

**VOTRE WEBINAIRE VA COMMENCER,
METTEZ-VOUS EN CONDITIONS :**

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

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

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



ACTUALITÉ JURIDIQUE

06 Juillet 2023

Présentation par :

Aurore CONCEPTION LOTHODE, Juriste en droit social

Marie HARDY, Juriste en droit social

SOMMAIRE

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

1. Prolongation du CSP jusqu'au 31 décembre 2023
2. FAQ démission présumée en ligne
3. Revalorisation plafond des titres restaurant
4. Actualité SSE: décret sur accident mortel et plan canicule
5. Permis de conduire et CPF
6. Projets de textes à venir

FOCUS SUR REMUNERATION DES ALTERNANTS ET AIDE A L'EMBAUCHE DEDIEE

- **ACTUALITES CONVENTIONNELLES**

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

ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÈGLEMENTAIRE

PROLONGATION OFFICIELLE DU CSP

Actualités législatives
et réglementaires

CSP : LA PROLONGATION AU 31 DÉCEMBRE 2023 EST OFFICIALISÉE !



= Principal dispositif d'accompagnement renforcé des salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1000 salariés.

Le CSP, qui avait été prorogé jusqu'au 31 mars 2023, est officiellement prorogé jusqu'au 31 décembre 2023.

Afin d'éviter un impact négatif sur les bénéficiaires du CSP, l'avenant n° 7 à la convention du 26 janvier 2015 exclut les dispositions relatives au versement de l'ASP du dispositif de modulation.

Par ailleurs, l'avenant n° 7 prévoit certaines évolutions réglementaires destinées à sécuriser la mise en œuvre du dispositif par Pôle emploi: meilleure information des bénéficiaires par Pole Emploi quant à son indemnisation et la durée de celle-ci etc...



Arrêté du 9 juin 2023 portant agrément de l'avenant n° 7 du 15 mars 2023 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle et de l'avenant n° 4 du 15 mars 2023 à la convention du 17 juillet 2018 relative au contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte

FORMATION: CPF ET PERMIS DE CONDUIRE

Actualités législatives
et réglementaires

FORMATION : LE CPF VA BIENTÔT POUVOIR FINANCER TOUS LES PERMIS DE CONDUIRE!



Actuellement, le Code du Travail prévoit que sont éligibles au compte personnel de formation (CPF) : La préparation de l'épreuve théorique du code de la route ; et la préparation de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd (permis de catégories B, C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE.)

L'obtention du permis de conduire doit contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte.

Et le titulaire du compte ne doit pas faire l'objet d'une suspension de son permis de conduire ou d'une interdiction de solliciter un permis de conduire, cette obligation étant vérifiée par une attestation sur l'honneur de l'intéressé produite lors de la mobilisation de son compte.

La loi du 21 juin 2023 visant à faciliter le passage et l'obtention de l'examen du permis de conduire permet, à compter du 1er janvier 2024, d'utiliser le CPF pour financer tous les permis de conduire d'un véhicule terrestre à moteur.

Il va **ainsi être possible de financer avec le CPF un permis deux-roues** A, A1, A2 (motos légères ou puissantes), un permis B1 (ex. : voiturette, quad) ou un permis B96 et BE (voiture avec remorque plus lourde).

Les conditions et les modalités d'éligibilité au CPF de toutes les catégories de permis de conduire seront précisées par décret, après consultation des partenaires sociaux.

DÉMISSION PRÉSUMÉE: MISE EN LIGNE DE NOTRE FAQ!

Actualités législatives
et réglementaires

DÉMISSION PRÉSUMÉE: MISE EN LIGNE DE NOTRE FAQ!



Afin de restreindre l'accès à l'assurance chômage, la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, dite loi « Marché du travail », a créé **une présomption simple de démission pour les salariés qui abandonnent volontairement leur poste.**

Le décret du 17 avril 2023 a rendu pleinement applicable ce nouveau dispositif dont la mise en œuvre soulève beaucoup de contestations juridiques (toujours non résolues à ce jour) et ne reste donc pas sans risque juridique.

Les questions/réponses établis par l'administration le 18 avril 2023 ayant suscité de nombreuses réactions de par l'incertitude et les contestations juridiques qu'il a pu soulever a été retiré par le Ministère de son site internet le 31 mai dernier. Le Ministère du travail continuant à soutenir néanmoins la position selon laquelle, l'intention du législateur était bien d'exclure la voie du licenciement pour faute en cas d'abandon de poste volontaire.

Afin de vous accompagner dans la gestion de ces situations, le service juridique vous propose une FAQ pour vous permettre d'y voir plus clair.

DÉMISSION PRÉSUMÉE: MISE EN LIGNE DE NOTRE FAQ!

Notre position

Dans l'hypothèse où vous seriez confrontés à un véritable abandon volontaire de poste au sens jurisprudentiel du terme, le risque encouru à engager la procédure de démission présumée devrait être limité dans la mesure où vous respecteriez l'ensemble de la procédure prévue à cet effet par l'article L1237-1-1 au titre de la démission présumée. Attention toutefois à ce que le salarié n'invoque pas un motif légitime à l'appui de cet abandon de poste, lequel pourrait alors faire obstacle à la présomption simple de démission.

Néanmoins, malgré la position du Ministère, à la lecture stricte des textes, la démission présumée ne serait pas exclusive de tout autre mode de rupture du contrat de travail. En effet, l'emploi du terme « entend faire valoir » peut laisser supposer qu'une certaine latitude est laissée à l'employeur quant au type de rupture qu'il peut initier.

Dans l'hypothèse où vous seriez confronté à une absence injustifiée, le choix d'activer la procédure de démission présumée n'est pas exempt de tout risque juridique. En effet, le juge pourrait se tenir à une interprétation stricte de la qualification juridique de ce type de fait et s'en tenir à sa jurisprudence historique et à ce jour non remise en cause.

Néanmoins, dans cette dernière hypothèse d'absence injustifiée, dès lors que vous envisagerez d'engager une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, il vous faudra bannir le terme d'abandon de poste de la qualification juridique des faits et appliquer une procédure disciplinaire spécifique (avec classiquement deux mises en demeure).

En tout état de cause, nous ne serons véritablement sécurisés que lorsque la Cour de cassation aura tranché la question.

Plutôt que créer un dispositif juridique obscur, il aurait été plus simple et sécurisant que le gouvernement intervienne sur les règles de prise en charge de l'assurance chômage en prévoyant d'exclure du bénéfice de l'indemnisation les salariés en abandon de poste ou en absence injustifiée.

REVALORISATION DES TITRES RESTAURANT

Actualités législatives
et réglementaires

REVALORISATION DES TITRES RESTAURANT

Décret du 31 mai 2023

- Pour mémoire, la participation patronale au financement des titres-restaurant est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu lorsque son montant :
 - est compris entre 50 % et 60 % de la valeur libératoire du titre
 - et qu'elle ne dépasse pas une **valeur forfaitaire maximale par titre-restaurant**

Limite d'exonération revalorisée, chaque année dans la même proportion que la variation de l'indice des prix à la consommation hors tabac entre le 1er octobre de l'avant-dernière année et le 1er octobre de l'année précédente, et arrondie, s'il y a lieu, au centime d'euro le plus proche.

- La loi de finances pour 2023 avait fixé le montant de la limite d'exonération à 6,50 €.
- Un décret du 31 mai dernier publié au Journal Officiel du 2 juin **revalorise pour 2023 à 6,91 €** (contre 6,50 €) le montant maximum de la part patronale aux titres-restaurant susceptible d'être exonérée.

Pour ouvrir droit à l'exonération maximale de 6,91 €, la valeur du titre-restaurant doit donc comprise entre 11,52 € (6,91 €/0,60) et 13,82 € (6,91 €/0,50).

ACCIDENT DU TRAVAIL MORTEL

Actualités législatives
et réglementaires

ACCIDENT DE TRAVAIL MORTEL

Décret du 9 juin 2023 – Obligation d’affichage en cas d’accident du travail mortel

- Lorsqu’un travailleur est victime d’un **accident du travail ayant entraîné son décès**, l’employeur informe l’agent de **contrôle de l’inspection du travail** compétent pour le lieu de survenance de l’accident **immédiatement et au plus tard dans les 12 heures qui suivent le décès du travailleur.**

- Par exception, s’il établit qu’il n’a pu avoir connaissance du décès que postérieurement à l’expiration de ce délai, le délai de 12 heures imparti à l’employeur pour informer l’agent de contrôle de l’inspection du travail court à compter du moment où l’employeur a connaissance du décès du travailleur.

L’information doit comporter :

- le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l’entreprise ou de l’établissement qui emploie le travailleur au moment de l’accident ;
- le cas échéant, le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l’entreprise ou de l’établissement dans lequel l’accident s’est produit si celui-ci est différent de l’entreprise ou établissement employeur ;
- les noms, prénoms, date de naissance de la victime ;
- les date, heure, lieu et circonstances de l’accident ;
- l’identité et les coordonnées des témoins, le cas échéant

- Le fait pour l’employeur ayant connaissance d’un accident du travail ayant entraîné le décès d’un travailleur de ne pas en informer l’inspection du travail est puni de **l’amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.**

- soit 1 500 euros (3 000 euros en cas de récidive) pour une personne physique et 7 500 euros pour une personne morale (15 000 euros en cas de récidive).



Entrée en vigueur le 12 juin 2023

COMMUNICATION DU MINISTÈRE SUR LA GESTION DE LA CANICULE

Actualités législatives
et réglementaires

COMMUNICATION DU MINISTÈRE SUR LA GESTION DE LA CANICULE

<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/chaaleur-et-canicule-au-travail-les-precautions-a-prendre>



Le Ministère rappelle les mesures générales à mettre en œuvre en cas de fortes chaleurs. Cela passe notamment par :

- La **prise en compte et retranscription dans le « document unique d'évaluation des risques »** des risques liés aux ambiances thermiques et **adopter les mesures de prévention** permettant d'assurer la santé et la sécurité des salariés ;
- Le **renouvellement de l'air** de façon à éviter les élévations exagérées de température dans les locaux de travail fermés ;
- La **mise à disposition de l'eau potable et fraîche** ;
- La fourniture aux salariés des **moyens de protection contre les fortes chaleurs et/ou de rafraîchissement** ;

COMMUNICATION DU MINISTÈRE SUR LA GESTION DE LA CANICULE

En cas d'alerte "**vigilance rouge**" par Météo France :

Procéder à une **réévaluation quotidienne des risques** encourus par chacun des 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 ou dans des ambiances thermiques présentant déjà des températures élevées, ou comportant une charge physique ;
- de l'âge et de l'état de santé des travailleurs.

En fonction de cette réévaluation des risques :

- **Ajuster l'aménagement de la charge de travail, des horaires et plus généralement de l'organisation du travail** pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs pendant toute la durée de la période de vigilance rouge. Une attention particulière doit être portée aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou en situation de handicap, etc.
- **Décider de l'arrêt des travaux** 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, par exemple travaux d'isolation en toiture ou de couverture, manutention répétée de charges lourdes.

Pour toute information complémentaire, l'employeur peut contacter la DREETS , l'inspection du travail, ou le service de prévention et de santé au travail.

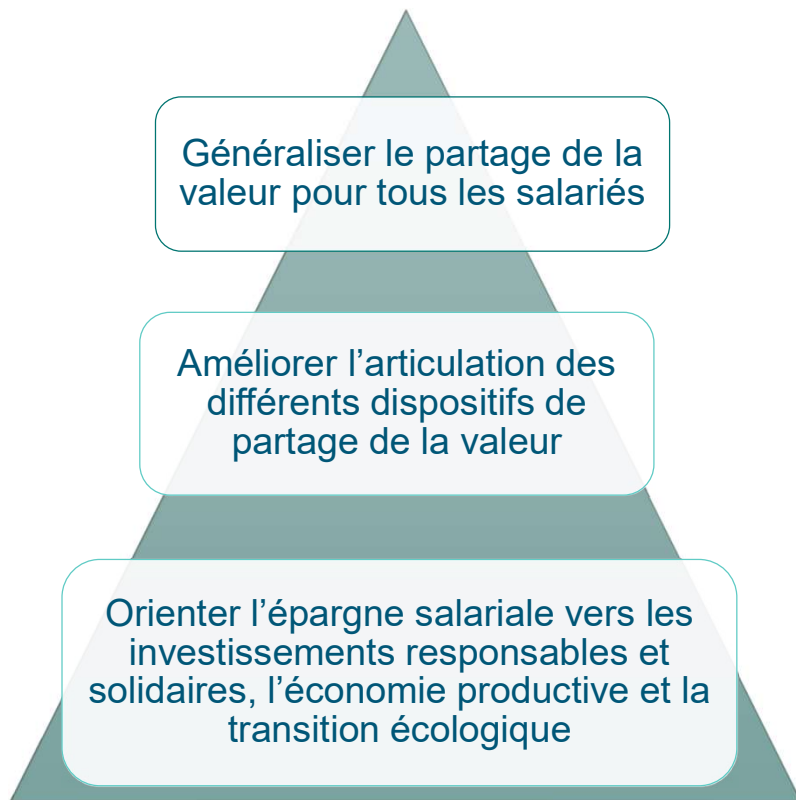


AVANCÉE DU PROJET DE LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

Actualités législatives
et réglementaires

PROJET DE LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

Projet de loi faisant suite à l'ANI du 10 février 2023



Projet de reprise
législative postérieure,
puis de décrets
d'application



Projet de loi en cours, les
débats viennent de
commencer

Mesures phares attendues

- Généralisation partielle de l'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés
- Renforcement du partage de la valeur des entreprises en cas de résultats suffisamment importants
- Evolution de la prime de partage de la valeur
- Adaptation des régimes d'intéressement et de participation

PROPOSITION DE LOI FAVORISANT L'ACCOMPAGNEMENT EN CAS DE « FAUSSE COUCHE »

Actualités législatives
et réglementaires

ACCOMPAGNEMENT EN CAS DE « FAUSSE COUCHE »

Proposition de loi visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse, dite fausse couche

- **Suppression du délai de carence** en cas d'arrêt de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée,
- Mise en place d'une **protection contre le licenciement** au bénéfice de la salariée pendant les dix semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la quatorzième et la vingt et unième semaine d'aménorrhée incluses.

Mesures définitivement votées au
Parlement

Entrée en vigueur prévue au plus tard
au 1^{er} janvier 2024

FOCUS SUR REMUNERATION DES ALTERNANTS ET AIDE A L'EMBAUCHE DEDIEE

CLASSIFICATION ET REMUNERATION DES ALTERNANTS

Actualités législatives
et réglementaires

CLASSIFICATION DES ALTERNANTS

Jusqu'au 31 décembre 2023

- Classification par groupe :

- Groupe I
- Groupe II
- Groupe III

- Les salariés sont classés dans le groupe pour lequel l'acquisition des savoir-faire et capacités, en lien avec la qualification préparée, les amène à exécuter des activités professionnelles correspondant à un emploi :
 - se situant entre les coefficients 140 et 190 pour le groupe 1
 - se situant entre les coefficients 170 et 255 pour le groupe 2
 - se situant au-delà du coefficient 215 pour le groupe 3

RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS

Rémunération des apprentis

Accord du 8 novembre 2019

- Des pourcentages du SMIC dérogatoires à l'article D6222-26 du code du travail

Age de l'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
15 à 17 ans	35% du SMIC*	45% du SMIC*	55% du SMIC*
18 ans à 25 ans	55% du SMIC*	65% du SMIC*	80% du SMIC*
26 ans et plus	100 % du SMIC* ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant l'exécution du contrat d'apprentissage		

*: Conformément à l'art 36.2 de la CCN: les apprentis auront droit également à la RAG de leur catégorie (Groupe 1, Groupe 2 et Groupe 3)

RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS

Rémunération des apprentis

Jusqu'au 31 décembre 2023

- Minima conventionnels :

- En fonction des pourcentages précédents affectés à certains minima conventionnels :

- **Groupe I** → pourcentage du minimum territorial du N I **coef 140**
- **Groupe II** → pourcentage du minimum territorial du N II **coef 170**
- **Groupe III** → pourcentage du minimum territorial du N III **coef 215**

- Exemple : Apprenti de 19 ans, en deuxième année d'exécution du contrat, classé en groupe 2 :

- 65% SMIC avec une garantie de salaire annuel suivant : 65% RAG du coef 170

RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS

Rémunération des contrats de professionnalisation

Accord du 8 novembre 2019

- Rémunération des contrats de Professionnalisation : des pourcentages du SMIC dérogatoires à l'article D6325-15 du code du travail

Age du salarié	Non titulaire d'un bac pro ou équivalent	Au moins titulaire d'un bac pro ou équivalent
Moins de 21 ans	60% du SMIC*	70% du SMIC*
21-25 ans	75% du SMIC*	85% du SMIC*
26 ans et plus	SMIC*	SMIC*

*: Conformément à l'art 44.2 de la CCN: les salariés en contrat de professionnalisation auront droit également à la RAG de leur catégorie (Groupe 1, Groupe 2 et Groupe 3)

RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS

Rémunération des contrats de professionnalisation

Accord du 8 novembre 2019

- Minima conventionnels :
 - En fonction de pourcentages précédents affectés à certains minima conventionnels
 - **Groupe I** → pourcentage du minimum territorial du N I **coef 140**.
 - **Groupe II** → pourcentage du minimum territorial du N II **coef 170**.
 - **Groupe III** → pourcentage du minimum territorial du N III **coef 215**
- Exemple : Salarié en contrat de professionnalisation de 19 ans (titulaire d'un Bac pro), classé en groupe 2 :
 - 70% SMIC avec une garantie de salaire annuel suivant : 70% RAG du coef 170

CLASSIFICATION DES ALTERNANTS DANS LA CCNM

CCNM
Au 1^{er} janvier 2024

Compte tenu de la nature des contrats en alternance associant, à des enseignements dans un centre de formation, une formation fondée sur l'exercice d'activités professionnelles diverses et fluctuantes dans l'entreprise, en lien avec la certification professionnelle préparée objet du contrat, **un dispositif spécifique de classement des salariés titulaires d'un contrat en alternance est mis en place par dérogation aux dispositions conventionnelles en vigueur en matière de classification des emplois, selon 4 familles.**

Le classement dans l'une des 4 familles est **fonction du niveau de la certification professionnelle préparée** (titre, diplôme, CQP), objet du contrat en alternance.

*Ce niveau est celui fixé par le **cadre national des certifications professionnelles**.*

Niveau de certification préparée fixé par le CNCP	Familles de classement des alternants		
niveaux 7 et 8 (Master / écoles d'ingénieurs et supérieur / CQP de ce niveau)			Famille 4
niveaux 5 et 6 (BTS / DUT / BUT / Licence / CQP de ce niveau)		Famille 3	
niveau 4 (BAC, Bac Pro / CQP de ce niveau)		Famille 2	
niveau 3 (BEP / CAP / CQP de ce niveau)	Famille 1		

CLASSIFICATION DES ALTERNANTS DANS LA CCNM

CCNM
Au 1^{er} janvier 2024

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois	Familles de classement des alternants			
58 à 60	18	I				
55 à 57	17					
52 à 54	16					
49 à 51	15	H				
46 à 48	14					
43 à 45	13	G				
40 à 42	12					
37 à 39	11	F				
34 à 36	10					
31 à 33	9	E				
28 à 30	8					
25 à 27	7	D				
22 à 24	6					
19 à 21	5	C				
16 à 18	4					
13 à 15	3	B				
10 à 12	2					
6 à 9	1	A				

Positionnement des familles selon la grille de classification des emplois de la branche :

Famille 1 = activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant du groupe d'emploi A de la grille de classification des emplois de la branche

Famille 2 = activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant du groupe d'emploi A et B de la grille de classification des emplois de la branche

Famille 3 = activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant du groupe d'emploi A, B et C de la grille de classification des emplois de la branche

Famille 4 = activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant du groupe d'emploi A, B, C et D de la grille de classification des emplois de la branche

CLASSIFICATION DES ALTERNANTS DANS LA CCNM

CCNM (article 62.4)
Au 1^{er} janvier 2024

Exemples de diplômes*	Niveau du cadre national des certifications professionnelles	Famille de classement en fonction du niveau de la certification professionnelle préparée	Groupe(s) d'emploi selon la grille de classification des emplois de la branche
Doctorat	8	Famille 4	Groupe A, B, C et D
Master, diplôme d'ingénieur	7	Famille 4	Groupe A, B, C et D
Licence, BUT	6	Famille 3	Groupe A, B et C
BTS, DUT	5	Famille 3	Groupe A, B et C
Baccalauréat professionnel ou technologique	4	Famille 2	Groupe A et B
CAP, BEP	3	Famille 1	Groupe A

*Exécution en partie, **ou**, en totalité mais de façon occasionnelle, d'activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant du/des groupes(s) d'emplois visés*

RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS DANS LA CCNM

CCNM (article 152)
Au 1^{er} janvier 2024

Rémunération des apprentis

// Accord du 8 novembre 2019

La rémunération des apprentis est fonction :

- De leur **âge**
- De leur **ancienneté** contractuelle de 1 à 3 ans

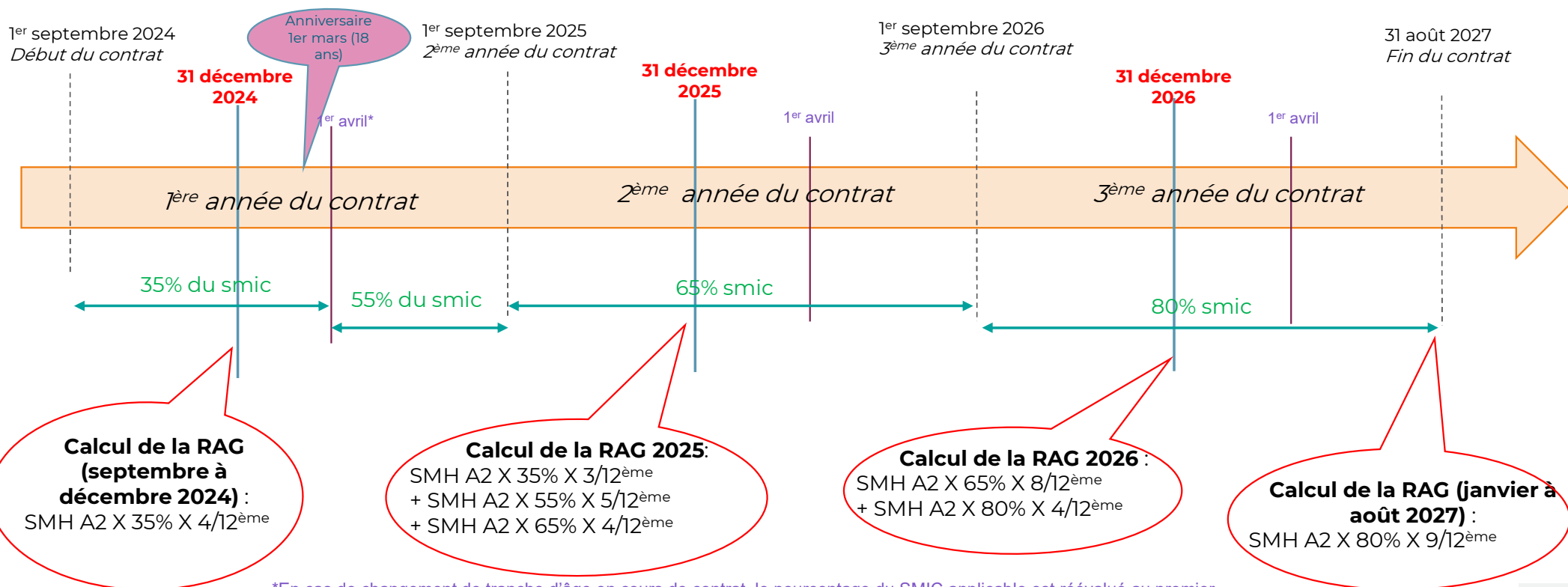
Tranche d'âge	Année d'exécution du contrat	Pourcentage conventionnel métallurgie
15 à 17 ans	1ère année	35 % SMIC
	2ème année	45 % SMIC
	3ème année	55 % SMIC
18 à 25 ans	1ère année	55 % SMIC
	2ème année	65 % SMIC
	3ème année	80 % SMIC
26 ans et plus	1ère année	100 % SMIC
	2ème année	
	3ème année	

RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS DANS LA CCNM

CCNM (article 152.2.2)
Au 1^{er} janvier 2024

Salarié en contrat d'apprentissage qui débute le 1^{er} septembre 2024.
Apprenti classé dans la famille 2.
Jeune né le 1^{er} mars 2007 ayant 17 ans au 1^{er} septembre 2024

Rémunération des apprentis



*En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du SMIC applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'alternance.

RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS: SUCCESSION DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Art D6222-29 du Code du travail

Au titre de sa progression dans les cycles de formation, l'apprenti bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre dans le cadre de son précédent contrat.



L'apprenti doit avoir obtenu son titre/diplôme



Sauf si la rémunération prévue, en fonction de son âge est plus favorable que la rémunération précédemment perçue



Si même employeur:

Rémunération au moins égale à celle qu'il percevait au cours de la dernière année d'exécution du précédent contrat

Si employeur différent:

Rémunération au moins égale à la rémunération réglementaire à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent (à comparer avec une première année de rémunération conventionnelle).

Si l'employeur précédent relève d'une autre branche professionnelle ou a versé une rémunération plus favorable par décision unilatérale : la rémunération précédemment versée ne s'impose pas au nouvel employeur.

Si même CCN: maintien rémunération conventionnelle

RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS: SUCCESSION DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Précis apprentissage

Exemple

Un apprenti vient d'achever son contrat d'apprentissage, durant lequel sa rémunération s'élevait à 65% du SMIC (rémunération correspondant à la 2ème année d'exécution du contrat pour un apprenti ayant entre 18 et 25 ans en métallurgie).

Il en conclut un nouveau avec le même employeur.

En application du principe selon lequel l'apprenti bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre dans le cadre de son précédent contrat, sa rémunération ne pourra pas être inférieure à 65% du SMIC.

Exemple

Sauf si la rémunération prévue , en fonction de son âge est plus favorable que la rémunération précédemment perçue (cf CCN)

A l'issue d'un contrat d'apprentissage de 2 ans, un apprenti de 19 ans conclut un 2ème contrat d'apprentissage avec un nouvel employeur.

Cas 1 : Lors de la dernière année de son précédent contrat, il percevait la rémunération minimale réglementaire fixée par le Code du travail. Sa rémunération était donc de 51% du SMIC.

□ Au commencement de son nouveau contrat, sa rémunération doit donc être au moins égale à 51% du SMIC.

Cas 2 : Lors de la dernière année de son précédent contrat, l'apprenti percevait 53% du SMIC. L'employeur avait décidé unilatéralement de lui verser un pourcentage plus élevé que celui prévu par la loi.

□ Au commencement de son nouveau contrat, sa rémunération devra être égale à au moins 51% du SMIC. Le nouvel employeur n'a pas à prendre en compte l'initiative de l'employeur précédent d'avoir versé un montant supérieur à celui prévu par la loi.

RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS: REDUCTION DUREE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Art D6222-28-1 du Code du travail

La durée du contrat peut être réduite par voie de convention tripartite: **l'apprenti est considéré comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale au cycle de formation**

Compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises

Signature d'une convention tripartite

L'apprenti conclut un contrat alors qu'il était accueilli en CFA suite à la rupture du contrat d'apprentissage précédent

Signature d'une convention tripartite non nécessaire

L'apprenti signe un contrat alors qu'il était accueilli en CFA en amont de sa conclusion : la durée du contrat est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation

Signature d'une convention tripartite non nécessaire

RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS: REDUCTION DUREE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Précis de
l'apprentissage

- Dans le cas d'une réduction de la durée du cycle de formation suivi dans le cadre d'un contrat d'apprentissage qui entraîne une réduction de la durée normale du contrat au regard de la durée habituelle de ce cycle de formation, l'apprenti doit être considéré, en ce qui concerne sa rémunération minimale, comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite.
- Ainsi, lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation, dès lors qu'il entre sous le régime de l'apprentissage au titre d'une année « pleine » du cycle de formation théorique.

Exemples

- L'apprenti a commencé un cycle de formation de 3 ans sous le statut d'étudiant. Sa dernière année va être suivie avec le statut d'apprenti. Pendant cette unique année d'apprentissage, il bénéficiera d'une rémunération afférente à une 3^{ème} année d'apprentissage.
- L'apprenti dispose d'un niveau de formation et de compétence telles que son employeur et le CFA estiment qu'il pourra obtenir son diplôme en 1 an au lieu de 2 ans. Pendant cette unique année d'apprentissage, il bénéficiera d'une rémunération afférente à une 2^{ème} année d'apprentissage.
- Si un contrat d'apprentissage est conclu par un jeune de 19 ans pour les deux dernières années de formation du baccalauréat professionnel, et qu'il n'a jamais fait d'apprentissage auparavant, la rémunération sera celle d'une 2^{ème} et 3^{ème} année d'exécution
- Si un jeune conclut un contrat d'apprentissage pour préparer la dernière année du master (en deux années) et qu'il n'a jamais fait d'apprentissage précédemment, sa rémunération sera celle d'une 2^{ème} année d'exécution

Questions-Réponses sur la rémunération des apprentis, DGEFP, août 2019

Précis apprentissage

RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS: ALLONGEMENT DUREE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Art R6222-48, D6222-28,
R6222-60 du Code du
travail

Allongement de la durée du contrat d'un an

- **Pour les apprentis auxquels la qualité de travailleur handicapé est reconnue** (y compris lorsqu'elle est reconnue au cours de leur apprentissage)
- **Pour les personnes en situation d'échec à l'examen :**
 - ❑ par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage
 - ❑ par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur
- **Pour les apprentis auxquels la qualité de sportif de haut niveau est reconnue sur la liste ministérielle** (y compris lorsqu'elle est reconnue au cours de leur apprentissage)

Rémunération
% Applicable lors de la
dernière année
+ 15 points

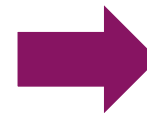
**Maintien de la
rémunération versée
au titre de la
dernière année**

RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS: ALLONGEMENT DUREE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Art D6222-28-2, R6222-10
du Code du travail

Allongement de la durée du contrat

Compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises : conclusion d'une convention tripartite



Le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation

Précis apprentissage

Quand la durée du contrat dépasse celle du cycle de formation suivi, le principe est que tout dépassement de l'année contractuelle, même d'une seule journée, emporte rémunération au titre du taux de l'année supérieure. Ce principe souffre toutefois de certaines exceptions, telles que, *par exemple*, le « redoublement » chez le même employeur (article D. 6222-28 du même code), où la rémunération de cette période contractuelle supplémentaire est versée selon le même niveau que l'année précédente.

Par exemple : si le cycle de formation a une durée normale de 12 mois, et que les parties au contrat d'apprentissage décident initialement de conclure un contrat de 14 mois, la rémunération des deux mois supplémentaires emportera l'application du taux de l'année supérieure. Il est à noter que de telles pratiques sont tolérées, mais doivent rester exceptionnelles et ne pas conduire à un allongement déraisonnable de la durée du contrat.

En cas de suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti : conclusion d'une convention tripartite (prolongation jusqu'à l'expiration du cycle suivant)



Aucune disposition relative à la rémunération

RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS: MAJORATION DE 15% POUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article D6222-30 du
Code du travail

La rémunération réglementaire est majorée de 15 points uniquement si 3 conditions cumulatives sont remplies:

Contrat conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an



Préparation d'un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu



Qualification en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu



Rémunération =
Rémunération réglementaire + 15 points

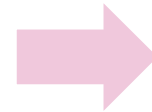
Rédaction accord de branche laisse penser à une application de cette majoration sur la base de la rémunération conventionnelle.

RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS: LICENCE PROFESSIONNELLE EN APPRENTISSAGE

Art D6222-32 du Code du travail

Licence professionnelle

La licence professionnelle se prépare en une année, après deux années d'enseignement supérieur (DUT, BTS, etc.) qui précèdent son acquisition.



Rémunération d'une deuxième année

Précis de l'apprentissage

Pour mémoire, **s'agissant de la licence générale**, les règles habituelles s'appliquent. La licence générale est d'une durée habituelle de trois ans. Une entrée en apprentissage lors de la troisième et dernière année conduisant à la licence induit l'application du principe de l'article D. 6222-28-1 du même code (applicable aux contrats conclus à compter du 1er avril 2020), et une rémunération de 3ème année.

RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS DANS LA CCNM

CCNM (article 152)
Au 1^{er} janvier 2024

Rémunération des contrats de professionnalisation

// Accord du 8 novembre 2019

La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation est fonction :

- De leur **âge**
- Du **niveau de diplôme préparé** (infra Bac pro / Bac pro ou + ou CQPM)

Tranche d'âge	Niveau de Diplôme	% Conventionnel métallurgie
Moins de 21 ans	Inférieur au BAC Professionnel	60 % SMIC
	BAC Professionnel ou + CQPM	70 % SMIC
21 ans à 25 ans	Inférieur au BAC Professionnel	75 % SMIC
	BAC Professionnel ou CQPM	85 % SMIC
26 ans et plus		100 % SMIC

RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS DANS LA CCNM

CCNM (article 152.2)
Au 1^{er} janvier 2024

Rémunération des contrats de professionnalisation

Barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 4 familles de classement.

La rémunération annuelle garantie correspond au produit entre la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant (A1 pour famille 1 à B4 pour famille 4) et les pourcentages du SMIC fonction de l'âge et du diplôme préparé.

Classes d'emplois	Groupes d'emplois	Familles de classement des alternants
18	I	
17		
16		
15		
14	H	
13		
12	G	
11		
10	F	
9		
8	E	
7		
6	D	
5		
4	C	
3		
2	B	
1		
	A	

Famille 1

Famille 2

Famille 3

Famille 4

SMH B4 (= ~~21 200~~ 23 400 €*) (RAG = SMH B4 x % SMIC)

SMH B3 (= ~~20 300~~ 22 450 €*) (RAG = SMH B3 x % SMIC)

SMH A2 (= ~~19 700~~ 21 850 €*) (RAG = SMH A2 x % SMIC)

SMH A1 (= ~~19 420~~ 21 700 €*) (RAG = SMH A1 x % SMIC)

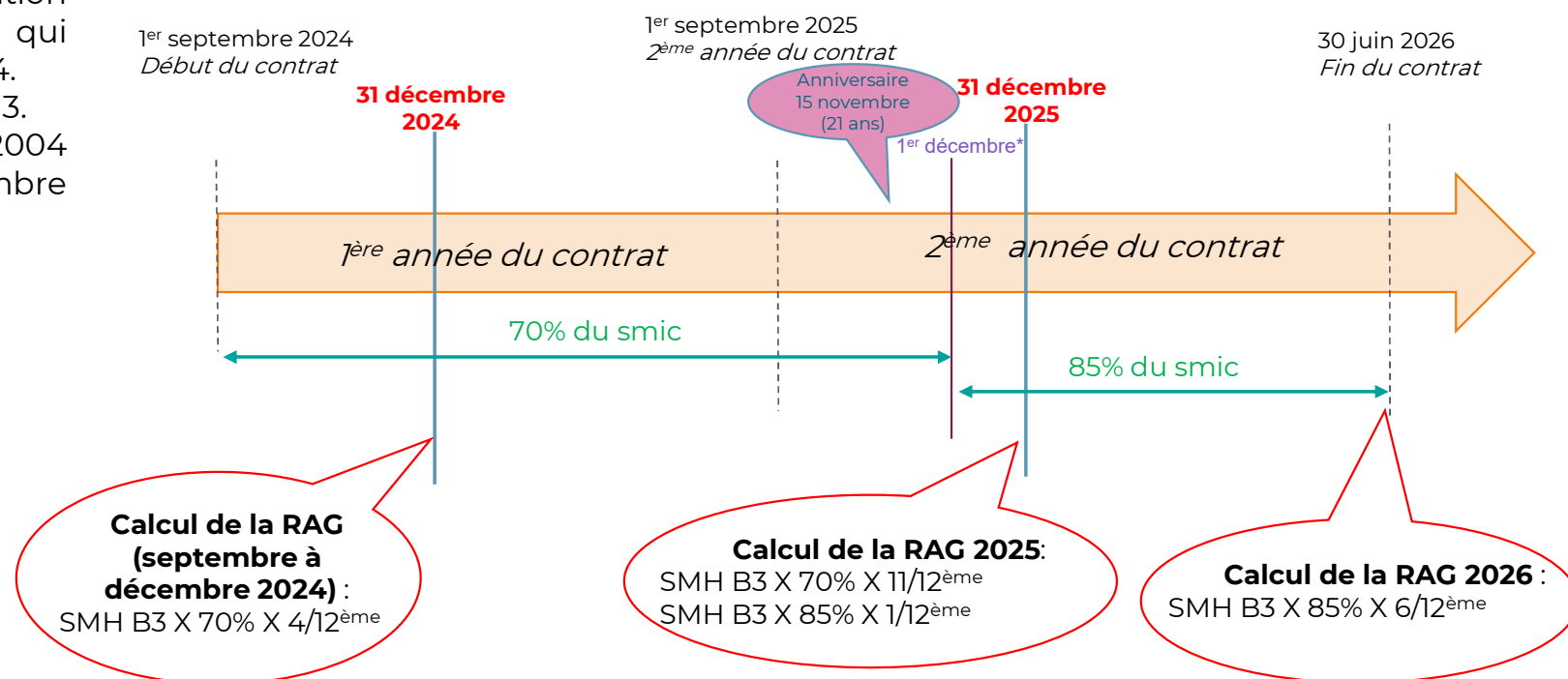
* Valeurs issus du projet d'avenant ouvert à signature jusqu'au 11 juillet

RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS DANS LA CCNM

CCNM (article 152.2.2)
Au 1^{er} janvier 2024

Rémunération des contrats de professionnalisation

Contrat de professionnalisation pour préparer un BTS qui débute le 1^{er} septembre 2024.
Salarié classé dans la famille 3.
Jeune né le 15 novembre 2004 ayant 19 ans au 1^{er} septembre 2024



*En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du SMIC applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'alternance.

RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS DANS LA CCNM

CCNM (article 153.1 et 2)
Au 1^{er} janvier 2024

Prime d'ancienneté

Lorsqu'elle est due (alternant justifiant de 3 ans d'ancienneté), le taux permettant la détermination de la base spécifique de calcul de la prime d'ancienneté applicable aux salariés en alternance, est, le suivant :

Famille de classement	Famille 1	Famille 2	Famille 3	Famille 4
Taux	Classe d'emploi 1 (1,45 %)	Classe d'emploi 2 (1,60 %)	Classe d'emploi 3 (1,75 %)	Classe d'emploi 4 (1,95 %)

RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS DANS LA CCNM

CCNM (articles 154 et
155)
Au 1^{er} janvier 2024

Prime de fidélité à l'issue d'un contrat de professionnalisation

Prime de fidélité due :

- Si embauche (CDD ou CDI) à l'issue de son contrat de professionnalisation à durée déterminée
 - Et si plus de 12 mois d'exécution du nouveau contrat
- = 5 % de la valeur annuelle de la RAG applicable au salarié au terme de son contrat de professionnalisation

La prime est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié au titre de son nouveau contrat de travail.

Complément de rémunération éventuel

Pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance au 31 décembre 2023 : Complément de rémunération dû :

- Si RAG 2024 inférieure à RAG 2023

AIDE A L'EMBAUCHE EN ALTERNANCE

Actualités législatives
et réglementaires

AIDE À L'EMBAUCHE EN ALTERNANCE

- **Une aide exceptionnelle aux employeurs pour l'embauche de jeunes en contrat en alternance** avait été mise en place depuis juillet 2020. Prolongée à plusieurs reprises, elle devait prendre fin au 31 décembre 2022.
- Un décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022, publié le 30 décembre, a **prolongé de nouveau cette aide pour les contrats conclus entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023 en uniformisant le montant.**
- Le texte **a modifié également le dispositif de l'aide unique à l'apprentissage.**
- **FAQ en ligne du Ministère modifiée**
<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/article/faq-aide-a-l-embauche-d-alternants>
- Dans un communiqué de presse du 6-1-2023, le gouvernement a annoncé que le dispositif d'aide à l'embauche de jeunes en alternance serait prolongé jusqu'à la fin du quinquennat, soit jusqu'à mi-2027. Ce point est repris sur les sites officiels du Ministère (**Attente des textes officialisant cette annonce**)

AIDE EXCEPTIONNELLE À L'EMBAUCHE EN ALTERNANCE

- **Pour les contrats en alternance conclus entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023,** l'aide exceptionnelle est **de 6000 euros maximums** que le **titulaire du contrat soit majeur ou mineur** (non cumulable avec l'aide unique à l'alternance).
- **Pour être éligible à l'aide l'entreprise doit recruter :**
 - ❖ **Soit un apprenti préparant :**
 - ✓ Au moins un bac +2 et au plus un master pour entreprise de moins de 250 salariés
 - ✓ Au plus un niveau master pour entreprise de 250 salariés et plus. Cette aide étant alors également soumise à un quota d'alternants (au moins 5 % de l'effectif salarié ou 3 % avec une certaine progression) ;
 - ❖ **Soit un salarié en contrat de professionnalisation :**
 - ✓ Âgé de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat ;
 - ✓ Qui prépare un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus niveau master, une qualification professionnelle ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, ou un contrat de professionnalisation expérimental. (obligation de respect condition de quotas pour les entreprises de 250 salariés et plus)

AIDE EXCEPTIONNELLE À L'EMBAUCHE EN ALTERNANCE

Eligibilité et démarche administrative: comment obtenir l'aide?

Entreprises de moins de 250 salariés

Contrats
conclus
jusqu'au
31/12/2023

Pas de
condition
particulière

- ✓ La gestion et le suivi de l'aide est confiée à l'ASP.
- ✓ L'employeur doit transmettre les **contrats d'apprentissage qu'il a conclus à l'OPCO** pour instruction, prise en charge financière et dépôt de ces contrats auprès des services du ministère en charge de la formation professionnelle, **qui assure la transmission des contrats d'apprentissage éligibles à l'ASP** en charge de la gestion du dispositif et du versement de l'aide à l'entreprise.
- ✓ Pour les entreprises de moins de 250 salariés, la transmission du contrat par le ministère à l'ASP vaut décision d'attribution ; une notification est alors adressée à l'employeur par l'ASP.

AIDE EXCEPTIONNELLE À L'EMBAUCHE EN ALTERNANCE

Entreprises d'au moins 250 salariés: conditions d'atteinte du seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle

- ✓ Atteindre le plancher de 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle au 31 décembre de l'année de référence (contrat d'apprentissage et de professionnalisation, volontariat international en entreprise - VIE, convention industrielle de formation par la recherche - CIFRE et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue dudit contrat CIFRE et VIE) . Ce taux est égal au rapport entre les effectifs relevant des contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise.

OU

- ✓ Atteindre le plancher de 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage et de professionnalisation) dans leur effectif au 31 décembre de l'année de référence et avoir connu une progression de 10 % de ce quota par rapport à l'année précédente.



Appréciation
quota alternant
au 31/12/2023



Appréciation
quota alternant
au 31/12/2024

AIDE EXCEPTIONNELLE À L'EMBAUCHE EN ALTERNANCE

Eligibilité et démarche administrative: comment obtenir l'aide?

Entreprises de 250 salariés et plus

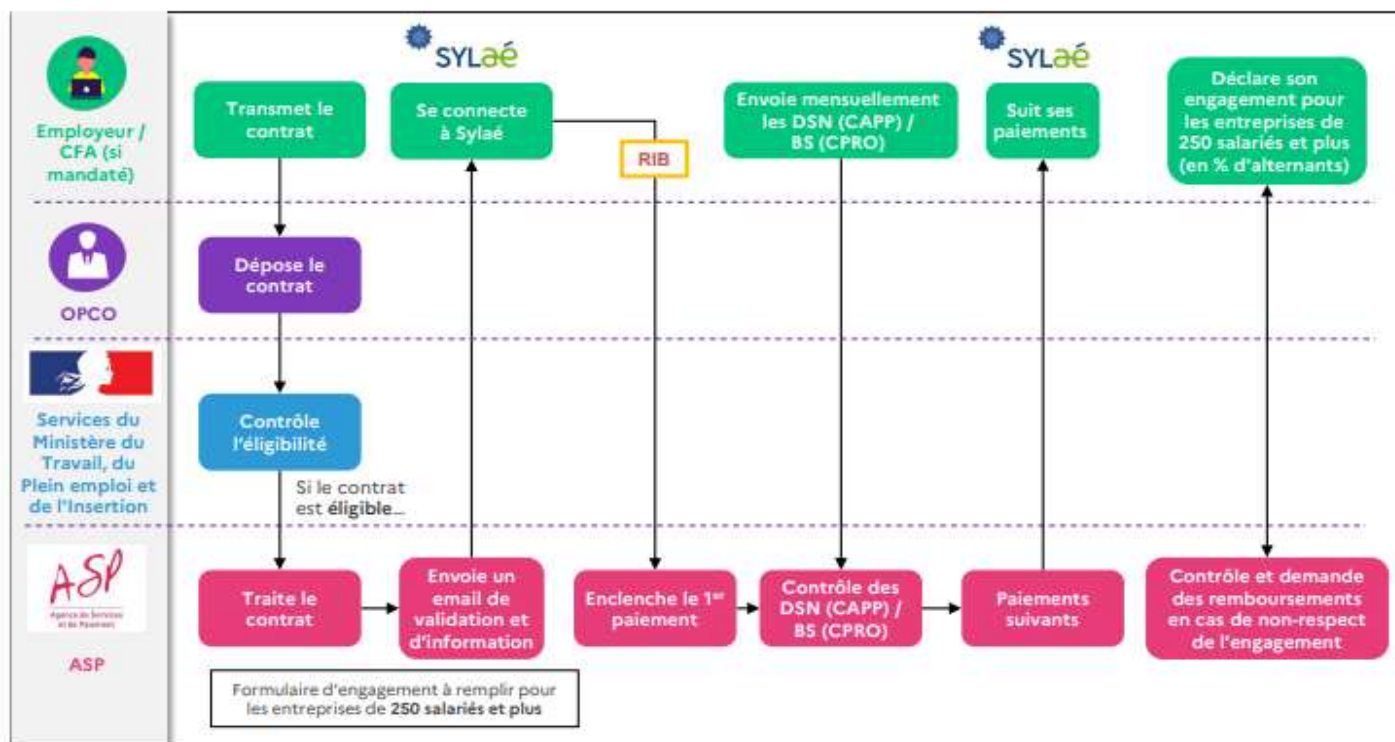
- ✓ **Le versement de l'aide est soumis à l'acte d'engagement de l'entreprise au respect des conditions de quotas:** l'ASP accuse réception du dossier auprès de l'entreprise. Elle lui transmet le lien pour accéder au formulaire d'engagement et le compléter. L'entreprise devra le renvoyer à l'ASP dans un délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat. La réception de ce formulaire permettra à l'ASP d'enclencher les paiements.
- ✓ Lors du 1er trimestre 2024 pour les contrats conclus entre le 01/01 et le 31/12/2022, et lors du premier trimestre 2025 pour les contrats conclus entre le 01/01 et le 31/12/2023, **l'ASP transmettra et mettra à disposition de l'entreprise une « attestation sur l'honneur » à remplir afin qu'elle puisse déclarer avoir atteint ou pas ses objectifs.**
- ✓ **L'ASP procède par la suite au contrôle en s'appuyant sur les données de l'employeur et du contrat présentes dans la déclaration sociale nominative (DSN) de l'employeur**, celles qui pourront être fournies par les services du Ministère du Travail en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage, ainsi que sur des informations complémentaires qui pourront être demandées si nécessaires.

Programmation des dates d'atteinte et de contrôle du seuil



AIDE EXCEPTIONNELLE À L'EMBAUCHE EN ALTERNANCE

Les étapes clés du circuit du contrat éligible à l'aide



Légende

DSN : Déclaration Sociale Nominative
CAPP : Contrats d'apprentissage
BS : Bulletins de salaires
CPRO : Contrats de professionnalisation

SYLaé : Plate-forme employeur de l'ASP pour déposer son RIB et suivre ses paiements.

L'aide est versée selon des modalités identiques à celles de l'aide unique :

- l'aide est versée mensuellement ;
- l'aide se déclenche automatiquement lors du dépôt du contrat auprès de l'opérateur de compétences ;
- en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat ;
- en cas de suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

<https://www.asp-public.fr/aides/aide-exceptionnelle-aux-employeurs-qui-recrutent-en-apprentissage#:~:text=Le%20montant%20de%20l'aide,maximum%20pour%20un%20apprenti%20majeur.>

AIDE UNIQUE À L'EMBAUCHE EN APPRENTISSAGE

Modification de l'aide unique à l'embauche

- Pour mémoire, une aide unique à l'apprentissage existe depuis plusieurs années pour les entreprises de moins de 250 salariés pour les contrats d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.
- Jusqu'au 31 décembre 2022 cette aide était attribuée pendant en principe 3 ans et son montant était dégressif. (pouvant atteindre jusqu'à 7325 euros sur 3 ans).
- Depuis le 1^{er} janvier 2023, le montant et les modalités d'attribution de l'aide unique aux employeurs d'apprentis versée par l'Etat aux employeurs de moins de 250 salariés au titre des contrats d'apprentissage conclus en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat sont modifiées:
 - ✓ l'aide unique est versée uniquement au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage (et plus sur 3 ans)
 - ✓ son montant s'élève à 6000 euros maximum (baisse du montant total de l'aide unique qui pouvait aller jusqu'à 7325 euros).

SYNTHESE AIDE A L'EMBAUCHE A L'APPRENTISSAGE

Entreprise de moins de 250 salariés	Diplôme ou titre professionnel de niveau inférieur ou égal au niveau 4 (Bac)	Aide exceptionnelle pour la 1re année du contrat : 5 000 euros si apprenti mineur 8 000 euros si apprenti majeur Aide unique pour les années suivantes : 2 000 € pour la 2 ^e année 1 200 € pour la 3 ^e année 1 200 € pour la 4 ^e année, le cas échéant
	Diplôme ou titre professionnel de niveau 5 (Bac+2)2 à 7 (Bac+5)	Aide exceptionnelle pour la 1re année du contrat : 5 000 euros si apprenti mineur 8 000 euros si apprenti majeur
Entreprise de 250 salariés et plus	Diplôme ou titre professionnel de niveau 7 maximum (Bac+5)	Aide exceptionnelle pour la 1re année du contrat : 5 000 euros si apprenti mineur 8 000 euros si apprenti majeur

SYNTHESE AIDE A L'EMBAUCHE APPRENTISSAGE

Entreprise de moins de 250 salariés	Diplôme ou titre professionnel de niveau inférieur ou égal au niveau 4 (Bac)	Aide unique pour la 1re année du contrat : 6 000 euros si apprenti mineur ou majeur Pas d'aide unique pour les années suivantes
	Diplôme ou titre professionnel de niveau 5 (Bac+2)2 à 7 (Bac+5)	Aide exceptionnelle pour la 1re année du contrat : 6 000 euros si apprenti mineur ou majeur
Entreprise de 250 salariés et plus	Diplôme ou titre professionnel de niveau 7 maximum (Bac+5)	Aide exceptionnelle pour la 1re année du contrat : 6 000 euros si apprenti mineur ou majeur

SOLTEA, PLATEFORME DE RÉPARTITION DU SOLDE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Actualités législatives
et réglementaires

SOLTEA, PLATEFORME DE RÉPARTITION DU SOLDE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

RAPPEL

Nous avons été alertés par la Caisse des Dépôts que trop peu d'entreprises s'étaient connectées à ce jour à la plateforme Soltéa pour affecter leur solde de taxe.

Pour rappel, la plateforme Soltéa (Solde de la taxe d'apprentissage) est ouverte depuis le 25 mai et les entreprises ont **jusqu'au 7 juillet** pour effectuer leur répartition afin que la Caisse des dépôts puisse effectuer les premiers virements le **15 juillet**.

Un second envoi de virements est prévu le 15 septembre sur la base des vœux des entreprises qui seront pris en compte jusqu'au 7 septembre.

Vous pouvez retrouver sur le site <https://www.soltea.education.gouv.fr/espace-public/>:

- des articles informatifs reprenant l'essentiel des grandes informations sur le fonctionnement de la plateforme et sur le calendrier ;
- une vidéo de présentation de la taxe d'apprentissage et du rôle de SOLTÉA ;
- le replay du webinaire de présentation de la plateforme pour les établissements bénéficiaires ;
- un flyer informatif ;
- une Foire Aux Questions qui regroupe les interrogations les plus fréquentes des employeurs et des établissements bénéficiaires ;
- le replay de la webconférence Urssaf sur les nouveautés 2023 sur le solde de la taxe d'apprentissage.

https://fabrique.portail-uimm.fr/jcms/pl1_776450/

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

NÉGOCIATIONS EN COURS

- **Négociation territoriale en cours sur un accord relatif aux mesures urgentes dans la filière automobile**
- **Ouverture de négociations territoriales à la rentrée sur les RAG (Rémunérations Annuelles Garanties)**
 - Rappel de l'échec de négociation lors des dernières négociations de revalorisation de la RAG
 - Ouverture de négociation liées à l'augmentation du SMIC
- **Avenant national ouvert à signature jusqu'au 11 juillet sur les SMH 2024 et d'autres points de la nouvelle convention collective (notion de cadre débutant, période transitoire pour application des SMH...)**

LES PROCHAINS ÉVÈNEMENTS

« WEBINAIRES ACTUALITÉS JURIDIQUES 2023 »

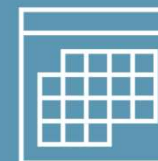
1. Jeudi 14 Septembre 14h00-16h00
2. Jeudi 5 Octobre 14h00-16h00
3. Jeudi 9 Novembre 14h00-16h00
4. Jeudi 7 Décembre 14h00-16h00



LES RDV DU SSE* 2023 (WEBINAIRES)

Mardi 10 Octobre 14h00-15h30

Mardi 5 Décembre 14h00-15h30



* Santé Sécurité Environnement

DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

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

- 08/09 : « Rupture du contrat de travail- la démission »
- 22/09 : « Rupture du contrat de travail- le licenciement »
- 29/09 : « Rupture du contrat de travail- le départ et la mise à la retraite »

Ensemble, donnons
un nouvel élan à l'industrie.

convention
collective de la
métallurgie
un nouvel élan pour 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)

- **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.

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

COMPLÉTER LA FORMATION CLASSIFICATION PAR UNE MISE EN PRATIQUE

Ateliers classification (1/2 journée)

RENNES

- 21 Septembre
- 13 Octobre
- 17 Novembre

LORIENT

- 06 Octobre

Les Formations inter-entreprises Juridique et social 2023



► La Future Convention collective de la Métallurgie

- 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

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

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 :

14 Novembre

Les opérations techniques du dépouillement et la proclamation des résultats :

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 SSE 2023



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

- 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

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)



**PRÉFET
DE LA RÉGION
BRETAGNE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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



VIA Industries

Expert-conseil pour le développement
des industries

Les Newsletters

Newsletter Juridique



Le 2^{ème} jeudi
du mois

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

Les jurisprudences significatives du mois

Les évènements du service

Newsletter SSE



Le 1^{er} jeudi du mois

Actualité réglementaire du mois

Tableaux de veille

- Santé Sécurité et conditions de Travail
- Produits Chimiques
- Environnement Energie

Les évènements du service

Pour les recevoir, faites-vous référencer auprès de
Annaig EVEN LELIEVRE : a.even-lelievre@uimm35-56.com

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 !