPTIONNELLES A L'ALTERNANCE

D. 29 juin 2022

Prolongation des aides exceptionnelles aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation

+ Décret n° 2021-224 du 26 février 2021 modifié par le décret n° 2022-958 du 29 juin 2022



Entreprises éligibles

Aide versée aux :

- ✓ **Entreprises de moins de 250 salariés** : sans condition

- ✓ **Entreprises de 250 salariés et plus** : sous condition de quotas : justification d'une proportion minimale d'alternants dans son effectif **au 31 décembre 2023** :

Total au moins égal à 5%

- Salariés dont l'alternance est en cours
- Pendant l'année qui suit la date de fin du contrat d'alternance, les salariés embauchés en CDI à l'issue du contrat
- Volontaires internationaux en entreprise
- Salariés bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche

Total au moins égal à 3%

- Salariés dont l'alternance est en cours
- Pendant l'année qui suit la date de fin du contrat d'alternance, les salariés embauchés en CDI à l'issue du contrat
- **ET** 
- Progression d'au moins 10% par rapport à 2022 du nombre d'alternants
- Progression du nombre d'alternants et accord de branche prévoyant au titre de 2023 une progression d'au moins 10% du nombre d'alternants dans les entreprises d'au moins 250 salariés relevant de la branche et atteinte de cet objectif dans la branche.

1.6. AIDES EXCEPTIONNELLES A L'ALTERNANCE

D. 29 juin 2022

Prolongation des aides exceptionnelles aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation

+ Décret n° 2021-224 du 26 février 2021 modifié par le décret n° 2022-958 du 29 juin 2022



Montant de l'aide

Aide financière versée au titre de la **première année d'exécution du contrat** de :

- **5 000 €** pour un alternant de moins de 18 ans
- **8 000 €** pour un alternant majeur

Montant de l'aide proportionnel à la durée du contrat



Modalités de versement de l'aide

Aide déclenchée :

- ✓ **Entreprises de moins de 250 salariés** : automatiquement lors du dépôt du contrat à l'OPCO
- ✓ **Entreprises de 250 salariés et plus** : **remise à l'ASP d'une déclaration sur l'honneur attestant du respect de l'engagement au plus tard au 31 mai 2024.**

- Aide versée mensuellement par l'ASP avant le paiement de la rémunération par l'employeur sous réserve pour l'employeur de :
 - Pour les apprentis, transmettre dans la DSN les données se rapportant au contrat d'apprentissage
 - Pour les titulaires de contrats de professionnalisation, transmettre chaque mois le bulletin de paie à l'ASP
- Aide non due après la rupture anticipée du contrat ou en cas de suspension du contrat de travail non rémunérée

1.6. AIDES EXCEPTIONNELLES A L'ALTERNANCE

Décret du 29 juin 2022
Entrée en vigueur 1^{er} juillet

Contrats de professionnalisation conclus avec certains demandeurs d'emploi d'au moins 30 ans



Contrats de professionnalisation éligibles

Aide versée pour le salarié **d'au moins de 30 ans** anciennement demandeurs d'emploi pour :

- les contrats préparant à un diplôme ou un titre équivalant au maximum à un Bac +5
- les contrats préparant à un certificat de qualification professionnelle
- les contrats de professionnalisation expérimentaux prévus par la loi Avenir professionnel

Contrats conclus entre le
1^{er} novembre 2021 et le **31
décembre 2022**

Nouveauté : Lorsque le salarié est embauché à l'issue d'une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou à l'issue d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi

Contrats conclus entre le
1^{er} juillet et le **31
décembre 2022**



Date d'appréciation des conditions :

- Date de conclusion du contrat de professionnalisation
- Date à laquelle la **formation** est **proposée**
- Date à laquelle est formulée une **proposition de recrutement** en contrat de professionnalisation par l'employeur par tout moyen conférant date certaine à sa réception

Si proposition dans un délai maximum de **4 mois AVANT** la date de conclusion du contrat.

Montant de l'aide

Aide financière versée au titre de la **première année d'exécution du contrat** : **8 000 €**



ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

CALCUL DES EFFECTIFS « SÉCURITÉ SOCIALE »

Nouvelle rubrique du BOSS

BOSS: PUBLICATION DE LA RUBRIQUE RELATIVE AU CALCUL DE L'EFFECTIF

- Le BOSS comprend désormais une nouvelle rubrique relative aux modalités de calcul de l'effectif salarié pris en compte pour l'application de l'ensemble des dispositifs prévus par le code de la sécurité sociale, de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ainsi que du versement mobilité.
- La rubrique comporte six chapitres :
 - ❖ Chapitre 1 – Champ d'application et seuils d'effectifs concernés ;
 - ❖ Chapitre 2 – Modalités d'appréciation de l'effectif d'une entreprise ;
 - ❖ Chapitre 3 – Principes de calcul de l'effectif de l'entreprise ;
 - ❖ Chapitre 4 – Neutralisation des effets du franchissement d'un seuil d'effectif ;
 - ❖ Chapitre 5 – Modalités particulières de décompte de l'effectif en matière de versement mobilité ;
 - ❖ Chapitre 6 – Modalités particulières de décompte de l'effectif en matière d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
- **Cette rubrique sera opposable à l'administration à compter du 1^{er} août 2022.**



BOSS: PUBLICATION DE LA RUBRIQUE RELATIVE AU CALCUL DE L'EFFECTIF

- Rappel: réforme 2018 + loi PACTE du 22 mai 2019

Effectif salarié annuel de l'employeur,
tous établissements confondus

=

moyenne du nombre de personnes employées
au cours de chacun des mois de l'année civile précédente

Art. L. 130-1 C.Sécu.
sociale

- Adaptation pratique pour permettre la **proratisation de l'effectif pour les salariés en convention individuelle de forfaits en jours réduits**:

§ 410: Les salariés en convention individuelle de forfait en jours réduit sont retenus au prorata de leur durée de travail selon la formule suivante :

nombre de jours inscrits dans la convention de forfait (contrat de travail) / 218 ()*

() ou durée conventionnelle du forfait jours non-réduit si elle est inférieure*

Cette disposition est applicable à compter du 1^{er} janvier 2022.

À signaler: mise à jour du § 830 « assiette générale »: Le plafond applicable aux salariés en convention de forfait annuel en jours dit « réduit » peut désormais être proratisé au regard de la durée équivalente à un temps plein fixée par une convention ou un accord collectif de travail si elle est inférieure à 218 jours. **Le recours à cette possibilité implique de recueillir, par tout moyen, le consentement du salarié concerné.** En fin d'année, il faut réajuster en fonction du nombre de jours réellement travaillés. Cette mesure est applicable à compter du 1^{er} janvier 2021

2. ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

LE COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

1. CSE ET RÈGLES DE SUPPLÉANCE

Cass. Soc. 18 mai 2022 n° 21-11.347 « Syndicat CFDT Interco Loire et Haute Loire c/ Office public de l'habitat Ophéor

Démission ou absence des élus titulaires de la délégation du personnel au Comité Social et Economique : organisation d'élections partielles ?

1^{er} réflexe : vérifier l'application des règles de suppléance de l'article L.2314-37 du code du travail (anciennes règles de suppléance des délégués du personnel et non celles des membres du CE)

Article L. 2314-37 du code du travail : Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un **suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.**

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un **candidat non élu présenté par la même organisation.**

Dans ce cas, le **candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.**

A défaut, le remplacement est assuré par le **suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.**

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

1. CSE ET RÈGLES DE SUPPLÉANCE

Cass. Soc. 18 mai 2022 n° 21-11.347 « Syndicat CFDT Interco Loire et Haute Loire c/ Office public de l'habitat Ophéor

Précision inédite de la Cour de cassation

- « en l'absence de suppléant de la même catégorie, le remplacement est assuré :
- en priorité par un suppléant d'une autre catégorie appartenant au même collège, présenté par la même organisation syndicale,
 - à défaut, par un suppléant d'un autre collège présenté par cette même organisation,
 - à défaut, par un candidat non élu répondant à cette condition de représentation syndicale.

Position administration plus restrictive (cir. DRT 13 du 25/10/1983)

- On fait appel « au 1^{er} candidat non élu de la liste sur laquelle figurait le titulaire remplacé. Il est donc **membre du même collège** et peut avoir été présenté en qualité de titulaire ou de suppléant, la priorité étant donnée au titulaire ».

Position du tribunal

l'article L. 2314-37 du code du travail ne permet pas de remplacer des membres d'un collège par ceux d'un autre collège, n'ayant assurément pas les mêmes intérêts collectifs, et que seul un candidat élu ou non élu de la liste du syndicat CFDT, à défaut de la liste du syndicat CGT, aurait pu remplacer Mme [Z] puis M. [V] **au sein du premier collège**, ce qui est impossible dans la mesure où le syndicat CFDT n'avait présenté aucun autre candidat pour l'élection du premier collège et qu'il n'existe aucun autre suppléant dans ce collège, issue des listes des syndicats CFDT et CGT.

Il résulte de cette décision que **l'application stricte des règles de suppléance inscrites dans le code du travail est obligatoire** avant d'organiser des élections partielles. Ainsi, pour que les conditions d'organisation des élections partielles soient réunies, il faut avoir au préalable épuisé **tous les suppléants possibles, et ce, en appliquant exhaustivement les règles énoncées par le code.**

1. CSE ET RÈGLES DE SUPPLÉANCE

Cass. Soc. 18 mai 2022 n° 21-11.347 « Syndicat CFDT Interco Loire et Haute Loire c/ Office public de l'habitat Ophéor »

1^{er} collège



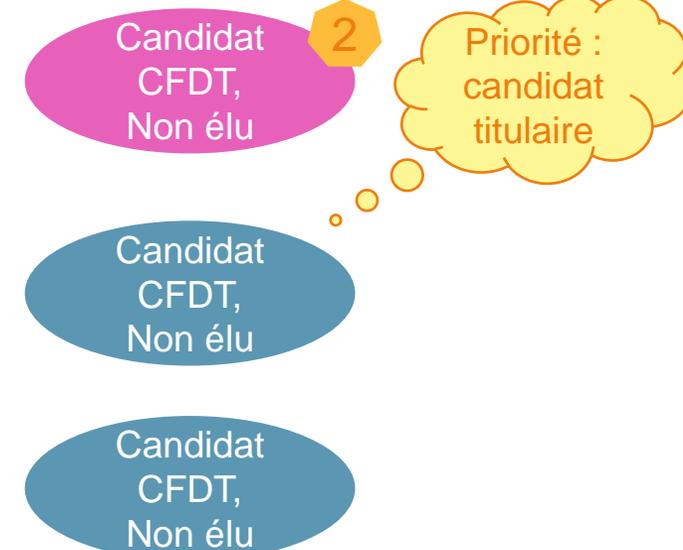
Pas d'autres élus / pas de candidats non élus

- 1^{ère} étape : pour remplacer l'élu titulaire du 1^{er} collège → suppléant dans son collège
- 2^{ème} étape : pas de suppléant dans le collège → suppléant 2^{ème} collège (en l'espèce : 1 seul + empêché)
- 3^{ème} étape : candidat non élu du 1^{er} collège (pas de candidat dans le cas d'espèce)
- 4^{ème} étape : candidats non élus du 2^{ème} collège, présentés par le même syndicat

2^{ème} collège



Trois candidats CFDT non élus



2. LES HEURES DE DÉLÉGATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Cass. Soc. 1^{er} juin 2022 n° 20-16.836

Un employeur peut-il refuser de payer des heures de délégation d'un représentant du personnel, quand il en conteste non l'utilisation mais le nombre ?

Le refus de l'employeur de payer les heures de délégation d'un représentant du personnel à l'échéance normale **constitue un trouble manifestement illicite** que le juge des référés peut faire cesser, même en cas de contestation sérieuse. Mais ce refus ne justifie pas, à lui seul, le versement de dommages-intérêts au salarié.

En d'autres termes, **peu importe le motif de la contestation** : dès lors que les retenues sur salaire correspondent à des **heures de délégation**, il y a **trouble manifestement illicite** que le juge des référés est en droit de faire cesser. Il appartiendra, en l'espèce, aux juges du fond de déterminer si les mandats détenus par le salarié couvraient ou non l'intégralité de son temps de travail et, le cas échéant, de le condamner à rembourser à l'employeur la provision obtenue en référé.

3. EXPERT DU CSE ET DROIT D'ACCÈS À L'INFORMATION

Cass. soc., 18 mai 2022, n° 20-21. 444

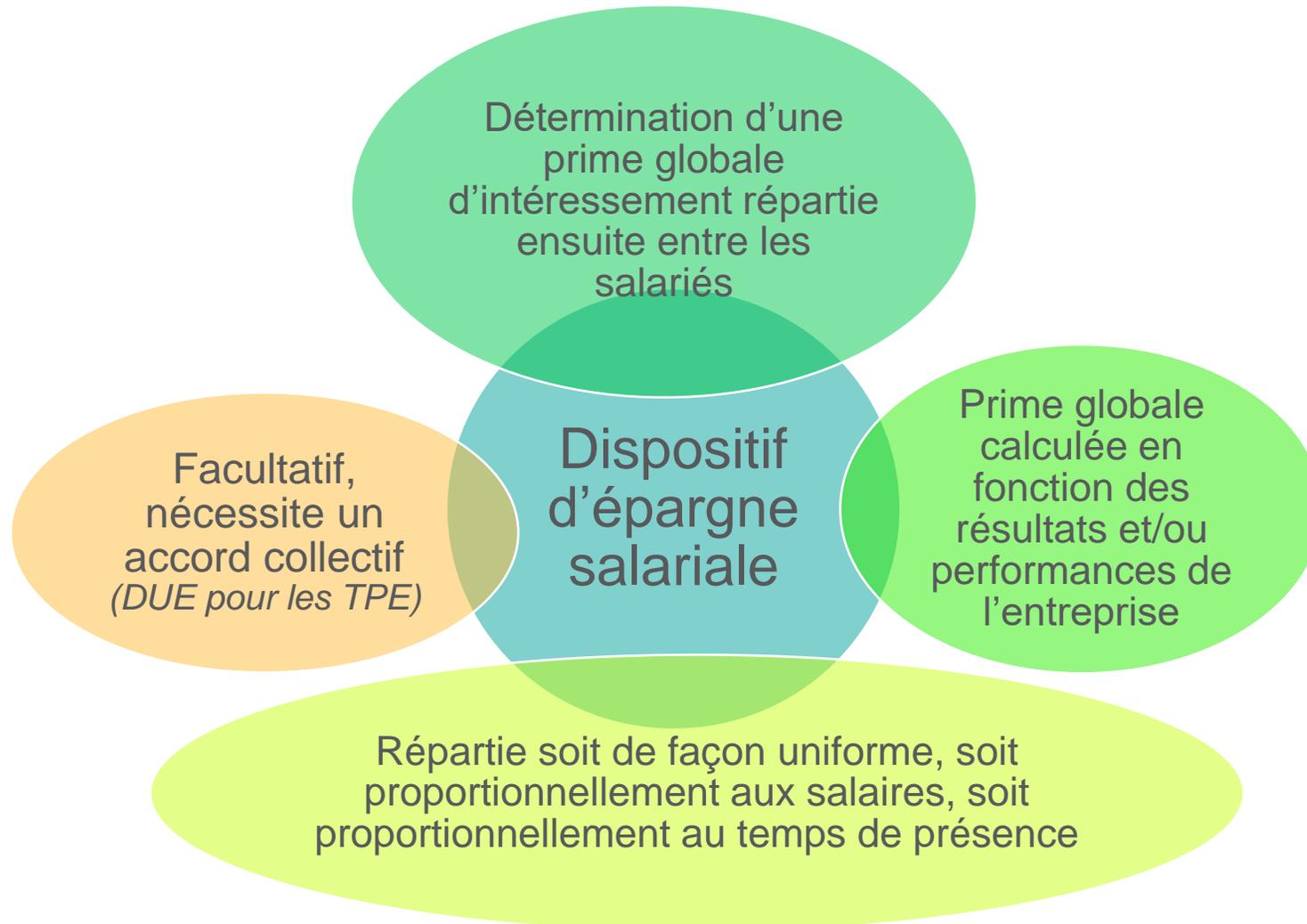
L'expert-comptable saisi par le CSE dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale est-il limité, en matière d'accès à l'information, à celles mises à la disposition des représentants du personnel dans la BDESE par l'entreprise ?

La Cour de cassation affirme le droit de l'expert-comptable de se faire transmettre des **informations nécessaires à l'exécution de sa mission**, peu important qu'elles ne figurent pas au nombre de celles mises à la disposition du CSE pour les besoins de cette consultation.

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

L'INTÉRESSEMENT

L'INTÉRESSEMENT



L'INTÉRESSEMENT: *le dépôt de l'accord conditionne les exonérations*

Rappel

L'accord d'intéressement ou la décision unilatérale de l'employeur doit être déposé **dans un délai de 15 jours suivant la date limite de conclusion.**

La date limite de conclusion est **le dernier jour de la première moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.**

Exemple: si l'accord d'intéressement prévoit une période d'application calée sur l'année civile, la date limite de conclusion de l'accord est le 30 juin de l'année, à déposer avant le 15 juillet.

⇒ **Si l'accord d'intéressement est déposé hors délai, il n'ouvre droit aux exonérations sociales que pour les périodes de calcul ouvertes postérieurement à son dépôt.**

Cass. Civ. 2ème ch., 12 mai 2022, n° 20-22367 l'entreprise a conclu un accord d'intéressement pour une période correspondant à son exercice comptable allant du 1^{er} avril N au 31 mars N+1. L'accord a été conclu le 23 septembre 2014 pour une durée de 3 ans sur la période 1^{er} avril 2014 – 31 mars 2017. Toutefois l'entreprise a procédé au dépôt de l'accord que le 12 novembre 2014.

⇒ *la date butoir de conclusion a bien été respecté (jusqu'au 30 septembre)*

⇒ *par contre, la date limite de dépôt est dépassé (l'entreprise avait jusqu'au 15 octobre)*

⇒ *l'entreprise perd donc les exonérations pour le premier exercice, du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (redressement)*

L'INTÉRESSEMENT: *bénéfice de l'intéressement pour les salariés en congé de reclassement*

Cass. Soc. 1 juin 2022, n° 20-16404

- Le salarié, pendant la durée du congé de reclassement (*dispositif proposé aux salariés visés par un licenciement économique dans les entreprises d'au moins 1000 salariés*), demeure lié à l'entreprise et bénéficie, *en principe*, de l'intéressement
- **Toutefois**, il convient de se reporter aux règles de répartition de la prime d'intéressement prévues dans l'accord:
 - Si la répartition est proportionnelle au **temps de présence**, aucune disposition légale n'assimile le congé de reclassement à du temps de travail effectif, aussi si l'accord d'intéressement ne cite pas expressément ce congé comme étant assimilé à du temps de travail effectif, l'employeur est légitime à exclure la période de congé de reclassement du temps de présence pris en compte pour la répartition de l'intéressement
 - Si la répartition est proportionnelle aux **salaires**, comme précédemment, le congé de reclassement ne fait pas partie de la liste des congés et absences au titre desquels l'employeur doit prendre en compte un salaire reconstitué (congé de maternité, arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, etc.) pour la répartition de l'intéressement (*art. R. 3314-3 C. trav.*). Aussi, il convient de se référer à l'accord d'intéressement et notamment la notion de « salaire » retenu. S'il s'agit du « salaire brut soumis à cotisations sociales », les allocations de reclassement n'étant pas soumises à charges sociales, l'employeur n'a pas commis d'erreur en excluant le salarié de la part d'intéressement calculée proportionnellement aux salaires.

=> Le même raisonnement nous paraît transposable au « congé de transition professionnelle ».

3. ACTUALITES CONVENTIONNELLES

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

Avenant du 24 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la Convention collective des Industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 863)



ACCORD AUTONOME DU 24 JUIN 2022 PORTANT MAINTIEN DE LA PRIME A VERSEMENTS DIFFÉRÉS ET INCITATION AU MAINTIEN DE L'INDEMNITÉ « TRANSPORT »

Accord conclu dans le champ d'application géographique des départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan ainsi que la localité de Saint-Nicolas de Redon

Entrée en vigueur de la CCN
7 fév 2022 : au plus tôt 1^{er}
janvier 2024

☐ **Salariés bénéficiaires : tous**

Prime à versements différés

- Principe : versée en deux fois
 - 1^{er} versement : autour de la période de prise des congés annuels d'été
 - 2^{ème} versement : autour de la fin de l'année civile
- Possibilité de regrouper en un seul versement
- Dénomination au choix
- Montant négocié avec les représentants du personnel
 - À défaut, montant minimal de 80€ bruts par an

Incitation au maintien de l'indemnité transport

- De reprendre à minima les dernières valeurs applicables au sein de l'entreprise à la date du 31 décembre 2023
 - Par accord d'entreprise
 - Par accord avec les représentants du personnel
 - Par DUE
 - Par usage
- À mettre en œuvre d'actions de « mobilité éco-responsable » au sein des entreprises

Dialogue social territorial

Notamment question de la mobilité durable et les modes de transport « éco-responsables »

PROTECTION SOCIALE

Le dispositif conventionnel de protection sociale complémentaire de la branche de la métallurgie (frais de santé, prévoyance et DES) **est désormais totalement finalisé**. L'offre des organismes assureurs labellisés peut désormais être commercialisée auprès des entreprises de la métallurgie. Pour cela, les partenaires sociaux ont décidé de doter le régime de branche de signes distinctifs, en particulier d'une marque : « cœur industrie ».

[Avenant du 1^{er} juillet 2022 à la CCN de la métallurgie en date du 7 février 2022](#)

[Avenant du 1^{er} juillet 2022 à l'accord autonome relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non-contributives du régime de protection sociale complémentaire de la branche de la métallurgie du 7 février 2022](#)

4. LES PROCHAINS EVENEMENTS DU SERVICE JURIDIQUE ET SSE

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

Des réunions dédiées

Rennes
21 octobre

Lorient
18 octobre

Des formations

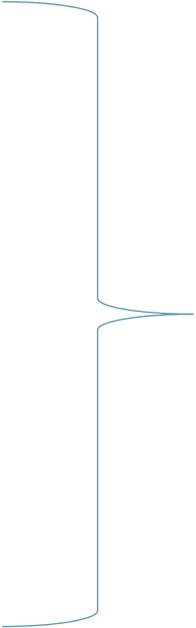
Rennes
23 septembre
21 novembre

Lorient
20 octobre
15 décembre

Des ateliers

Rennes
13 septembre
22 novembre

Lorient
07 octobre



Description des emplois et
classification

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

Visio animées par les négociateurs de la CCN et leurs équipes

Dialogue social en entreprises

Mardi 13 septembre de 9h à 12h

Mardi 11 octobre de 9h à 12h

Mardi 15 novembre de 9h à 12h

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

« CLUB DES DRH »

« La démarche RSE, un effet de mode ou une démarche structurante dont les RH doivent s'emparer ? »

Visio

17 novembre 2022 : 9h30-11h30

Plus d'informations & inscription

Virginie JOUANJAN

Assistante du service juridique et SSE

v.jouanjan@uimm35-56.com

[02.99.87.42.87](tel:02.99.87.42.87)

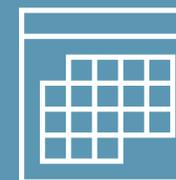
LES RDV DU SOCIAL 2022

Jeudi 8 septembre 9h00

Jeudi 13 octobre 9h00

Jeudi 10 novembre 9h00

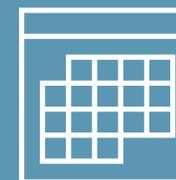
Jeudi 8 décembre 9h00



LES RDV DU SSE* 2022

Mardi 11 octobre 9h00

Mardi 13 décembre 9h00



** Santé Sécurité Environnement*

Les Formations inter-entreprises Juridique et social – En distanciel



- 13 octobre : la gestion des heures supplémentaires
- 17 octobre (Nantes) : organiser les élections du CSE
- 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

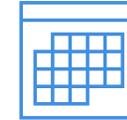
Assistante projet développement des compétences

i.durand@via-industries.fr

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

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

QUESTIONS
RÉPONSES

UIMM

Ille-et-Vilaine • Morbihan

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



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 !