

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

09 Novembre 2023

Présentation par :

*Thomas ROUAULT, Juriste en droit social*

*Catherine DAMON, Juriste en droit social*

*Intervention de Cécile LE BORGNE, Energy Manager au sein du cabinet STUDEFFI*

# SOMMAIRE

## ACTUALITES « ENERGIE »

- Présentation du partenariat entre l'UIMM et STUDEFFI et point d'actualités en matière d'énergie

## ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

- Présomption de démission : les précisions du ministère du travail
- Lanceurs d'alerte : la procédure de traitement des signalements externes par la DGEFP est fixée
- Renforcement des informations à communiquer au salarié nouvellement embauché ou travaillant à l'étranger
- Information sur les postes à pourvoir en CDI
- Aides à l'embauche : Pôle Emploi lance un simulateur en ligne

- Revalorisation du plafond de la sécurité sociale pour 2024
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant : le compte entreprise permet de procéder aux déclarations

## ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

- Panorama de la jurisprudence récente en matière de durée du travail

## ACTUALITES CONVENTIONNELLES

## LES PROCHAINS EVENEMENTS DU SERVICE JURIDIQUE ET SSE

ACTUALITES « ENERGIE »

# Un conseil

neutre & indépendant  
pour vos énergies



**Cécile LE BORGNE**

Energy Manager Rennes  
07 69 65 93 96

cecile.leborgne@studeffi.com



**Mieux acheter**



Appel d'offre groupé ou individuel



Distribution & taxes



Projection budgétaire



Veille marché & réglementaire



**Mieux consommer**



Plateforme web de gestion des énergies



Analyse fine des consommations



Multi Fournisseurs, Énergies & sites



Service humain & préconisations



**Audit énergétique**



Bâtiment



Procédés industriels



Audit Réglementaire SIREN>250p



Qualifié LNE



**Assistance Maîtrise d'Ouvrage**



Photovoltaïque



Relamping LED



Chaudière, Ventilation, ...



Compresseur, groupe froid, ...



Déclaration décret tertiaire

[www.studeffi.com](http://www.studeffi.com)

STUDEO



## L'UIMM35-56 en partenariat avec STUDEFFI – Bureau d'efficacité énergétique



Signature officielle du partenariat avec  
STUDEFFI, cabinet de conseils neutre et  
indépendant en efficacité énergétique.



### C'est :



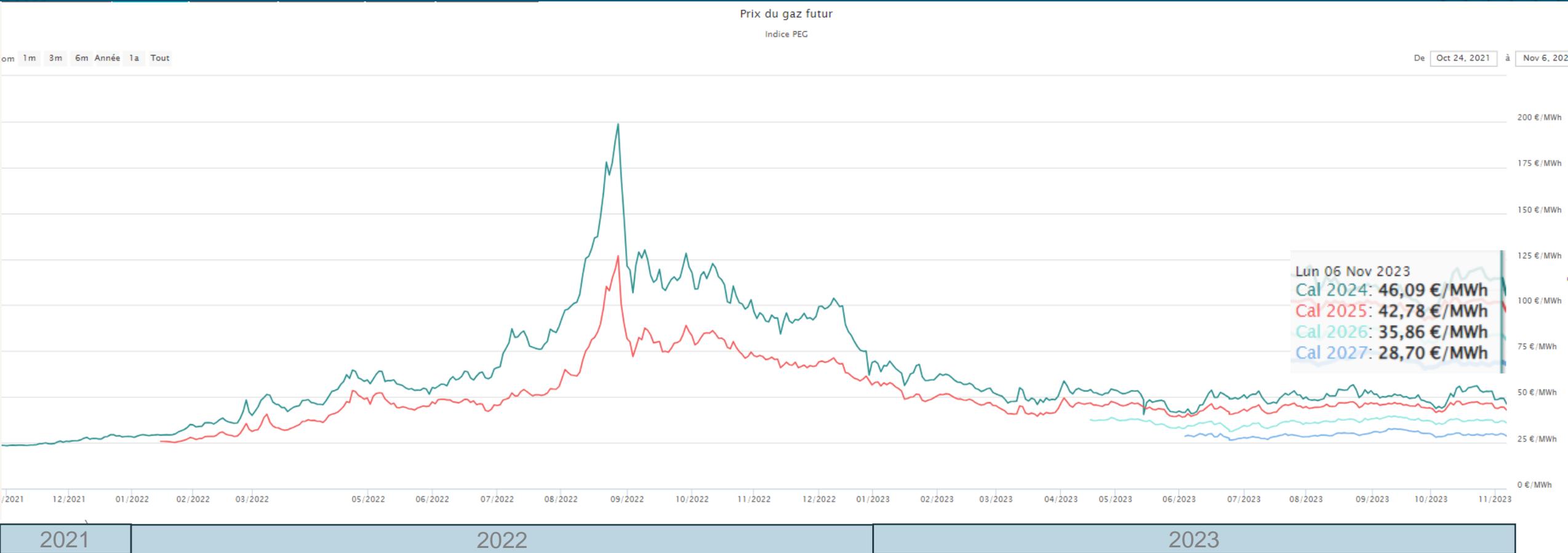
- ✓ De l'information régulière dans nos newsletters
- ✓ Des webinaires d'information "LES MARDIS DE L'ÉNERGIE"



### Et aussi:

- ✓ Aide à l'achat des énergies et optimisation de factures d'énergies
- ✓ Suivi et optimisation des consommations
- ✓ Accompagnement technique pour des sujets précis en Assistance à Maîtrise d'ouvrage

# Point d'actualités - marché du gaz



Un marché qui se stabilise  
Les stockages de gaz en Europe sont quasiment à 100%.

# Point d'actualités - marché de l'électricité

## Prix de l'électricité futur

Indice Baseload & Peakload

Zoom 1m 3m 6m Année 1a Tout

De Sep 12, 2021 à Nov 6, 2023



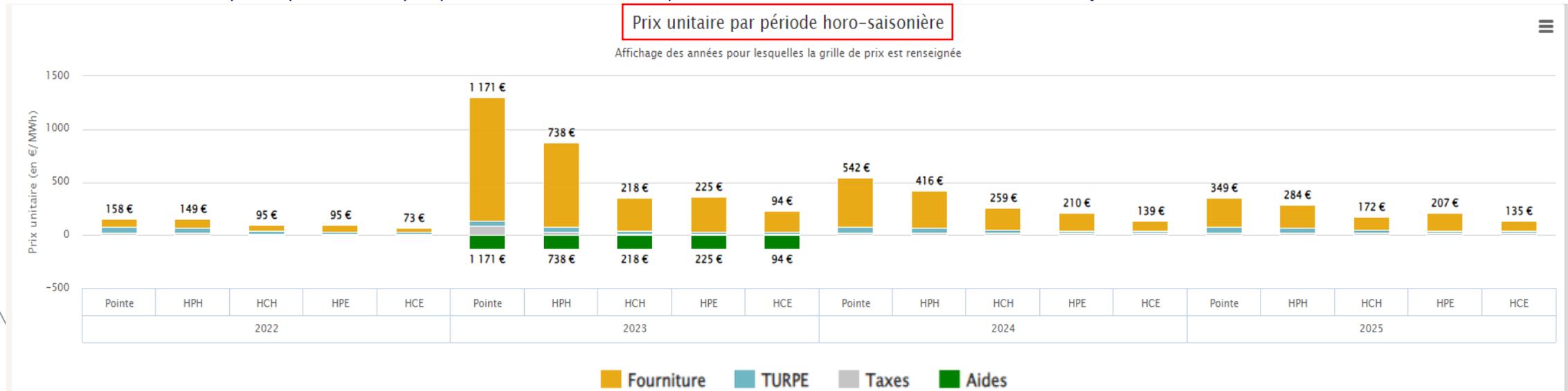
Les prix de l'électricité se détendent.  
La disponibilité du parc nucléaire en France est bonne,  $\approx$  40 réacteurs opérationnels sur 56

# Fin d'année 2023 – quelques points de vigilance

## Connaître son contrat :

- date d'échéance ?
- Périodes horo-saisonnières ? (heures pleines / heures creuses, etc)

Exemple de prix unitaire par période horo-saisonnière pour 2022, 2023, 2024 et 2025 (avec calendrier fournisseur = calendrier distributeur)



**Des différences significatives impactant fortement votre budget.**

**La part fourniture représente généralement plus de 70% de votre coût unitaire.**

# Début d'hiver - comprendre ses consommations

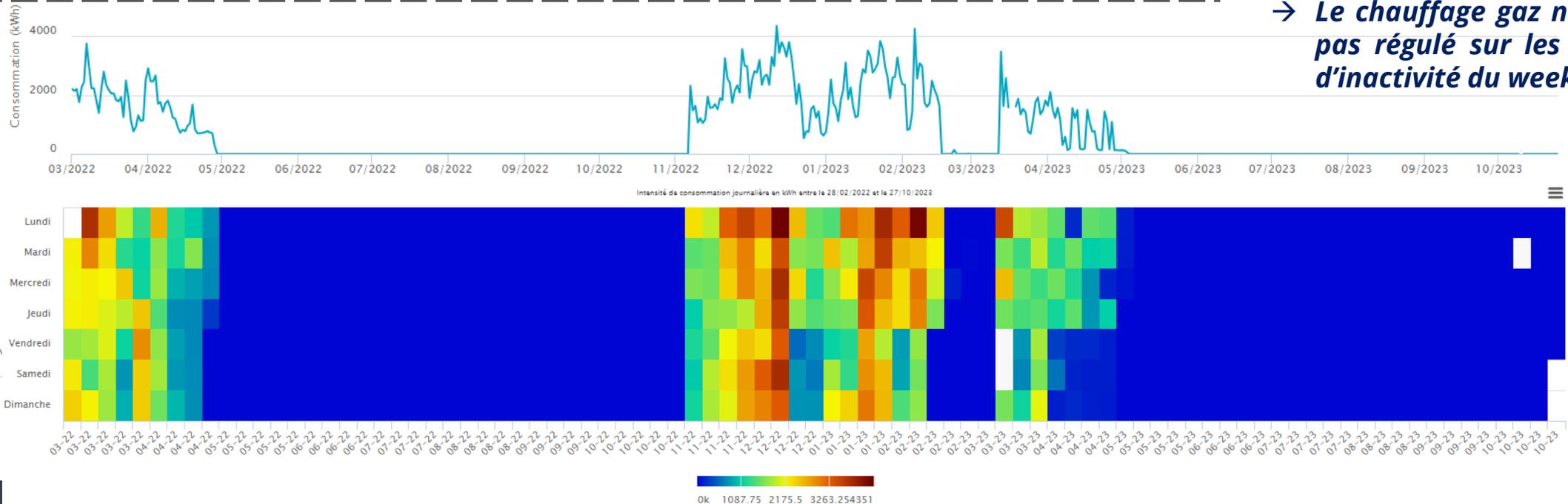
Profils de consommation d'un site industriel - Chauffage au gaz sans activité le week-end et travaillant en semaine de 4j

Données électricité remontées par Enedis



→ Consommation électrique semblable été comme hiver

Données gaz remontées par Grdf



→ Le chauffage gaz ne semble pas régulé sur les périodes d'inactivité du weekend

# Fin d'année 2023 – quelques points de vigilance

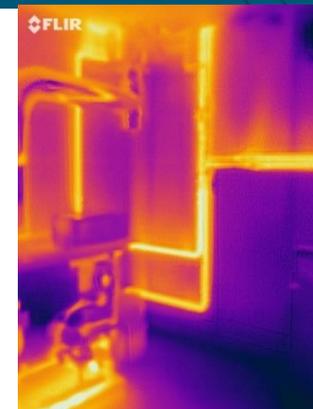
## Chauffage : une consommation à maîtriser !

### Quelques actions à court/moyen terme

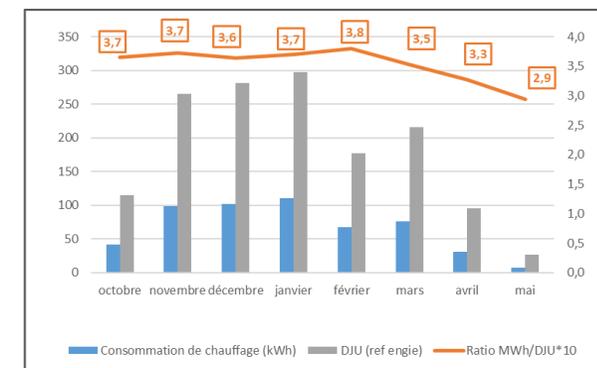
- Maintenance et entretien des équipements
- Réguler les équipements et températures
- Programmer les équipements : gérer les périodes d'inoccupation!
- Sensibiliser les collaborateurs

### Suivre et exploiter ses données de consommations

- Surveiller les dérives
- Être alerté lors de dépassements
- Suivre des indicateurs



Exemple de pertes thermiques sur des réseaux



Exemple d'indicateur consommation en kWh / DJU (degré jour unifié)

# Délestage cet hiver ?

## Délestage électricité – hiver 2023-2024

À l'inverse de l'hiver dernier, le risque de recours au délestage est estimé faible par RTE car :

- baisse globale de la consommation sur le territoire
- meilleure disponibilité des capacités de production

→ Ecowatt restera fonctionnel

→ Recondution de certaines mesures et expérimentations envisagées : principalement pour les ménages

**écowatt**

[www.monecowatt.fr](http://www.monecowatt.fr)

## Délestage gaz

Risque + faible que l'hiver dernier, mais déficit d'approvisionnement ou accident sur une structure gazière toujours possibles

### Qui est concerné ?

Clients ayant consommé > 5GWh au cours de l'année civile précédente

### Quelles obligations ?

- Répondre à un questionnaire annuel avant le 31/10 (à répéter tous les ans)
- Selon la catégorie de priorité ; en cas d'activation du délestage : diminuer partiellement ou en totalité la consommation (délai de prévenance de 2h)

**écogaz**

[www.myecogaz.com](http://www.myecogaz.com)

# Merci !

**Avez-vous des questions ?**



**Cécile LE BORGNE**

Energy Manager Rennes

**07 69 65 93 96**

[cecile.leborgne@studeffi.com](mailto:cecile.leborgne@studeffi.com)

# ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÈGLEMENTAIRE

# **PRÉSUMPTION DE DÉMISSION : LES PRÉCISIONS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL**

**Actualités législatives  
et réglementaires**

# PRÉSUMPTION DE DÉMISSION : LES PRÉCISIONS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

## Rappel du contexte :

La loi « Marché du travail » du 21 décembre 2022 a instauré une de présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié (C. trav., art. L.1237-1-1).

Le 18 avril 2023, le ministère du travail avait diffusé sur son site internet un questions-réponses dans lequel il était indiqué qu'en cas d'abandon de poste, l'employeur devait mettre en œuvre la présomption de démission sans pouvoir procéder à un licenciement pour faute.

Ce questions-réponses a suscité de vives critiques et a été retiré du site internet du ministère du travail à la fin du mois de mai 2023. Pour autant, l'entourage du ministre du travail semblait maintenir cette position.

## Réponse ministérielle n°11927 du 24 octobre 2023

A la question « **la présomption de démission est-elle exclusive du droit à licencier le salarié pour faute grave ?** », le ministère du travail botte désormais en touche et considère qu'il est trop tôt pour se prononcer en raison des contentieux en cours sur ce sujet.

La réponse ministérielle précise que « *le ministre du travail [...] produira des écritures en réponse à ces recours. Les affaires étant pendantes devant le Conseil d'Etat, **il est prématuré de se prononcer sur l'issue à donner à la suite de ces affaires*** ».

Affaire à suivre...

# **LANCEURS D'ALERTE : LA PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS EXTERNES PAR LA DGEFP EST FIXÉE**

**Actualités législatives  
et réglementaires**

# LANCEURS D'ALERTE : LA PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS EXTERNES PAR LA DGEFP EST FIXÉE

## Protection des lanceurs d'alerte – Rappel de procédure

Le lanceur d'alerte dispose de deux possibilités (au choix) pour transmettre son signalement :

- Soit il procède à un **signalement « interne »** qui vise à informer directement l'entreprise.
- Soit il procède à un **signalement « externe »** qui vise à informer, non pas l'entreprise, mais l'autorité administrative compétente pour le recevoir. Lorsque le signalement concerne le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, la **DGEFP** est compétente pour le recevoir (D. n°2022-1284 du 3 oct. 2022).

Par une note publiée le 5 octobre 2023 sur le site internet du ministère du travail, les modalités selon lesquelles la DGEFP recueille et traite les signalements qui lui sont adressés sont détaillées (finalité du traitement, personnes concernées, catégories de données traitées, destinataires des données, durée de conservation, etc.).

Une seconde note publiée le 25 octobre 2023 par le ministère du travail apporte des précisions sur le **champ d'application du dispositif**, les modalités pratiques de réalisation du signalement et les protections offertes au lanceur d'alerte.

### Liste non-exhaustive :

- Parcours d'accès à l'emploi (jeunes, travailleurs handicapés)
- Mutations économiques et dispositifs de sécurisation de l'emploi
- Politiques de formation et contrôle
- Plans d'investissements dans les compétences
- Subventions versées par la DGEFP

# EMBAUCHAGE

Actualités législatives  
et réglementaires

# INFORMATION SUR LA RELATION DE TRAVAIL À TRANSMETTRE AU NOUVEL EMBAUCHÉ

Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (JO 31)

Décret pris en application de **la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture, applicable au 1<sup>er</sup> novembre**

Art. L. 1221-5-1 C. trav.

1. Obligation pour l'employeur de remettre au salarié un ou plusieurs documents établis par écrit précisant les informations principales relatives à la relation de travail

Le décret liste ces informations:

- 1° L'identité des parties à la relation de travail ;
- 2° Le lieu ou les lieux de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur ;
- 3° L'intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi ;
- 4° La date d'embauche ;
- 5° Dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci ;
- 6° Dans le cas du salarié temporaire mentionné à l'article L. 1251-1, l'identité de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est ;
- 7° Le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai ;
- 8° Le droit à la formation assuré par l'employeur conformément à l'article L. 6321-1 ;
- 9° La durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée ;
- 10° La procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail ;
- 11° Les éléments constitutifs de la rémunération mentionnés à l'article L. 3221-3, indiqués séparément, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération ;
- 12° **La durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence lorsqu'il est fait application des dispositions des articles L. 3121-41 à L. 3121-47, les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes ;**
- 13° Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement ;
- 14° Les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié, la mention des contrats de **protection sociale complémentaire** dont les salariés bénéficient collectivement en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées.

Art. R. 1221-34 C. trav.  
nouveau

# INFORMATION SUR LA RELATION DE TRAVAIL À TRANSMETTRE AU NOUVEL EMBAUCHÉ

Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (JO 31)

Décret pris en application de **la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture, applicable au 1<sup>er</sup> novembre**

Art. L. 1221-5-1 C. trav.

**1. Obligation pour l'employeur de remettre au salarié un ou plusieurs documents établis par écrit** précisant les informations principales relatives à la relation de travail

Art. R. 1221-36 C. trav. nouveau

Pour les salariés travaillant à l'étranger:

-I.-Lorsqu'un salarié exerçant habituellement son activité professionnelle en France est appelé à travailler à l'étranger pour une durée supérieure à quatre semaines consécutives, les documents mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1221-5-1 comportent, outre les informations prévues à l'article R. 1221-34, les informations suivantes :

- 1° Le ou les pays dans lesquels le travail à l'étranger est effectué et la durée prévue ;
- 2° La devise servant au paiement de la rémunération ;
- 3° Le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés aux tâches concernées ;
- 4° Des renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et, s'il l'est, les conditions de rapatriement du salarié.

II.-Lorsqu'il relève du champ d'application de la directive 96/71/ CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, défini à l'article 1er de cette directive, le salarié mentionné au I du présent article appelé à travailler dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, est, en outre, informé :

- 1° De la rémunération à laquelle il a droit en vertu du droit applicable de l'Etat d'accueil ;
- 2° Le cas échéant, des allocations propres au détachement et des modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture ;
- 3° De l'adresse du site internet national mis en place par l'Etat d'accueil conformément aux dispositions de l'article 5, paragraphe 2 de la directive 2014/67/ UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/ CE.

# INFORMATION SUR LA RELATION DE TRAVAIL À TRANSMETTRE AU NOUVEL EMBAUCHÉ

Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (JO 31)

Art. L. 1221-5-1 C. trav.

**1. Obligation pour l'employeur de remettre au salarié un ou plusieurs documents établis par écrit** précisant les informations principales relatives à la relation de travail

Autres dispositions:

Art. R. 1221-38.-Un **arrêté** du ministre chargé du travail fixe des **modèles de documents** visant à faciliter la mise en œuvre des dispositions de la présente sous-section.

Art. R. 1221-39.-L'employeur adresse les informations mentionnées aux articles R. 1221-34 et R. 1221-36 **sous format papier**, par tout moyen conférant date certaine.

Il peut également les adresser **sous format électronique, sous réserve que :**

- 1° Le salarié dispose d'un moyen d'accéder à une information sous format électronique ;
- 2° Les informations puissent être enregistrées et imprimées ;
- 3° L'employeur conserve un justificatif de la transmission ou de la réception de ces informations.

Art. R. 1221-40.-Lorsqu'une ou plusieurs des informations mentionnées aux articles R. 1221-34 et R. 1221-36 doivent être **modifiées**, l'employeur remet au salarié un document indiquant ces modifications dans les plus brefs délais, et au plus tard à la date de prise d'effet de cette modification, selon les modalités prévues à l'article R. 1221-39. Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables lorsque la modification d'informations mentionnées à l'article R. 1221-34 résulte exclusivement d'un changement des dispositions législatives et réglementaires ou des stipulations conventionnelles en vigueur.

Art. R. 1221-41.- Le salarié qui n'a pas reçu les informations mentionnées aux articles R. 1221-34 et R. 1221-36 dans les délais prévus, respectivement, au second alinéa de l'article R. 1221-35 et au second alinéa de l'article R. 1221-37, **ne peut saisir la juridiction prud'homale qu'à la condition d'avoir mis son employeur en demeure** de les lui communiquer ou de les compléter, et en l'absence de transmission des informations en cause par ce dernier dans un délai de sept jours calendaires à compter de la réception de la mise en demeure.

Entrée en vigueur:

Lorsqu'une ou plusieurs informations mentionnées à l'article R. 1221-34 du code du travail, dans leur rédaction issue du présent décret, n'ont pas été communiquées à un salarié recruté antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent décret, l'intéressé **peut en demander communication à tout moment auprès de son employeur, qui est tenu d'y répondre** dans les délais mentionnés respectivement à l'article R. 1221-35 du code du travail (*7 jours, sauf certaines informations pour lesquelles un délai d'un mois s'applique*).

Lorsqu'une ou plusieurs informations mentionnées à l'article R. 1221-36 du code du travail (*salarié travaillant à l'étranger*), dans sa rédaction issue du présent décret, n'ont pas été communiquées à un salarié présent à l'étranger à la date d'entrée en vigueur du présent décret, **l'intéressé peut en demander communication à tout moment auprès de son employeur, qui est tenu d'y répondre dans un délai de 7 jours.**

# INFORMATION SUR LES POSTES À POURVOIR

Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (JO 31)

Décret pris en application de **la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture, applicable au 1<sup>er</sup> novembre**

Art. L. 1242-17 et  
L. 1251-25 C. trav.

2. Obligation pour l'employeur d'informer les salariés en CDD ou en intérim depuis 6 mois des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise

Art. D. 1242-8.-I.-**Le salarié [titulaire d'un CDD]** formule la demande prévue à l'article L. 1242-17 par tout moyen donnant date certaine à sa réception.

L'employeur fournit par écrit la liste des postes en contrat à durée indéterminée à pourvoir qui correspondent à la qualification professionnelle du salarié, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

L'employeur n'est toutefois pas tenu par les exigences prévues à l'alinéa précédent lorsque le salarié a déjà formulé deux demandes dans l'année civile en cours.

II.-Par dérogation aux dispositions du I, lorsque l'employeur est un particulier ou une entreprise de moins de 250 salariés, une réponse peut être apportée par oral à compter de la deuxième demande du salarié, si la réponse est inchangée par rapport à celle apportée à la première demande.

Art. D. 1251-3-1. - **Le salarié temporaire** formule la demande prévue à l'article L. 1251-25 auprès de l'entreprise utilisatrice par tout moyen donnant date certaine à sa réception.

L'entreprise utilisatrice fournit par écrit la liste des postes en contrat à durée indéterminée à pourvoir qui correspondent à la qualification professionnelle du salarié, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

L'entreprise utilisatrice n'est toutefois pas tenue par les exigences prévues à l'alinéa précédent lorsque le salarié temporaire a déjà formulé deux demandes dans l'année civile en cours.

II. - Par dérogation aux dispositions du I, lorsque l'entreprise utilisatrice emploie moins de 250 salariés, une réponse peut être apportée par oral à compter de la deuxième demande du salarié temporaire, si la réponse est inchangée par rapport à celle apportée à la première demande.

# AIDES À L'EMBAUCHE : PÔLE EMPLOI LANCE UN SIMULATEUR EN LIGNE



Lancement d'un nouveau service en direction des entreprises « **Mes aides à l'embauche** »: simulateur pour connaître immédiatement si le profil du candidat correspond à un dispositif d'aide.



*Lien:* <https://www.pole-emploi.fr/employeur/aides-aux-recrutements/les-aides-a-l'embauche/mes-aides-a-l'embauche-de-pole-em.html>

# GESTION DE LA PAYE

Actualités législatives  
et réglementaires

# REVALORISATION DU PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2024\*

+ Communiqué du Bulletin Officiel de la Sécurité sociale en date du 12/10/2023

Augmentation de 5,4% au 1<sup>er</sup> janvier 2024 *sous réserve de la publication de l'arrêté*

+ PERIODICITE DE LA REMUNERATION	+ EN EUROS
Année	46 368 euros
Trimestre	11 592 euros
Mois	3 864 euros
Quinzaine	1 932 euros
Semaine	892 euros
Jour	213 euros
Heure	29 euros

## GRATIFICATION STAGIAIRES

### serait fixée à 4,35 euros

Le montant minimum de la gratification de stage est fixé à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale, ce qui porterait la gratification au montant minimum de **4,35 euros de l'heure**.

#### Les conditions :

Ne s'applique qu'au stage dont la durée est **supérieure à 2 mois**, consécutifs ou non, au sein du même organisme (entreprise, administration, association, etc.) et au cours de la même année scolaire ou universitaire. Lorsque la durée du stage est de deux mois ou moins, la gratification n'est que facultative.

# CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT : LE COMPTE ENTREPRISE PERMET DE PROCÉDER AUX DÉCLARATIONS



Il est dorénavant possible de déclarer les différentes périodes du congé paternité et d'accueil de l'enfant sur **net-entreprises.fr** (*à compter des congés pris après le 27 sept. 2023*), à condition d'avoir un compte employeur et d'être inscrit au service « Attestation de salaire »

Le téléservice permet de transmettre en un clic les périodes de fractionnement du congé paternité/accueil de l'enfant et les éventuelles pièces justificatives en saisissant les informations dans « Gérer un dossier d'indemnités journalières ».

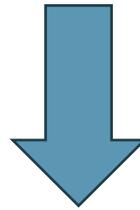
# **ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES**

# **DUREE DU TRAVAIL : PANORAMA DE LA JURISPRUDENCE RECENTE**

**Actualités jurisprudentielles**

# LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

## RAPPEL DE LA DÉFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF



### **C. trav., art. L.3121-1**

*« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».*

# TEMPS DE DÉPLACEMENT DANS L'ENCEINTE DE L'ENTREPRISE

Cass., soc., 7 juin  
2023, n°21-12.841



## Faits

Un salarié travaillait pour une société d'ingénierie dont le bureau était implanté sur le site d'une centrale nucléaire.

Lors de la rupture de son contrat de travail, il réclame le **paiement du temps de déplacement** qu'il devait effectuer chaque jour entre le poste de sécurité se trouvant à l'entrée de la centrale nucléaire et son bureau où se trouvait la pointeuse.

Pour soutenir que ce temps de déplacement constituait du temps de travail effectif, le salarié met en avant **les contraintes auxquelles il était soumis durant ce parcours** : pointer au poste d'accès principal ; se soumettre à des contrôles pratiques ; respecter un protocole long et minutieux de sécurité ; respecter les consignes du règlement intérieur imposé par le propriétaire du site de la centrale.

## Décision de la Cour d'appel

La Cour d'appel déboute le salarié de sa demande et refuse de qualifier ce temps de déplacement de temps de travail effectif pour deux raisons :

- le règlement intérieur du site de la centrale n'était pas édicté par l'employeur du salarié mais par la société propriétaire du site ;
- le salarié n'était pas à la disposition de son employeur durant ce temps de déplacement, de sorte qu'il pouvait vaquer à ses occupations personnelles entre le poste d'accès principal et son bureau.

## Décision de la Cour de cassation

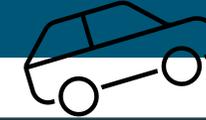
La Cour de cassation casse la décision de la Cour d'appel pour les motifs suivants :

- La Cour d'appel ne pouvait refuser la qualification de temps de travail au motif que le règlement intérieur était imposé par le propriétaire du site de la centrale, et non par l'employeur du salarié.
- La Cour d'appel aurait dû rechercher si, durant les 15 minutes de trajet entre l'entrée sur le site de la centrale et la pointeuse du bureau, le salarié était à la disposition de l'employeur et se conformait à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles **du fait des sujétions qui lui étaient imposées sous peine de sanction disciplinaire.**

L'affaire sera donc rejugée.

# DÉPLACEMENTS : TEMPS DE TRAJET ENTRE L'HÔTEL ET LE LIEU DE TRAVAIL

Cass., soc., 7 juin  
2023, n°21-22.445



## Faits

Un salarié était en déplacement pour plusieurs jours afin de visiter des concessions automobiles, à raison d'une visite par jour.

Estimant que les temps de trajet effectués entre l'hôtel (où il était logé aux frais de l'employeur) et les concessions qu'il devait visiter constituent **du temps de travail effectif**, il réclame le **paiement de ces temps de trajet**.

## Décision de la Cour d'appel

La Cour d'appel donne raison au salarié en considérant que, dans le cadre de déplacements prolongés sans retour au domicile, les temps de trajet nécessités par l'organisation du travail (selon des planning déterminés par l'employeur) effectués pour rentrer à l'hôtel après une visite, et en repartir le lendemain pour une nouvelle visite, s'analysent en **temps de trajets entre deux lieux de travail successifs différents**, lesquels doivent, en application d'une jurisprudence constante, être pris en compte comme du temps de travail effectif.

## Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation casse la décision de la Cour d'appel. Selon elle, les juges d'appel auraient dû, en l'espèce :

- d'abord, rechercher si les temps de trajets effectués par le salarié pour se rendre à l'hôtel pour y dormir, et en repartir, constituaient non pas des temps de trajets entre deux lieux de travail, mais de **simples déplacements professionnels** non assimilés à du temps de travail effectif (qualification pour laquelle la chambre sociale semble implicitement opter) ;
- puis rechercher si, au cours de ce déplacement, le salarié était tenu de **se conformer aux directives de l'employeur**, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

L'affaire sera donc rejugée.

# SALARIÉS ITINÉRANTS : TEMPS DE TRAJET DOMICILE / SITE DU CLIENT (1/3)

Cass., soc., 23 nov.  
2022, n°20-21.924



## Faits

Un salarié itinérant réclame le **paiement des temps de déplacements entre son domicile et les sites des premiers et derniers clients**, estimant qu'il s'agissait de temps de travail effectif.

## Décision de la Cour d'appel

Pendant ces temps de trajet, la Cour d'appel constate que **le salarié devait, tout en conduisant, être en mesure de fixer des rendez-vous, d'appeler et de répondre à ses divers interlocuteurs** (clients, directeur commercial, assistantes et techniciens) grâce à son téléphone portable professionnel et au kit main libre intégré dans le véhicule de société mis à sa disposition.

A l'appui de ces observations, la Cour d'appel fait droit à la demande du salarié et considère que ces temps de trajets constituent du **temps de travail effectif**.

## Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation confirme la décision de la Cour d'appel dont les constatations ont fait ressortir que, pendant les temps de trajet entre son domicile et les premiers et derniers clients, **le salarié devait se tenir à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles**.

# SALARIÉS ITINÉRANTS : TEMPS DE TRAJET DOMICILE / SITE DU CLIENT (2/3)

Cass., soc., 1<sup>er</sup> mars  
2023, n°21-12.068



## Faits

Un salarié itinérant réclame le **paiement des temps de déplacements entre son domicile et les sites des premiers et derniers clients**, estimant qu'il s'agissait de temps de travail effectif.

## Décision de la Cour d'appel

La Cour d'appel déboute le salarié de ses demandes en considérant qu'il bénéficiait d'une **certaine autonomie dans l'organisation de son temps de travail** et que, par conséquent, il ne se trouvait donc pas à la disposition permanente de l'employeur durant ces trajets.

Pour caractériser cette autonomie, les juges d'appel se sont fondés sur plusieurs éléments :

- l'existence d'un **planning prévisionnel** des opérations organisé entre le salarié lui-même et son responsable 3 à 4 semaines à l'avance ;
- l'information du salarié par téléphone pour les opérations de maintenance curatives, afin de vérifier sa disponibilité, avant confirmation de la mission par le bon de travail.

De plus, les juges ont considéré que si le salarié pouvait être amené à transporter des pièces détachées chez les clients, dans son véhicule de service, cela était inhérent à la nature de son activité.

## Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation casse la décision de la Cour d'appel. Elle juge que les indices retenus par la Cour d'appel ne permettent pas d'écarter la qualification de temps de travail effectif.

L'affaire est renvoyée devant une autre Cour d'appel qui devra **se prononcer sur la qualification de temps de travail effectif** au regard des trois éléments visés par Cour de cassation :

- le salarié était soumis à un **planning prévisionnel** des opérations de maintenance ;
- il utilisait un **véhicule de service** pour effectuer ces opérations ;
- il était amené à **transporter des pièces détachées** commandées par les clients.

# SALARIÉS ITINÉRANTS : TEMPS DE TRAJET DOMICILE / SITE DU CLIENT (3/3)

Cass., soc., 25 oct.  
2023, n°20-22.800



## Faits

Un salarié itinérant réclame le **paiement des temps de déplacements entre son domicile et les sites des premiers et derniers clients**, estimant qu'il s'agissait de temps de travail effectif.

Le salarié soutient que pendant ces temps de trajet il était à la disposition de l'employeur en mettant en avant les arguments suivants :

- le véhicule de service disposait d'un système de **géolocalisation** ;
- il recevait un **planning** à respecter et devait soumettre à l'accord de son supérieur toute modification (décalage / anticipation / annulation d'une mission, réalisation d'une heure supplémentaire) ;
- il effectuait des **soirées étapes** imposées par l'employeur.

## Décision de la Cour d'appel

La Cour d'appel déboute le salarié de ses demandes en considérant qu'il ne se trouvait pas à la disposition permanente de l'employeur durant ces trajets. Les juges d'appel se sont fondés sur plusieurs éléments pour déconstruire l'argumentaire du salarié :

- un **interrupteur « vie privée »** permettait de désactiver la géolocalisation du véhicule de service ;
- les plannings ne suffisaient pas à établir que le salarié se tenait à la disposition de l'employeur dès lors qu'il **prenait l'initiative de son circuit quotidien** ;
- le salarié restait libre de vaquer à des occupations personnelles avant son premier rendez-vous et après le dernier ;
- il pouvait **choisir ses soirées étapes**, les prescriptions de l'employeur en la matière servant juste à éviter de trop longs trajets.

## Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation confirme la décision de la Cour d'appel : **les temps de trajet entre le domicile du salarié et les sites des premiers et derniers clients ne constituaient pas du temps de travail effectif.**

# ASTREINTE



Cass. soc. 21 juin 2023  
n° 20-21.843

## Rappel de la définition: art. L. 3121-9 C. trav.

« Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif. »

### Faits

Un salarié était engagé comme dépanneur-autoroutier et assurait, avec un seul collègue, les missions de de dépannage "24/24, 7 jours sur 7" et 365 jours par an. Il devait garder sur lui, nuit et jour, semaine et week-end compris, un téléphone de permanence afin d'être en mesure, avec son véhicule de dépannage garé devant son domicile, d'intervenir immédiatement afin d'assurer le dépannage en urgence, dans un délai de 30 mn maximum à compter de l'appel. Ces ayants droit réclament paiement d'heures supplémentaires, de repos compensateurs et d'indemnité au titre de travail dissimulé.

### Décision de la Cour d'appel

La Cour d'appel rejette les demandes au motif que les ayants droit ne rapportent pas la preuve que le salarié était, pendant les astreintes, à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.  
Au contraire, le salarié réalisait ses astreintes à son domicile où il pouvait vaquer à ses occupations personnelles et seuls ses temps d'intervention constituaient du temps de travail effectif.

### Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation casse la décision: les juges d'appels auraient dû vérifier si « le salarié avait été soumis au cours de cette période, à des contraintes d'une intensité telle qu'elles avaient affecté, objectivement et très significativement sa faculté de gérer librement au cours de cette période, le temps pendant lequel ses services professionnels n'étaient pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles ».

**Conclusion:** l'astreinte peut constituer du travail effectif lorsque les contraintes imposées au travailleur sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté, pour ce dernier, de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts.

# HEURES SUPPLÉMENTAIRES



## 3 espèces :

Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 21-23.114  
Cass., soc., 28 sept. 2022, n°21-13.496  
Cass., soc., 5 juill. 2023 n°22-11.193

## 1<sup>er</sup> enseignement

Les heures supplémentaires effectuées au cours d'une semaine ne peuvent être compensées par des périodes non travaillées au cours des semaines suivantes en l'absence de mise en place d'un repos compensateur de remplacement

C'est donc à tort qu'une Cour d'appel avait donné raison à l'employeur et avait réduit de plus de la moitié le rappel d'heures supplémentaires, en tenant compte de l'existence des 4 matinées non travaillées mais rémunérées, qualifiées de « récupérations ».

## 2<sup>ème</sup> enseignement

- Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %. Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % (*art. L. 3121-27 et s. C. trav.*)
- En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable (*art. L. 3171-4 C. trav.*)
- **Le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées.**

La Cour d'appel ne pouvait pas débouter le salarié de sa demande au titre des heures supplémentaires en relevant simplement que le salarié n'avait jamais sollicité de son supérieur hiérarchique une autorisation d'exécuter des heures au-delà de celles prévues au contrat, et n'avait pas évoqué auprès de ce dernier la nécessité dans laquelle il se trouvait de réaliser un nombre aussi conséquent d'heures supplémentaires pour atteindre ses objectifs.

# DÉPASSEMENT DES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL

## 3 espèces :

Cass., soc., 26 janv. 2022, n°20-21.636

Cass., soc., 11 mai 2023, n°21-22.281

Cass., soc., 27 sept. 2023, n°21-24.782



## Faits

1<sup>er</sup> arrêt : un salarié réclame des dommages et intérêts pour non-respect de la **durée hebdomadaire maximale de travail**.

2<sup>ème</sup> arrêt : un salarié réclame des dommages et intérêts pour non-respect de la **durée quotidienne maximale de travail**.

3<sup>ème</sup> arrêt : un salarié réclame des dommages et intérêts pour non-respect des **durées maximales de travail de nuit**.

## Décision de la Cour d'appel

Dans les deux premières affaires, la Cour d'appel, après avoir constaté le dépassement, déboute le salarié de sa demande au motif que ce dernier ne démontrait pas avoir subi un préjudice à ce titre.

Dans la troisième affaire, la Cour d'appel déboute le salarié de sa demande au motif qu'il ne justifiait pas d'un préjudice distinct de celui déjà réparé au titre du repos compensateur.

## Décision de la Cour de cassation

Dans ces trois affaires, la Cour de cassation casse la décision des juges d'appels en affirmant que **le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à la réparation**.

Il ressort de ces arrêts que la réalité et l'importance du préjudice n'est pas exigée lorsque les durées maximales de travail n'ont pas été respectées, car **un tel dépassement porte nécessairement atteinte à la santé et à la sécurité du salarié**, garanties par le droit de l'UE.

Ces affaires devront donc être rejugées.

# RESPECT DES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL DU SALARIÉ INTÉRIMAIRE

Cass., soc., 25 oct.  
2023, n°21-21.946



## Faits

Un travailleur intérimaire était mis à disposition d'une entreprise utilisatrice pendant plusieurs années. A l'occasion d'un contentieux prud'hommal, il assigne l'entreprise utilisatrice et demande le versement de dommages et intérêts pour **non-respect des durées quotidiennes maximales de travail**.

## Décision de la Cour d'appel

La Cour d'appel déboute le salarié de sa demande au motif :

- qu'il ne justifiait pas du non-respect des durées maximales de travail par l'entreprise utilisatrice ;
- qu'il ne justifiait pas de l'existence ni de l'étendue de son préjudice.

## Décision de la Cour de cassation

Dans son pourvoi, le salarié faisait valoir que la Cour d'appel avait violé la loi en inversant la charge de la preuve.

La Cour de cassation censure la décision de la Cour d'appel au visa :

- de l'article L.1251-21 du Code du travail selon lequel **l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail**, notamment pour ce qui a trait à la durée du travail ;
- de l'article 1353 du Code civil selon lequel **celui qui se prétend libéré d'une obligation doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation**.

La Cour de cassation en conclut que **la preuve du respect des durées maximales de travail incombe à l'entreprise utilisatrice**, et non au travailleur intérimaire.

Cette affaire devra donc être rejugée.

# RESPECT DU TEMPS DE REPOS... ...MÊME EN TÉLÉTRAVAIL



Cass. soc. 14 déc.  
2022 n° n°21-18.139

## Faits

Un chef de projet travaillait deux jours par semaine sur site et trois jours à domicile. Le salarié s'est suicidé sur un trajet domicile – lieu de travail. Ses ayants droit réclament un paiement d'heures supplémentaires et des dommages-intérêts pour violation du droit au repos.

## Décision de la Cour d'appel

La Cour d'appel déboute les ayants droit du salarié de leur demande en paiement de dommages-intérêts pour violation du droit au repos du salarié (*2<sup>ème</sup> moyen*). Les juges estiment en effet que si les éléments produits montrent que le salarié travaillait « beaucoup », il n'est pas démontré la violation par l'employeur de la législation sur le droit au repos, alors que le salarié effectuait deux jours en télétravail à son domicile et conservait une liberté d'organisation de son temps de travail en fonction de ses déplacements. Par ailleurs, l'amplitude horaire entre le premier mail envoyé par le salarié et le dernier, sans en connaître d'ailleurs la teneur pour savoir s'il correspondait à un travail effectif de sa part, ne permet pas d'affirmer que le salarié était en permanence à son poste de travail et qu'il ne bénéficiait pas normalement de ses repos quotidiens. Ils en déduisent que les ayants droit du salarié ne justifient pas de la violation reprochée.

## Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation casse la décision de la cour d'appel de Versailles, au visa de l'article L. 3131-1 du Code du travail relatif au repos quotidien, en précisant que "la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur ". Elle réaffirme ce principe aux salariés en télétravail, peu importe la liberté dont ils jouissent le cas échéant dans l'organisation de leur temps de travail. Elle reproche donc à la Cour d'appel d'avoir ici inversé la charge de la preuve. C'est donc à l'employeur d'apporter la preuve du respect de ces dispositions, peu important la situation particulière de télétravail.

Cet arrêt invite également, de manière indirecte, à s'interroger sur le respect du droit à la déconnexion dont la violation est souvent synonyme d'une violation du droit au repos. Il rappelle que la mise en place du télétravail doit aussi intégrer les outils nécessaires pour suivre le temps de travail et le respect des temps de repos.

# FORFAIT ANNUEL EN JOURS ET POINTEUSE

Cass., soc., 7 juin  
2023, n°22-10.196



## Faits

Un salarié, soumis à une convention de forfait annuel en jours, avait **l'obligation de pointer plusieurs fois par jour**. A l'occasion d'un contentieux prud'hommal, il demande la nullité de sa convention de forfait annuel en jours.

## Décision de la Cour d'appel

La Cour d'appel fait droit à la demande du salarié et reconnaît la nullité de la convention de forfait annuel en jours sur la base des constatations suivantes :

- le salarié était soumis à une **obligation de pointage** lors de son entrée dans l'usine, pour chaque demi-journée de présence, donnant lieu à des **relevés informatiques** reprenant chaque jour les heures d'arrivée et de départ et le nombre d'heures travaillées ;
- une journée de travail, pour être validée, devait comptabiliser **6 heures de présence** dans l'entreprise.

Les juges d'appel en déduisent que le salarié **ne disposait pas d'une réelle autonomie** dans l'organisation de son emploi du temps pour être éligible à une convention de forfait en jours.

## Décision de la Cour de cassation

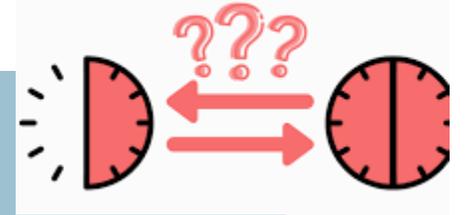
Dans son pourvoi, l'employeur fait valoir que ce contrôle n'avait d'autre objet que d'assurer le suivi régulier de l'organisation du travail de ce salarié et de sa charge de travail.

La Cour de cassation ne tient pas compte de cet argument et confirme la décision des juges d'appel : **la convention de forfait annuel en jours est nulle**.

# SALARIÉS À TEMPS PARTIEL: ILS NE DOIVENT PAS ATTEINDRE LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

Cass., soc., 7 juin 2023, n°21-25.574

## Salarié à temps partiel



Celui dont la durée du travail est **inférieure à 35h** (ou à celle applicable dans l'entreprise)

Peut accomplir des **heures complémentaires** (dans la limite du 10<sup>ème</sup> ou du plafond prévu dans la CCN ou dans un accord collectif dans la limite du tiers de sa durée contractuelle de travail), **sans toutefois porter la durée du travail au niveau d'un temps plein**

En cas de **dépassement**, le contrat est requalifié à temps plein. **Il suffit d'une seule fois pour que le contrat soit requalifié à temps plein.**

La date de la prise d'effet de la requalification du contrat de travail temps partiel en temps complet n'est pas le premier jour d'exécution du contrat de travail mais la date du constat du premier dépassement.

# ACTUALITES CONVENTIONNELLES

# Protection sociale complémentaire : l'APEC a rendu son agrément

## Rappel du contexte :

Le 15 juin dernier, la Commission paritaire rattachée à l'APEC a été saisie par la CPPNI d'une demande d'agrément des catégories objectives retenues par la nouvelle classification en matière de protection sociale complémentaire.

↳ Enjeux de la saisine : examen de la nouvelle classification afin de **déterminer les bénéficiaires du régime de prévoyance des cadres et assimilés** (conformément à l'art. 3 de l'ANI du 17 nov. 2017).



## Décision de la Commission paritaire rattachée à l'APEC (04/10/2023)

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

- Sont affiliés au titre de l'art. 2.1 de l'ANI du 17 nov. 2017 (**cadres**), les emplois classés **au moins F11**.
- Sont affiliés au titre de l'art. 2.2 de l'ANI du 17 nov. 2017 (**assimilés cadres**), les emplois classés **au moins E9**.
- Les emplois classés **au moins C6** peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire.

L'agrément entérine les catégories objectives fixées à l'article 62.3 de la CCNM



# RAG : un nouvel accord a été signé le 12 octobre 2023

## CONTEXTE

- Echech des négociations annuelles sur les RAG en mars 2023.
- Revalorisation de 2,2 % du SMIC en mai 2023 → réouverture des négociations sur les RAG le 29 septembre 2023.

## Signature d'un nouvel accord sur les RAG le 12 octobre 2023 :

- Prise d'effet de l'accord à compter du **1<sup>er</sup> novembre 2023**.
- Hausse de **+ 6% à + 4%** du bas au haut de la grille correspondant à une revalorisation moyenne de la grille de **+ 5 %** par rapport à l'avenant du 30 septembre 2022.

- Salarié ayant un contrat en cours au 1<sup>er</sup> nov. 2023 : application des RAG pour l'ensemble de l'année 2023 si la présence du salarié est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2023.
- Salarié arrivé en cours d'année 2023 et toujours présent au 1<sup>er</sup> nov. 2023 : application des RAG au prorata temporis.
- Salarié arrivé dans l'entreprise après le 1<sup>er</sup> nov. 2023 : application des RAG au prorata temporis.

# RAG : un nouvel accord a été signé le 12 octobre 2023

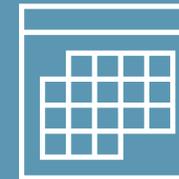
**BAREME des R.A.G. en Euros  
35 HEURES HEBDOMADAIRES**

Niveaux	COEF.	OUVRIERS
		ADMINISTRATIFS TECHNICIENS MAITRISES D'ATELIER
V	395	33 983
	365	32 200
	335	29 399
	305	27 488
IV	285	26 117
	270	24 810
	255	23 643
III	240	22 967
	225	22 066
	215	21 935
II	190	21 840
	180	21 312
	170	21 267
I	155	21 200
	145	21 168
	140	21 012

# LES PROCHAINS ÉVÈNEMENTS

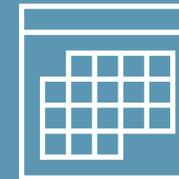
# « WEBINAIRES ACTUALITÉS JURIDIQUES 2023 »

Jeudi 7 décembre 14h00-16h00



# LES RDV DU SSE\* 2023 (WEBINAIRES)

Mardi 5 décembre 14h00-15h30



*\* Santé Sécurité Environnement*

# DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

## Les vendredis conventionnels 2024 (webinaire de 9h00 à 11h30)

- 12/01 : « SMH 2024 : la période transitoire »
- 19/01 : « groupe fermé de l'article 68 : quid des cadres devenus non cadre en 2024 »
- 26/01 : « article 69 et GCIR : les garanties conventionnelles de rémunération »
- 02/02 : « Retour pratique sur les premières heures en entreprise de la convention collective métallurgie »

Ensemble, donnons  
un nouvel élan à l'industrie.

# DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

## Les vendredis conventionnels 2024 (webinaire de 9h00 à 11h30)

- 09/02 : « Retour pratique sur les premières heures en entreprise de la convention collective métallurgie »
- 16/02 : « Retour pratique sur les premières heures en entreprise de la convention collective métallurgie »
- 23/02 : « Retour pratique sur les premières heures en entreprise de la convention collective métallurgie »

Ensemble, donnons  
un nouvel élan à l'industrie.

# DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

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

- **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**

- 17 Novembre

# COMPLÉTER LA FORMATION CLASSIFICATION PAR UNE MISE EN PRATIQUE

**Ateliers reconnaissance (1/2 journée)**

**RENNES**

- 7 décembre

# Les Formations inter-entreprises Juridique et social 2023



## ► La Future Convention collective de la Métallurgie

- 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](mailto:i.durand@via-industries.fr)

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

# Les Formations inter-entreprises Juridique et social 2023



## ► De la description des emplois à la classification : appréhender la future classification des emplois de la Métallurgie

- Rennes 14 novembre

Plus d'informations & inscription

**Isabelle DURAND**

Assistante projet développement des compétences

[i.durand@via-industries.fr](mailto:i.durand@via-industries.fr)

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

# Les Formations inter-entreprises Juridique et social 2023



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

- ▶ **Du décompte des effectifs à la négociation du PAP, les essentiels des opérations préparatoires : 14 Novembre**
- ▶ **NAO : préparez vos négociations 2024 ! : Visio le 29 novembre**
- ▶ **Le droit disciplinaire : Visio le 8 décembre**
- ▶ **L'inaptitude d'un salarié : la procédure de l'avis du médecin à la sortie des effectifs : Visio le 12 décembre**

### Plus d'informations & inscription

**Isabelle DURAND**

Assistante projet développement des compétences

[i.durand@via-industries.fr](mailto:i.durand@via-industries.fr)

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

# Les Formations inter-entreprises

## SSE 2023 / Référent SST



  
**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
BRETAGNE**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

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

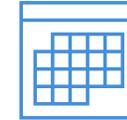
[i.durand@via-industries.fr](mailto:i.durand@via-industries.fr)

09 71 00 99 53


**VIA Industries**  
 Expert-conseil pour le développement  
des industries

# Les Newsletters

## Newsletter Juridique



Le 2<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> 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](mailto: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](mailto:svp@uimm35-56.com)



Merci de votre participation !