



UNIPAAR

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du Président

Page 2 : Actu sociale

→ Renforcement de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Page 3 : Le point sûr...

→ Le projet de loi sur la Réforme des retraites

RESTEZ AU CONTACT



www.unipaar.fr



13 rue Pierre Bernardaud
87100 Limoges



07 86 58 66 29



contact@unipaar.fr
alex.gerbaud@unipaar.fr



Les matchs
se préparent
également à
côté du terrain

A COTE DU FEVRIER 2023 TERRAIN



ÉDITO DU PRÉSIDENT

Chères adhérentes, Chers adhérents,

Depuis le début de saison 2022-2023, le dialogue social bat son plein avec pas moins de 14 protocoles d'accords préélectoraux signés, 3 élections partielles, et 45 candidat(e)s présenté(e)s sur nos listes avec TechXV !

Vos élu(e)s du Comité Social et Economique (CSE) font le maximum, parfois dans des conditions difficiles, pour vous accompagner quotidiennement, faire avancer vos droits, et porter vos propositions et revendications devant les employeurs et/ou leur représentant.

Et c'est parce que ce n'est pas toujours une mission facile, que je souhaite par cet éditto, leur rendre hommage pour tout le travail accompli et le temps passé dans cette fonction, au service de chacun.

TechXV et l'UNIPAAR unissent leurs compétences pour accompagner les élu(e)s tout au long de leur mandat. Tous les deux mois, ils sont appelés à participer à des webinaires portant sur l'actualité législative et conventionnelle. Ces moments sont également l'occasion de partager leur expérience et faire remonter leur actualité du moment et leurs difficultés.

Notre avenir sera à vos côtés, parce nous croyons en la force du collectif.

Amitiés sportives,

Jean-Charles CISTACQ



L'outrage sexiste : renforcement de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

L'outrage sexiste aggravé, qui était puni par une simple contravention, **devient un délit** sanctionné d'une **amende de 3 750 euros** à compter du 1er avril 2023.

L'infraction pénale d'outrage sexiste a été introduite dans le Code pénal par la loi du 3 août 2018 renforçant *la lutte contre les violences sexuelles et sexistes*.

Elle vient **d'être renforcée** par la loi du 24 janvier 2023 *d'orientation et de programmation du ministère de l'Intérieur*.

L'outrage sexiste se définit comme le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité, en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le **salarié est également protégé** par le Code du travail qui interdit les **agissements sexistes**, définis comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (C. trav., art. L.1142-2-1). Il peut être invoqué par la victime lorsque les faits ne peuvent faire l'objet d'une qualification pénale plus sévère, notamment en cas de harcèlement sexuel en l'absence de répétition.

Des outrages sexistes de plusieurs types

Selon une circulaire du ministère de la Justice du 3 septembre 2018, peuvent par exemple être qualifiés d'outrages sexistes :

- Des propositions sexuelles, mais également certaines attitudes non verbales telles que des gestes imitant ou suggérant un acte sexuel, des sifflements ou des bruitages obscènes ou ayant pour finalité d'interpeller la victime de manière dégradante ;
- Des commentaires dégradants sur l'attitude vestimentaire ou l'apparence physique de la victime ;
- Une poursuite insistante de la victime dans la rue.

Ces faits pouvaient être sanctionnés par une amende de 1 500 euros lorsqu'ils étaient accompagnés de circonstances aggravantes listées par le Code pénal (C. pén., art. 621- 1 supprimé).

Des faits sanctionnés par des peines complémentaires

L'article 14 de la loi crée une nouvelle section du Code pénal au sein du chapitre consacré aux atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne et **durcit la sanction de ces faits aggravés** : ils peuvent désormais être qualifiés de délit et puni d'une amende de 3 750 euros avec possibilité d'une amende forfaitaire de 300 euros.

L'amende forfaitaire permet de sanctionner immédiatement la personne en faute qui doit s'acquitter sur-le-champ, ou dans un délai maximal de 45 jours (60 jours en cas de télépaiement), d'une amende forfaitaire dont le montant est fixé par la loi. Le paiement de l'amende forfaitaire éteint l'action publique. Cette voie de poursuite est adaptée aux faits commis dans l'espace public.

C'est le cas notamment lorsqu'ils sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, ou lorsqu'ils sont commis sur un mineur ou sur une personne dont la particulière vulnérabilité due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse est apparente ou connue de son auteur (C. pén., art. 222-33-1-1 nouveau).

Ces faits peuvent être aussi sanctionnés de peines complémentaires : peine de stage et peine travail d'intérêt général (C. pén., art. 222-48-5 nouveau). Le gouvernement prévoit de prendre un décret pour punir l'outrage sexiste simple d'une contravention de la 5ème classe. Cette mesure entrera en vigueur le premier jour du troisième mois suivant la promulgation de la loi, soit le 1er avril 2023.



Le point sur ... le projet de loi sur la Réforme des retraites

À la suite de l'examen avorté du projet de loi de financement de la sécurité sociale rectificatif (PLFSSR) qui porte la réforme des retraites à l'Assemblée nationale, le Gouvernement a transmis au Sénat un nouveau texte qui reprend certaines des propositions des députés dont l'Index senior enrichi qui avait pourtant été rejeté.

Focus sur les mesures RH

Les sénateurs vont s'atteler dès le 28 février à l'examen du PLFSSR portant réforme des retraites en commission des affaires sociales, avant un débat en séance publique à compter du 2 mars. Les députés n'ayant pas adopté le texte faute de temps, le Gouvernement a envoyé au Sénat une version retravaillée du texte qui tient compte de certains aménagements proposés lors des discussions à l'Assemblée nationale.

Extension du champ de l'Index seniors

Les députés ont rejeté l'adoption d'un Index seniors, dispositif que certains avaient tenté d'améliorer (lire notre article sur les réactions syndicales devant le Sénat). Le gouvernement reprend le dispositif dans le projet de loi transmis au Sénat avec les modifications qui y ont été apportées.

Le texte précise désormais que l'employeur "poursuit" un objectif d'amélioration de l'embauche et du maintien en activité des seniors (et non plus "prend en compte"), ce terme se voulant plus coercitif.

Afin d'évaluer leur politique seniors, les entreprises d'au moins cinquante salariés (et non plus d'au moins 300 salariés suivant ainsi les députés en ce sens), l'employeur devra publier chaque année des indicateurs relatifs à l'emploi des seniors, en distinguant leur sexe (item ajouté par les députés), ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour favoriser leur emploi au sein de l'entreprise. La liste des indicateurs et leur méthode de calcul, ainsi que les conditions d'application de l'Index seront fixées par décret.

Indemnités de rupture

Le projet de loi harmonise le régime social applicable aux indemnités de rupture conventionnelle - qui diffère aujourd'hui en fonction de la possibilité ou non du salarié bénéficiaire de faire valoir ses droits à la retraite au moment où il perçoit ces indemnités - et à la mise à la retraite.

L'employeur devra ainsi verser une contribution de 30 % assise sur les indemnités versées à l'occasion de :

- La mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur pour la part exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale ;
- La rupture conventionnelle pour leur part exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

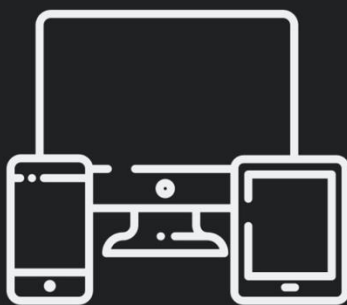
Ces indemnités seront exclues de l'assiette de cotisations d'une part et de celle du forfait social. Ces dispositions s'appliqueront aux cotisations et aux contributions dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1er octobre 2023.

Cotisation AT-MP

Le projet de loi complète le premier alinéa de l'article L.242-5 du Code de la sécurité sociale qui prévoit que « le taux de la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est déterminé annuellement pour chaque catégorie de risques par la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail d'après les règles fixées par décret ». Il est précisé que « ce décret peut prévoir que les modalités de calcul du taux de cotisation permettent la mutualisation entre les entreprises des coûts liés aux maladies professionnelles dont l'effet est différé dans le temps, dans l'objectif de favoriser l'emploi des salariés âgés ».

L'UNIPAAR, mouvement affilié à la CFTD, se mobilise CONTRE la réforme des retraites et soutien le mouvement de mobilisation nationale du 7 mars prochain, lancée par l'ensemble des organisations syndicales !





COMMENT ADHÉRER ?

Rendez-vous sur notre site unipaar.fr
pour une adhésion 100 % en ligne



☎ 07 86 58 66 29

✉ contact@unipaar.fr

📍 47/49 avenue Simon Bolivar
75019 Paris

🌐 unipaar.fr



Notre partenaire

