

Mercredi 6 octobre 2021



Missions Emploi Ressources Humaines des CCI Occitanie



ACTUALITES

SANTÉ SÉCURITÉ

La proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail est adoptée

Après plusieurs mois de débats parlementaires, une commission mixte paritaire (CMP) réunie le 19 juillet a trouvé un accord sur les dispositions restant en discussion de la proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail qui transcrit l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020.

Le texte retenu par la CMP a été soumis au vote du Sénat le mardi 20 juillet 2021 et a été adopté par l'Assemblée Nationale le 23 juillet 2021. Il a été publié au Journal officiel du 3 août.

Le tableau ci-dessous présente le contenu des articles de la loi, leurs dates d'application et les articles du code du travail, du code de la santé publique, du code de la sécurité sociale et du code rural impactés.



Article de la loi	Article du code du travail ou autre	Mesure	Date d'application
Titre I : Renforcement et décloisonnement de la santé au travail			
Article 1	C. trav., art. L. 2314-3, C. trav., art. L. 1153-1	<ul style="list-style-type: none"> - les services de santé au travail (SST) sont renommés en services de prévention et de santé au travail (SPST) - la définition du harcèlement sexuel dans le code du travail est mise à jour 	31 mars 2022
Article 2	C. rur., art. L. 717-2	L'articulation entre les dispositions législatives du code du travail et les dispositions réglementaires applicables aux services de santé au travail en agriculture est simplifiée	31 mars 2022
Article 3	C. trav., art. L. 2312-5, L. 2312-27, L. 4121-3 et L. 4121-3-1 (nouveau)	<p>Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est renforcé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les conditions d'élaboration, d'accessibilité et de conservation du DUERP sont améliorées - le CSE est consulté sur le DUERP- le CSE, l'intervenant en prévention des risques professionnels et le SPST contribuent à l'élaboration du DUERP 	<p>Obligation de dépôt dématérialisé du DUERP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés - à une date fixée par décret, en fonction des effectifs des entreprises, et au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2024, pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés, 31 mars 2022 pour les autres mesures
Article 4	C. trav., art. L. 2242-19-1 (nouveau)	La négociation annuelle obligatoire sur la qualité de vie au travail peut également porter sur les conditions de travail	31 mars 2022
Article 5	C. trav., art. L. 4412-1 et L. 4624-2-1	<p>Les missions du médecin du travail sont renforcées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les règles de prévention pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés à des risques chimiques doivent tenir compte des situations de polyexpositions - l'examen médical obligatoirement réalisé par le médecin du travail pour tous les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié au cours de leur carrière d'un suivi individuel renforcé au titre de l'exposition à des risques particuliers devra intervenir dans les meilleurs délais après la cessation de l'exposition - le médecin du travail doit mettre en place une surveillance post-exposition des travailleurs dans le cadre du suivi individuel renforcé 	31 mars 2022
Article 6	C. trav., art. L. 4141-5	Le passeport de prévention recensant l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail est mis en place	1 ^{er} octobre 2022 au plus tard



Article 7	C. trav., art. L. 4622-2	Les missions des SPST sont étendues : – les SPST évaluent et préviennent les risques professionnels en prenant notamment en compte l'impact du télétravail – les SPST participent à des campagnes de vaccination et de dépistage	31 mars 2022
Article 8	C. santé publ., art. L. 1434-12 et L. 6327-1	Le SPST peut être intégré dans les communautés professionnelles territoriales de santé et les dispositifs d'appui à la coordination des parcours de santé complexes	31 mars 2022
Article 9	L. n° 2019-1479, 28 déc. 2019, JO : 29 déc.	Le gouvernement présente un rapport sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels dans la loi de finance	31 mars 2022
Article 10	C. trav., art. L. 4311-6, L. 4311-7, L. 4314-1, L. 4314-2 (nouveau), L. 4741-9, L. 4746-1 (nouveau), L. 4755-1 (nouveau), L. 4755-2 (nouveau), L. 4755-3 (nouveau) et L. 4755-4 (nouveau)	Des règles relatives au contrôle de la conformité des équipements de travail et de protection sont mises en place	31 mars 2022
Titre II : Prévention et accompagnement des entreprises			
Article 11	C. trav., art. L. 4622-6-1 (nouveau), C. trav., art. L. 4622-9-1 à L. 4622-9-3 (nouveau) et L. 4622-10	Les règles de fonctionnement du SPST sont précisées : – le SPST est agréé par une autorité administrative – l'autorité administrative intervient en cas de dysfonctionnements du SPST – le SPST est certifié par un organisme indépendant – le SPST doit proposer une liste de services aux entreprises (socle de services obligatoires) et peut proposer une offre de services complémentaires, – un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens est conclu entre le SPST d'une part et l'autorité administrative et les organismes de sécurité sociale compétents d'autre part	Certification du SPST : 2 ans à compter du 30 juin 2022 au plus tard 31 mars 2022 pour les autres mesures
Article 12	C. trav., art. L. 4622-4	Le médecin du travail autonome peut, par convention, recourir aux compétences des SPST	31 mars 2022
Article 13	C. trav., art. L. 4622-6	Les règles de cotisations et de tarification des SPST sont précisées : – les cotisations des SPST sont réparties entre les employeurs adhérents proportionnellement au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité – les services complémentaires proposés par les SPST font l'objet d'une facturation sur la base d'une grille tarifaire	31 mars 2022



Article 14	C. trav., art. L. 4622-16 et L. 4622-16-1 (nouveau)	La communication et la publicité des SPST est détaillée : – le directeur du SPST rend compte des actions du projet de service pluriannuel dans un rapport annuel d'activité – le SPST communique et rend publics certains éléments d'activité aux adhérents et au comité régional de prévention et de santé au travail (CRPST)	31 mars 2022
Article 15	C. santé publ., art. L. 1111-17, L. 1111-18, C. trav., art. L. 4624-7 et L. 4624-8-1 (nouveau)	Le médecin du travail peut accéder au dossier médical partagé (DMP)	31 mars 2022
Article 16	C. trav., art. L. 4624-8, C. santé publ., art. L. 1111-15	L'accès au dossier médical en santé au travail (DMST) est élargi : – le médecin praticien correspondant et les professionnels de santé chargé d'assurer le suivi de l'état de santé du salarié sous l'autorité du médecin du travail peuvent accéder au DMST – un volet relatif à la santé au travail est intégré dans le DMP	31 mars 2022
Article 17	C. santé publ., art. L. 1461-1	L'exploitation scientifique des données médicales anonymisées du DMST est permise	31 mars 2022
Titre III : Accompagnement des salariés vulnérables et lutte contre la désinsertion professionnelle			
Article 18	C. trav., art. L. 4622-8-1	Une cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle est mise en place dans les SPST	31 mars 2022
Article 19	CSS, art. L. 315-4, C. trav., art. L. 4622-2-1	Un partage d'informations est mis en place entre les organismes d'assurance maladie et les SPST afin d'améliorer l'accompagnement des travailleurs exposés à un risque de désinsertion professionnelle	1er janvier 2024
Article 20	C. trav., art. L. 5213-6-1	Le « référent handicap » peut participer au rendez-vous de liaison et à la visite médicale de mi-carrière	31 mars 2022
Article 21	C. trav., art. L. 4624-1	Le recours à la télémedecine dans les SPST est développé : – les SPST peuvent réaliser le suivi individuel du travailleur à distance – les SPST peuvent proposer au salarié la participation du médecin traitant ou d'un professionnel de santé à la consultation ou à l'entretien à distance	31 mars 2022
Article 22	C. trav., art. L. 4624-2-2 (nouveau)	Une visite de mi-carrière est mise en place (examen propre ou organisé avec une autre visite)	31 mars 2022
Article 23	C. trav., art. L. 1251-22, L. 4621-3 (nouveau), L. 4621-4 (nouveau) et L. 4622-5-1 (nouveau)	Les SPST étendent et améliorent le suivi des travailleurs intérimaires, des sous-traitants, des indépendants et des chefs d'entreprises	31 mars 2022
Article 24		A titre expérimental, des actions de prévention collective à destination des salariés d'entreprises de travail temporaire sont mises en place par les SPST	31 mars 2022 pour une durée de 3 ans



Article 25	C. trav., art. L. 4624-1-1 (nouveau)	En cas de pluralité d'employeurs, le suivi de l'état de santé des travailleurs occupant des emplois identiques est mutualisé	31 mars 2022
Article 26	C. trav., art. L. 4625-3 (nouveau)	Les particuliers employeurs adhèrent à un SPST pour le suivi de leurs salariés	31 mars 2022
Article 27	C. trav., art. L. 1226-1-3 (nouveau), L. 4624-2-3 (nouveau) et L. 4624-2-4 (nouveau)	Un rendez-vous avec l'employeur est mis en place : – un rendez-vous de liaison est mis en place entre l'employeur et le salarié absent en associant le SPST pour informer le salarié du bénéfice d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de la visite de pré-reprise et de mesures d'aménagement du poste de travail ou du temps de travail – les dispositions réglementaires relatives aux visites médicales de pré-reprise et de reprise sont remontées au niveau législatif	31 mars 2022
Article 28	CSS, art. L. 221-1 et L. 262-1, L. 323-3-1, C. trav., art. L. 1226-1-4 (nouveau), L. 5213-3 et L. 5213-3-1 (nouveau)	La prévention de la désinsertion professionnelle est élargie : – des actions de promotion et d'accompagnement de la prévention de la désinsertion professionnelle sont mises en place par la CPAM et la CARSAT afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dont l'état de santé est dégradé – la convention de rééducation professionnelle (CRPE) est étendue aux travailleurs non handicapés qui ont fait l'objet d'un avis d'inaptitude ou ont été identifiés par le médecin du travail comme présentant un risque d'inaptitude – le CRPE est partiellement financé par la CPAM qui verse des indemnités journalières au salarié	31 mars 2022
Article 29	C. trav., art. L. 6323-17-2	La condition d'ancienneté pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle n'est pas exigée pour le salarié ayant connu dans les 24 mois ayant précédé sa demande, soit une absence au travail résultant d'une maladie professionnelle, soit une absence au travail résultant d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel	31 mars 2022
Titre IV : Réorganisation de la gouvernance des SPST			
Article 30	C. trav., art. L. 4622-11 et L. 4622-12	Les règles de gouvernance des SPST évoluent : – l'existence et le rôle de l'assemblée générale est inscrite dans la loi – les règles de désignation et de composition du conseil d'administration sont modifiées – les règles de désignation et les prérogatives des membres de la commission de contrôle sont également modifiées	31 mars 2022



Article 31	C. trav., art. L. 4623-1, L. 4623-3, L. 4624-1 et L. 4822-1	Le recours à des médecins praticiens est développé : – un médecin praticien correspondant (médecin de ville ayant suivi une formation en médecine du travail) peut contribuer au suivi médical des travailleurs – à Saint-Pierre-et-Miquelon, un médecin inscrit à une formation en médecine du travail peut exercer en tant que médecin du travail	A déterminer par décret et au plus tard le 1 ^{er} janvier 2023
Article 32		L'Etat peut autoriser, à titre expérimental, dans trois régions volontaires, le médecin du travail à prescrire des arrêts de travail ainsi que des soins, examens et produits de santé strictement nécessaires à la prévention de l'altération de la santé du travailleur du fait de son travail ou à la promotion d'un état de santé compatible avec son maintien en emploi	Autorisation pour une durée de 5 ans
Article 33	C. trav., art. L. 4623-3-1	Le médecin du travail doit consacrer à ses missions en milieu de travail le tiers de son temps de travail	31 mars 2022
Article 34	C. trav., art. L. 4623-9 à L. 4326-11 (nouveaux)	Les missions, le statut et la formation de l'infirmier de santé au travail sont précisés	31 mars 2022
Article 35	C. trav., art. L. 4622-8 et L. 4622-16	L'organisation et le fonctionnement du SPST et de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail du SPST sont précisés : – des auxiliaires médicaux disposant de compétences en santé au travail peuvent compléter l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail du SPST – le médecin du travail peut déléguer l'animation et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail du SPST – le SPST peut recourir aux compétences d'un médecin du travail autonome – le directeur du SPST prend les décisions relatives à l'organisation et au fonctionnement du SPST	31 mars 2022
Article 36	C. trav., art. L. 4641-2-1 (nouveau)	Le comité national de prévention et de santé au travail est créé	31 mars 2022
Article 37	C. trav., art. L. 4641-5 et L. 4641-6 (nouveaux)	Le comité régional de prévention et de santé au travail est créé	31 mars 2022
Article 38		Les ARACT peuvent fusionner avec l'ANACT	A déterminer par décret et au plus tard le 1 ^{er} janvier 2023
Article 39	C. trav., art. L. 2315-18, L. 2315-22-1 (nouveau), L. 2315-40, L. 4644-1, L. 6332-1 et L. 6332-1-3	La formation en santé, sécurité et conditions de travail est renforcée : – la durée de la formation des élus du CSE est augmentée – la formation peut être prise en charge par l'OPCO	31 mars 2022
Article 40		Dates d'entrée en vigueur : – la loi entre en vigueur au plus tard le 31 mars 2022 sauf disposition expresse d'entrée en vigueur différée	



	<ul style="list-style-type: none"> - les mandats des membres des conseils d'administration des SPST prennent fin de plein droit au 31 mars 2022 - les nouveaux membres des conseils d'administration des SPST doivent être désignés ou élus au plus tard au 31 mars 2022 	
--	--	--

Source : Actuel RH - 27 juillet 2021

DURÉE DU TRAVAIL	Activité partielle : certaines dispositions sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2022
-------------------------	--

Une ordonnance du 22 septembre (JO du 23) prolonge certaines mesures jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard.

Rémunération minimale garantie

La règle de la rémunération minimale garantie (RMM) permet de maintenir pour les salariés à temps plein un niveau de rémunération au moins égal au Smic net lorsque le cumul de leur rémunération nette et de leurs indemnités d'activité partielle est inférieur à cette RMM. Cette garantie, normalement « réservée » aux salariés à temps plein, a été provisoirement étendue aux salariés à temps partiel ainsi qu'aux travailleurs temporaires jusqu'au 31 décembre 2021

L'ordonnance du 22 septembre la prolonge une nouvelle fois jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

Mise en activité partielle des salariés protégés

En régime « normal » l'activité partielle ne peut être imposée aux salariés protégés. Par dérogation, dans le contexte de crise sanitaire actuel, une dérogation a été prévue : ces salariés peuvent être mis en activité partielle sans que l'employeur n'ait à recueillir leur accord préalable, dès lors que cela affecte dans une même mesure tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement ou du service auquel ils sont rattachés.

Cette règle, initialement applicable jusqu'au 31 décembre 2021, a été prolongée jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

Formation suivie durant des périodes d'activité partielle : la majoration de l'indemnité reste suspendue

Par dérogation, les salariés suivant une action de formation durant les périodes d'activité partielle continuent à percevoir une indemnité égale à l'indemnité de droit commun. En temps normal, ils touchent 100% de leur rémunération nette antérieure. La majoration de



l'indemnité est suspendue pour les formations ayant donné lieu à un accord de l'employeur postérieur au 28 mars 2020.

APLD étendue aux travailleurs saisonniers « récurrents »

L'ordonnance du 22 septembre étend le bénéfice de l'activité partielle de longue durée (APLD) aux travailleurs saisonniers dont le contrat de travail comporte une clause de reconduction sur la saison suivante (C. trav., art. L.1244-2).

Dans les branches d'activité où l'emploi saisonnier est particulièrement développé (définies par arrêté du ministre du travail), bénéficient désormais de l'APLD – même s'ils ne bénéficient pas d'une clause de reconduction – les travailleurs saisonniers ayant effectué ou étant en train d'effectuer au moins deux saisons dans la même entreprise sur deux années consécutives.

Sort des autres dispositions dérogatoires

Plusieurs autres dispositions dérogatoires, non couvertes par l'ordonnance du 22 septembre, sont censées prendre fin au 31 décembre 2021, sauf texte ultérieur venant en prolonger l'application : activité partielle « salariés vulnérables » et « garde d'enfant », bénéfice de l'activité partielle provisoirement étendu aux VRP et aux cadres dirigeants, activité partielle individualisée, prise en compte de certaines heures supplémentaires structurelles dans le salarié de référence.

Source : Ord. n° 2021-1214, 22 sept. 2021 : JO, 23 sept.

ACCIDENT DU TRAVAIL – SANTÉ AU TRAVAIL

Obligation vaccinale et passe sanitaire : comment s'articulent la suspension du contrat de travail et l'arrêt maladie ?

Le ministère du travail vient, une nouvelle fois, d'actualiser son questions-réponses relatif au passe sanitaire et à l'obligation vaccinale.

Il répond cette fois à la question de l'articulation entre suspension du contrat liée au non-respect de l'obligation vaccinale de travail et arrêt maladie.

Lorsque le salarié est placé en arrêt maladie avant que son contrat ne soit suspendu, les règles de droit commun s'appliquent : arrêt de travail à adresser à son employeur sous 48h, versement des indemnités journalières de la sécurité sociale et – s'il en remplit les conditions – du complément employeur.

Dans cette hypothèse, insiste le ministère du travail, l'obligation vaccinale ne peut être exigée durant l'arrêt maladie, « les obligations émanant du contrat de travail étant mises entre parenthèses durant cette période ».



Remarque : à l'issue de son arrêt maladie, le salarié retrouve sa situation contractuelle et devra prouver à son employeur qu'il respecte l'obligation vaccinale prévue.

En revanche, dans le cas où le contrat de travail du salarié est déjà suspendu, et que ce dernier est placé par la suite en arrêt maladie, s'il pourra bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale, il ne pourra pas prétendre au complément employeur « sous réserve des stipulations prévues dans les conventions collectives ».

Remarque : le document ne vise que la suspension du contrat de travail liée à l'obligation vaccinale mais les mêmes règles devraient s'appliquer en cas de suspension liée à une non-présentation du passe sanitaire.

Source : Questions-réponses, obligation de vaccination ou de détenir un pass sanitaire pour certaines professions, 21 sept. 2021 - <https://travail-emploi.gouv.fr/>

JURISPRUDENCE

Impossible de désigner un représentant syndical au CSE d'une entreprise de moins de 50 salariés

Le code du travail ne permet pas de désigner un représentant syndical auprès du CSE des entreprises de moins de 50 salariés. La question de la possibilité de désigner un représentant syndical au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés n'avait jamais été tranchée par la Cour de cassation. C'est chose faite avec cet arrêt du 8 septembre 2021 : c'est impossible.

Désignation d'un candidat non-élu comme représentant syndical au CSE d'une entreprise de moins de 50 salariés

Dans cette affaire, un syndicat qui n'a désigné aucun délégué syndical, désigne un candidat non-élu comme représentant syndical au CSE mis en place au sein d'une entreprise dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

La société saisit le tribunal d'instance (tribunal judiciaire) aux fins d'annuler cette désignation.

Le jugement rejette cette demande au motif que « dès lors qu'un syndicat représentatif n'a pas désigné de délégué syndical, tout salarié éligible au comité social et économique peut être désigné en qualité de représentant syndical auprès de ce comité, qu'en l'espèce, le syndicat n'a désigné aucun élu comme délégué syndical et que la salariée élue UNSA aux élections du 19 juin 2019 ne peut siéger comme représentant syndical auprès du comité social et économique en vertu de la règle du non-cumul ». En d'autres termes, le syndicat n'a pas désigné de délégué syndical et l'élue du syndicat au CSE ne peut cumuler son mandat avec celui de représentant syndical, le syndicat retrouve donc son droit de désigner un représentant syndical distinct.



Remarque : cette réponse semble adopter la solution d'une ancienne décision de la Cour de cassation autorisant le syndicat d'une entreprise de moins de 300 salariés à désigner un représentant syndical lorsqu'il n'a pas désigné de délégué syndical, le cumul obligatoire des mandats ne s'appliquant alors pas (*Cass. soc., 1er avr. 1998, n° 96-60.442*). Cet arrêt concernait un comité d'entreprise, et donc une entreprise de 50 salariés ou plus.

Pas de représentant syndical au CSE dans une entreprise de moins de 50 salariés

Sans surprise, la Cour de cassation n'est pas d'accord. Elle répond à la question par une solution circonstanciée pour la première fois à notre connaissance.

NDLR : à noter que cette question est nouvelle, le comité mis en place dans les entreprises de moins de 50 salariés datant de la création du CSE, remplaçant les seuls délégués du personnel dans ces entreprises. Or, il n'y avait pas de représentants syndicaux auprès des DP.

La Cour explique que le législateur n'a prévu la possibilité de désigner un représentant syndical au CSE distinct du délégué syndical que dans les entreprises de plus de 300 salariés (*C. trav., art. L. 2314-2*).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la désignation d'un délégué syndical en application des dispositions de droit commun est exclue, seule la désignation dérogatoire d'un membre du CSE comme délégué syndical, sans crédit d'heures supplémentaire, reste applicable (*C. trav., art. L. 2143-6*).

Les juges énoncent ensuite que ne sont pas applicables aux entreprises de moins de 50 salariés les dispositions de l'article L. 2143-22 prévoyant que, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit le représentant syndical au CSE. La Cour en conclut que la désignation dérogatoire d'un membre du CSE comme DS dans les entreprises de moins de 50 salariés, n'a pas pour conséquence de rendre applicable la possibilité de désigner un représentant syndical auprès du CSE des entreprises de moins de 50 salariés.

Ainsi, impossible de désigner un représentant syndical dans les CSE des entreprises de moins de 50 salariés.

Source : Cass. soc., 8 sept. 2021, n° 20-13.694

Agression après une lettre de menaces transmise à l'employeur resté inactif : il y a faute inexcusable

Selon l'article L. 4131-4 du code du travail, le bénéfice de la faute inexcusable est de droit pour les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle si eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité social et économique avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

C'est ainsi que la Cour de cassation a retenu la faute inexcusable dans une affaire où un salarié avait été victime d'une agression sur son lieu de travail, dans un contexte de fortes tensions internes à l'entreprise, alors qu'il avait informé la direction de l'entreprise avoir reçu un courrier de menaces physiques, dont la direction était également destinataire. Plus concrètement, le salarié avait reçu une lettre anonyme le visant personnellement dans laquelle il était écrit « dégage ou on te crève ».



Ce faisant, elle a cassé l'arrêt rendu par les juges du fond pour qui la transmission par le salarié de la lettre de menaces à l'employeur ne caractérisait pas une « alerte » donnée à ce dernier, portant sur une exposition à un risque d'agression physique.

Remarque : La faute inexcusable de l'employeur ouvre à la victime le droit à une indemnisation complémentaire, notamment à une majoration de sa rente et à la possible réparation de divers préjudices.

Source : Cass. 2e civ., 8 juill. 2021, n° 19-25.550

QUOI DE NEUF

LE SMIC PASSERA A 10,48 € DE L'HEURE AU 1ER OCTOBRE 2021

La ministre du travail, Elisabeth Borne, a confirmé que le Smic serait revalorisé de 2,2 % au 1er octobre prochain, passant ainsi de 10,25 € à 10,48 € bruts de l'heure. Cette revalorisation exceptionnelle est justifiée par une hausse de l'inflation de l'ordre de 2,2%.

Le Smic mensuel brut pour un temps plein passera ainsi de 1554,58 à 1589,47 €.

Ce réajustement fait suite à la publication par l'Insee de l'indice des prix à la consommation pour le mois d'août, en hausse de 2,198%. Si le Smic est en principe revalorisé au 1er janvier de chaque année, des revalorisations exceptionnelles sont possibles en cours d'année lorsque l'indice des prix a progressé d'au moins 2% par rapport à celui constaté lors de la dernière revalorisation (C. trav., art. L. 3231-5).

Un décret devrait prochainement confirmer ces éléments.

L'AIDE EXCEPTIONNELLE A L'APPRENTISSAGE SERA PROLONGEE JUSQU'AU 30 JUIN 2022

Dans l'attente du décret qui doit acter ces dispositions, Jean Castex a annoncé, lundi 6 septembre, que l'aide exceptionnelle à l'apprentissage sera prolongée de 6 mois supplémentaires, soit jusqu'au 30 juin 2022.

Pour rappel, cette aide, déjà reconduite au printemps dernier jusqu'au 31 décembre 2021, a été mise en place dans le cadre du plan "1 jeune, 1 solution". Elle s'élève à 5 000 euros pour l'embauche d'un apprenti mineur, et à 8 000 euros pour un majeur.



AGENDA

Mercredi 13 octobre 2021

WEBINAIRE : QUELLES SOLUTIONS ACCESSIBLES AUX TPE / PME ET AUX SALARIES DONT LES METIERS EVOLUENT OU LES EMPLOIS SONT FRAGILISES ?

De 9h30 à 12h00

Anticiper les mutations économiques et les besoins en compétences des organisations : focus sur les dispositifs TRANSCO / TRANSPRO (Ex CIF), Appui Conseil RH co-financé par la DREETS, etc...

EN DISTANCIEL (application Zoom). [Cliquez ici pour vous inscrire en DISTANCIEL](#)

Contact : *Christophe MAILHE* Tél : 06 27 84 22 35 – @ : c.mailhe@herault.cci.fr – www.herault.cci.fr

Mercredi 13 octobre 2021

COLLOQUE ENTREPRISES ET SECURITE ROUTIERE ORGANISÉ PAR LA PREFECTURE DU TARN

De 18 h 00 à 21 h 30, Salle événementielle de Pratgraussals - Rue de Lamothe - 81000 Albi
Inscription obligatoire : ddt-coordinationsr81@tarn.gouv.fr

Contact : *Bureau sécurité routière* : 05 81 27 54 74 – @ : ddt-coordinationsr81@tarn.gouv.fr

Mardi 19 octobre 2021

ATELIER RH « ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE DE LA RENTREE 2021 »

De 8h30 à 10h30, à la CCI, site de Castres – 40 allée alphonse Juin, 81100 CASTRES, atelier animé par Me Dominique BESSE – B2B Avocats

Contact : *Valérie VINAY* Tél : 05 67 46 60 00 – @ : v.vinay@tarn.cci.fr – www.tarn.cci.fr

