

## L'actualité de l'été 2023

### EMEUTES URBAINES

#### BÉNÉFICIAIRES :



1. Entreprises victimes qui ont subi des destructions matérielles



2. Entreprises dont l'activité a été directement affectée par des mesures de police administrative



3. Entreprises dont l'activité a été affectée par des consignes de prudence de la préfecture

**En revanche, les fermetures volontaires d'entreprises en l'absence de toute mesure contraignante ou de consigne de prudence ne sont pas éligibles à l'activité partielle.**

#### INDEMNISATION (DE DROIT COMMUN) :



##### Pour les salariés :

Indemnité égale à 60 % de leur rémunération antérieure brute, dans la limite de 4,5 Smic.

##### Pour les employeurs :

Allocation égale à 36 % de la rémunération antérieure brute des salariés concernés, dans la limite de 4,5 Smic.

**Attention - Entreprises couvertes par un contrat d'assurance prenant en charge, en cas de sinistre, les frais de personnel :**

Autorisation de placement en activité partielle temporaire avec engagement de procéder au reversement des sommes perçues à la clôture du sinistre.

Les employeurs rencontrant des difficultés pour payer les cotisations dues lors de leur prochaine échéance peuvent demander **un délai pour payer leurs cotisations patronales** (depuis l'espace personnel accessible sur le site des Urssaf).

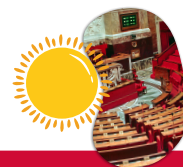
Dans une actualité en ligne depuis le 3 juillet 2023, l'Urssaf annonce également la mise en place de **mesures d'aides** pour les employeurs rencontrant des difficultés en raison des récentes émeutes urbaines.










**Attention - Employeurs bénéficiant déjà d'un plan d'apurement de leurs cotisations :** Possibilité de demander une adaptation du montant de leurs échéances (directement depuis l'espace personnel sur le site des URSSAF).



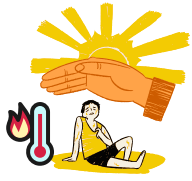
Pour plus d'informations, contactez votre Urssaf par téléphone au 3957. (service gratuit + prix de l'appel)

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/entreprises-en-difficulte.html>



TEXTE	ÉTAT DU TEXTE	IMPACT EN MATIÈRE SOCIALE	DATE D'APPLICATION
<p>Loi visant à renforcer la prévention et la lutte contre l'intensification et l'extension du risque incendie</p> 	<p>✓ (publiée le 11/07/2023)</p>	<p>Réduction de cotisations patronales des employeurs en contrepartie de la mise à disposition de leur salariés sapeurs-pompiers volontaires</p>	<p>🕒 Du 01/01/2024 au 31/12/2026</p>
<p>Loi « santé au travail »</p> 	<p>✓ (publiée le 03/08/2021)</p>	<p>Mutualisation du suivi de l'état de santé du travailleur qui occupe des emplois identiques et qui a une pluralité d'employeurs (suivi assuré par le SPST interentreprises (SPSTI) de l'employeur principal)</p>	<p>✓ Depuis le 02/07/2023 (sauf modalités de répartition du coût entre les employeurs : à compter du 01/01/2024)</p>
<p>Décret relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs</p> 	<p>✓ (publié le 01/07/2023)</p>	<p>cf. Questions/Réponses relatif au suivi de l'état de santé des salariés ayant une pluralité d'employeurs mis en ligne par le Ministère du travail</p>	<p>🕒</p>
<p>Loi visant à renforcer les droits des familles d'enfants atteints d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité</p> 	<p>✓ (publiée le 20/07/2023)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : allongement du congé à 5 jours (au lieu de 2 jours) ;</li> <li>• Congé pour le décès d'un enfant : allongement du congé selon le cas à 12 jours (au lieu de 5 jours) et à 14 jours (au lieu de 7 jours) ;</li> <li>• Protection contre le licenciement pendant un congé de présence parentale (et les périodes travaillées si le congé est fractionné ou en temps partiel), sauf motif autorisé (ex : faute grave) ;</li> <li>• Télétravail pour les salariés aidants.</li> </ul>	<p>✓ Depuis le 21/07/2023</p>
<p>Loi visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse, dite « fausse couche »</p> 	<p>✓ (publiée le 08/07/2023)</p>	<p>Suppression du délai de carence pour le versement des indemnités journalières de sécurité sociale en cas d'incapacité de travail suite à une interruption spontanée de grossesse ayant lieu avant la 22e semaine d'aménorrhée</p>	<p>🕒 A partir des arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret, et au plus tard du 01/01/2024</p>
<p>Loi visant à lutter contre les discriminations</p> 	<p>Proposition de loi déposée à l'assemblée nationale</p> 	<p>Création d'un service habilité à réaliser des tests individuels et statistiques sur les entreprises (ex : vérifier s'il y a des discriminations lors du recrutement) Diffusion des résultats des tests sauf conclusion d'un accord ou mise en place d'un plan d'action pour corriger la situation.</p>	<p>🕒 Pas encore applicable (examen par le Sénat)</p>
<p>Loi sur le partage de la valeur</p> 	<p>Texte adopté par l'Assemblée nationale le 29/06/2023</p> 	<p>Transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise en vue de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• généraliser la mise en place des dispositifs de partage de la valeur dans l'entreprise (ex : la participation)</li> <li>• et simplifier leur mise en place (ex : nouveaux cas de déblocage des plans d'épargne)</li> </ul>	<p>🕒 Pas encore applicable (examen par le Sénat)</p>

## 📌 VAGUE DE CHALEUR



Le Ministère du travail répertorie les mesures à mettre en place ainsi que les ressources nécessaires pour faire face aux vagues de chaleur.

Nouvel onglet

travail-emploi.gouv.fr

Le travail exposé à la chaleur est à l'origine de risques pour la santé des travailleurs et augmente le risque d'accidents du travail. Les employeurs, dans le cadre de leur **obligation de sécurité**, doivent anticiper les vagues de chaleur et adapter l'activité (aménager les horaires de travail, modifier le DUERP, EPI adaptés, mettre à disposition de l'eau potable fraîche, ...).

A cet effet, le Ministère du travail met à disposition plusieurs ressources afin d'aider les employeurs :

**Un kit de documents à destination des entreprises afin d'informer, sensibiliser et prévenir tous les acteurs des risques liés aux fortes chaleurs ;**

**Une instruction interministérielle détaillant les mesures à prendre pour faire face aux vagues de chaleur, applicable jusqu'au 15 septembre 2023.**

Consultez le site : [travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/chaleur-et-canicule-au-travail-les-precautions-a-prendre](http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/chaleur-et-canicule-au-travail-les-precautions-a-prendre)



## 📌 LE JEU DE L'ÉTÉ

Comme l'année dernière, nous vous proposons un jeu issu de notre Cahier de l'été spécial droit social 2023 pour réviser les classiques en s'amusant !



Chaque présidence a apporté sa pierre à l'édifice du droit social : associez chaque mesure à sa date et présidence correspondante.

Attention, la chronologie des événements vous permettra de former un mot !



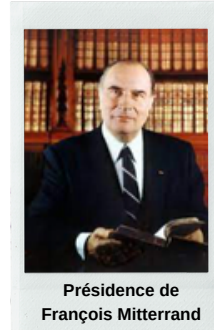
Présidence de Charles de Gaulle



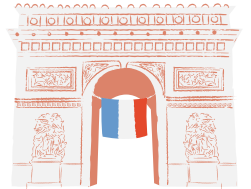
Présidence de Georges Pompidou



Présidence de Valéry Giscard d'Estaing



Présidence de François Mitterrand



1969

1970

1977

1982

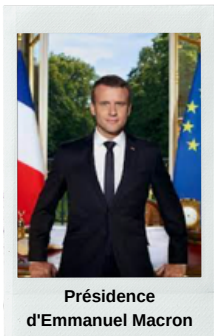
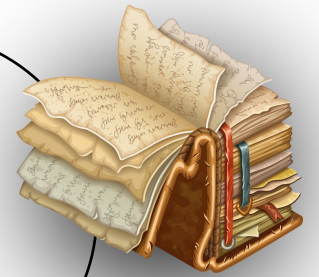


2020

2016

2007

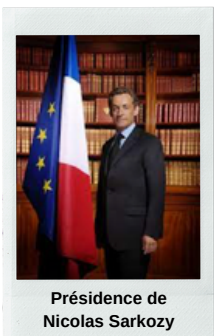
1998



Présidence d'Emmanuel Macron



Présidence de François Hollande



Présidence de Nicolas Sarkozy



Gouvernement Jospin  
Présidence de Jacques Chirac

**O** "Loi travail" et notamment le droit à la déconnexion et la modification des visites médicales

**I** "Loi TEPA" et notamment la mesure de défiscalisation des heures supplémentaires

**O** Instauration du SMIC

**N** Allongement du congé paternité

**V** Loi sur la 4ème semaine de congés payés

**A** La semaine de 39h et de la 5ème semaine de congés payés

**C** Accord interprofessionnel sur la mensualisation

**T** "Loi Aubry" et notamment les 35h



MOT TROUVÉ : \_\_\_\_\_



Comprendre les décisions des Tribunaux pour éviter les contentieux.



**Un employeur décide d'organiser les entretiens professionnels et les entretiens d'évaluation sur le même jour.**



Les représentants du personnel et un syndicat contestent : selon eux, les deux entretiens doivent se tenir sur des jours distincts; à défaut, cela induit une confusion dans l'esprit des salariés, et contrevient à l'obligation de sécurité de l'employeur.

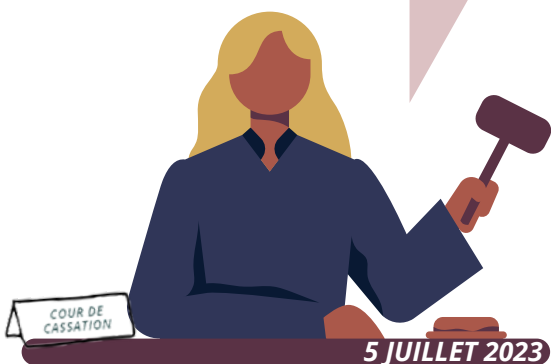


Pour la Cour d'appel, les textes ne s'opposent pas à la tenue à la même date des deux entretiens, dès lors que l'évaluation du travail du salarié ne soit pas évoquée lors de l'entretien professionnel



La Cour de cassation confirme la solution donnée par la Cour d'appel :

Les textes légaux ne s'opposent pas à la tenue à la même date de l'entretien d'évaluation et de l'entretien professionnel pourvu que, lors de la tenue de ce dernier, les questions d'évaluation ne soient pas évoquées.



5 JUILLET 2023

La synthèse par @com

### NOTRE CONSEIL :

Pour éviter tout doute, pensez à rédiger :

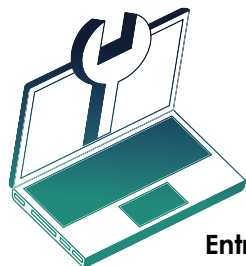
- un compte rendu pour l'entretien professionnel (obligatoire et dont une copie est remise au salarié)
- et un compte rendu pour l'entretien d'évaluation (remise d'une copie signée au salarié conseillé)

### QUELQUES RAPPELS :

**Entretien professionnel :** Obligatoire - Échéance : tous les 2 ans ou au retour de certains congés (ex : congé maternité) / Objet :

- examen de ses perspectives d'évolution (notamment en termes de qualifications et d'emploi), informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'activation du compte personnel de formation (CPF) et ses abondements par l'employeur et conseil en évolution professionnelle ;
- ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié ;
- tous les 6 ans de présence : état des lieux récapitulatif le parcours professionnel de l'intéressé.

**Entretien d'évaluation :** Facultatif - Échéance : périodicité décidée par l'employeur (6 mois, 1 an, ...) - Objet : Evaluation du travail du salarié (fondée sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie pour être validé par les juges en cas de litige).



## DUERP

Entreprises d'au moins 150 salariés :

**L'obligation de déposer de manière dématérialisée le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) et ses mises à jour est reportée.**

Le portail numérique de dépôt n'étant pas encore opérationnel, aucune nouvelle date n'est pour le moment communiquée.

UNE QUESTION ? UNE PRÉCISION ?

# NOTRE SERVICE SOCIAL RESTE À VOTRE DISPOSITION

