

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 !



ACTUALITÉ JURIDIQUE

Présentation par :

08 Juin 2023

Catherine DAMON, Juriste en droit social

Nathalie VIENNOT, Juriste en droit social

Fabienne HUMBERT, Conseil SSE

SOMMAIRE

- **ACTUALITES SSE**

1. Le point sur les filières à Responsabilité Elargie du Producteur
2. La déclaration en ligne des accidents de travail et de trajet

- **ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES**

1. Répartition des femmes et des hommes parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes (*Décret du 15 mai 2023*)
2. Paie, le montant net social
3. Rappel sur la nouvelle mention du « net social » sur le bulletin de paie (*nouvelles précisions du Ministère du travail*)
4. Réforme des retraites – *Les premiers décrets*
5. Nouveautés dans le domaine de la formation

- **ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES EN MATIERE DE DROIT DISCIPLINAIRE**

- **ACTUALITES CONVENTIONNELLES**

- **LES PROCHAINS EVENEMENTS DU SERVICE JURIDIQUE ET SSE**

ACTUALITES SSE

LE POINT SUR LES FILIÈRES À RESPONSABILITÉ Élargie du Producteur (REP)

Actualités SSE

QU'EST-CE QU'UNE FILIÈRE REP? QUELLES ENTREPRISES SONT CONCERNÉES?

Principe pollueur payeur



Prise en charge par le producteur de la gestion de la fin de vie de ses produits

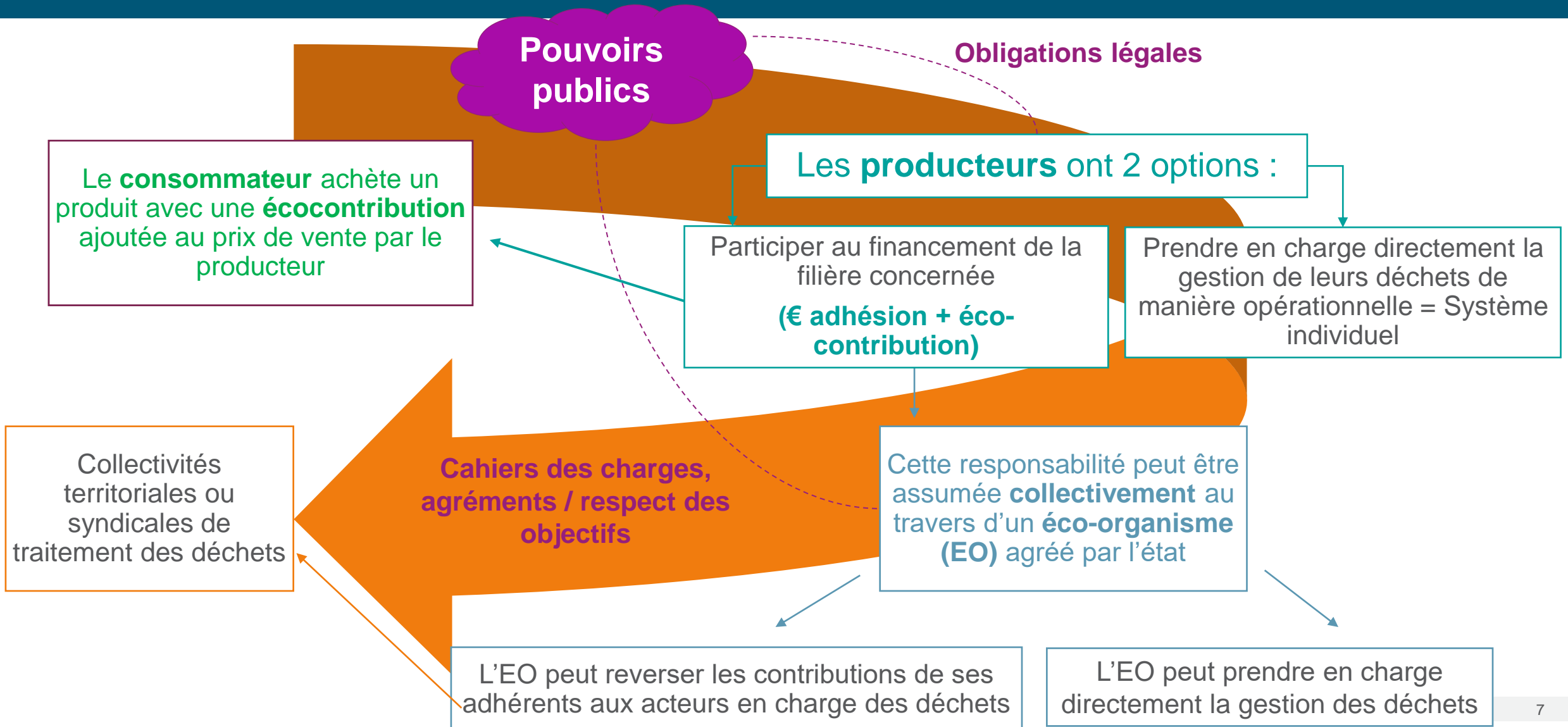


Internalisation du coût de gestion de fin de vie du produit dans son prix de vente

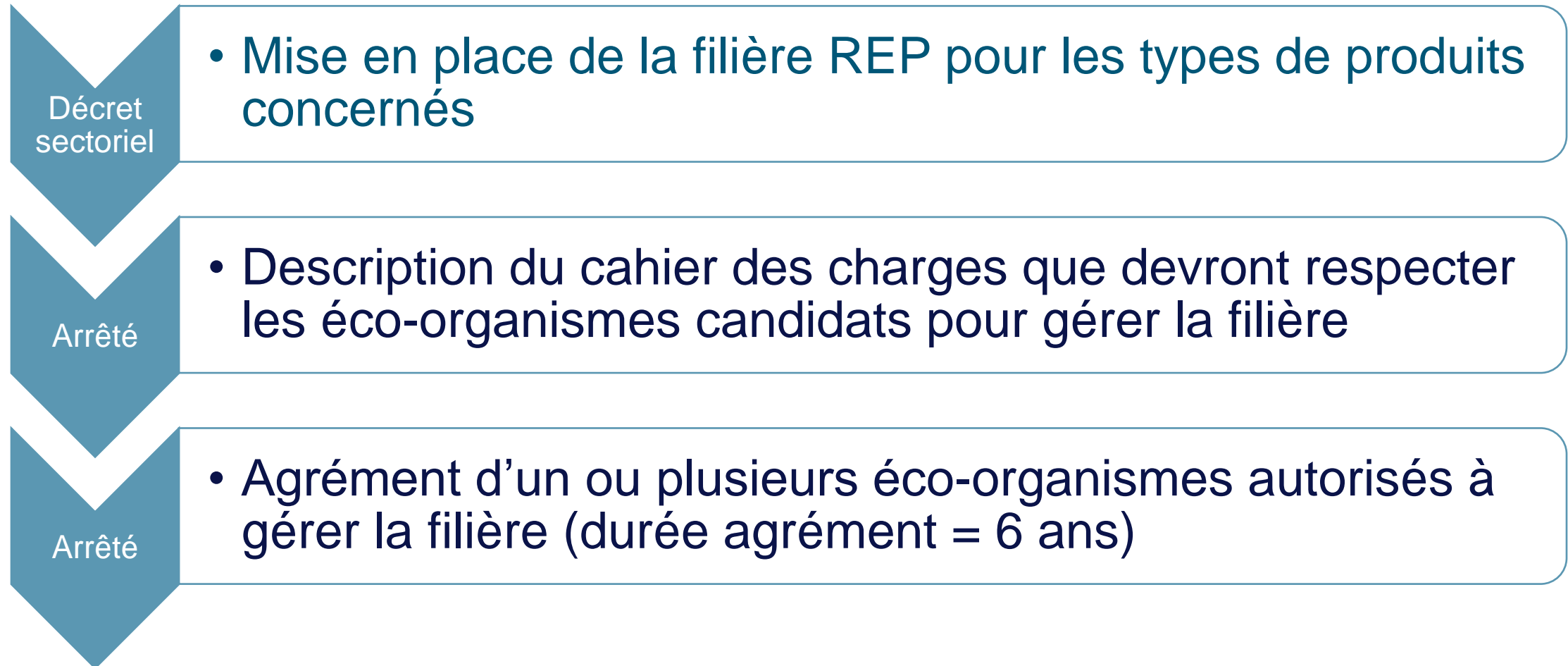
Entreprises concernées

Fabricants, importateurs, distributeurs (marque distributeur) de produits soumis à filière REP

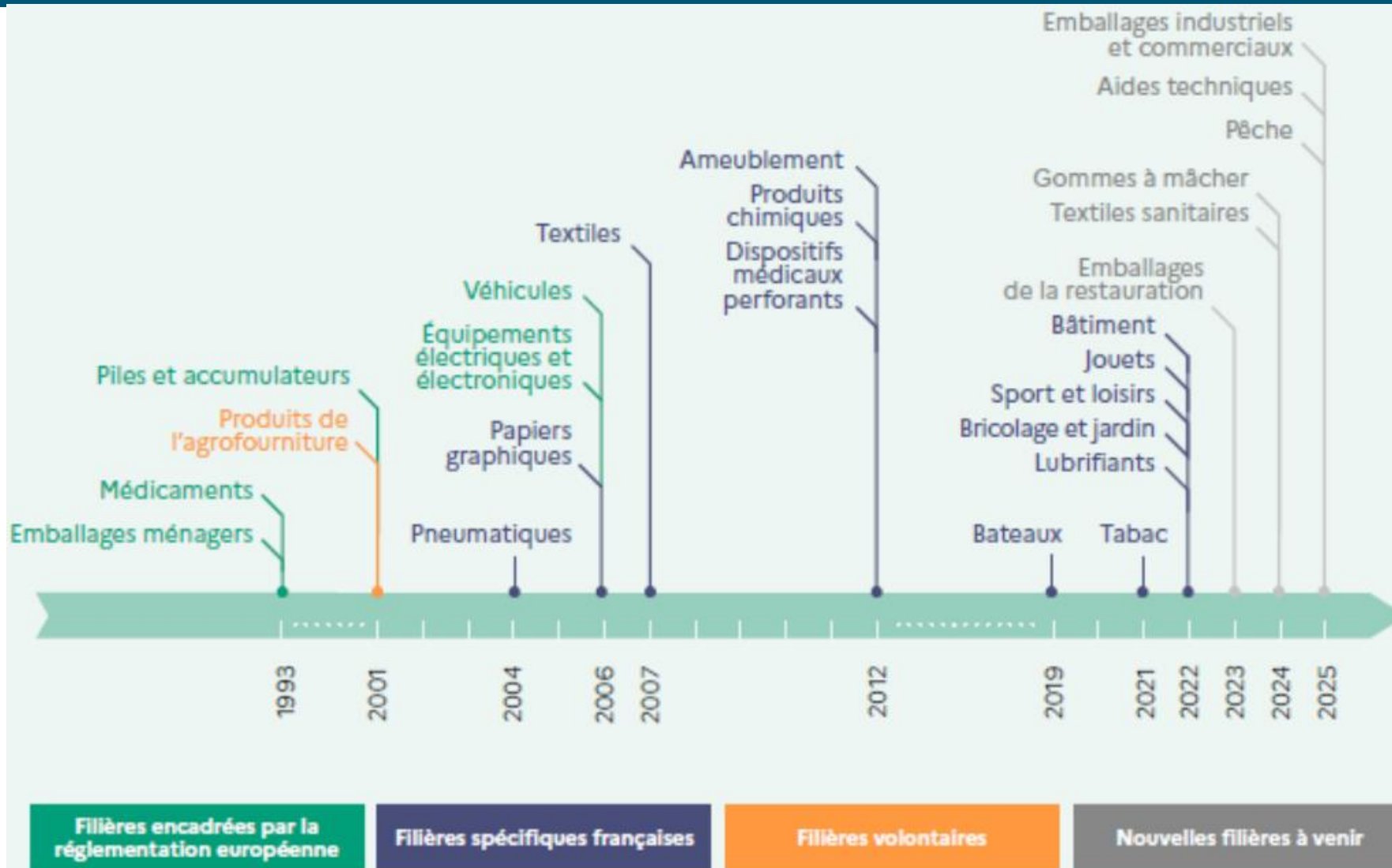
FONCTIONNEMENT D'UNE FILIÈRE REP



PROCESSUS RÉGLEMENTAIRE DE MISE EN PLACE D'UNE FILIÈRE REP



LES DIFFÉRENTES FILIÈRES REP



LES DIFFÉRENTES FILIÈRES REP

Filière REP	Eco-organisme(s)	Date de validité
Emballages ménagers (papier-carton, plastique, acier, aluminium, verre)	ADELPHE www.adelphe.fr CITEO www.citeo.com LEKO www.leko-organisme.fr	31/12/2023
Articles de Bricolage et de jardin et leurs accessoires (sont exclus les produits conçus pour être exclusivement utilisés par des professionnels, la quincaillerie, les aménagements maçonnés et les équipements électriques électroniques)	Catégorie 1° Outillages du peintre : ECODDS www.ecodds.com Catégorie 2° Machines et appareils motorisés thermiques : ECOLOGIC www.ecologic-france.com Catégories 3° Matériel de bricolage (dont l'outillage à main) et catégorie 4° Produits et matériels destinés à l'entretien et l'aménagement du jardin (à l'exception des ornements décoratifs et des piscines) : ECOMAISON www.ecomaison.com	31/12/2027

LES DIFFÉRENTES FILIÈRES REP

Filière REP	Eco-organisme(s)	Date de validité
<p>Articles de sport et de loisirs et leurs accessoires :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les <u>cycles</u> et les <u>engins de déplacement personnel non motorisés</u>• Les produits destinés à la pratique sportive et ceux destinés aux activités de plein air. <p>Sont exclus les produits conçus pour être exclusivement utilisés par des professionnels, les produits inamovibles des terrains de sport et les équipements électriques électroniques</p>	<p>ECOLOGIC www.ecologic-france.com</p>	<p>31/12/2027</p>
<p>Jouets :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les <u>jouets</u>• Les maquettes, les puzzles et les jeux de société <p>Sont exclus les articles d'écriture ou de dessin et les équipements électriques électroniques</p>	<p>ECOMAIISON www.ecomaison.com</p>	<p>31/12/2027</p>

LES DIFFÉRENTES FILIÈRES REP

Filière REP	Eco-organisme(s)	Date de validité
<p>Produits et matériaux de construction du bâtiment (PMCB) :</p> <ul style="list-style-type: none">• Produits et matériaux, y compris les revêtements de murs, sols et plafonds, qui sont destinés à être incorporés, installés ou assemblés de façon permanente_dans un bâtiment ou utilisés pour les aménagements liés à son usage situés sur son terrain d'assiette, y compris ceux relatifs au stationnement des véhicules, et à l'exception des produits et matériaux utilisés uniquement pour la durée du chantier• Destinés aux ménages ou aux professionnels• 2 Catégories de produits :<ul style="list-style-type: none">• Produits et matériaux de construction constitués majoritairement en masse de minéraux ne contenant ni verre, ni laines minérales ou plâtre• Autres produits et matériaux de construction relevant des familles suivantes : Produits et matériaux de construction constitués majoritairement en masse de métal, de plastique, menuiseries comportant du verre, etc. <p><u>« Avis au producteur » - JORF N°286 du 10/12/2022)</u></p>	<p>Catégorie 2 :</p> <p>ECOMAIISON www.ecomaison.com</p> <p>VALDÉLIA (valdelia.org)</p> <p>VALOBAT (valobat.fr)</p>	<p>31/12/2027</p>

LES DIFFÉRENTES FILIÈRES REP

Filière REP	Eco-organisme(s)	Date de validité
<p>Éléments d'ameublement :</p> <ul style="list-style-type: none">Les « éléments d'ameublement » : les biens meubles et leurs composants dont la fonction principale est de contribuer à l'aménagement d'un lieu d'habitation, de commerce ou d'accueil du public en offrant une assise, un couchage, du rangement, un plan de pose ou de travail (vertical ou horizontal), et qui relèvent d'au moins une des catégories suivantes :<ol style="list-style-type: none">meubles de salon/séjour/salle à mangermeubles d'appointmeubles de chambres à coucherLiteriemeubles de bureaumeubles de cuisinemeubles de salle de bainmeubles de jardinsiègesmeubles techniques, commerciaux et de collectivitéproduits rembourrés d'assise ou de couchage.Les éléments de décoration textile apportant une décoration des murs, sols et fenêtres avec des produits finis amovibles à base de textiles naturels ou synthétiques, et relevant de cette catégorie : éléments de décoration textiles tels que les tapis, moquettes, rideaux, et voilages, ainsi que leurs accessoires, quels que soient les matériaux qui composent ces accessoires. <p>Sont exclus les équipements électriques électroniques, les éléments d'agencement spécifiques de locaux professionnels constituant des installations fixes, les éléments de mobilier urbain installés sur le domaine et dans les espaces publics, les revêtements de sol, de mur et de plafond relevant de la filière PMCB (moquette installée de façon permanente)</p>	<p>ECOMAISON www.ecomaison.com</p> <p>VALDELIA www.valdelia.org</p>	<p>31/12/2023</p>

LES DIFFÉRENTES FILIÈRES REP

Filière REP	Eco-organisme(s)	Date de validité
<p>Équipements électriques électroniques : Équipements fonctionnant grâce à des courants électriques ou à des champs électromagnétiques, ainsi que les équipements de production, de transfert et de mesure de ces courants et champs, conçus pour être utilisés à une tension ne dépassant pas 1 000 volts en courant alternatif et 1 500 volts en courant continu, classés dans les catégories ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none">1° Equipement d'échange thermique2° Ecrans, moniteurs et équipements comprenant des écrans d'une surface supérieure à 100 cm²3° Lampes4° Gros équipements5° Petits équipements6° Petits équipements informatiques et de télécommunications7° Panneaux photovoltaïques8° <u>Cycles à pédalage assisté et engins de déplacement personnel motorisés</u>	<p>Ménagers</p> <ul style="list-style-type: none">• ECOLOGIC (cat. 1, 2, 4, 6, 8) www.ecologic-france.com• ECOSYSTEM (cat. 1, 2, 3, 4, 6) www.ecosystem.eco• SOREN (cat. 7) www.soren.eco <p>Professionnels</p> <ul style="list-style-type: none">• ECOLOGIC• ECOSYSTEM	31/12/2027

LES DIFFÉRENTES FILIÈRES REP

Filière REP

Equipements électriques électroniques :

Sont exclus :

1. Les équipements électriques et électroniques qui sont spécifiquement conçus et installés pour **s'intégrer dans un autre type d'équipement exclu** du champ d'application de la présente sous-section ou n'en relevant pas, et qui ne peuvent remplir leur fonction que s'ils font partie de cet équipement. Les ouvrages de bâtiments et de génie civil ne font pas partie des autres types d'équipements visés à l'alinéa précédent ;
2. Les équipements électriques et électroniques liés à la protection des intérêts essentiels de sécurité de l'Etat, les armes, les munitions et autres matériels de guerre, s'ils sont liés à des fins exclusivement **militaires**
3. **Les éléments volumineux non électriques fixés de façon permanente au bâtiment ou au sol :**
 - a) Servant à loger, protéger, guider, supporter un équipement électrique et électronique
 - b) Servant au transport de fluides vers ou depuis un équipement électrique et électronique
 - c) Mis en mouvement par des équipements électriques et électroniques lorsqu'ils peuvent être facilement désolidarisés lors de leur démontage sur site.
4. **Les gros outils industriels fixes/grosses installations fixes**, à l'exception des équipements électriques et électroniques présents dans ces derniers qui ne sont pas spécifiquement conçus et montés pour s'y intégrer et pouvant donc remplir leur fonction même s'ils ne font pas partie de l'outil industriel/installation fixe fixe sur lequel ils sont montés
5. **Les ampoules à filament**
6. Les équipements destinés à être envoyés dans **l'espace**
7. **Les moyens de transport de personnes ou de marchandises**, à l'exception des véhicules électriques à deux roues qui ne sont pas homologués
8. **Les engins mobiles non routiers destinés exclusivement à un usage professionnel**
9. Les équipements spécifiquement conçus aux seules fins de **recherche et de développement**, et qui sont disponibles uniquement dans un contexte interentreprises, à l'exception des équipements électriques et électroniques présents dans ces derniers qui ne sont pas spécifiquement conçus et montés pour s'y intégrer et pouvant donc remplir leur fonction, même s'ils ne font pas partie de ces équipements
10. **Les dispositifs médicaux implantables actifs, ainsi que les dispositifs médicaux et les dispositifs médicaux de diagnostic in vitro**, lorsque ces dispositifs deviennent normalement infectieux avant la fin de leur cycle de vie sans que ne soit prévue de possibilité de désinfection, de stérilisation, ou de démontage des parties souillées avant leur mise au rebut.

LES DIFFÉRENTES FILIÈRES REP

Filière REP	Eco-organisme(s)	Date de validité
Piles et accumulateurs portables Sont exclus : 1° Les piles et accumulateurs utilisés dans les équipements liés à la protection des intérêts essentiels de la sécurité de l'Etat, les armes, les munitions et le matériel de guerre, si ces équipements sont destinés à des fins spécifiquement militaires 2° Les piles et accumulateurs utilisés dans les équipements destinés à être lancés dans l'espace .	COREPILE www.corepile.fr SCRELEC www.screlec.fr	01/01/2025
<u>Bateau de plaisance ou de sport</u>	APER www.recyclermonbateau.fr	31/12/2023

LES OBLIGATIONS QUI PÈSENT SUR LES PRODUCTEURS

- ▶ Pourvoir ou de contribuer à la **prévention et à la gestion des déchets** qui en proviennent
- ▶ Adopter une démarche d'**écoconception** des produits,
- ▶ Favoriser **l'allongement de la durée de vie** desdits produits en assurant au mieux à l'ensemble des réparateurs professionnels et particuliers concernés la disponibilité des moyens indispensables à une maintenance efficace,
- ▶ Soutenir les **réseaux de réemploi, de réutilisation et de réparation** tels que ceux gérés par les structures de l'économie sociale et solidaire ou favorisant l'insertion par l'emploi,
- ▶ Contribuer à des **projets d'aide au développement** en matière de collecte et de traitement de leurs déchets
- ▶ Développer le **recyclage** des déchets issus des produits.

LES ACTIONS À METTRE EN PLACE PAR LES PRODUCTEURS

1. Choisir un éco-organisme, y adhérer
2. S'inscrire sur le registre national des producteurs de l'Ademe : SYDEREP et obtenir son identifiant unique
3. Déclarer tous les ans les quantités et poids totaux des produits soumis à REP mis sur le marché français, et le taux d'incorporation de matière recyclée par équipement
4. Financer la collecte et le traitement des produits, et soutenir la réparation et le réemploi via l'eco-contribution (qui peut être modulée selon un système de primes/pénalités)

IDENTIFIANT UNIQUE

SYDEREP : Système déclaratif des filières REP géré par l'ADEME

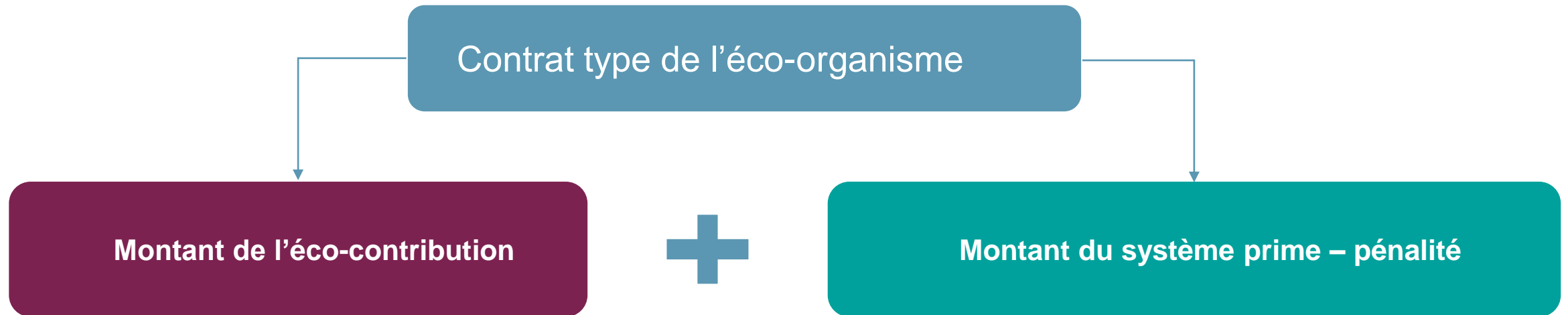
Depuis 2022, tout producteur de produits éligible à une REP doit se faire enregistrer dans SYDEREP et transmettre les informations requises => enregistrement réalisé par l'éco-organisme qui transmet au producteur l'identifiant unique

Un producteur concerné par des produits relevant de filières REP différentes aura un identifiant unique par filière

Attention : depuis le 1er janvier 2022, cet identifiant unique doit figurer dans les conditions générales de vente ou, lorsque le producteur n'en dispose pas, dans tout autre document contractuel (devis, facture, etc.) communiqué à l'acheteur.



CONTRAT TYPE DE L'ÉCO-ORGANISME



ECO-CONTRIBUTION

► A quoi sert l'écocontribution ?

- Gestion des déchets
- Plan de prévention et d'écoconception quinquennal à faire par les producteurs ou les éco organismes
- Pour les produits concernés :
 - Fond de financement de la réparation
 - Fond de financement du réemploi et de la réutilisation
 - Reprise des articles usagés par les distributeurs
 - Autres actions propres à certaines filières REP

► Montant de l'éco-contribution

- Pour la mise sur le marché de petites quantités de produits, l'éco-organisme peut fixer un forfait

PRIMES/PÉNALITÉS

▪ Montant du système prime – pénalité

- Le montant des primes et pénalités **peut être supérieure au montant de l'écocontribution.**
- Le montant des primes et pénalité est **limité à 20 % du prix de vente HT du produit.**
- **Les critères de performance environnementale pris en compte pour définir les primes/pénalités sont choisis parmi les critères ci-dessous :**
 - Quantité de matière utilisée
 - Incorporation de matière recyclée
 - Emploi de ressources renouvelables gérées durablement
 - Durabilité
 - Réparabilité
 - Possibilités de réemploi ou de réutilisation
 - Recyclabilité
 - Visée publicitaire ou promotionnelle du produit
 - Absence d'écotoxicité et de substances dangereuses, en particulier lorsque celles-ci sont susceptibles de limiter la recyclabilité ou l'incorporation de matières recyclées.

LA DÉCLARATION EN LIGNE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

Actualités SSE

DÉCLARATION EN LIGNE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

► Via votre compte entreprise sur net-entreprises

► Pour accéder à ce service, vous devez être habilité à :

- Compte entreprise – Vos démarches maladie et risques professionnels
- DAT - déclaration d'accident du travail ou de trajet

► Rappel :

- Obligation pour l'employeur de déclarer les accidents de travail et de trajet dans les 48h
- Possibilité d'émettre des réserves dans un délai max de 10 jours après la date d'établissement de la DAT

Accueil

Vos salariés ^

Déclarer un accident du travail et ajouter des réserves

Saisir une attestation de salaire et accéder aux bordereaux

Gérer les justificatifs d'indemnités journalières

Votre entreprise ^

Accéder au compte AT/MP

Obtenir de l'assistance 

ÉTABLISSEMENT 123 456 789 123 45

Accueil > Déclarer un accident du travail

DÉCLARER UN ACCIDENT DU TRAVAIL



Les obligations de l'employeur

L'employeur est tenu, dès qu'il a connaissance d'un accident, de le déclarer sous 48 heures par tout moyen conférant date certaine à sa réception, hors dimanche et jours fériés, à la caisse primaire d'assurance maladie d'affiliation du salarié (CPAM).

Les réserves de l'employeur sur le caractère professionnel de l'accident

L'employeur ne peut refuser de déclarer un accident, même s'il estime qu'il n'a pas de lien avec le travail. Dans ce cas, il peut émettre **des réserves motivées** sur le caractère professionnel de l'accident, c'est-à-dire contester le fait que l'accident soit survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Ces réserves peuvent intervenir soit dès la déclaration, soit **dans un délai maximum de 10 jours après l'établissement de la déclaration**.

Remise de la feuille d'accident du travail au salarié

L'employeur doit remettre la feuille d'accident du travail au salarié au plus tôt, et de préférence dès la survenance de l'accident. En effet, cette feuille lui permet de bénéficier de la dispense d'avance des frais pour ses soins.

Les avantages de la DAT en ligne

- des déclarations plus complètes, rapides et mieux renseignées ;
- pas besoin d'envoyer de lettre recommandée ;
- une possibilité d'éditer directement la feuille d'accident permettant au salarié de bénéficier de la prise en charge des soins ;
- la possibilité de joindre des pièces complémentaires (photos de l'accident, réserves motivées, l'information préalable à la déclaration d'accident du travail d'un intérimaire transmise par l'entreprise utilisatrice...).

[En savoir plus](#)

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

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

*Décret n°2023 n° 2023 – 370 du 15 mai 2023
relatif à la procédure de pénalité en matière
de répartition de chaque sexe parmi les
cadres dirigeants et les membres des
instances dirigeantes*

**Actualités législatives
et réglementaires**

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

RAPPEL
loi du 24
décembre
2021

Depuis le 1^{er} septembre 2022 : obligation pour les entreprises qui comptent un effectif d'au moins 1000 salariés pour le 3^{ème} exercice consécutif, de publier sur leur site internet chaque année (au 1^{er} mars) les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes :

Entreprise d'au
moins 1000
salariés

- Parmi les cadres dirigeants *
- Parmi les instances dirigeantes **

Depuis le 1^{er} mars 2023 : les écarts de représentation doivent être rendus publics sur le site internet du ministère chargé du travail (au plus tard 31 décembre de chaque année)

- ❑ **A compter du 1^{er} mars 2026** : la proportion de personnes de chaque sexe au sein de chacune de ces 2 catégories ne peut être inférieure à 30 %
- ❑ **A compter du 1^{er} mars 2029** : la proportion de personnes de chaque sexe au sein de chacune de ces 2 catégories ne peut être inférieure à 40 %

Décret du 15
mai 2023
détermine la
procédure
contradictoire
préalable au
prononcé de la
pénalité de 1 %
de la masse
salariale brute

2

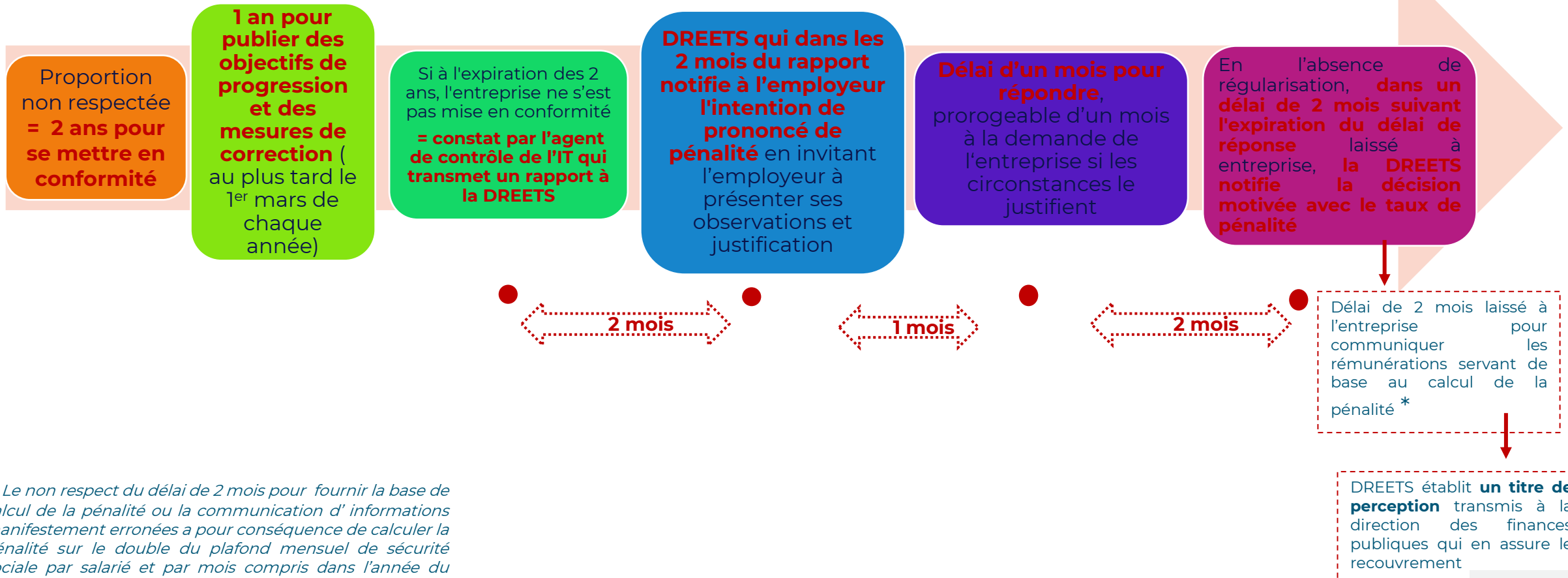
*Article L 3111- 2 CT : Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

** Article L 23-12-1 Code du Commerce : l'instance dirigeante se définit comme l'instance dans la société qui a pour mission d'assister les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions

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

Procédure préalable au recouvrement de la pénalité

Entreprises au moins 1000 salariés



* Le non respect du délai de 2 mois pour fournir la base de calcul de la pénalité ou la communication d'informations manifestement erronées a pour conséquence de calculer la pénalité sur le double du plafond mensuel de sécurité sociale par salarié et par mois compris dans l'année du calcul

BULLETIN DE PAIE: MONTANT NET SOCIAL

Actualités législatives
et réglementaires

NOUVELLE MENTION OBLIGATOIRE SUR LA FICHE DE PAIE AU 1^{ER} JUILLET 2023: « LE MONTANT NET SOCIAL »

Arrêté du 31 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail
Communiqué du BOSS

Le montant net social sur le bulletin de paie : foire aux questions mise à jour au 04/05/2023

Transmis en DSN de manière **obligatoire** à compter de 2024.

Le montant net social = revenu de référence pour les assurés sociaux pour la détermination de leur droit à certaines prestations

Eléments de rémunération

Rattachement à la date de versement du salaire. En cas de décalage de paie, délai supplémentaire d'un mois pour intégrer cette nouvelle mention



- Revenus d'activité (salaire de base, primes de toute nature, PPV comprise, heures supplémentaires, indemnité de CP, avantage en nature...)
- Revenus de remplacement (indemnités d'activité partielle, indemnités complémentaires aux IJSS...)
- Participation et intéressement non placés sur un plan d'épargne
- Indemnités de rupture
- Contributions patronales de prévoyance et de retraite supplémentaire
- Jetons de présence
- Participation de l'employeur aux chèques-vacances et au financement des services à la personne



- Frais professionnels
- IJSS
- Contribution patronale à un régime « Frais de santé » à caractère collectif et obligatoire
- Participation et intéressement placés et abondement au PEE

Cotisations et contributions sociales obligatoires



- Part salariale de l'ensemble des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (Sécurité sociale, retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, assurance chômage, CSG/CRDS, ...)
- Contribution salariale au régime « Frais de santé » à caractère collectif et obligatoire

effectivement acquittées par le salarié compte-tenu des éventuelles exonérations et allègements de cotisations:

- si leur montant est en valeur négative, on soustrait ce montant
- si leur montant est en valeur positive, on ajoute ce montant



- Cotisations et contributions salariales de prévoyance et de retraite supplémentaire

Dorénavant, distinguer la rémunération brute soumise à cotisations et le montant brut total à partir duquel le « net social » est calculé

RÉFORME DES RETRAITES – *LES PREMIERS DÉCRETS*

**Actualités législatives
et réglementaires**

RELÈVEMENT PROGRESSIF DE L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE

Décret n°2023-436 du 3 juin 2023 (JO du 4)- art. 1

Application aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2023

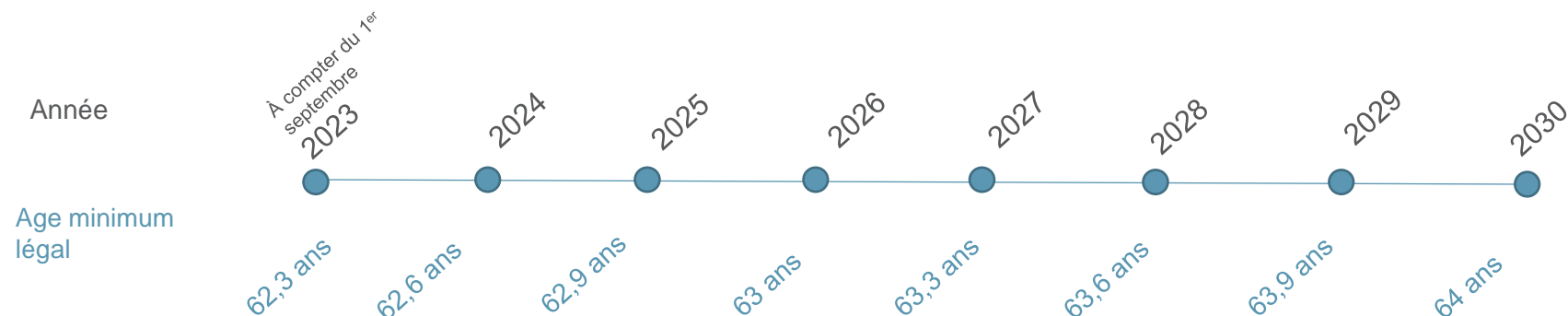
Age d'ouverture du droit à une pension :

actuellement fixé à 62 ans,

augmentera progressivement, dès le 1^{er} septembre 2023, pour atteindre 64 ans en 2030 pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1968.

Pour ceux nés entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1967, l'augmentation de l'âge légal sera progressive, à raison de 3 mois par génération.

Article 10 de la LFRSS, I-2°



Le calendrier de relèvement de l'âge légal de départ en retraite

Année de naissance	Âge légal (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise avant réforme	Durée d'assurance requise après réforme	Nombre de trimestres supplémentaires demandés
1960	62 ans	167 trimestres	167 trimestres	0
1 ^{er} janvier - 31 août 1961	62 ans	168 trimestres	168 trimestres	0
1 ^{er} septembre - 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1962	62 ans et 6 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1963	62 ans et 9 mois	168 trimestres	170 trimestres	2
1964	63 ans	169 trimestres	171 trimestres	2
1965	63 ans et 3 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1966	63 ans et 6 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1967	63 ans et 9 mois	170 trimestres	172 trimestres	2
1968	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2

Art. D. 161-2-1-9 CSS à venir

Les assurés ayant demandé leur retraite avant le 1^{er} sept. 2023 dont le versement devait intervenir après le 31 août 2023 peuvent demander une annulation de leur pension **jusqu'au 31 octobre 2023.**

DÉPARTS ANTICIPÉS – CARRIÈRE LONGUE

Décret n°2023-436 du 3 juin 2023 (JO du 4)- art. 3 III

Application aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2023

Auparavant, l'assuré qui avait validé au moins 5 trimestres à la fin de ses 16 ans pouvait envisager un départ à partir de 58 ans (ou 60 ans si les trimestres avaient été validés avant 20 ans)

Avec la réforme, la retraite anticipée pour carrière longue est encadrée par 4 seuils d'âge, dans la limite de 21 ans: **Art. D. 351-1-3 CSS à venir**

CARRIÈRES LONGUES	Avant la réforme de 2023 (si les conditions sont remplies)	Après la réforme de 2023 – nés à partir de 1968 (si les conditions sont remplies)	Mesures transitoires
Début d'activité avant 16 ans	Départ à 58 ans	Départ à 58 ans	
Début d'activité avant 18 ans	Départ à 60 ans	Départ à 60 ans	
Début d'activité avant 20 ans	Départ à 60 ans	Départ à 62 ans	<ul style="list-style-type: none"> - Départ à 60 ans pour les assurés nés entre 01/09/1961 et 31/08/1963 - Départ à l'âge « normal » (cf diapo précédente) - 2,5 ans pour les assurés nés entre 01/09/1963 et 31/12/1968 - Départ à 61 ans et 9 mois pour les assurés nés en 1969
Début d'activité avant 21 ans		Départ à 63 ans	<i>Aucune mesure transitoire, aussi ce départ à 63 ans ne devrait être mobilisé qu'à compter de la génération née en 1965</i>

DÉPARTS ANTICIPÉS – INCAPACITÉ, INVALIDITÉ, HANDICAP

Articles 11 et 17 de la
LFSSR

Application aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2023

Décrets n°2023-435 et 436 du 3 juin 2023
(JO du 4)

	Avant la réforme de 2023	Après la réforme de 2023
Départ anticipé pour les travailleurs handicapés	Dès 55 ans , à taux plein, à condition d'avoir un nombre minimum de trimestres d'assurance retraite dont un nombre minimum de trimestres cotisés	Dès 55 ans Maintien d'une seule condition : avoir cotisé un nombre minimum de trimestres (suppression de la condition du nombre minimal de trimestres validés) Taux d'incapacité pour saisir la commission d'examen médical ad hoc, abaissé de 80 à 50 %.
Départ anticipé pour les personnes invalides ou inaptes	Dès 62 ans à taux plein quel que soit son nombre de trimestres cotisés	Dès 62 ans à taux plein Ce dispositif devient un départ anticipé, en raison du report de l'âge à 64 ans.
Départ anticipé pour les personnes ayant une incapacité permanente à la suite d'un AT ou MP	Départ 60 ans , à taux plein, à condition d'avoir : - une incapacité permanente supérieure à 20 % ou - une incapacité permanente d'au moins 10 % liée à une exposition à des facteurs de pénibilité pendant au moins 17 ans.	Départ dès 60 ans , à taux plein, à condition d'avoir une incapacité permanente égale ou supérieure à 20 % Départ à 62 ans , pour une incapacité permanente d'au moins 10 % (et jusqu'à 20%) et instruction du dossier par la commission pluridisciplinaire facilitée pour établir le lien entre l'incapacité et l'exposition à des facteurs de risque.

NOUVEAUTÉ DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION

Actualités législatives
et réglementaires

NOUVELLES ORIENTATIONS DU FNE-FORMATION

Instruction du 21 avril 2023 relative à la mobilisation du FNE-Formation



Dispositif dédié à la formation des salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ou employés dans une entreprise en difficulté, en mutation économique et/ou en reprise d'activité.



Plus d'info:



2020-2022: Dans le cadre de la crise de la Covid-19, le FNE-Formation a été renforcé de manière temporaire afin de répondre aux besoins des entreprises par la prise en charge de coûts pédagogiques des formations des salariés en activité partielle de droit commun ou en APLD ou des salariés des entreprises en difficulté au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail.



2023: les entreprises ont moins recours à l'activité partielle, de ce fait, **l'instruction du 21 avril 2023** réoriente le FNE-Formation sur le financement de formations relatives aux transitions écologiques, alimentaire et numérique. Un ciblage prioritaire concerne le maintien dans l'emploi et l'employabilité des seniors. Le FNE-Formation est également mobilisé pour soutenir les besoins de formation liés aux grands événements sportifs que sont la Coupe du monde de rugby en 2023 et les JO en 2024.

EXPÉRIMENTATION DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ASSOCIANT DES ACTIONS DE VAE

Décret n° 2023-408 du 26 mai 2023 relatif à l'expérimentation permettant la conclusion de contrats de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience



Adossé à un contrat de professionnalisation assoupli, il s'agit d'un parcours de formation en situation de travail menant à une certification. Sont visés les métiers en tension et l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi.

Cette expérimentation est prévue par l'article 11 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi. Le décret du 26 mai 2023 précise les modalités de mise en œuvre.

L'expérimentation VAE inversée, d'une durée de trois ans, vise à **intégrer au contrat de professionnalisation** des actions permettant de faire valider une VAE afin de « **favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles** dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement ».

L'objectif est, pour le salarié, d'**acquérir un ou plusieurs blocs de compétences** (d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle), et pour l'entreprise, de **recruter dans les secteurs en tension** (secteur sanitaire et social, de la cuisine et du service, du commerce, de la logistique et de la manutention, de l'industrie, de l'énergie, du bâtiment/rénovation...).

*En attente d'un
arrêté fixant le cahier
des charges*

Plus d'info:

<https://www.maformation.fr/droits/vae-inversee-105653>



ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES EN MATIERE DE DROIT DISCIPLINAIRE

SOMMAIRE:

- 1. DÉLAI ENTRE LA RÉVÉLATION DES FAITS ET L'ENGAGEMENT DE LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE**
- 2. PRINCIPE DE L'INTERDICTION DE LA DOUBLE SANCTION**
- 3. DÉLAI ENTRE L'ENTRETIEN PRÉALABLE ET LA NOTIFICATION D'UNE SANCTION**
- 4. RECUEIL DES ÉLÉMENTS DE PREUVE ET MESSAGERIE INSTANTANÉE**
- 5. VIE PRIVÉE ET MOTIF DE LICENCIEMENT**
- 6. RÈGLE DE L'AUTORITÉ DE LA CHOSE JUGÉE DU PÉNAL SUR LE CIVIL**
- 7. MISE À PIED CONSERVATOIRE / MISE À PIED DISCIPLINAIRE**

**Actualités jurisprudentielles en
matière de droit disciplinaire**

RAPPEL: *Dans quelle mesure l'employeur peut-il sanctionner un fait fautif?*

- Le fait fautif ne doit pas être prescrit
- Le fait fautif ne doit pas déjà avoir été sanctionné
- Le fait fautif doit être imputable au salarié
- Le fait fautif doit pouvoir être prouvé par l'employeur

RAPPEL: Dans quelle mesure l'employeur peut-il sanctionner un fait fautif?

- ▶ Il n'existe pas de définition légale de la faute. Il résulte toutefois de l'article **L. 1331-1** du code du travail que constitue une faute « *tout agissement du salarié considéré comme fautif par l'employeur* ».
- ⇒ Le comportement du salarié doit, en principe, se manifester par un acte positif ou une abstention de nature volontaire.
- ⇒ **L'employeur doit posséder des preuves suffisantes permettant d'établir, sans contestation possible, la réalité des faits reprochés. Sur ce point, il convient de considérer que l'absence de preuve est une cause d'annulation de la sanction.**

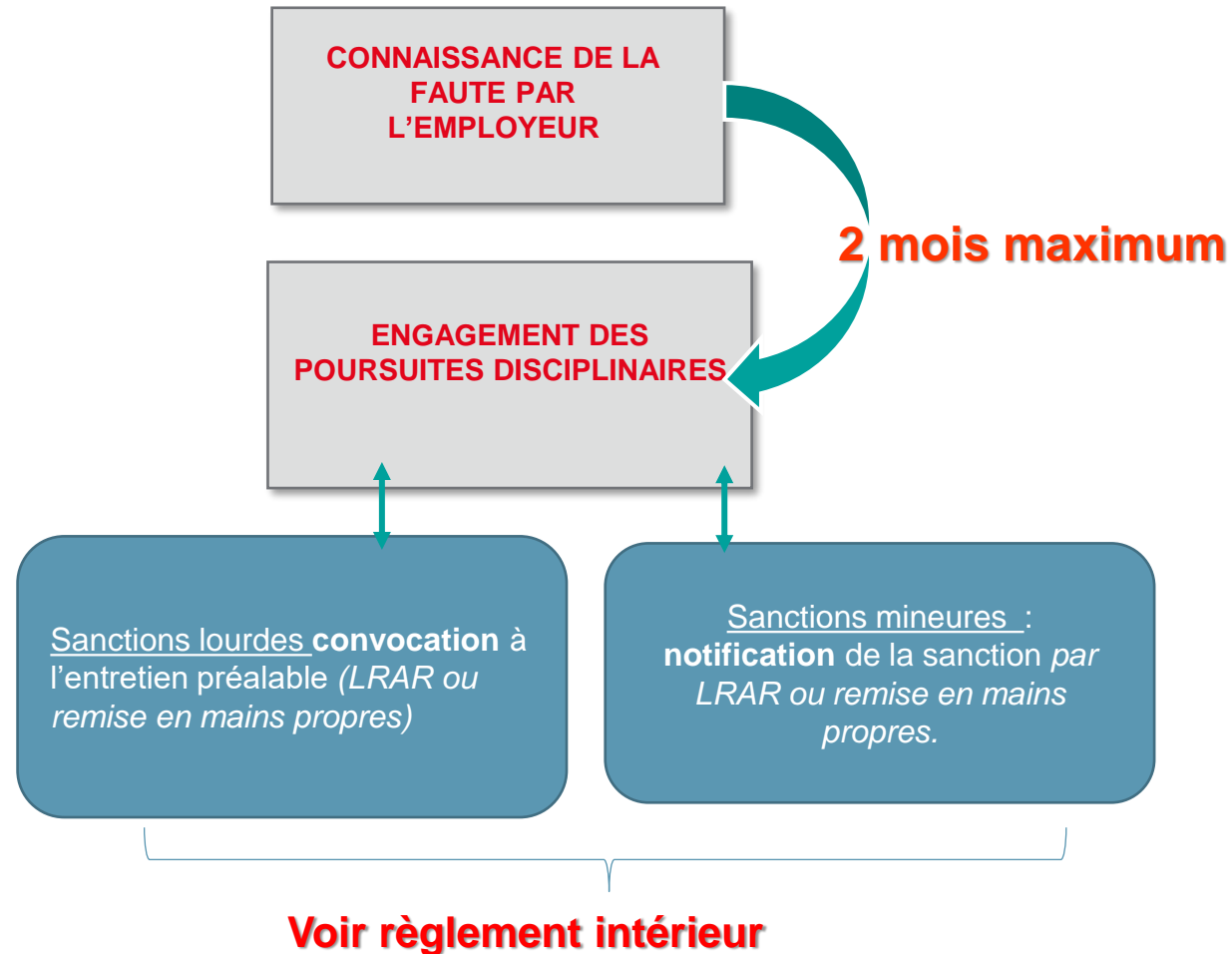
RAPPEL: *Qui détient le pouvoir disciplinaire?*

- **En principe : l'employeur**
- Ou celui qui a reçu délégation de pouvoir d'effectuer des actes déterminés tel que celui d'engager ou de sanctionner les salariés de l'entreprise.
Pour rappel, la délégation de pouvoir n'est pas forcément écrite, elle peut être tacite et découler des fonctions du salarié qui conduit la procédure disciplinaire (comme le DRH par exemple)
- **Attention**, toute sanction disciplinaire prononcée par une personne dépourvue de qualité est irrégulière et doit être annulée.

Dans un arrêt du 15 juin 2022, la Cour de Cassation a invalidé le licenciement pour faute grave et la mise à pied conservatoire prononcée juste avant, après avoir constaté que la procédure disciplinaire a été engagée par la société « RTP Sud », que la lettre de licenciement avait été établie par cette société et signée par son gérant alors que le salarié avait été embauché par la société « RTP », peu importe que ce soit la même personne qui gère les deux sociétés. Les juges ont estimé que le licenciement avait été prononcé par une personne qui n'était pas l'employeur (Cass. soc. 15 juin 2022, n° 21-11.466).

1. DÉLAI POUR ENGAGER LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un **délai de deux mois** à compter du jour où **l'employeur en a eu connaissance** (art. L. 1332-4 du code du travail).



1. DÉLAI POUR ENGAGER LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Cass. soc.,
09/03/22 n°20-
20.872

► Les faits



1. DÉLAI POUR ENGAGER LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Cass. soc.,
09/03/22 n°20-
20.872

► Portée de l'arrêt

La suspension du
contrat de travail
explique le décalage
entre la connaissance
des faits et le
licenciement.



Sans la suspension du
contrat de travail,
potentiellement, la
faute perdait son
caractère de gravité

En raison de la suspension du contrat de travail, l'écoulement de ce délai ne pouvait avoir pour effet de retirer à la faute son caractère de gravité.

Attention toutefois, l'arrêt maladie ne suspend pas le délai de prescription

2. PRINCIPE DE L'INTERDICTION DE LA DOUBLE SANCTION

RAPPEL DE LA REGLE : Le même fait fautif ne peut jamais être sanctionné 2 fois (règle jurisprudentielle « *non bis in idem* ») -> si ce principe n'est pas respecté :

- ✓ La deuxième sanction sera annulée par le juge
- ✓ Si la deuxième sanction est un licenciement , le licenciement sera sans cause réelle et sérieuse

Arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 15 juin 2022 n° 20-20.252

- ❑ **Les faits de l'espèce** : licenciement pour faute grave d'un salarié dans le cadre d'une procédure où le salarié ne s'étant pas présenté à l'entretien préalable pour cause d'absence médicale, l'employeur avait, postérieurement à la date fixée d'entretien préalable, notifié au salarié **une lettre d'information sur les motifs de la sanction envisagée** en indiquant pour l'exercice de ses droits de la défense, en l'absence de venue physique à l'entretien, la possibilité d'adresser des explications et en faisant mention de « *la volonté de ne plus tolérer les agissements du salarié* »
- ❑ **Demande du salarié en requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse pour cause de double sanction disciplinaire pour les mêmes faits** :
- ❑ **Réponse du Conseil des Prud'hommes confirmée par arrêt de la Cour d'Appel** : Licenciement pour cause réelle et sérieuse : le courrier adressé après l'entretien préalable ne s'analyse pas en une sanction disciplinaire

2. PRINCIPE DE L'INTERDICTION DE LA DOUBLE SANCTION

❑ L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 15 juin 2022 confirme :

- ❖ La lettre adressée postérieurement à la date fixée d'entretien préalable ne faisait que décrire des reproches ; en retenant que son **objet principal** était de **recueillir des explications supplémentaires** éventuelles, elle considère que **cette lettre ne présentait aucun caractère autonome de nature à caractériser une sanction**

La référence dans la lettre à « *la volonté de ne plus tolérer les agissements du salarié* » aurait pu être requalifié en avertissement ; certainement que le contexte d'absence du salarié à l'entretien préalable a amené la Cour de cassation à privilégier l'objet principal de cette lettre comme étant de permettre au salarié de se défendre (cette lettre était facultative)

2. PRINCIPE DE L'INTERDICTION DE LA DOUBLE SANCTION

Exemples

Pas de sanction disciplinaire

Simple demande d'explication de la disparition de fichiers (Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-10004).

La répétition du fait fautif après l'envoi de la mise à pied disciplinaire justifie le prononcé d'une nouvelle sanction (Cass. soc., 12 février 2013, n° 12-15330)

Sanction disciplinaire

Inviter à se conformer aux règles de disciplines (Cass. soc., 9 avril 2014, n° 13-10939)

Mise en demeure de justification d'absence (Cass. soc., 18 mars 2015, n° 13-28481).

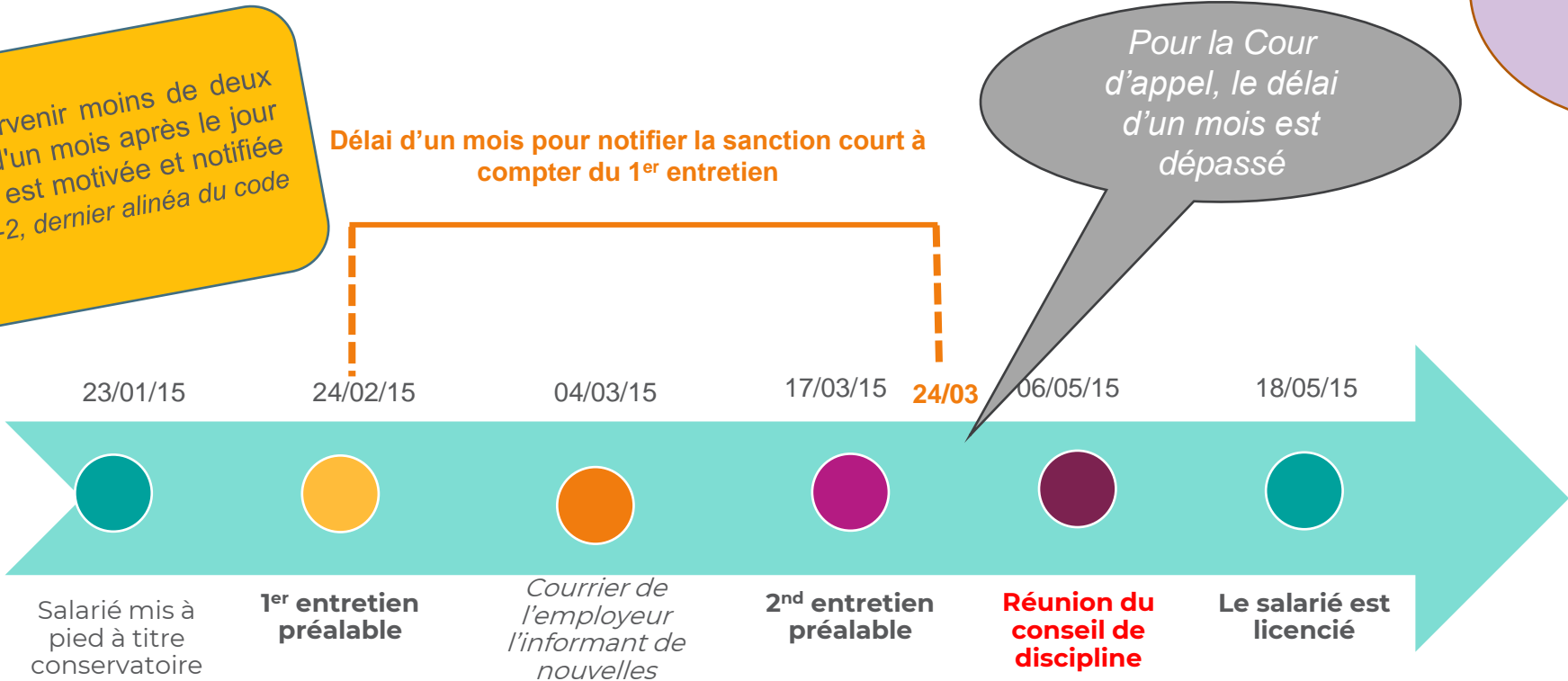
Un ensemble de faits connus à la même date ne peuvent donner lieu à une double sanction (Cass. soc., 16 mars 2010, n° 08-43057) : un courriel peut être qualifié d'avertissement

Jurisprudence relativement casuistique

3. DÉLAI ENTRE LE PREMIER ENTRETIEN PRÉALABLE ET LA NOTIFICATION D'UNE SANCTION

Cass. soc.,
15/06/22
n°21-11.351

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé (art. L. 1332-2, dernier alinéa du code du travail).



Attention, le conseil de discipline décale les dates.

Lorsque l'employeur est tenu de recueillir l'avis d'une instance disciplinaire, le délai d'un mois pour licencier ne court qu'à compter de l'avis (Cass. soc., 31 oct. 2000, no 95-45349)

3. DÉLAI ENTRE LE PREMIER ENTRETIEN PRÉALABLE ET LA NOTIFICATION D'UNE SANCTION

► Réponse de la Cour de cassation

Le principe demeure → Le licenciement disciplinaire doit intervenir dans le délai d'un mois à compter de la date de l'entretien préalable.

Cependant, **lorsqu'il y a révélation de faits fautifs nouveaux** postérieurement à cet entretien préalable, l'employeur adresse au salarié dans le délai d'un mois à compter du premier entretien, une convocation à un nouvel entretien préalable.

Le délai d'un mois pour notifier une sanction court alors à partir de ce dernier entretien.

Attention à l'éventuel conseil de discipline qui décale encore la date !

Cass. soc.,
15/06/22 n°21-
11,351

Solution déjà
affirmée par la
Cour de cassation
(soc., 20 oct. 2009,
n°08-42,499)

ZOOM sur le délai d'un mois pour notifier la sanction

C'est le **jour de l'entretien** préalable qui fait démarrer le délai d'un mois (Cass. soc., 21 juin 2018, n°16-19513).

Pas d'interruption ni de suspension du délai d'un mois pendant la suspension du contrat de travail pour maladie ou AT/MP (Cass. soc., 27 février 2013, n° 11-27130)

Le dépassement du délai d'un mois est une **règle de fond**. Après le dépassement du délai, il n'est plus possible de reconvoquer le salarié sur les mêmes faits (Cass. Soc. 5 mai 2010, n°08-45.220)

Le délai peut être **prorogé du temps utile à l'accomplissement des investigations** rendues nécessaires par les déclarations du salarié au cours de l'entretien et conformes à son intérêt, si l'employeur est dans l'impossibilité de procéder à ces investigations dans le délai d'un mois (Cass. soc. 17 févr. 1993, n° 89-44745).

Cette question est différente de celle du report du délai d'un mois en cas de nouvel entretien.

Si de nouveaux faits fautifs sont découverts en cours de procédure...

- **....entre la convocation et l'entretien préalable**

alors l'employeur peut sanctionner l'ensemble des faits sans convoquer de nouveau le salarié à un nouvel entretien préalable (CA 6 septembre 1995 Reims n° 94-726, ch. soc., SA d'exploitation des établissements Rouy c/ Dumay). **Toutefois, attention au délai suffisant entre la convocation et l'entretien** (si initialement l'employeur n'avait pas envisagé d'aller jusqu'au licenciement disciplinaire, s'il change d'avis avec ces nouveaux faits, un délai minimum de 5 jours ouvrables doit alors obligatoirement être respecté entre la convocation et l'entretien préalable).

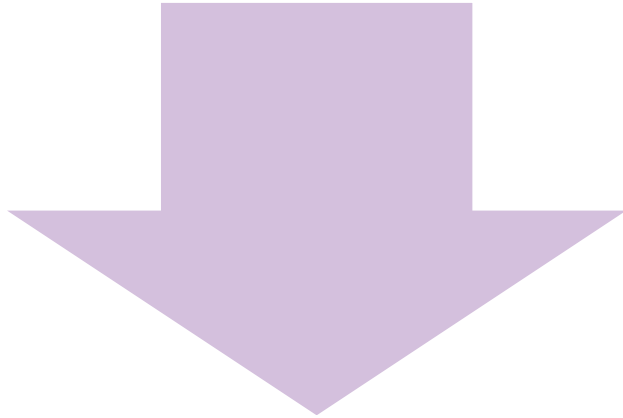
Les faits devront être sanctionnés dans le délai d'un mois à compter du premier entretien préalable.

- **...postérieurement à l'entretien**

- Soit envoyer une nouvelle convocation à entretien dans le délai d'un mois suivant le premier entretien. La sanction devra être notifiée dans un délai d'un mois après ce second entretien (Cass. soc., 20 octobre 2009, n°08-42499).
- Soit abandonner la procédure en cours (l'employeur ne pourra donc pas sanctionner les faits) et convoquer à un nouvel entretien (pour les nouveaux faits). La sanction devra être notifiée dans un délai d'un mois après ce nouvel entretien (Cass. soc., 12 mars 2014, n°12-28610).

4. RECUEIL DES ÉLÉMENTS DE PREUVE

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE



L'employeur doit respecter la vie privée du salarié quand il recueille la preuve

Certains modes de preuve peuvent poser plus de difficultés :

Alcotest, et test salivaire

Accès aux courriers, fichiers informatiques, mails, réseaux sociaux ...

La vidéosurveillance et la géolocalisation

Les accès aux vestiaires et les cas de fouille

Etc

- La charge de la preuve des faits reprochés repose sur l'employeur (article L1333-1 CT)
- La preuve est libre : elle peut être apportée par tout moyen

Exemples : attestation NCPC, constat d'huissier (même à l'insu du salarié)

- La preuve doit être apportée de manière loyale



4. RECUEIL DES ÉLÉMENTS DE PREUVE EN MATIÈRE DE MESSAGERIE ÉLECTRONIQUE PROFESSIONNELLE

RAPPEL



Les correspondances adressées ou reçues par le salarié sur le lieu de son travail sont **présumées avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir en dehors de la présence de l'intéressé** (*Cass. soc., 11 juillet 2012, n° 11-22972*), **sauf si elles sont identifiées comme étant personnelles.**



Les courriels adressés ou reçus par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail **sont présumés avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé** (*Cass. soc., 18 octobre 2011, n° 10-26782 ; Cass. soc., 15 déc. 2010, n° 08-42486*) **sauf si elles sont identifiées comme étant personnelles.**



Préalablement à la décision de **mise en œuvre de moyens ou techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés**, l'employeur doit informer et consulter le CSE (*Article L 2323-47 CT*)

Les salariés doivent avoir été informés de l'existence de ce moyen de contrôle

4. RECUEIL DES ÉLÉMENTS DE PREUVE EN MATIÈRE DE MESSAGERIE ÉLECTRONIQUE PROFESSIONNELLE

Teams,
Whatsapp
Messenger
Slack ...

Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 1^{er} juin 2022 n° 21-10.330 à propos de la messagerie instantanée

- ❑ **Les faits de l'espèce** : l'entreprise avait licencié pour faute grave la salariée responsable des ressources humaines ayant écrit des messages à caractère injurieux à l'égard de la direction dans le cadre de messagerie instantanée à laquelle l'employeur avait eu accès de manière incidente dans le cadre d'un audit externe suite à des problèmes de sécurité informatique, sans lien avec les faits
- ❑ **Arguments de la salariée** : **les preuves à l'appui des faits ont été fournies de manière déloyale** de telle sorte que le licenciement doit être requalifié en licenciement abusif
 - ✓ L'employeur ne peut prendre connaissance des messages que si l'outil informatique est mis à sa disposition **pour les besoins professionnels et rattaché à une messagerie professionnelle** ; or, aucune consigne n'avait été donnée aux salariés sur l'utilisation de la messagerie qui n'était pas affichée comme professionnelle. Selon la demanderesse, les messages étaient privés, et non diffusés sur des canaux de diffusion concernant toute l'équipe.
 - ✓ **Le salarié doit savoir quand il peut être contrôlé et dans quelle mesure**. En l'espèce, les salariés n'avaient pas été informés de l'existence de ce moyen de contrôle.

4. RECUEIL DES ÉLÉMENTS DE PREUVE EN MATIÈRE DE MESSAGERIE ÉLECTRONIQUE PROFESSIONNELLE

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 1^{er} juin 2022

❑ Sur le caractère professionnel de la messagerie permettant à l'employeur l'ouverture des messages instantanés en l'absence du salarié

- ✓ le fait que la messagerie soit mise en place par l'entreprise fait **présumer le caractère professionnel** de la messagerie ; L'employeur pouvait ouvrir les messages en l'absence du salarié
 - **même si la messagerie est utilisée de façon mi - professionnelle, mi- personnelle, elle est tout de même rattachée à l'activité professionnelle**
- ✓ L'employeur peut vérifier les fichiers présents sur l'ordinateur non identifiés comme personnels, ils peuvent être ouverts en l'absence du salarié , et les utiliser à son encontre **s'ils ne relèvent pas de la vie privée.**

❑ Sur le contrôle de l'activité professionnelle et la consultation du CSE

- ✓ **Ouvrir des messages de façon incidente** et sanctionner par la suite le salarié rend non obligatoire la procédure d'information et consultation du CSE

L'audit externe a été diligenté à la suite de problème de sécurité informatique ; **l'étude des messages par l'employeur n'était pas un moyen de contrôle mais uniquement une conséquence de la situation**

A contrario, si l'employeur avait eu dès le départ la volonté de contrôler l'activité professionnelle des salariés à travers les messages envoyés, il aurait dû consulter préalablement le CSE



5. VIE PRIVÉE ET MOTIF DE LICENCIEMENT

RAPPEL

Les faits de la vie privée ne peuvent être une cause de licenciement

- **Principe** : un fait sans lien avec le travail commis par le salarié en dehors du temps et du lieu du travail, qui relève donc de sa vie privée, ne constitue pas une faute dans la relation de travail et ne peut pas justifier un licenciement disciplinaire.
- **Exception** : il peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement
 - ✓ si ce fait a des conséquences sur la relation de travail rendant le salarié **défaillant dans l'exécution de son obligation contractuelle**

Exemple : suspension d'un permis de conduire à l'occasion de faits de la vie privée pour un salarié devant conduire dans le cadre de ses missions principales

- ✓ s'il **crée un trouble caractérisé au bon fonctionnement de l'entreprise**

Exemple : condamnation pénale d'un salarié

5. VIE PRIVÉE ET MOTIF DE LICENCIEMENT

Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 13 avril 2023
n° 22-10.476

Si, en principe, il ne peut pas être procédé à un licenciement pour un fait tiré de la vie privée du salarié, il en va autrement lorsque le comportement de celui-ci a créé un **trouble caractérisé au sein de l'entreprise**

- ✓ La condamnation pénale résultait de faits d'agression sexuelle sur mineurs commis à l'occasion d'activités d'entraîneur de football dans un club de la ville
- ✓ Le salarié à l'issue de son incarcération n'avait pas pu durablement reprendre son travail : lors de son retour dans l'entreprise après un arrêt maladie, **une quarantaine de salariés avaient manifesté leur refus de travailler avec lui, n'hésitant pas à faire grève pour être entendus par leur employeur, les faits ayant suscité un émoi durable et légitime au sein de la ville**

La cour d'appel a pu en déduire que **la condamnation pénale de l'intéressé avait créé un trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise et justifié le licenciement pour cause réelle et sérieuse.**

6. AUTORITÉ DE LA CHOSE JUGÉE DU PÉNAL SUR LE CIVIL

RAPPEL

Articulation du contentieux social et du contentieux pénal

Que se passe-t-il si les juridictions civiles et pénales sont saisies en même temps d'une affaire similaire ?
Exemple : vol, harcèlement sexuel



Le juge civil n'est pas obligé de surseoir à statuer (sauf lorsque le juge pénal est saisi d'une affaire tendant à la réparation)



Par principe, seule la décision définitive du juge pénal a autorité sur la décision du juge civil

Nb : les décisions de non-lieu n'ont pas autorité de la chose jugée - *Cass. soc., 12 octobre 2016, n° 14-29468 et n° 14-29469*

6. AUTORITÉ DE LA CHOSE JUGÉE DU PÉNAL SUR LE CIVIL

Articulation du contentieux social et du contentieux pénal

Que faire en cas de condamnation ou de relaxe ?

En cas de condamnation

L'établissement des faits s'impose au juge civil.

Cependant, le juge civil garde un pouvoir d'appréciation sur la faute.

Exemple : en raison de l'ancienneté et la modicité du vol, celui-ci ne constitue pas une faute grave malgré la condamnation pénale (*Cass. soc., 3 mars 2004 n° 02-41583*).

En cas de relaxe

Si la lettre de licenciement ne mentionne que la qualification pénale des faits, la cause du licenciement perd son caractère sérieux.

Exemple : les faits de blanchiment n'ont pas eu lieu, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc., 19 oct. 2010, n° 09-41687*).

En revanche, si la lettre de licenciement mentionne d'autres faits, le licenciement peut être encore justifié.

Cass.
soc., 21
septembr
e 2022,
n°20-
16.841

6. AUTORITÉ DE LA CHOSE JUGÉE DU PÉNAL SUR LE CIVIL

Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2022

- ❑ **Les faits de l'espèce** : un chauffeur routier avait été filmé à son insu en train de commettre une altercation violente avec un tiers (chauffeur d'une autre entreprise) . **Le tribunal de police avait condamné le salarié pour faits de violence volontaire, tout en statuant sur l'impossibilité de déterminer l'auteur initial des coups du fait de l'impossibilité d'exploiter le visionnage du film.** Le salarié est licencié pour faute grave consistant dans l'imputabilité de coups en s'appuyant sur le film visionné à l'audience
- ❑ **Le salarié demande la requalification en licenciement abusif** au motif de la preuve déloyale puisque le salarié avait été filmé à son insu
-> le conseil des prudhommes reconnaît le licenciement pour motif réel et sérieux tout en rejetant la faute grave
- ❑ **Arrêt de la Cour de cassation** :
 - Sur la loyauté de la preuve : **le licenciement ne peut être requalifié en licenciement abusif au motif d'un licenciement fondé sur un mode de preuve déloyal en présence d'une vidéo à l'insu du salarié, certes non recevable selon le mode de preuve civil mais rendu licite par l'autorité de la chose jugée au pénal**
 - Sur la liberté d'appréciation de la faute par le juge civil : au regard des faits qui s'étaient produits en dehors de l'entreprise avec un tiers et non un collègue de travail, sans que l'on puisse connaître l'auteur initial des coups portés, et au regard de l'ancienneté du salarié, la Cour de cassation confirme l'arrêt de la Cour d'appel et le jugement du conseil des prudhommes sur la qualification des faits ne rendant pas impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; la faute grave n'étant pas qualifiée

6. AUTORITÉ DE LA CHOSE JUGÉE DU PÉNAL SUR LE CIVIL

A retenir



Le juge civil s'en tiendra à l'interprétation des faits par le juge pénal et n'ira pas au-delà en fonction des demandes des parties.

Une preuve reconnue valable au pénal peut être utilisée dans un contentieux civil même si elle est déloyale.

Des faits reconnus existants au pénal ne constituent pas nécessairement une faute grave.

Même si le responsable d'une rixe n'est pas identifié, la participation à cette rixe peut constituer une faute simple.

7. MISE À PIED DISCIPLINAIRE ET MISE À PIED CONSERVATOIRE

Deux notions à distinguer

Mise à pied **disciplinaire**
= **sanction disciplinaire** à part entière.

=> Suspension temporaire du contrat de travail

Le salaire retrouve ensuite son emploi antérieur

Attention, le règlement intérieur doit fixer la durée maximale de la mise à pied disciplinaire

Mise à pied **conservatoire**
= **mesure de mise à l'écart** du salarié dans l'attente de la notification de la sanction définitive.

Ce n'est pas une sanction

Cette mesure est prise concomitamment à l'engagement de la procédure disciplinaire

7. MISE À PIED DISCIPLINAIRE ET MISE À PIED CONSERVATOIRE

La question de la rémunération

Mise à pied à titre disciplinaire	Mise à pied à titre conservatoire
<p>- Retenue sur salaire correspondant à la période non travaillée du fait de la mise à pied disciplinaire; sans que cela constitue une sanction pécuniaire prohibée.</p>	<ul style="list-style-type: none">- La dispense du paiement du salaire afférent à une mise à pied conservatoire dépend des suites données à cette dernière. L'employeur en est dispensé seulement si elle est suivie d'un licenciement pour faute grave ou lourde du salarié justifié par les mêmes faits que ceux ayant motivé la mise à pied conservatoire. À défaut, le salarié a droit à un rappel de salaire pour la période de mise à pied (<i>Cass. soc. 20-3-1996 n°93-40.553</i>).- Si la faute grave est écartée, l'employeur doit verser le salaire correspondant à la période de mise à pied conservatoire- Si l'employeur prononce finalement comme sanction une mise à pied à titre disciplinaire, alors la durée de la mise à pied conservatoire s'impute sur celle de la mesure disciplinaire

Attention, la mise à pied, qu'elle soit disciplinaire ou conservatoire, ne suspend pas le mandat de représentant du personnel

7. MISE À PIED DISCIPLINAIRE ET MISE À PIED CONSERVATOIRE

Nature de la mise à pied et reprise du travail



La Cour de cassation casse et annule l'arrêt d'appel: **le fait pour l'employeur de renoncer à la mise à pied conservatoire, en demandant au salarié de reprendre le travail n'a pas pour effet de requalifier la mesure en mise à pied disciplinaire.**

Pour la Cour d'Appel, la mise à pied prononcée a été interrompue par une reprise du travail, le licenciement a été prononcé pour des faits similaires à ceux ayant motivé la mise à pied de sorte que la mise à pied conservatoire doit être requalifiée en mise à pied disciplinaire, le licenciement ne peut donc pas être justifié par les faits ainsi déjà sanctionnés.

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

L'ACCORD NATIONAL DU 11 AVRIL 2023 RELATIF À LA RAG DES INGÉNIEURS ET CADRES

- ❑ **Accord national du 11 avril 2023 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres applicable à partir de l'année 2023**
- ❑ **Déposé le 28 avril 2023 = entré en vigueur pour l'ensemble des entreprises adhérentes le lendemain de son dépôt, soit le 29 avril 2023.**

Une grille unique au 1^{er} janvier 2024

Smic au 1^{er} mai 2023 = 11,52
Sur 12 mois pour un temps plein = 20966,87€

+7,96%

+10,78%

Selon les économistes ,
le SMIC 2024 ramené
sur 12 mois devrait à
minima se situer autour
de 21514€



Cadres

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	SMH
A	1	19420 €
	2	19700 €
B	3	20300 €
	4	21200 €
C	5	22300 €
	6	23500 €
D	7	24400 €
	8	26400 €
E	9	28400 €
	10	31400 €
F	11	32500 €
	12	34300 €
G	13	37400 €
	14	41000 €
H	15	44000 €
	16	49000 €
I	17	56000 €
	18	64500 €

Cette grille avait été négociée en février 2022

Projet

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	Base 35 h. hebdo/151,67 h. mensuel
A	1	21 700
	2	21 850
B	3	22 450
	4	23 400
C	5	24 250
	6	25 550
D	7	26 400
	8	28 450
E	9	30 500
	10	33 700
F	11	34 900
	12	36 700
G	13	40 000
	14	43 900
H	15	47 000
	16	52 000
I	17	59 300
	18	68 000

cadre

Forfait jours +30% :

F11 = 45.370 €
 F 12 = 47.710 €
 G 13 = 52.000 €
 G 14 = 57.070 €
 H 15 = 61.100 €
 H16 = 67.600 €
 I 17 = 77.090 €
 I 18 = 88.400 €

Sachant que le forfait heures annuel donne lieu à une majoration de :

- 15% du SMH pour les volumes de forfaits heures annuels majorés de 10% maximum
- 30 % du SMH pour les volumes de forfaits heures annuels majorés de + de 10 % jusque 20%

Sachant que le forfait jour peut s'appliquer en deçà du groupe F sous réserve de l'autonomie des salariés
 => La majoration de 30 % s'applique à **tous les SMH** des emplois occupés en forfait jour

ETES - VOUS IMPACTES OU NON PAR CETTE GRILLE, si oui de quel niveau d'impact ?

s.millois@uimm35-56.com

Art. 141
CCNM

PROJET DE BAREME SMH et impact possible pour les entreprises d'un effectif maximal de 150 salariés

RAPPEL concernant la période transitoire pour les entreprises de 150 salariés maximum pour lesquelles l'application du barème unique entraînerait une hausse de leur masse salariale annuelle > à 5% concernant au moins 25% de de leur effectif susceptible d'entraîner des difficultés économiques

⇒ application d'une SMH d'entreprise correspondant aux valeurs du barème unique diminuées du pourcentage que représenterait la hausse de la masse salariale si elle avait appliqué le barème unique

❑ Période transitoire maximale de 6 ans (expire au 1^{er} janvier 2030) avec application chaque année sur la SMH d'entreprise d'une majoration minimale correspondant au pourcentage de revalorisation négocié chaque année par la branche sur le barème unique, et majoré de 1,5 point chaque année (dans la limite du barème applicable pour 'l'année donné) afin d'assurer progressivement le rattrapage

Dernière proposition de l'UIMM issue d'un projet d'accord national ouvert à signature jusqu'au 11 juillet 2023

La rampe de lancement pour les **cadres débutants** du groupe F: application d'un SMH minoré (par rapport à la grille unique) avec une évolution progressive tous les 2 ans :

Dispositions
actuelles

Groupe d'emploi	Classe d'emploi	Moins de 2 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise	Entre 2 ans d'ancienneté à moins de 4 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise	Entre 4 ans d'ancienneté jusqu'au terme des 6 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise
F	11	26500	2750	29765
	12	28000	29120	31450

article
139 et
annexe 6

Application
des
majorations
en cas de
forfait annuel

Projet

Groupe d'emploi	Classe d'emploi	Moins de 2 ans d'expérience professionnelle	A partir de 2 ans jusque moins de 4 ans d'expérience professionnelle	A partir de 4 ans jusqu'à 6 ans d'expérience professionnelle
F	11	28200	29610	31979
	12	29700	31185	33680

Applicatio
n des
majoration
s en cas de
forfait
annuel

Rampe de lancement des cadres débutants (suite)

Projet

Prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par l'alternance :

- les contrats d'apprentissages et de professionnalisation ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée contribuent à l'acquisition d'une expérience professionnelle
- Pour chaque période d'exécution d'un ou plusieurs contrats d'alternance d'une durée de 2 ans, conclu dans une ou plusieurs entreprises, l'expérience professionnelle est prise en compte à hauteur **d'un an**.

Date d'entrée en vigueur de la rampe de lancement :

- Applicable aux salariés en poste dans l'entreprise au 31 déc. 2023 et ayant moins de 6 ans d'expérience professionnelle ; entrent également dans le calcul des années d'expérience professionnelle toute année de travail antérieure au 1^{er} janvier 2024 effectuée comme cadre ou dans un emploi ayant permis d'acquérir les compétences en lien avec la fonction occupée, au titre d'un ou plusieurs contrats de travail dans une ou plusieurs entreprises ; idem pour l'alternance conclue antérieurement au 1^{er} janvier 2024, dans les conditions décrites ci- dessus

LES PROCHAINS ÉVÈNEMENTS



RAPPEL ÉVÉNEMENT ANNUEL DE L'UIMM 35-56

JEUDI 22 JUIN 2023

ARTÉMISIA - La Gacilly | 18H



Pitches



Spectacle



Quiz
Ludique



Tombola



Dernières places

EDITION

Diner

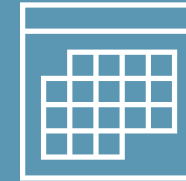
spectacle

www.uimm35-56.com

5 personnes par entreprise | Fin des inscriptions le 12 juin

« WEBINAIRES ACTUALITÉS JURIDIQUES 2023 »

1. Jeudi 6 Juillet 14h00-16h00
2. Jeudi 14 Septembre 14h00-16h00
3. Jeudi 5 Octobre 14h00-16h00
4. Jeudi 9 Novembre 14h00-16h00
5. Jeudi 7 Décembre 14h00-16h00

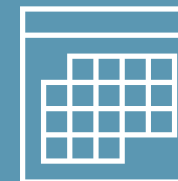


LES RDV DU SSE* 2023 (WEBINAIRES)

Mardi 13 Juin 14h00-15h30

Mardi 10 Octobre 14h00-15h30

Mardi 5 Décembre 14h00-15h30



** Santé Sécurité Environnement*

DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Les vendredis conventionnels (2/2) (webinaire de 9h00 à 10h00)

- 09/06 : « Décompte pluri-annuel du temps de travail »
- 16/06 : « Temps partiel »
- 23/06 : « Les contrat d'alternance »
- 08/09 : « Rupture du contrat de travail- la démission »

Ensemble, donnons
un nouvel élan à l'industrie.

DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Ensemble, donnons
un nouvel élan à l'industrie.

convention
collective de la
métallurgie
un nouvel élan pour l'industrie

La trilogie élargie (webinaire de 9h00 à 11h00)

- **15/06** : Anticiper l'entrée en vigueur de la future Convention collective de la métallurgie / **relations individuelles** : **comparaison** entre les dispositions actuelles et les dispositions applicables au 1er janvier 2024
- **30/06** : Anticiper l'entrée en vigueur de la future Convention collective de la métallurgie / la **classification** : les fondamentaux du futur dispositif qui sera applicable au 1er janvier prochain
- **04/07** : Anticiper l'entrée en vigueur de la future Convention collective de la métallurgie / **Rémunération** : **comparaison** entre les dispositions actuelles et les dispositions applicables au 1er janvier 2024
- **12/09** : Anticiper l'entrée en vigueur de la future Convention collective de la métallurgie / **Durée du travail** : **comparaison** entre les dispositions actuelles et les dispositions applicables au 1er janvier 2024

DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

La Synthèse pour les TPE et PME (webinaire de 9h00 à 11h00)

- **20/10** : CCN M présentation synthétique spéciale TPE -PME Classification
- **17/11** : CCN M présentation synthétique spéciale TPE -PME Relations individuelles
- **24/11** : CCN M présentation synthétique spéciale TPE -PME Rémunération
- **01/12** : CCN M présentation synthétique spéciale TPE -PME Durée du travail

Ensemble, donnons
un nouvel élan à l'industrie.

COMPLÉTER LA FORMATION CLASSIFICATION PAR UNE MISE EN PRATIQUE

Ateliers classification (1/2 journée)

RENNES

- 16 Juin
- 21 Septembre
- 13 Octobre
- 17 Novembre

LORIENT

- 06 Octobre

Les Formations inter-entreprises Juridique et social 2023



► La Future Convention collective de la Métallurgie

- Lorient le 23 Juin
- Rennes le 19 et 20 Juin
- Rennes le 20 et 21 juillet
- Rennes 19 et 26 Septembre
- Lorient 10 et 12 Octobre

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 2023



► La Future Convention collective de la Métallurgie

- Rennes 17 et 19 Octobre
- Rennes 20 et 21 Novembre
- Lorient 28 et 29 Novembre
- Rennes 5 et 14 Décembre

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 2023



Elections du CSE | (1/2 journée en visio) :

Du décompte des effectifs à la négociation du PAP, les essentiels des opérations préparatoires :

20 Juin, 14 Novembre

Les opérations techniques du dépouillement et la proclamation des résultats :

27 Juin, 16 Novembre

Organiser les élections du CSE (1 journée)

18 Septembre à Rennes



Plus d'informations & inscription

Isabelle DURAND

Assistante projet développement des compétences

i.durand@via-industries.fr

09 71 00 99 53

Les Formations inter-entreprises Juridique et social 2023



CSE

Les moyens du CSE (1/2 journée)

- 13 Juin (visio)

Les consultations ponctuelles du CSE (1/2 journée)

- 23 Mai (visio)

Les consultations récurrentes et obligatoires du CSE (1/2 journée)

- 25 mai (visio)

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 2023



AT MP tarification (1 journée) :

- le 13 Juin (visio)

Évaluation du risque chimique - SEIRICH, niveau 1 (1 journée1/2) :

- le 15 juin (visio)
- Le 12 Septembre (visio)

Plus d'informations & inscription

Isabelle DURAND

Assistante projet développement des compétences

i.durand@via-industries.fr

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

88 Les Formations inter-entreprises SSE 2023 / Référent SST



MOD 1 Les obligations du dirigeant et de l'encadrement en santé sécurité :

- Rennes le 28 Septembre (1 journée)
- Angers le 12 Octobre (1 journée)

MOD 2 L'évaluation des risques professionnels et le document unique:

- Rennes le 10 Octobre (1 journée)
- Angers le 19 Octobre (1 journée)

MOD 3 La Prévention du risque chimique :

- Rennes le 19 Octobre (1 journée)
- Angers le 07 Novembre (1 journée)



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DREETS)

Formation agréée

Un parcours de formation en 5 modules pour permettre de répondre aux exigences réglementaires en désignant votre référent prévention SSE et en le formant à la santé sécurité au travail et à ses nouvelles missions.

Plus d'informations & inscription

Isabelle DURAND

Assistante projet développement des compétences

i.durand@via-industries.fr

09 71 00 99 53



VIA Industries

Expert-conseil pour le développement
des industries

Les Formations inter-entreprises

SSE 2023 / Référent SST



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DREETS)

Formation agréée

MOD 4 L'analyse des accidents et incidents, L'ergonomie en milieu industriel, La prévention des risques psychosociaux :

- Rennes le 14 Novembre (1 journée)
- Angers le 23 Novembre (1 journée)

Un parcours de formation en 5 modules pour permettre de répondre aux exigences réglementaires en désignant votre référent prévention SSE et en le formant à la santé sécurité au travail et à ses nouvelles missions.

MOD 5 Le risque incendie/explosion, les ICPE et la gestion des déchets :

- Rennes le 30 Novembre (1 journée)
- Angers le 07 Décembre (1 journée)

Plus d'informations & inscription

Isabelle DURAND

Assistante projet développement des compétences

i.durand@via-industries.fr

09 71 00 99 53



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 !