



1,9%

**Revalorisation des
allocations chômage
au 1^{er} juillet 2023**



**Signature d'un
Accord transnational
sur le télétravail**

La France a signé le 30 juin 2023 un accord-cadre multilatéral permettant le maintien à la législation sociale de l'État d'emploi des travailleurs frontaliers qui télétravaillent **moins de 50 %** de leur temps de travail dans leur État de résidence. Cet accord s'applique à tous les salariés frontaliers dont la résidence est située en France et dont l'employeur ou l'entreprise a son siège social ou d'exploitation situé sur le territoire d'un autre État signataire.

► **LES DERNIÈRES ACTUALITÉS LÉGISLATIVES ET JURISPRUDENTIELLES**

Nouvelle proposition de loi en faveur des femmes confrontées à une fausse-couche tardive

Une proposition de loi a supprimé les délais de carence au titre des arrêts-maladies des femmes victimes d'une fausse-couche. Elle a également instauré une interdiction de licencier la salariée victime d'une fausse-couche, entre la quatorzième et la vingt et unième semaine d'aménorrhée incluse, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail.

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

Calcul de la prime de vacances

Convention Syntec : que comprend l'assiette de calcul de la prime de vacances ?

Une décision récente de la Cour de cassation a rappelé les modalités de calcul de l'assiette de la prime de vacances prévue par la convention collective Syntec. Celle-ci doit intégrer toutes les indemnités de congés payés versées durant la période de référence, y compris celles des salariés ayant quitté l'entreprise en cours d'exercice.

(Cass. soc. 7 juin 2023 n° 21-25.955)

Protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants

Un décret du 21 juin 2023 fixe les modalités relatives à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants. Les dispositions du décret sont entrées en vigueur le 23 juin (lendemain de sa publication au JO), à l'exception des modalités spécifiques relatives au suivi individuel renforcé des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2024, ainsi que de celles relatives à la certification des entreprises intervenant en zones contrôlées et au certificat d'aptitude à manipuler des appareils de radiologie industrielle qui s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2025.



Chaleur au travail : ANTICIPER – AGIR – AMÉLIORER

Présenté le 8 juin 2023 par le ministre de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, dont l'un des axes concerne les travailleurs et les entreprises, un plan national prévoit **15 ACTIONS PHARES...** mais non contraignantes. Notamment :

- **La création d'un guide** à destination des entreprises concernant les travaux réalisables dans les bureaux et la communication sur les comportements à adopter
- **Le renforcement des contrôles** de l'inspection du travail pendant une vague de chaleur
- **Une information des employeurs** sur la survenue prochaine d'une vague de chaleur

Avez-vous veillé à respecter votre obligation de santé et sécurité à l'égard de vos salariés pendant ces fortes chaleurs ?

Le cabinet d'avocats ONELAW, en collaboration avec sa société sœur **OVIEPRO**, intervient pour vérifier le bon respect de la réglementation sur la santé au travail, et notamment concernant les facteurs de pénibilité.



► QUELS CHANGEMENTS AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2023 ?

Bonus-malus chômage : une tolérance pour la déclaration de septembre 2023

Dans une actualité publiée sur son site internet le 4 août dernier, le réseau des URSSAF précise la situation des cotisants n'ayant pas connaissance de leur taux modulé de contribution d'assurance-chômage pour le mois de septembre 2023.

- **Si l'entreprise était déjà concernée** par le dispositif de bonus-malus sur la période de septembre 2022 à août 2023, il sera admis que le taux de cotisation appliqué pour le mois de septembre, soit identique à celui appliqué pour le mois d'août 2023 ;

- **En revanche, si l'entreprise n'était pas concernée** par le dispositif de bonus-malus sur la période de septembre 2022 à août 2023 et qu'elle entre dans le dispositif pour la nouvelle modulation (septembre 2023-août 2024), il sera admis pour le mois de septembre, que le taux de cotisation appliqué ne tienne pas compte de la modulation.

Ruptures conventionnelles : le nouveau régime social applicable à compter du 1^{er} septembre

Dans le cadre de la **réforme des retraites**, les contributions payées par l'employeur sur les indemnités versées à l'occasion d'une rupture conventionnelle et d'une mise à la retraite seront unifiées à compter du 1^{er} septembre 2023.

Le taux de cette contribution unique est fixé à 30% de la fraction de l'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale, en remplacement du forfait social à 20%.



Santé et sécurité au travail : le Passeport Prévention

1^{ÈRE} ÉTAPE :

Depuis le 30 mai 2023, **ouverture du passeport** pour les travailleurs avec la possibilité d'en extraire une attestation de formation pour les certifications versées automatiquement dans le dispositif

2^{ÈME} ÉTAPE :

- **2023-2024** : ouverture de l'**espace dédié aux employeurs** afin d'y déclarer les formations organisées à leur initiative,
- **2024** : ouverture du passeport prévention aux **organismes de formation** pour la déclaration des données et des fonctionnalités de consultation des passeports pour tous les employeurs, lorsque le titulaire du passeport a autorisé cet accès.

Le cabinet d'avocats ONELAW en collaboration avec **OVIEPRO** pourra vous accompagner afin de mettre en place ce dispositif au sein de votre entreprise.

