

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

14 septembre 2023

Présentation par :

Emeline AUSSANT, Juriste en droit social

Alexandra LAURENT, Juriste en droit social

SOMMAIRE

- ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

1. Congés liés à la parentalité: nouveautés!
2. Réforme des retraites : parution des décrets d'application
3. Régime social des indemnités de rupture conventionnelle et mise à la retraite
4. Elections professionnelles dans les entreprises de 11 à 20 salariés
5. DUER : obligation de dématérialisation reportée
6. Autorisation d'absence des salariés réservistes
7. Réduction de cotisations pour les employeurs de sapeurs-pompiers volontaires
8. Rappel taxe d'apprentissage
9. Lanceurs d'alerte

- ACTUALITES CONVENTIONNELLES

- LES PROCHAINS EVENEMENTS DU SERVICE JURIDIQUE ET SSE

ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÈGLEMENTAIRE

CONGES LIES A LA PARENTALITE : NOUVEAUTES!

**Actualités législatives
et réglementaires**

LOI DU 7 JUILLET 2023 SUR LE DROIT DES FEMMES VICTIMES D'UNE FAUSSE COUCHE

Loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche (JO du 8 juillet 2023)

Suppression du délai de carence pour le versement des IJSS

Le **délai de carence de 3 jours** pour la perception des IJSS **est supprimé** lorsqu'une incapacité de travail est délivrée suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22^{ème} semaine d'aménorrhée. (c. séc. soc. art. L. 323-1-2 nouveau)

- La disposition doit entrer en vigueur à une date prévue par décret (en attente de parution) et **au plus tard le 1^{er} janvier 2024**
- La suppression du délai de carence **ne vise que le versement des IJSS, et non le complément maladie auquel est tenu l'employeur**
 - que ce soit la carence prévue pour le complément légal de 7 jours
 - Ou les délais de carence qui sont prévus par les conventions collectives

LOI DU 7 JUILLET 2023 SUR LE DROIT DES FEMMES VICTIMES D'UNE FAUSSE-COUCHE

Protection contre le licenciement

La loi crée un nouvel article L.1225-4-3 instituant une protection des salariées contre la rupture de leur contrat de travail pendant une période de 10 semaines suivant une interruption spontanée de grossesse.

Ainsi le Code du travail dispose : « Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une 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. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse ».

Ces dispositions s'appliquent à compter du lendemain de la publication de la Loi soit dès le 9 juillet 2023.

→ La protection vise les salariées victimes d'une fausse couche dès le 9 juillet mais également celles qui en ont été victime avant le 9 juillet dès lors que la période de 10 semaines n'est pas expirée

L'article L.1225-6 du Code du travail précise que l'interruption spontanée de grossesse ne fait, en revanche, pas obstacle à l'échéance du CDD.



**Sanction en cas de non-respect:
Nullité du licenciement : indemnité
minimale équivalente à 6 mois de
salaire**

LOI DU 19 JUILLET 2023 SUR LES PARENTS D'ENFANTS GRAVEMENT MALADES

Loi qui vise à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité.

Augmentation de la durée de certains congés pour événements familiaux

Le congé pour décès d'un enfant passe de 5 jours à **12 jours ouvrables**. Il est porté à **14 jours ouvrables** (au lieu de 7 jours) dans les cas suivants:

- Lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent
- ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à la charge effective et permanente du salarié.

Le congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant passe à **5 jours ouvrables** (au lieu de 2 jours).

Entrée en
vigueur le 21
juillet 2023

Rappel: ces congés ne doivent entraîner aucune réduction de rémunération et sont assimilés à du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés (c. trav. art. L. 3142-2).

LOI DU 19 JUILLET 2023 SUR LES PARENTS D'ENFANTS GRAVEMENT MALADES

Télétravail pour les salariées aidants

Deux nouvelles obligations:

Entrée en
vigueur le 21
juillet 2023

Nouvelle mention obligatoire des accords ou chartes relatifs au télétravail. L'article L.1222-9 du Code du travail impose désormais à l'accord ou la charte mettant en place le télétravail de **fixer les modalités d'accès des salariées aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail.**

Obligation déjà existante pour les
travailleurs handicapés et les salariées
enceintes

En l'absence d'accord ou de charte relatif au télétravail, lorsque ce dernier est mis en place de gré à gré, **l'employeur qui refuse l'accès au télétravail formulé par un salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche, doit motiver sa décision de refus.**

Obligation déjà existante pour les
travailleurs handicapés et les salariés
proches aidants

LOI DU 19 JUILLET 2023 SUR LES PARENTS D'ENFANTS GRAVEMENT MALADES

Assouplissement du congé de présence parentale

Rappel des modalités de prise du congé de présence parentale :

Le congé de présence parentale est ouvert à **tout salarié ayant la charge d'un enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants.**

Pas de liste légale de pathologies pouvant être concernées: c'est au médecin traitant de l'enfant de se prononcer par certificat médical sur l'étendue de l'aide à lui apporter.

Durée de 310 jours ouvrés maximum pris de manière continue ou discontinue, au cours d'une période d'une **durée maximale de 3 ans** pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap.

Possibilité de renouvellement:

- **Renouvellement de droit à l'issue de la période de 3 ans** en cas de rechute ou de pathologie nécessitant toujours une présence soutenue ou des soins contraignants
- **Renouvellement dérogatoire et exceptionnel avant le terme des 3 ans** au titre de la même maladie, du même handicap ou du même accident dont l'enfant a été victime

LOI DU 19 JUILLET 2023 SUR LES PARENTS D'ENFANTS GRAVEMENT MALADES

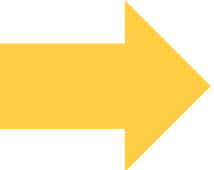
Assouplissement du congé de présence parentale

Renouvellement facilité du congé de présence parentale :

Entrée en
vigueur le 21
juillet 2023

Rappel : auparavant, la procédure de renouvellement exceptionnelle nécessitait:

- **la présentation d'un nouveau certificat médical** établi par le médecin qui suit l'enfant,
- **un avis favorable explicite** rendu par le service du contrôle médical de la CPAM.



Désormais le **renouvellement est possible à la seule condition de justifier d'un certificat médical** établi par le médecin qui suit l'enfant attestant le caractère indispensable, au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue.

La loi **supprime** la nécessité d'un accord "**explicite**" du service du contrôle médical.



De la même manière en termes de prestations, le versement de l'AJPP dans le cadre de ce renouvellement n'est plus soumis à l'accord explicite du service du contrôle médical

Avance sur l'allocation journalière de présence parentale: les Caisses d'allocations familiales peuvent verser une avance sur l'AJPP dans l'attente de l'avis du contrôle médical des CPAM.

LOI DU 19 JUILLET 2023 SUR LES PARENTS D'ENFANTS GRAVEMENT MALADES

Protection des salariés en congés de présence parentale

La loi crée un nouvel article L.12225-4-4 instituant une protection des salariés en congé de présence parentale contre la rupture de leur contrat de travail.

Ainsi le Code du travail dispose : « Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant un congé de présence parentale prévu à l'article L. 1225-62 ni pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé ».

Entrée en
vigueur le 21
juillet 2023



Sanction en cas de non-respect:
Nullité du licenciement :
indemnité minimale équivalente
à 6 mois de salaire

CONGÉ MATERNITÉ, ADOPTION, PATERNITÉ

La durée d'affiliation à la sécurité sociale pour l'ouverture des droits à indemnités journalières est réduite en matière de congé maternité, paternité et d'adoption par le décret n° 2023-790 du 17 août 2023 (JO du 19/08)

La durée minimale d'affiliation pour prétendre au versement des IJSS passe de 10 mois à 6 mois à compter du lendemain de la publication du décret soit le 20 août 2023. Il s'agit d'une mise en conformité avec la durée d'affiliation prévue par le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu par la Directive Européenne n°2019/1158

Pour rappel, pour prétendre aux IJSS, outre la durée d'affiliation, l'assuré(e) doit également justifier soit d'un montant minimum de cotisations soit d'une durée minimale d'heures de travail

Cette durée minimale d'affiliation s'apprécie, sans changement, à la date :

- **présumée d'accouchement pour le congé maternité ;**
- **du début du congé de paternité pour le congé paternité et d'accueil de l'enfant ;**
- **du début du congé d'adoption pour le congé d'adoption.**

Cette mesure s'applique :

- **aux assurés dont la date de début de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption est postérieure au lendemain de sa publication, soit après le 20 août 2023.**
- **Aux assurées pour lesquelles le congé de maternité a débuté avant le 19 août (date de publication de la loi) dès lors que le début de congé est intervenu de manière prématurée en raison d'un état pathologique issu de la grossesse ou de l'accouchement et qu'ainsi, sans cette augmentation de la durée de congé, ce congé aurait démarré après le 20 août (lendemain de la publication du décret).**

REFORME DES RETRAITES: PARUTION DES DECRETS D'APPLICATION

Actualités législatives
et réglementaires

DÉCRETS PUBLIÉS LE 11 AOÛT 2023

LA RETRAITE PROGRESSIVE

Décrets n°2023-751 et 2023-753 du 10 août 2023 (*JO du 11 août 2023*) –

Report de l'âge
de départ en
retraite
progressive à 62
ans

Maintien de la condition de
durée de travail ou de
revenu minimal (entre 40
et 80%)

Montant de la fraction de
pension = différence entre
100% et quotité de travail
réduit (ou des revenus
professionnels pris en
compte)

Précisions des conditions
de révision / modification/
suspension / suppression

Montant de la retraite
définitive :
Conditions de droit
commun (sous réserve du
montant minimal déjà
calculé)

DÉCRETS PUBLIÉS LE 11 AOÛT 2023

LA RETRAITE PROGRESSIVE

Décrets n° 2023-751 et 2023-753 du 10 août 2023 (*JO du 11 août 2023*)

Report de l'âge de départ en retraite progressive à 62 ans

- La **retraite progressive** restera accessible, comme actuellement, **deux ans avant l'âge légal de départ à la retraite, soit à 62 ans à terme**, contre 60 ans avant la réforme.
 - L'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive sera progressivement relevé à compter du 1^{er} septembre 2023 pour les assurés nés entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1967, **selon le même rythme que le calendrier prévu pour l'âge légal de départ à la retraite**, pour atteindre 62 ans en 2030 pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1968.
 - La **durée minimale d'assurance** et de périodes équivalentes pour l'ouverture du droit à la retraite progressive est **maintenue à 150 trimestres** dans un ou plusieurs régimes obligatoires d'assurance vieillesse.

DÉCRETS PUBLIÉS LE 11 AOÛT 2023

LA RETRAITE PROGRESSIVE

Décrets n° 2023-751 et 2023-753 du 10 août 2023 (JO du 11 août 2023)

Encadrement du refus de l'employeur à la demande de retraite progressive

La demande de **retraite progressive** devra être adressée par le salarié à l'employeur par **lettre recommandée avec accusé réception, deux mois** au moins avant la date de mise en œuvre envisagée de la retraite progressive.

L'employeur disposera d'un **délai de deux mois à compter de sa réception** pour y répondre, par lettre recommandée avec avis de réception. **Son silence vaudra accord.**

Dès lors que le salarié a atteint l'âge requis pour bénéficier de la retraite progressive, **l'employeur ne pourra s'opposer à la demande** de passage à temps partiel (ou à temps réduit pour les forfaits) **que si la durée du travail souhaitée est « incompatible avec l'activité économique de l'entreprise ».**

Compte tenu de l'objectif du législateur de favoriser l'accès à ce dispositif, cette notion devrait être interprétée de manière restrictive.



En pratique l'employeur devra donc motiver sa décision par écrit

DÉCRETS PUBLIÉS LE 11 AOÛT 2023

LA RETRAITE PROGRESSIVE

Décrets n° 2023-751 et 2023-753 du 10 août 2023 (JO du 11 août 2023)

Maintien de la condition de durée de travail pour les salariés

Maintien des deux limites entre lesquelles doit être comprise **la quotité de temps de travail à justifier** pour bénéficier du dispositif :

- **Pour les salariés dont la durée de travail est définie en heures**, la quotité de travail à temps partiel restera comprise entre **40% et 80% d'un temps plein**.
- **Pour les salariés en forfait jours**, la quotité de travail à temps réduit restera comprise **entre 40% et 80% de la durée légale** ou conventionnelle à temps complet exprimée en jours.

Tout comme aujourd'hui, cette quotité de travail, exprimée en pourcentage, sera arrondie à l'unité la plus proche. La fraction égale à 0.5 sera comptée pour 1.

DÉCRETS PUBLIÉS LE 11 AOÛT 2023

LA RETRAITE PROGRESSIVE

Décrets n° 2023-751 et 2023-753 du 10 août 2023 (JO du 11 août 2023)

Ou maintien de la condition de revenu minimal en cas d'activité non assujettie à une durée de travail

Pour les assurés exerçant à titre exclusif une activité salariée ou non salariée, **non soumise à une durée du travail définie** par un employeur (nouveaux bénéficiaires de la retraite progressive depuis 2022), la **condition de temps de travail** est remplacée par une **condition de revenu minimal** et de **diminution des revenus professionnels**. Sont visés les salariés VRP, les salariés rémunérés à la commission, au rendement, à la pige etc.

- **Au titre du revenu minimal**, l'activité poursuivie devra procurer un revenu annuel supérieur ou égal à **40% du Smic brut** en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée calculé sur la durée légale du travail.
- **Concernant la diminution des revenus**, le **pourcentage de réduction** sera calculé au 1^{er} juillet de chaque année en fonction du **rapport entre les revenus de l'année précédente et la moyenne des revenus des cinq années précédant** la demande de retraite progressive. Le pourcentage des revenus professionnels perçus pendant le service de la retraite progressive devra être **compris entre 40 et 80% du revenu** réalisé en moyenne avant la demande de retraite progressive.

DÉCRETS PUBLIÉS LE 11 AOÛT 2023

LA RETRAITE PROGRESSIVE

Décrets n° 2023-751 et 2023-753 du 10 août 2023 (*JO du 11 août 2023*)

Montant de la fraction de pension versée

Pendant la période de retraite progressive, la fraction de pension servie à l'assuré demeurera égale à « **la différence entre 100% et la quotité de travail à temps partiel ou réduit exercée** » par l'assuré, par rapport à un temps complet.

- La fraction de la pension sera donc égale **au minimum à 20% pour une activité professionnelle égale à 80%** d'un temps plein, et **au maximum à 60% pour une activité professionnelle égale à 40%** d'un temps plein.
- Pour les assurés non assujettis à une durée du travail, celle-ci serait égale à la **différence entre 100% et la quotité de revenus professionnels**.

A titre provisionnel, la fraction de pension servie les 18 premiers mois sera fixée à 50% de la pension vieillesse.

DÉCRETS PUBLIÉS LE 11 AOÛT 2023

LA RETRAITE PROGRESSIVE

Décrets n° 2023-751 et 2023-753 du 10 août 2023 *(JO du 11 août 2023)*

Révision / Suspension / Suppression

En cas de **modification du temps de travail**, la fraction de pension versée sera modifiée **au 1^{er} jour du mois civil suivant celui où la modification de la quotité de travail est intervenue** (et non plus à l'issue d'une période d'un an à compter de la date d'effet de la retraite progressive).

Pour les assurés non assujettis à une durée du travail, en cas de **modification des revenus** ayant une incidence sur la fraction de pension servie, la pension sera révisée à la date du **1^{er} versement suivant la fin de la dernière période annuelle écoulée**.

En cas de **reprise d'une activité à temps complet** ou de **dépassement du plafond de revenu d'activité autorisé**, la fraction de pension est **supprimée à titre définitif** au premier jour du mois suivant celui où les conditions de suppression sont remplies. Les mêmes modalités sont prévues pour les cas de **suspension** (hors suppression mais dans le cas où les conditions du dispositif ne sont plus remplies, la suspension de la fraction de pension), le versement reprenant le premier mois au cours duquel l'assuré remplit à nouveau les conditions pour en bénéficier.

DÉCRETS PUBLIÉS LE 11 AOÛT 2023

LA RETRAITE PROGRESSIVE

Décrets n° 2023-751 et 2023-753 du 10 août 2023 (*JO du 11 août 2023*)

Montant minimum de la retraite définitive

La retraite progressive est remplacée par une **retraite complète**, à la demande du salarié, lorsqu'il cesse totalement son activité et qu'il en remplit les conditions d'attribution.

La liquidation de la retraite définitive s'effectue dans les **conditions de droit commun**.

Les éléments de calcul que sont **le salaire annuel moyen, le taux, et la durée d'assurance** seraient **recalculés** en tenant compte des **nouveaux droits acquis** pendant la période de retraite progressive.

Pour limiter l'impact sur le calcul du salaire annuel de référence (si les années à temps partiel entrent dans le calcul de 25 meilleures années), le décret prévoit que **le montant de la retraite « recalculé » ne pourra être inférieur au montant qui a servi de base au calcul de la retraite progressive**, revalorisée en fonction de l'inflation jusqu'au point de départ de la retraite définitive.

DÉCRETS PUBLIÉS LE 11 AOÛT 2023

LE CUMUL EMPLOI RETRAITE

Décrets n° 2023-751 et 2023-753 du 10 août 2023 (*JO du 11 août 2023*)

Le **dispositif cumul emploi retraite** précisé cet été est applicable depuis le 1^{er} septembre 2023.

Acquisition de nouveaux droits dans le cadre du dispositif cumul emploi retraite total ou intégral

- ➡ Aucune incidence sur le montant de la pension résultant de la première liquidation.
- ➡ La seconde liquidation bénéficie du taux plein (aucune majoration)
- ➡ Validation des trimestres dans les conditions applicables au régime concerné

DÉCRETS PUBLIÉS LE 11 AOÛT 2023

LE CUMUL EMPLOI RETRAITE

Décrets n° 2023-751 et 2023-753 du 10 août 2023 *(JO du 11 août 2023)*

Calcul du montant de la seconde pension

➡ Montant qui ne peut dépasser 5% du Pass soit 2199,60€ en 2023

➡ Revenu servant de base de calcul à la nouvelle retraite est le salaire moyen correspondant aux cotisations permettant la validation d'au moins un trimestre et versées au cours des mois d'assurance entre la date à laquelle l'assuré remplit les conditions [du cumul emploi retraite intégral] et la date de l'entrée en jouissance de la nouvelle prestation.

DÉCRETS PUBLIÉS LE 11 AOÛT 2023

LE CUMUL EMPLOI RETRAITE

Décrets n° 2023-751 et 2023-753 du 10 août 2023 *(JO du 11 août 2023)*

Modalités de demande de la seconde pension

- ➡ Un imprimé unique à l'ensemble des régimes
- ➡ Date d'effet dans les conditions de droit commun, à défaut d'indication de la date choisie par le salarié, le point de départ est fixé le 1^{er} jour du mois qui suit la date de réception de la demande.
- ➡ Maintien de la condition de cessation d'activité avant la deuxième demande de liquidation. La deuxième pension ne sera servie qu'à compter du 1^{er} jour suivant la cessation d'activité salariée.

COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION

Décrets 2023-759 et 760 du 10 août 2023

Règles applicables au Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et au compte professionnel de prévention.

Ainsi, le décret précise les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives au **Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle**, notamment, la définition par la commission des accidents du travail - maladies professionnelles des orientations du Fonds et l'adoption du budget annuel de ce dernier. **Les branches professionnelles seront pleinement associées au dispositif d'identification de ces métiers**

Ce fonds financera des démarches de prévention et de sensibilisation au niveau des entreprises comme au niveau des branches. Il bénéficiera directement aux salariés exposés aux risques ergonomiques souhaitant engager une reconversion professionnelle.

Le décret fixe, également, les modalités de répartition des crédits entre les différents bénéficiaires et les modalités de report des crédits non engagés dans l'année.

Quelques changements dans les seuils d'exposition de certains **facteurs et dans le fonctionnement du C2P**, notamment dans l'alimentation et l'utilisation du compte.

Le décret assouplit les modalités d'acquisition de points en cas de poly-exposition et de mobilisation des points dans le cadre d'une formation, instaure les modalités de prise en charge des frais exposés par les commissions paritaires interprofessionnelles dans le cadre des congés de reconversion professionnelle et supprime le plafond du nombre de points pouvant être inscrits sur le compte au titre de l'ensemble de la carrière du salarié.

Baisse de deux seuils d'exposition : travail de nuit et travail en équipes successives : Les seuils associés aux facteurs de risques « travail de nuit » et « travail en équipes successives alternantes » sont abaissés respectivement de 120 à 100 nuits par an et de 50 à 30 nuits par an.

REGIME SOCIAL DES INDEMNITES DE RUPTURE CONVENTIONNELLE ET MISE A LA RETRAITE

**Actualités législatives
et réglementaires**

RÉGIME DES INDEMNITÉS DE MISE À LA RETRAITE ET DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Actualisation du BOSS



La loi Retraites a harmonisé le régime social des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite avec notamment la mise en place d'une contribution spéciale de 30%



La direction de la sécurité sociale a actualisé, le 16 août dernier, le contenu du BOSS en conséquence en précisant que ce nouveau régime s'applique aux **indemnités versées au titre de la rupture d'un contrat de travail** dont le terme est **postérieur** au 31 août 2023.

AUTRES ACTUALITÉS DU BOSS

Des précisions sont également apportées concernant notamment le montant net social, les frais professionnels ou encore les exonérations d'heures supplémentaires

Montant net social



La rubrique relative au montant net social clarifie les revenus et les montants à prendre en compte : La CSG et la CRDS à déduire sont calculées après application de l'abattement de 1.75% pour frais professionnels. Pas de prise en compte des saisies sur salaires et créances de pension alimentaire.

Salariés à temps partiel



Le plafond de la sécurité sociale (= montant maximum des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul des cotisations et contributions) peut être calculé par l'employeur à due proportion de la durée du travail prévue par le contrat de travail, majorée le cas échéant du nombre d'heures complémentaires, rapportée à la durée légale du travail. Le salarié et l'employeur ont la possibilité de renoncer à cet ajustement du plafond pour cotiser comme si le salarié était à temps plein.

Frais professionnels



En cas d'application d'une déduction forfaitaire spécifique, les indemnités versées au titre du remboursement des frais professionnels ou les prises en charge directes de l'employeur entrent obligatoirement dans l'assiette des cotisations préalablement à l'application de la déduction. (Clarification de la rédaction)

Avantage crèche



En cas de versement par l'employeur d'une subvention dans le but de réserver des places en crèche, non attribuées nommément à des salariés désignés par l'employeur, cet avantage n'est pas soumis à cotisations ni contributions sociales

ELECTIONS PROFESSIONNELLES: ENTREPRISES DE 11 A 20 SALARIES

Actualités législatives
et réglementaires

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Modification de la procédure pour les entreprises de 11 à 20 salariés

Pour rappel, depuis les ordonnances Macron de 2017, le Code du travail prévoit, par dérogation à la procédure d'élections classique, que : *« dans les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et vingt salariés, l'employeur invite les organisations syndicales mentionnées aux mêmes alinéas à cette négociation à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information du personnel sur l'organisation des élections ».* (C.trav. Art. L.2314-5)

La rédaction de cet article laissait planer le doute sur l'obligation ou non d'organiser les élections professionnelles dans ces entreprises en l'absence de candidat.

44. Si aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections, l'employeur doit-il poursuivre le processus électoral ?

Q/R CSE
2019

La réponse diffère selon l'effectif de l'entreprise. Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, lorsqu'aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections dans les 30 jours suivant la diffusion de l'information par l'employeur au personnel de l'organisation prochaine des élections, ce dernier est dispensé d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral. Le processus électoral s'achève, les élections professionnelles n'ont pas à être organisées (art. L. 2314-5). L'employeur établit à cette date un procès-verbal de carence.

PV carence
totale initial

① Si votre entreprise emploie de 11 à 20 salariés et aucun salarié ne s'est porté candidat dans un délai de 30 jours, renseignez le présent cadre : Aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections dans le délai de 30 jours à compter de l'information du personnel de l'organisation des élections par l'employeur prévue par l'article L. 2314-4, soit avant le _____. Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-5 alinéa 5, aucune élection n'a été organisée.

Jusqu'à présent la position du Ministère du travail était que l'absence de candidature permettait à l'employeur de mettre un terme au processus électoral

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Revirement de la position administrative

Le Conseil Constitutionnel, dans une décision du 21 mars 2018, avait estimé que cette disposition avait pour objet d'éviter, dans les plus petites entreprises que l'employeur ne soit tenu d'entamer la négociation d'un PAP en l'absence de candidature déclarée.

- **Le Conseil Constitutionnel n'indiquait donc pas que l'entreprise pouvait mettre fin au processus électoral**
- **La position administrative était donc contraire à la position des Sages**

Modification du CERFA de PV de carence totale le 8 août 2023 qui remet en question la position administrative.

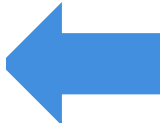
Désormais le CERFA fait état de l'organisation des deux tours d'élections:

I - Si votre entreprise emploie de 11 à 20 salariés et qu'aucun salarié ne s'est porté candidat, renseignez le présent cadre :

Aucune liste de candidats n'a été présentée au 1^{er} tour qui s'est déroulé le |_|_|/|_|_|/|_|_|_|_|

Et il a été procédé à l'organisation du 2^{ème} tour le |_|_|/|_|_|/|_|_|_|_|

Il est constaté qu'au jour du 2^{ème} tour, aucune candidature n'a été présentée



Aussi, à notre sens, au vu de la mise à jour du Cerfa, à l'issue du délai de 30 jours, si aucun salarié n'a fait acte de candidature, l'entreprise devrait malgré tout rédiger sa note d'organisation unilatérale des élections, afin d'organiser le premier et le second tour.

Une mise à jour du Q/R sur le CSE est attendue pour confirmation.

DOCUMENT UNIQUE (DUE) REPORT DE LA DEMATERIALISATION

Actualités législatives
et réglementaires

DUER: REPORT DE LA DÉMATÉRIALISATION

Un report dans l'obligation !

- Le dépôt dématérialisé du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), prévu par la loi Santé au Travail, devait s'imposer
 - A compter du 1^{er} juillet 2023, pour les entreprises d'au moins 150 salariés,
 - A compter du 1^{er} juillet 2024 au plus tard pour les autres entreprises, selon des dates fixées ultérieurement par décret.
- A l'heure actuelle le portail numérique pour le dépôt n'est pas ouvert : le Ministère du Travail confirme que **l'obligation de dématérialisation est donc décalée**
- Les entreprises, dans l'attente de la mise en œuvre du portail numérique doivent **continuer de conserver les versions successives du DUERP sous la forme d'un document papier ou dématérialisé**

AUTORISATION D'ABSENCE DES SALARIÉS RÉSERVISTES

Actualités législatives
et réglementaires

SALARIÉS RÉSERVISTES

L'autorisation d'absence pour les salariés réservistes est allongée depuis le 3 août 2023

10 jours ouvrés d'autorisation d'absence par année civile au titre des périodes d'emploi ou de formation dans la réserve opérationnelle militaire ou la réserve opérationnelle de la police nationale.
(avant 8 jours)

Exception: Entreprises < 50 salariés peuvent décider de limiter l'autorisation à 5 jours ouvrés par année civile à la condition de le motiver par la volonté de conserver le bon fonctionnement de l'entreprise.

L'autorisation annuelle de droit peut être dépassée avec l'accord de l'employeur. Le salarié doit présenter sa demande à l'entreprise par écrit, indiquant la date et la durée de l'absence envisagée, en respectant le délai de préavis d'un mois.

A défaut d'accord plus favorable, **délai de préavis de 1 mois pour informer l'employeur.**



L'absence de réponse de l'employeur vaut alors accord tacite!

SALARIÉS RÉSERVISTES

Sort de la rémunération

Cadre législatif :

Simple Autorisation d'absence
→ L'entreprise n'a pas d'obligation de maintien de salaire



Dispositions conventionnelles actuelles : Article 31 Avenant mensuels / Article 19 Avenant cadres – Périodes militaires

« Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dus, déduction faite de la solde nette touchée, qui devra être déclarée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du mensuel appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de travail pour le personnel restant au travail »

→ Maintien de rémunération, sous déduction de la solde perçue, le temps de l'autorisation d'absence



A compter du **1^{er} janvier 2024**, la CCN renvoie simplement aux dispositions légales (art. 93 de la nouvelle CCNmétallurgie)

RÉDUCTION DE COTISATIONS POUR LES EMPLOYEURS DE SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Actualités législatives
et réglementaires

COTISATIONS DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Loi visant à renforcer la prévention et la lutte contre l'intensification et l'extension du risque incendie (JO du 11 juillet)

Réduction temporaire de cotisations patronales

La loi visant à renforcer la prévention et la lutte contre l'intensification et l'extension du risque incendie, publiée au JO du 11 juillet, crée au profit des employeurs de sapeurs-pompiers volontaires (SPV) :



une réduction exceptionnelle de cotisations et contributions patronales (assurances sociales, allocations familiales, ATMP, Fnal, retraite complémentaire Agirc-Arrco, chômage, contribution solidarité autonomie et contribution additionnelle de solidarité)



assises sur les rémunérations inférieures à 1,6 fois le SMIC, d'un montant maximal de 2000€ par SPV employé et par an, dans la limite de 10000€ par structure et par an.



La réduction ne s'appliquera que dans la limite du montant des cotisations et contributions éligibles après application des réductions prévues dans le CSS :

- art. L241-2-1 (réduction de cotisation patronale d'assurance maladie)
- art. L241-6-1 (réduction de cotisations d'allocations familiales)
- art. L241-16 (réduction générale de cotisations)
- art L241-18 et L241-18-1 (déduction patronale sur les heures supplémentaires)

La réduction n'est cumable avec aucun autre dispositif d'exonération que ceux-ci-dessus mentionnés

COTISATIONS DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Loi visant à renforcer la prévention et la lutte contre l'intensification et l'extension du risque incendie (JO du 11 juillet)

Réduction temporaire de cotisations patronales qui pourrait être pérennisée

Le dispositif sera déployé à titre expérimental pendant deux ans, du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026. Il concernera uniquement



Les salariés déjà engagés, devenant SPV pour la première fois entre ces deux dates



Les salariés qui seront recrutés pendant cette période alors qu'ils sont déjà SPV, afin de favoriser leur embauche

*Dans les 2 cas, le SPV devra avoir réalisé au cours de l'année au moins une mission opérationnelle.
En cas de contrôle URSSAF, l'employeur devra être en mesure de produire une attestation délivrée par le SDIS.*



Le dispositif fera l'objet d'un point d'étape au plus tard le 30 septembre 2026. En cas de bilan positif il pourra être pérennisé dans une loi de financement de la sécurité sociale en 2027

RAPPEL TAXE D'APPRENTISSAGE

Actualités législatives
et réglementaires

DÉCRETS SUR LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE DE LA PLATEFORME SOLTÉA (JO 15 JUILLET 2023)

SOLTéA : le cadre de la plateforme de répartition du solde de la taxe d'apprentissage est fixé

Plateforme de répartition des fonds



Pour rappel, les entreprises doivent procéder à une affectation aux formations et organismes de leur choix, habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage par l'intermédiaire d'une plateforme dématérialisée mise en place par la Caisse des dépôts et consignations, dénommée Soltéa. Après affectation par les entreprises, la Caisse des dépôts versera les fonds aux formations et organismes habilités à percevoir ce solde.

Les employeurs ont accès à la plateforme Soltéa depuis le 25 mai 2023. Certains ont effectué leurs choix de répartition pour la première campagne de répartition jusqu'au 6 juillet. Toutefois, des difficultés techniques ont été rencontrées à la suite de cette première campagne. **Les fonds répartis par les employeurs entre le 25 mai et le 6 juillet 2023 ont été mis en attente de versement.**



En conséquence, le calendrier de la campagne de répartition et de versement de solde de la taxe d'apprentissage évolue.

LE CALENDRIER DE RÉPARTITION DU SOLDE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

28 août : premiers versements bancaires aux organismes pour lesquels les fonds ont déjà été fléchés ;

du 28 août au 5 octobre inclus : période de prolongation de la campagne de fléchage pour les entreprises ;

15 octobre : second versement bancaire aux organismes ;

15 novembre : virement complémentaire pour répartir les crédits des employeurs n'ayant exprimé aucun vœu d'affectation au 5 octobre et qui seront répartis selon des critères définis par décret.

DÉCRETS SUR LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE DE LA PLATEFORME SOLTÉA (JO 15 JUILLET 2023)

 **Comment flécher tout ou partie de votre solde à AJIR Bretagne?**

 Nous constatons une forte baisse du montant total perçu au 17/07/2023, ce qui risque de mettre en péril directement les actions d'attractivité du secteur industriel breton.

Nous comptons sur votre soutien absolument essentiel pour AJIR Bretagne !

AJIR Bretagne, représentant l'industrie régionale, est composée de 6 membres actifs = branches / associations industrielles : agroalimentaire, métallurgie, chimie, plasturgie et composites, bois, carrières et matériaux de construction.

- Une interindustrie fédérée autour d'une mission commune transverse.
- La référence pour les instances académiques et les collectivités autour de la promotion de l'industrie.
- De nombreux projets en présentiel et en digital pour faire connaître l'industrie et ses métiers.
- Une organisation agile, pour créer un lien entre les industriels, les partenaires et les différents publics.

 **Pour affecter tout ou partie de votre solde de taxe d'apprentissage sur SOLTÉA : cliquez sur l'onglet recherche établissement et recherchez le nom de notre établissement AJIR Bretagne n° SIRET 502 054 745 00018**

Contactez Bénérenger MARTIN :
b.martin@ajir-industrie.bzh
02 99 87 42 71

LANCEURS D'ALERTE: SAISINE DE LA DGT

Actualités législatives
et réglementaires

LANCEUR D'ALERTE

Rappel sur le dispositif de recueil des signalements des lanceurs d'alerte

- La Loi n°2022-401 du 21 mars 2022 et le décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 **contraignent les entreprises d'au moins 50 salariés à mettre en œuvre une procédure interne de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte**
- Parallèlement, les lanceurs d'alerte peuvent également faire le choix de recourir à **un signalement externe**, le décret fixant la liste des autorités externes compétentes à recevoir ces alertes
- Ainsi la **Direction Générale du Travail (DGT) est compétente pour recevoir les alertes concernant de manière directe un manquement relevant de la réglementation en matière de droit du travail** et sur laquelle la DGT est compétente
 - Attention la DGT n'a pas pour objet de traiter des litiges entre employeurs et salarié qui relève du CPH
 - Elle n'a pas vocation à se substituer à l'inspecteur du travail
- **L'alerte consiste à signaler ou dévoiler certains faits portant sur des situations susceptibles de constituer :**
 - Un crime ;
 - Un délit ;
 - Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général ;
 - Une violation ou une tentative de dissimulation de violation ;
 - ✓ De la loi ou du règlement ;
 - ✓ Du droit de l'Union européenne ;
 - ✓ D'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ;
 - ✓ D'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un engagement international.

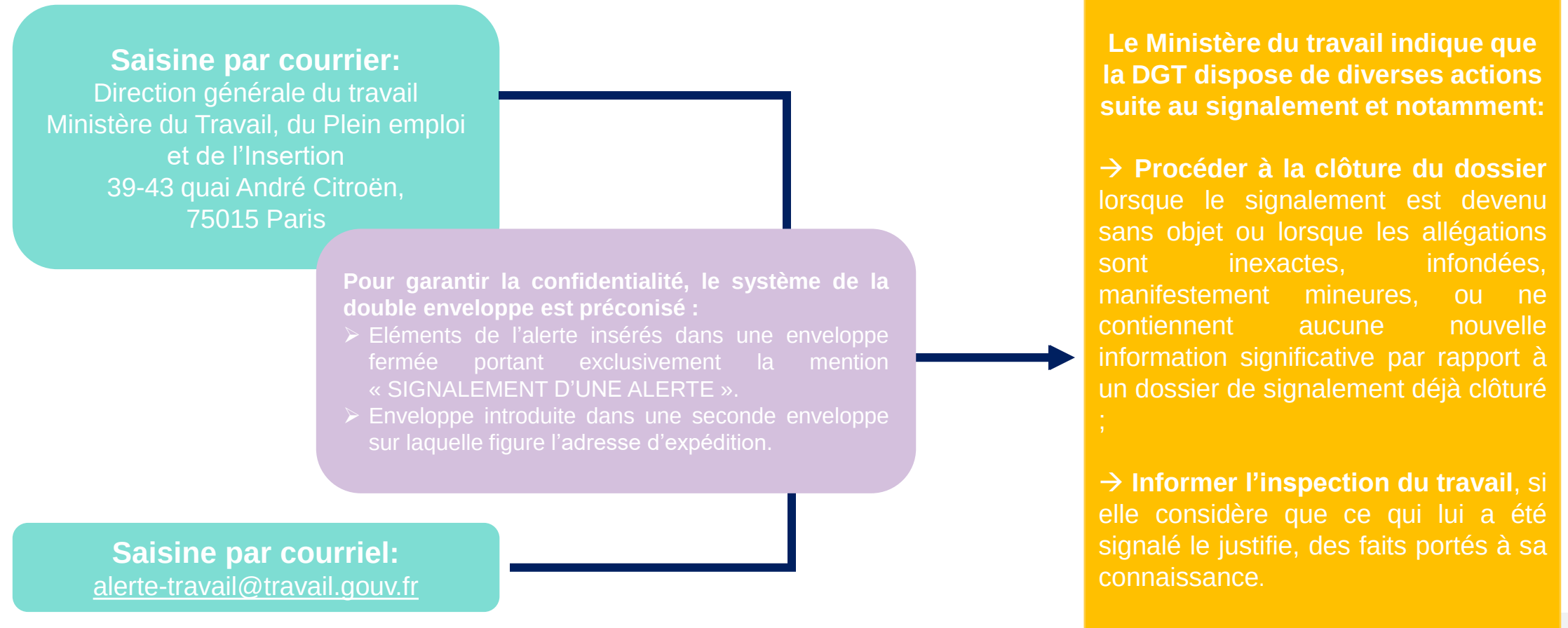
LANCEUR D'ALERTE

Lanceurs d'alerte : quand et comment adresser une alerte à la DGT ?

publié le : 11.08.23

Le ministère du Travail fixe la procédure de saisine de la DGT

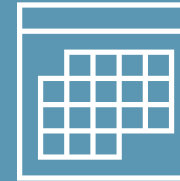
Une note du 11 août 2023 du Ministère du travail fixe la procédure applicable pour saisir la DGT d'une alerte professionnelle



LES PROCHAINS ÉVÈNEMENTS

« WEBINAIRES ACTUALITÉS JURIDIQUES 2023 »

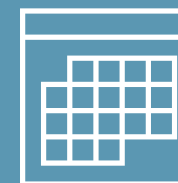
1. Jeudi 5 Octobre 14h00-16h00
2. Jeudi 9 Novembre 14h00-16h00
3. Jeudi 7 Décembre 14h00-16h00



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)

- 22/09 : « Rupture du contrat de travail- le licenciement »
- 29/09 : « Rupture du contrat de travail- le départ et la mise à la retraite »
- 13/10 : « Le contrat d'alternance »

Ensemble, donnons
un nouvel élan à l'industrie.

DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Ensemble, donnons
un nouvel élan à l'industrie.



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

- **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

(webinaire de 9h00 à 12h00)

- **13/11** : Réunion exceptionnelle sur **les périodes transitoires**

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

- 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 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 | (½ 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](tel:0971009953)

57 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
- Angers le 12 Octobre
- Chateaubriand le 12 Octobre
- Oyonnax le 12 Octobre



**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.

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

- Rennes le 10 Octobre
- Oyonnax le 17 Octobre
- Chateaubriand le 19 Octobre
- Angers le 19 Octobre

Plus d'informations & inscription

Isabelle DURAND

Assistante projet développement des compétences

i.durand@via-industries.fr

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



VIA Industries

Expert-conseil pour le développement
des industries

LES FORMATIONS INTER-ENTREPRISES

SSE 2023 / RÉFÉRENT SST

MOD 3 La Prévention du risque chimique :

- Chateaubriand le 07 Novembre
- Rennes le 19 Octobre
- Angers le 07 Novembre

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

- Rennes le 14 Novembre
- Chateaubriand le 14 Novembre
- Oyonnax le 21 Novembre
- Angers le 23 Novembre

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

- Oyonnax le 28 Novembre
- Rennes le 30 Novembre
- Angers le 07 Décembre
- Chateaubriand le 07 Décembre

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

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 !