

Mercredi 9 mars 2022



**Missions Emploi
Ressources Humaines
des CCI Occitanie**



Cette Newsletter vous est proposée dans le cadre de l'offre

SOLUCCIO
Compétences RH

Retrouvez toutes les offres SoluCCIo sur notre site Internet

AU SOMMAIRE

ACTUALITES

- **DISPOSITION TRANSITION COLLECTIVE « TRANSCo »** Page 2
- **L'ASSURANCE MALADIE ANNONCE DE NOUVEAUX DISPOSITIFS** Page 4
- **LES MODALITES DU CONTRAT D'ENGAGEMENT JEUNE SONT FIXEES** Page 5

JURISPRUDENCE

- **DUREE DU TRAVAIL : PREJUDICE DU SALARIE EN CAS DE DEPASSEMENT DE LA DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL** Page 11
- **FORFAIT ANNUEL JOURS : LA LIBERTE DONT DISPOSE LE SALARIE N'EST PAS ABSOLUE** Page 11

QUOI DE NEUF

- **LOI SANTE : QUE PREVOIT LE PROJET DE DECRET SUR LE DOCUMENT UNIQUE ?** Page 12

AGENDA

Page 12



Le dispositif Transco évolue

Le dispositif Transco permet de réorienter des salariés dont l'emploi est fragilisé vers des métiers porteurs localement grâce à une formation financée par l'Etat. Un an après son lancement, le ministère du travail simplifie sa mise en œuvre dans les entreprises de moins de 300 salariés et crée "Transco congé de mobilité".

Transco ou Transitions collectives est un dispositif de reconversion professionnelle mis en œuvre depuis le 15 janvier 2021. Il permet aux salariés dont l'emploi est fragilisé de bénéficier d'une formation certifiante financée par l'Etat pour évoluer vers un métier porteur localement.

Un an après le lancement de cet outil qui peine à trouver son public, le gouvernement a décidé d'en faire évoluer certains paramètres pour en favoriser le déploiement. Ces évolutions avaient été annoncées, en septembre dernier, dans le cadre du "plan de compétences".

Une instruction du ministère du travail du 7 février 2022 présente ces nouveautés et explique l'ensemble des modalités de mise en œuvre de Transco. Cette nouvelle instruction qui annule et remplace celle du 11 janvier 2021 est composée de deux parties :

- une première partie sur les modalités de mise en œuvre du dispositif Transco "initial" ;
- une seconde partie sur le nouveau dispositif "Transco congé de mobilité" destiné aux salariés optant pour un congé de mobilité dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective (RCC) ou d'un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Elle est complétée par sept annexes parmi lesquelles un modèle d'accord de type GEPP, la liste des pièces constitutives du dossier salarié et un modèle de demande de prise en charge financière. (c. trav. art. L. 2314-9 ; circ. DRT 83-13 du 25 octobre 1983, § 2.1 ; www.travail-emploi.gouv.fr).

L'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen donnant une date certaine à cette information (ex. : e-mail, affichage), le P-V de carence dans l'entreprise. Et il le transmet au ministère du Travail dans les 15 jours suivant le 2nd tour des élections (c. trav. art. R. 2314-22) par voie postale ou par voie électronique (<https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr>).

Identification des emplois fragilisés au sein de l'entreprise par un accord collectif ou une décision de l'employeur

La mobilisation de Transco repose sur l'identification des emplois fragilisés au sein de l'entreprise. Pour le ministère du travail, "l'objectif est d'engager le dialogue social au sein d'une entreprise sur les emplois fragilisés".

Pour que les salariés d'une entreprise puissent bénéficier d'une prise en charge d'un parcours de Transitions collectives, l'entreprise doit :

- soit conclure un accord de type GEPP prévoyant la possibilité pour les salariés occupant des emplois fragilisés au sein de l'entreprise de bénéficier du dispositif ;
- soit, pour les seules entreprises de moins de 300 salariés, prendre une décision unilatérale de l'employeur après information-consultation du comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, dans les conditions prévues à l'article L.2312-17 du code du travail, prévoyant la possibilité pour les salariés occupant des emplois fragilisés au sein de l'entreprise de prétendre à ce dispositif.

Ainsi, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'adoption d'un accord de type GEPP n'est plus obligatoire "même si la voie d'accès privilégiée à Transco demeure celle de la négociation collective", souligne le ministère du travail.

En l'absence de CSE, l'employeur informe, par tout moyen, tous les salariés de sa décision.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, la liste des emplois fragilisés dans l'entreprise fait l'objet de la conclusion d'un accord GEPP ou d'un avenant à cet accord. Si l'entreprise a déjà conclu un accord GEPP prévoyant une telle liste, elle n'a pas besoin de renégocier sur le sujet. Elle doit, dans ce cas, par décision unilatérale prise après information-consultation du CSE lorsqu'il existe, exprimer son souhait de rendre éligibles à Transco, les salariés occupant les emplois fragilisés énumérés.

Validation des dossiers par les associations transitions Pro (ATPro)

Le dispositif Transitions collectives ne fait pas l'objet de dispositions législatives ou réglementaires particulières et s'adosse à la réglementation relative au projet de transition professionnelle (dénommé aussi CPF de transition professionnelle). La formation reste financée en totalité ou en partie selon l'effectif de l'entreprise par l'Etat via les Transitions Pro ou associations Transitions pro (ATPro) qui gèrent également les projets de transition professionnelle.

Pour bénéficier d'une prise en charge d'un parcours Transco, il n'y a pas de changement notamment sur les points suivants qui sont détaillés dans l'instruction ministérielle :

- les conditions notamment d'ancienneté à remplir par le salarié qui doit être volontaire et occuper un emploi fragilisé ;
- la nature du projet de reconversion ;
- les modalités de dépôts des dossiers de financement et d'instruction et de validation des parcours Transco par les ATPro.

La formation choisie doit orienter le salarié vers un métier porteur de la région.



Les listes des métiers porteurs sont établies au niveau régional et peuvent être déclinées à l'échelle des bassins d'emploi. Elles sont publiées notamment sur les sites des APro, des Dreets et des préfectures.

Parmi les nouvelles dispositions devant permettre de "faciliter l'entrée des salariés les moins qualifiés", l'instruction du 7 février 2022 prévoit une prise en charge plus complète de la certification relative au socle de connaissances et de compétences (CléA) avec le cas échéant, l'accès à l'évaluation préalable réalisée en amont de cette certification.

Création de Transco congé de mobilité

Pour le ministère du travail, l'objectif du nouveau dispositif Transco congé de mobilité est "d'étendre le soutien public aux reconversions professionnelles au bénéfice des salariés occupant des emplois fragilisés, ayant la volonté de se former à un métier porteur au sein de leur bassin de vie et bénéficiant d'un congé de mobilité, soit dans le cadre d'une RCC, soit d'un accord de GEPP". Il est proposé aux salariés concernés de développer leurs compétences dans le cadre d'un cycle d'une durée maximale de 24 mois de formation certifiante les préparant à des métiers porteurs. "La durée des formations proposée doit être calculée au plus juste pour tenir compte des compétences détenues par le salarié et du parcours de formation nécessaire en lien avec les métiers porteurs sur le territoire", précise l'instruction.

La rémunération des salariés concernés est financée par leur employeur d'origine, dans le cadre du congé de mobilité prévu par l'accord de RCC ou de GEPP conclu au sein de l'entreprise et par l'Etat via les crédits du FNE-Formation.

L'ensemble des modalités de mise en œuvre de Transco congé de mobilité sont indiquées dans l'instruction ministérielle. Ce sont également les APro qui vont instruire les demandes de prise en charge financière des coûts pédagogiques du parcours de reconversion dans le cadre de Transco congé de mobilité.

Source : Actuel RH & Sophie PICOT-RAPHANEL : Guide de la formation professionnelle

AIDES FINANCIERES

L'assurance maladie annonce de nouveaux dispositifs pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Aides financières pour les TPE-PME : l'Assurance maladie annonce de nouveaux dispositifs

Fin janvier, l'Assurance maladie a présenté de nouvelles aides financières pour protéger la santé des salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés. Des nouvelles aides spécifiques à certains secteurs



Pour protéger la santé des salariés du secteur de l'aide et soins à domicile et de l'aide et soins à la personne en établissement, l'Assurance maladie propose deux nouvelles aides aux employeurs de moins de 50 salariés :

- la subvention « Aide et soins à la personne à domicile » ;
- et la subvention « Aide et soins à la personne en établissement ».

Ces aides ont pour objectif de réduire les risques liés aux ports de charges lourdes, aux gestes répétitifs et aux postures contraignantes. Elles sont destinées au financement d'équipements et matériels adaptés, de prestation de formation, et prestation d'accompagnement. Chacune de ces subventions est plafonnée à 25 000 € et nécessite un montant d'investissement minimal.

Une autre aide est créée dans le secteur de la construction, la subvention TOP BTP dans l'objectif de réduire les risques de chutes de plain-pied et de hauteur, les TMS et lombalgies liés aux charges lourdes ou encore l'exposition aux substances chimiques. Tous les détails sont dans notre article « Aide financière dans le BTP : découvrez TOP BTP ».

Des dispositifs toujours ouverts

Pour lutter contre les risques les plus fréquents (chutes, TMS, risques psychosociaux, risques chimiques, etc.), l'Assurance maladie propose différentes subventions aux petites entreprises. Une quinzaine de dispositifs différents existent actuellement tels que :

- la subvention « TMS Pros Action ». Objectif : aider les entreprises à s'équiper de nouveaux matériels et à financer des formations pour diminuer les contraintes physiques lors de manutentions manuelles de charges, d'efforts répétitifs ou de postures contraignantes ;
- la subvention TMS Pros diagnostic. Objectif : financer la formation, l'évaluation et la mise en place d'un plan d'actions contre les risques de troubles musculosquelettiques ;
- la subvention « Risques Chimiques Pros Équipements ». Objectif : réduire les risques liés aux agents chimiques dangereux dont les cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR).

Source : Éditions Tissot dans Risques professionnels & www.ameli.fr, actualité du 28 janvier 2022

CONTRAT D'ENGAGEMENT JEUNE

Les modalités du contrat jeunes sont fixées

Un décret du 18 février 2022 précise les modalités du nouveau contrat d'engagement jeune créé par la loi de finances pour 2022. Il détaille également le montant de l'aide ainsi que les règles de versement et de suspension.



La loi de finances pour 2022 du 30 décembre 2021 a créé le contrat d'engagement jeune dont l'objectif est de proposer aux jeunes de 16 à 25 ans révolus (29 ans pour ceux reconnus travailleur handicapé) rencontrant des difficultés d'accès à un emploi durable, qui ne sont ni étudiants et ni en formation un accompagnement individualisé et renforcé. Ce contrat remplace le dispositif de la garantie jeune.

Il doit conduire le jeune à une mise en activité systématique et régulière visant à l'orienter vers l'emploi ou l'alternance. Pouvant être mis en œuvre par les missions locales, Pôle emploi ou tout organisme privé ou public fournissant des services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation, à l'accompagnement et au maintien dans l'emploi des personnes en recherche d'emploi, il est élaboré par le jeune et adapté à ses besoins identifiés lors d'un diagnostic.

Le jeune bénéficie d'un programme intensif d'accompagnement de 15 à 20 heures par semaine minimum avec une mise en activité systématique et régulière pouvant aller jusqu'à 12 mois (18 mois sous conditions). Le contrat est assorti, si besoin, d'une allocation mensuelle dégressive en fonction des ressources.

Le décret d'application du 18 février 2022 qui détaille ces modalités a été publié au Journal officiel.

Nature des engagements de chaque partie au contrat

Le contrat d'engagement jeune doit comporter un diagnostic et doit définir :

- 1) Les engagements de chaque partie en vue de la réalisation des objectifs fixés en lien avec le jeune, notamment la désignation d'un conseiller référent, chargé de l'accompagnement du bénéficiaire tout au long de son parcours. Parmi les engagements du bénéficiaire figurent l'assiduité, la participation active à l'ensemble des actions prévues ainsi que la sincérité et l'exactitude des informations communiquées ;
- 2) Un plan d'action élaboré en fonction des besoins du jeune, précisant les objectifs et la durée de l'accompagnement, qui ne peut excéder une durée de 12 mois ;
Cet accompagnement intensif, individuel et collectif, peut notamment comporter :
 - des mises en situations professionnelles ;
 - des périodes de formation ;
 - un appui à des phases de recherche active d'emploi, seul ou en collectif ;
 - des actions spécifiques dans le cadre de l'accompagnement social et professionnel ;
 - des actions portées par d'autres organismes susceptibles de contribuer à l'accompagnement social et professionnel.

Le plan d'action est actualisé selon une périodicité et des modalités définies avec le jeune;

- 3) Si les conditions posées sont remplies, l'attribution d'une allocation et son montant maximum (voir ci-dessous).

Au terme du contrat, le conseiller référent peut, à titre exceptionnel et au regard des besoins du jeune, prolonger la durée du contrat pour la porter à 18 mois maximum au total. La nécessité de cette prolongation doit être dûment motivée par le conseiller. Par dérogation, lorsque le bénéficiaire du contrat est, avant la fin de celui-ci, engagé dans un parcours ou par un contrat



mis en œuvre par d'autres organismes à visée d'insertion ou de formation, dont la liste sera fixée par arrêté, le contrat d'engagement jeune est prolongé jusqu'au dernier jour du deuxième mois suivant la fin du parcours ou du contrat concerné.

Lorsque le jeune accède à l'emploi à l'issue du contrat d'engagement jeune, l'accompagnement par le conseiller référent peut se poursuivre à l'issue de ce contrat en tant que de besoin afin de sécuriser l'insertion professionnelle du jeune dans l'entreprise.

Un nouveau contrat d'engagement jeune ne peut être conclu qu'au terme d'un délai de six mois après l'expiration du précédent contrat, sauf circonstances particulières appréciées par le représentant de la mission locale ou de Pôle emploi, lorsque le jeune ayant respecté ses engagements dans le cadre de son premier contrat d'engagement est ou a été confronté à des difficultés spécifiques.

A la suite d'un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, l'accompagnement peut, le cas échéant, se poursuivre dans le cadre d'un contrat d'engagement jeune.

Montant de l'allocation

La loi prévoit qu'une allocation mensuelle dégressive en fonction des ressources peut être attribuée, à partir de la signature du contrat, aux jeunes qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier ou en ne percevant qu'un soutien financier limité de la part de leurs parents.

Cette allocation est incessible et insaisissable. Elle n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu ni aux contributions prévues à l'article L.136-1 du code de la sécurité sociale et au chapitre II de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.

Le bénéfice de l'allocation peut être accordé par le représentant de la mission locale ou de Pôle emploi, au nom et pour le compte de l'Etat, en fonction de la situation et des besoins de l'intéressé pendant les périodes durant lesquelles ce dernier ne perçoit pas, au titre de la rémunération d'un emploi, d'un stage ou d'une autre allocation, des sommes excédant un montant mensuel total de 300 euros. L'allocation est versée par Pôle emploi ou par l'Agence de services et de paiement lorsque la demande émane d'une mission locale.

Le montant mensuel forfaitaire de l'allocation est fixé :

- Pour un jeune majeur à :
 - 500 euros lorsque le jeune constitue ou est rattaché à un foyer fiscal non imposable à l'impôt sur le revenu ;
 - 300 euros lorsque le jeune constitue ou est rattaché à un foyer fiscal imposable à l'impôt sur le revenu dont chaque part de revenu est comprise dans la première tranche du barème.
- Pour un jeune mineur à 200 euros, lorsque le jeune constitue ou est rattaché à un foyer fiscal non imposable à l'impôt sur le revenu ou lorsqu'il constitue ou est rattaché à un foyer imposable dont chaque part de revenu est comprise dans la première tranche du barème.



A Mayotte, les montants mentionnés ci-dessus sont fixés respectivement à 285 euros, 171 euros et 114 euros.

Ces montants sont revalorisés le 1er avril de chaque année sur la base d'un coefficient égal à l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation, hors tabac, calculée sur les douze derniers indices mensuels de ces prix publiés par l'Institut national de la statistique et des études économiques l'avant-dernier mois qui précède la date de revalorisation des prestations concernées.

Le montant forfaitaire de l'allocation est défini à la signature du contrat d'engagement. Il est révisé sur demande du jeune ou à l'initiative du conseiller référent, en cas de changement de situation.

Pour l'application de l'aide, la mission locale ou Pôle emploi, pour mettre en œuvre le contrat d'engagement jeune, peuvent considérer qu'un jeune est fiscalement autonome en cas de rupture familiale manifeste ou de détachement annoncé du jeune lors de la prochaine déclaration fiscale. L'absence de correction lors de la déclaration fiscale de l'année suivante entraîne un remboursement du trop-perçu par le bénéficiaire.

L'allocation est versée déduction faite :

- des allocations d'assurance chômage ainsi que de l'allocation versée dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ;
- des revenus tirés de stages de formation professionnelle ;
- de la rémunération perçue dans le cadre d'un parcours de formation dispensé par les écoles de la deuxième chance ;
- de la fraction excédant 300 euros, pondérée par le coefficient de dégressivité défini comme la division du montant forfaitaire par la différence entre 80 % du montant mensuel brut du Smic et le montant de 300 euros.

Sont considérés comme des ressources partiellement déductibles :

- l'ensemble des revenus tirés d'une activité salariée ou non salariée ;
- l'aide légale ou conventionnelle aux salariés en activité partielle ;
- les indemnités perçues à l'occasion des congés légaux de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- les indemnités journalières de sécurité sociale de base et complémentaires, perçues en cas d'incapacité physique médicalement constatée de continuer ou de reprendre le travail, d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- la rémunération garantie perçue par les travailleurs handicapés admis dans un établissement ou un service d'aide par le travail ;
- la rémunération perçue dans le cadre d'une action ayant pour objet l'adaptation à la vie active ;
- les sommes perçues au titre de leur participation à un travail destiné à leur insertion sociale par les personnes accueillies dans les organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires.



L'allocation n'est pas cumulable avec :

- le revenu de solidarité active (RSA) sauf pour les personnes à charge ;
- la prime d'activité, sauf pour les personnes à charge également. Toutefois, lorsqu'un droit à la prime d'activité est ouvert au titre d'une activité antérieure au premier mois de bénéfice de l'allocation, la prime correspondant à cette période d'activité demeure cumulable avec l'allocation. Le versement de l'allocation prend fin, le cas échéant, à compter de l'ouverture du droit à la prime d'activité.
- la rémunération perçue dans le cadre d'un volontariat dans les armées ;
- la rémunération perçue dans le cadre du service militaire volontaire ;
- la rémunération perçue dans le cadre de service militaire adapté ;
- l'indemnité perçue dans le cadre du service civique ;
- l'allocation versée aux volontaires pour l'insertion et à la prime versée aux volontaires pour l'insertion et aux volontaires pour un contrat de service en établissement public d'insertion de la défense ;
- la rémunération perçue dans le cadre d'un CDD avec une entreprise d'insertion, avec des associations intermédiaires, avec des ateliers et chantiers d'insertion, d'un contrat de mission avec une entreprise de travail temporaire d'insertion et d'un contrat unique d'insertion.

Versement de l'allocation

L'allocation est versée mensuellement par Pôle emploi ou par l'Agence de services et de paiement pour les jeunes suivis par les missions locales. Elle est due pour le mois civil au cours duquel a lieu la signature du contrat d'engagement ainsi que pour le mois civil au cours duquel échoit le droit à l'allocation.

Le bénéficiaire dispose d'un délai de trois mois pour transmettre les pièces justificatives permettant d'attester son éligibilité et de fixer le montant de l'allocation. Un dépôt de ces pièces au-delà de ce délai entraîne le non-versement définitif des montants éventuellement dus au titre d'une période antérieure de trois mois à compter de la réception du dossier complet. Par dérogation, l'allocation peut être versée à titre conservatoire, pour une durée maximale de trois mois, pour les jeunes démontrant qu'ils satisfont aux conditions d'éligibilité sans disposer de l'ensemble des pièces justificatives permettant d'en attester. Les montants versés dans ce cadre sont définitivement acquis au bénéficiaire.

Suspension de l'allocation

L'allocation et, le cas échéant, celle d'assurance chômage peuvent être supprimées, en tout ou partie, lorsque le jeune, sans motif légitime, est absent à une action prévue dans le cadre de son contrat d'engagement jeune ou ne peut justifier l'accomplissement d'actes positifs définis dans ce même cadre. En cas de manquements répétés du jeune ou en cas de fausse déclaration dans le but de percevoir l'allocation, la rupture du contrat est prononcée.

Elles sont supprimées dans les conditions suivantes :



- au premier manquement, l'allocation et, le cas échéant, le revenu de remplacement versés au titre du mois considéré font l'objet d'une réduction d'un quart de leur montant ;
- en cas de deuxième manquement, l'allocation et, le cas échéant, le revenu de remplacement versés au titre du mois considéré sont supprimés pour une durée d'un mois ;
- au troisième manquement, l'allocation est supprimée définitivement et, le cas échéant, le revenu de remplacement est supprimé pour une durée de quatre mois et le contrat d'engagement prend fin.

Ces décisions sont prises par le représentant légal de la mission locale, de Pôle emploi ou par toute personne dûment habilitée, sur avis du conseiller référent, après avoir mis à même l'intéressé de présenter ses observations dans un délai raisonnable. Ces décisions sont motivées. Elles doivent préciser les voies et délais de recours et sont notifiées par tout moyen permettant de donner date certaine à leur réception au bénéficiaire de l'accompagnement ou à ses représentants légaux lorsque celui-ci est mineur ou fait l'objet d'une mesure de protection juridique.

Ces décisions prennent effet le premier jour du mois suivant leur notification.

La qualité de bénéficiaire du contrat d'engagement jeune fait obstacle à ce que Pôle emploi le radie de la liste des demandeurs d'emploi.

Ces dispositions entrent en vigueur le 1er mars 2022, à l'exception des dispositions relatives à la revalorisation de l'aide au 1er avril qui entrent en vigueur le 1er janvier 2023.

Source : Actuel RH



Durée du travail : Préjudice du salarié en cas de dépassement de la durée maximale de travail

La Cour de cassation a précisé dans une affaire récente les conséquences en cas de non-respect des dispositions relatives aux durées maximales du travail.

Selon la Haute Cour, si le salarié rapporte la preuve du dépassement de la durée maximale de travail hebdomadaire de 48 heures, ce seul constat ouvre droit à réparation, sans qu'il soit nécessaire qu'il démontre l'existence d'un quelconque préjudice.

Source : Actualités sociales CCI France & Axel Avocats – Cass. soc., 26 janvier 2022, n° 20-21636

Forfait annuel en jours : La liberté dont dispose le salarié n'est pas absolue

Un salarié soumis à une convention de forfait annuel en jours dispose, pour y être soumis, d'une grande autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

- Toutefois, pour la Cour de cassation, cette autonomie ne donne pas au salarié le droit de fixer librement ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail décidée par l'employeur.

- La Cour de cassation souligne qu'une convention individuelle de forfait annuel en jours n'instaure pas pour le salarié le droit de fixer librement ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.

Source : Actualités sociales CCI France & Axel Avocats – Cass. soc. 2 février 2022, n° 20-15744



QUOI DE NEUF

SANTE AU TRAVAIL : QUE PREVOIT LE PROJET DE DECRET SUR LE DOCUMENT UNIQUE ?

La loi santé au travail va rentrer en vigueur au 31 mars 2022 ; les décrets d'application sont en cours d'élaboration focus sur le document unique :

- Les entreprises de moins de 11 salariés n'auront plus à mettre à jour leur document unique chaque année
- Jusqu'au 1er juillet 2023 ou 2024, l'employeur conserve les différentes versions du document unique dans l'entreprise
- Les anciens travailleurs doivent pouvoir avoir accès aux différentes versions du document unique pour les périodes durant lesquelles ils étaient dans l'entreprise
- Les intervenants en prévention des risques professionnels pourront consulter le document unique

AGENDA

Jeudi 10 mars 2022

LES RDV SECURITE #2 : L'APPUI AUX ENTREPRISES PAR LES ACTEURS DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS : QUI FAIT QUOI ?

A 14h30, Webinaire, présenté par Virginie NEGRE (Responsable Santé Sécurité – Référente PRST-DREETS Occitanie), Dominique SATGE (Coordinatrice – PRESANSE – Fédération régionale des services de santé au travail), Emmanuel ALBERT (Chargé de mission – ARACT Occitanie), Sébastien LE METAYER (Ingénieur Conseil – CARSAT LR) et Sonia POULOT (Responsable Qualité Sécurité Environnement – CCI 66).

Contact : Vincent GARNAUD – Tél : 05 62 74 20 45 – @ : v.garnaud@occitanie.cci.fr

Inscription en ligne :

<https://ccidoccitanie.webex.com/ccidoccitanie-fr/j.php?RGID=rd05f83dd3218f66e9ee200287af06398>

