

VEILLE JURIDIQUE

Parution de la loi sur la réforme des retraites

La loi allonge de 62 à 64 ans l'âge légal de départ à la retraite. Parallèlement, la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein sera portée à 43 ans en 2027. Le dispositif de carrières longues est adapté. Les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pourront partir en retraite pour incapacité à 60 ans et les travailleurs handicapés pourront partir à compter de 55 ans. L'essentiel de la réforme entrera en vigueur dès le 1^{er} septembre 2023. De nombreuses mesures nécessitent des décrets d'application.

Loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023

Modification du règlement CLP

Un règlement modificatif du règlement CLP concernant les classes de danger et les critères de classification, d'étiquetage et d'emballage des substances et des mélanges, est entré en vigueur le 20 avril 2023. Il introduit des nouvelles classes de danger (perturbateur endocrinien...). Les annexes I, II, III et VI sont modifiées. Les entreprises disposent de délais pour se conformer aux nouvelles règles de classification et d'étiquetage.

Règlement délégué (UE) 2023/707 de la commission du 19 décembre 2022 modifiant le règlement (CE) n° 1272/2008 en ce qui concerne les classes de danger et les critères de classification, d'étiquetage et d'emballage des substances et des mélanges

Dérogation à l'obligation de mettre à disposition des travailleurs de l'eau chaude sur les lieux de travail

Un décret permet la suppression de l'eau chaude sanitaire des lavabos dans les bâtiments à usage professionnel pour répondre à des objectifs de sobriété énergétique, sous réserve que l'évaluation des risques n'ait révélé aucun risque pour la sécurité et la santé des travailleurs et après consultation du CSE. Le texte précise qu'il faut toujours avoir des lavabos avec eau à température réglable dans les locaux d'hébergements de salariés, d'allaitement et de restauration. Les douches ne sont pas concernées. Cette réglementation est déjà applicable et sera en vigueur jusqu'au 30 juin 2024.

Décret n°2023-310 du 24 avril 2023 relatif à la faculté de déroger jusqu'au 30 juin 2024 à l'obligation de mettre à disposition des travailleurs de l'eau à température réglable sur les lieux de travail

Congés pour événements familiaux : de nouveaux droits

Un nouveau congé de 2 jours ouvrables est créé pour les parents à l'annonce de la survenue d'une pathologie chronique chez un enfant. Les pathologies chroniques sont listées dans un décret (maladies graves et/ou rares, allergies sévères). Pour en bénéficier un salarié doit en faire la demande et présenter un justificatif. Aucune condition d'ancienneté n'est requise, et tous les types de contrat sont concernés (y compris les CDD ou les salariés à temps partiel).

Décret n° 2023-215 du 27 mars 2023 fixant la liste des pathologies ouvrant droit à un congé spécifique pour les parents lors de l'annonce de la maladie chronique de leur enfant.

Présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié

Le code du travail prévoit désormais que le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de le faire est présumé démissionnaire. Le délai minimal laissé au salarié pour reprendre son poste de travail est de 15 jours à compter de la présentation de la lettre recommandée de mise en demeure. À l'expiration de ce délai, le salarié est présumé démissionnaire. Le salarié présumé démissionnaire ne bénéficiera pas des allocations chômage et devra exécuter son préavis de démission. Le ministère du travail a publié un Questions- Réponses.

Décret n° 2023-275 du 17/04/2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié - Questions-Réponses - Présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié, Ministère du travail, 18/04/23

La France ratifie la Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail

La France est le 5e pays de l'Union européenne à ratifier la Convention de l'Organisation internationale du Travail sur la violence et le harcèlement. Elle exige des États qui l'ont ratifiée qu'ils adoptent, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche tenant compte des considérations de genre pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement, par le biais de mesures de protection et de prévention, de contrôle de l'application, ainsi que de formation et de sensibilisation.

Communication de l'Organisation Internationale du Travail, 13 avril 2023

Deux guides concernant la transition écologique des TPE/PME téléchargeables sur le site entreprises.gouv.fr

Afin d'accompagner les TPE et PME dans leur transition écologique, la Direction générale des entreprises a publié deux guides listant les principaux dispositifs d'aide. L'un est destiné à l'ensemble des TPE/PME et le second s'adresse aux PME industrielles.

Dispositifs d'accompagnement à la transition écologique pour les PME industrielles, Direction Générale des Entreprises, Février 2023

Les principaux dispositifs pour la transition écologique des TPE et PME, Direction Générale des Entreprises, Février 2023

Le Plan national de prévention des déchets est publié

Le plan national de prévention des déchets fixe les orientations stratégiques de prévention des déchets et décline les actions de prévention à mettre en œuvre. Il s'articule autour de 5 axes : Intégrer la prévention des déchets dès la conception des produits et des services ; Allonger la durée d'usage des produits en favorisant leur entretien et leur réparation ; Développer le réemploi et la réutilisation ; Lutter contre le gaspillage et réduire les déchets et Engager les acteurs publics dans des démarches de prévention des déchets. Il fixe des objectifs quantifiés à atteindre d'ici 2030 comme par exemple réduire de 5% les déchets d'activités économiques par unité de valeur produite.

Plan national de prévention des déchets 2021-2027, ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, 27 mars 2023

Accompagnement des systèmes de management, évaluation des risques professionnels, actions de formation, communication et dialogue social, RSE...

AFIRM vous accompagne selon vos besoins. Contactez AFIRM.

ACCOMPAGNEMENT - FORMATION – INGENIERIE – RESSOURCE HUMAINE – MANAGEMENT DES RISQUES
SAS AFIRM - Capital 8000.00 € - RCS TOULON 451 327 829 Code APE : 7022Z

contact@afirm-conseil.fr - www.afirm-conseil.fr

PROVENCE MEDITERRANEE	AUVERGNE RHONE ALPES
372, Chemin du Val doux 83200 TOULON Siret n° 451 327 829 00011	10, montée de CHANTEMULE – 43140 LA SEAUVE SUR SEMENE Siret n° 451 327 829 00029
04 94 24 44 52	04 71 61 02 03