

Liaisons Interprofessionnelles

Juin 2019

INFORMATION :

Nous vous informons que nos bureaux seront exceptionnellement fermés :

le jeudi 11 juillet 2019

Dossier : Conduite d'engins

I. Identification des engins	P. 1
II. Conditions préalables à la conduite d'engins.....	P. 5

Social

Détachement de salariés en France : Parution de l'arrêté établissant la liste des activités bénéficiant de formalités allégées	P.10
Détachement de salariés en France et lutte contre le travail illégal : Parution d'un décret portant diverses modifications.....	P.10
Alimentation du compte personnel de formation pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi	P.12
Droit à l'erreur : Nouveau site www.oups.gouv.fr	P.12
Prolongation de la convention de sécurisation professionnelle (CSP).....	P.12
Décret d'application de la loi avenir - réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	P.13
100 % santé : Prise en charge des aides auditives.....	P.13
100 % santé - reste à charge 0 : Instruction ministérielle	P.13

Social Paie

Métallurgie : Extension de l'accord national du 13 juillet 2018 sur les salaires minima ingénieurs et cadres	P.14
Avantage en nature : Véhicules électriques	P.14
DSN - Déclaration : Correction d'affiliation à un régime de base.....	P.14
Fiabilisation de la DSN : C'est essentiel	P.15
Mesures d'exonération abrogées : Clôture des codes types de personnel dédiés.....	P.15
Tarification des AT/MP : Fin du taux bureau	P.15

Jurisprudence

Prévoyance complémentaire : Régime social des indemnités journalières de prévoyance versées au titre des périodes d'incapacité de travail	P.16
Mise à disposition à but non-lucratif : Conséquences de la méconnaissance des prescriptions de l'article L.8241-2 du Code du travail.....	P.16
Reclassement pour inaptitude - refus d'un poste impliquant une modification du contrat de travail..	P.16
Licenciement pour motif économique et transaction.....	P.17

Juridique et fiscal

Versement transport : Evolution du taux	P.18
Exonération des heures supplémentaires et complémentaires : Mise en œuvre de la réduction au titre. de l'impôt sur le revenu	P.18

Hygiène, sécurité & environnement

Modification des dispositions relatives à la sécurité contre les risques d'incendie dans les établissements recevant du public (ERP) ou dans les immeubles de grande hauteur (IGH).....	P.19
Agrément de 2 organismes pour effectuer les vérifications techniques dans les ERP	P.19

Emploi

Micro-CV	P.20
Offres d'emploi	P.20
Compétences disponibles	P.21

Fiches techniques

FT n° 9 - Juridique & fiscal : Versement transport - Taux applicables au 1^{er} juillet 2019	P.22
---	------

La conduite d'engins comporte des risques. Tant les salariés qui les manœuvrent que ceux qui travaillent dans leur périmètre d'action peuvent y être exposés. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé et leur sécurité. Il doit ainsi, pour certains engins mobiles, délivrer à ses collaborateurs une autorisation de conduite dont les conditions de délivrance sont fixées par la réglementation.

I. IDENTIFICATION DES ENGINS

La conduite d'engins dans les locaux de l'entreprise est subordonnée à la délivrance d'une autorisation de conduite. Mais de quels engins parle-t-on ?

Les catégories d'équipements de travail dont la conduite nécessite d'être titulaire d'une autorisation de conduite sont listées par l'article 2 de l'arrêté du 2 décembre 1998. Il s'agit des :

- grues à tour ;
- grues mobiles ;
- grues auxiliaires de chargement de véhicules ;
- chariots automoteurs de manutention à conducteur porté ;
- plates-formes élévatrices mobiles de personnes (PEMP) ;
- engins de chantier télécommandés ou à conducteur porté.



Le pont-roulant ne figure pas dans cette liste fixée par l'arrêté, mais il est vivement conseillé, dans de nombreuses professions, de l'y ajouter. En effet, les situations dangereuses et les risques résultant de l'interaction entre cet engin et un opérateur sont très élevés. Leur maniement en sécurité requiert une certaine technicité ainsi qu'une formation adaptée. En pratique, il est donc d'usage de délivrer une autorisation de conduite préalable à la conduite des ponts roulants. D'autres engins pourraient s'y ajouter.

1. Engins de BTP

Les premiers engins listés par l'arrêté du 2 décembre 1998 sont principalement des équipements de travail utilisés dans le bâtiment.

a) Grues à tour



Les grues à tour sont les instruments de levage par excellence dans le bâtiment et dans les chantiers navals. Ils permettent de lever et manœuvrer des charges extrêmement lourdes, aux grandes dimensions. Compte tenu des risques qui y sont attachés, notamment en terme de positionnement au sein du chantier et des contraintes météorologiques (vent principalement), tout conducteur d'une grue à tour doit se voir délivrer une autorisation de conduite préalablement à sa manipulation. Le montage des grues à tour obéit également à des règles de sécurité strictes.

b) Grues mobiles



Les grues mobiles sont fréquemment utilisées dans le bâtiment, mais également dans l'industrie. L'avantage de ces engins est leur souplesse : aucun montage n'est nécessaire avant utilisation. Toutefois, en raison des risques liés à la manipulation des grues mobiles, une autorisation de conduite doit impérativement être délivrée par l'employeur.



L'autorisation de conduite au sens de l'article R. 4323-56 du Code du travail concerne la manipulation de l'engin de levage. La conduite du poids lourd sur lequel la grue mobile repose est subordonnée au permis poids lourd dont les conditions d'obtention relèvent du Code de la route.

c) Grues auxiliaires de chargement de véhicules



Une grue auxiliaire de chargement de véhicules dispose d'un bras articulé et/ou télescopique. Il s'agit d'un appareil de levage à charge suspendue motorisé. Le bras est souvent monté sur un véhicule ou une remorque. L'intérêt de cet engin est le chargement et le déchargement rapide de charges.



De la même manière que pour les grues mobiles, l'autorisation de conduite au sens de l'article R. 4323-56 du Code du travail concerne la manipulation de l'engin de levage soit, ici, du bras articulé et/ou télescopique. La conduite du poids lourd sur lequel la grue mobile repose est subordonnée au permis poids lourd dont les conditions d'obtention relèvent du Code de la route.

2. Chariots automoteurs

Les chariots automoteurs de manutention regroupent les chariots à conducteur à pied et les chariots à conducteur porté. Aucun travailleur ne peut utiliser de chariot automoteur sans être formé et connaître les consignes de sécurité. Seuls les chariots à conducteur porté nécessitent obligatoirement une autorisation de conduite préalable délivrée par l'employeur.



Il existe une exception. Les chariots à conducteur à pied munis d'une plateforme rabattable (l'opérateur n'est donc plus en contact avec le sol) sont considérés en pratique comme des chariots à conducteur porté, une autorisation de conduite est alors indispensable.

a) Chariot à conducteur à pied



Les chariots à conducteur à pied, plus communément appelés transpalettes ou transplates-formes, sont courant dans l'industrie, surtout pour charger et décharger les camions et déplacer des charges mécaniquement. Comme leur nom l'indique, les transpalettes ont pour fonction de transporter des charges palettisées. La plupart des chariots à conducteur à pied peuvent soulever des charges de 2 000 kg. Certains sont toutefois conçus pour en soulever jusqu'à 3 000 kg.



Aucun texte n'impose d'autorisation de conduite pour permettre aux travailleurs de manipuler un chariot à conducteur à pied. En revanche, doit être effectuée une formation à la conduite de ces engins, laquelle doit être renouvelée autant de fois que nécessaire (article R. 4323-55 du Code du travail).

Toutefois, l'employeur peut décider d'imposer la délivrance d'une telle autorisation s'il le juge nécessaire, compte tenu des risques inhérents à l'utilisation de cet engin ainsi que de l'environnement de travail dans lequel évoluent les salariés. Cela permet de prouver une certaine diligence en cas de survenance d'un accident.

b) Chariot à conducteur porté



L'utilisation des chariots à conducteur porté est fréquente. Le cariste est alors assis dans le sens de la marche. La délivrance d'une autorisation de conduite est indispensable pour que ces engins soient manipulés. Qu'ils soient électriques ou thermiques, leur vitesse n'excède pas 25 km/h. En fonction des modèles, les chariots à conducteur porté peuvent soulever des charges comprises entre 1 000 et 50 000 kg.

Le risque d'accident lié à l'utilisation des chariots à conducteur porté est important. La délimitation des lieux de circulation est fondamentale et doit être clairement indiquée. C'est en raison de leur danger qu'une autorisation de conduite est indispensable.

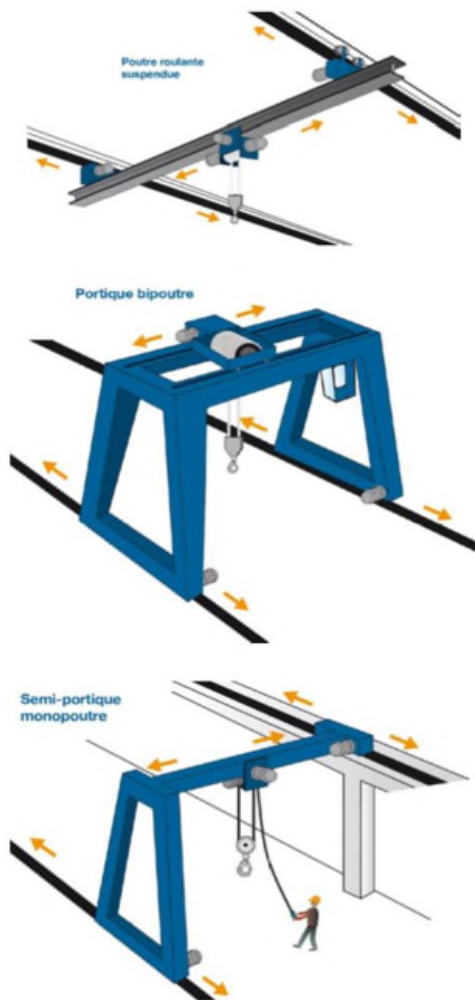
c) Plateformes élévatrices mobiles de personnel (PEMP)



Une PEMP permet l'accomplissement de travaux en hauteur avec une certaine stabilité. Elle permet, selon la norme NF EN 280 + A1 - Septembre 2015, de mouvoir la plate-forme de travail jusqu'à la position voulue. Il peut s'agir, par exemple, d'une flèche ou d'une échelle, simple télescopique ou articulée, ou d'une structure à ciseaux, ou de toute combinaison de celles-ci avec ou sans possibilité d'orientation par rapport à la base.

Les risques inhérents à cet engin, notamment ceux liés à des chutes de hauteur, imposent qu'une autorisation de conduite soit délivrée à tout travailleur amené à en faire usage.

d) Ponts roulants



Contrairement aux engins précédemment étudiés, le pont roulant ne figure pas sur la liste fixée par l'article 2 de l'arrêté du 2 décembre 1998. Autrement dit, une autorisation de conduite ne serait pas obligatoire pour manipuler ces engins. Pour autant, en raison des risques inhérents aux ponts roulants, une autorisation de conduite est toujours imposée en pratique. D'autant plus que sa délivrance est expressément mentionnée dans la recommandation R423 adoptée par le Comité technique national des industries de la métallurgie (CTN A) le 16 mai 2006. En dépit de son absence de la liste imposée par l'arrêté, dans la métallurgie, une autorisation doit être délivrée préalablement à la conduite d'un pont roulant.

II. CONDITIONS PREALABLES A LA CONDUITE D'ENGINS

Les équipements détaillés ci-dessus ne peuvent être manipulés sans la délivrance préalable, par l'employeur, d'une autorisation de conduite (article R. 4323-56 du Code du travail). Si elle est obligatoire, l'autorisation de conduite doit aussi être inscrite dans une dimension préventive : sa délivrance, au regard des conditions qui y sont attachées, permettent de prouver que l'employeur est conscient des risques liés à la conduite. La conduite d'engins peut intervenir en entreprise comme sur la voie publique.

Puisque l'autorisation de conduite est délivrée par l'employeur, il peut également décider de la retirer. Tel sera le cas si les conditions nécessaires à sa délivrance ne sont plus respectées (un salarié déclaré inapte à la conduite d'engins par le médecin du travail ne peut plus bénéficier d'une autorisation de conduite par exemple).



L'autorisation de conduite est souvent confondue avec le CACES.

L'autorisation de conduite est le document qui permet au salarié de conduire un engin dans un périmètre particulier ; le CACES est seulement un type de formation, la formation étant l'une des conditions de délivrance de l'autorisation de conduite.

Le CACES, sanctionnant une formation à la conduite d'engins, est donc un moyen mis à la disposition de l'employeur pour évaluer les connaissances et le savoir-faire du salarié en fonction de la catégorie d'engins mobiles utilisés. Il est issu de recommandations de Sécurité sociale, adoptées par certains comités techniques nationaux (CTN) de différentes branches professionnelles. Le CACES n'a pas fait l'objet d'une recommandation du CTN A de la Métallurgie (Recommandations relatives au CACES : R372, R377, R383, R386, R389, R390).

Les recommandations en prévention des risques professionnels n'ont pas de force obligatoire ; néanmoins, en cas de contentieux, celles de la branche professionnelle dont relève l'entreprise peuvent être prises en compte pour apprécier les diligences effectuées par l'employeur.

L'obtention du CACES ne suffit pas à satisfaire l'ensemble des conditions de validité de l'autorisation de conduite (Cass. soc., 27 mars 2013, n° 11-28750), celle-ci n'attestant que de la formation théorique et pratique reçue par le salarié. Réciproquement, tout salarié disposant d'une autorisation de conduite n'a pas à être titulaire d'un CACES, il peut avoir suivi une formation interne ou toute autre formation théorique et pratique que l'employeur juge appropriée.

Pour conclure, l'autorisation de conduite est obligatoire pour la conduite des engins mobiles automoteurs ou servant au levage visés par la réglementation. En revanche, le CACES n'est que l'une des formations à la conduite existant sur le marché.

1) Conduite d'engins en entreprise

Trois conditions cumulatives, préalables à la délivrance de l'autorisation de conduite, doivent être réunies :

- la vérification par le médecin du travail de l'aptitude médicale du salarié (dans le cadre du suivi individuel renforcé de l'état de santé) ;
- la vérification par l'employeur des connaissances et du savoir-faire du salarié pour la conduite en sécurité de l'équipement de travail ;
- la vérification par l'employeur de la connaissance du salarié des lieux et des instructions à respecter sur le ou les sites d'utilisation.

L'autorisation de conduite requiert donc une aptitude spécifique, une formation théorique et pratique ainsi que la connaissance des locaux pour lesquels elle est délivrée.

L'autorisation de conduite est personnelle et limitée dans le temps. Elle est délivrée par l'employeur à un salarié considéré, compte tenu de ses activités dans l'entreprise, et pour une durée déterminée, afin de s'assurer périodiquement que les conditions de validité posées par la réglementation sont toujours respectées. Tant que l'autorisation de conduite n'est pas remise en cause, elle reste valable.

Il est d'usage que le suivi administratif de la délivrance des autorisations de conduite se fasse annuellement.

L'autorisation de conduite précise son champ d'application (tout ou partie de l'entreprise) et devient caduque en cas de changement d'employeur.

a) Aptitude médicale

L'autorisation de conduite ne peut être délivrée qu'aux travailleurs ayant été déclarés aptes à la conduite par le médecin du travail. Tout conducteur est en suivi individuel renforcé en application du II de l'article R. 4624-23 du Code du travail (article R. 4323-56 du Code du travail ; sur le suivi individuel renforcé, voir chapitre dédié). Les risques propres à l'état de santé et ceux liés à la conduite d'engins justifient le suivi individuel renforcé.

b) Formation

La formation est la condition qui suscite le plus d'interrogations. Obligatoire en toute hypothèse (article R. 4323-55 du Code du travail), elle doit correspondre à l'engin que le salarié sera amené à conduire. L'objectif est de donner au conducteur les connaissances et le savoir-faire nécessaires à la conduite en sécurité. Sa durée et son contenu doivent être adaptés à l'équipement de travail concerné (article 1^{er} de l'arrêté du 2 décembre 1998). Le programme de formation se divise toujours en 2 parties, chacune étant sanctionnée par un contrôle des connaissances acquises :

- une partie théorique : son objet est d'apprendre au futur conducteur à mieux connaître l'engin qu'il sera amené à manipuler. L'étude de sa mécanique et de ses principales composantes fait par exemple partie des connaissances délivrées ;
- une partie pratique : l'opérateur apprend à manipuler l'engin dans des situations diverses.



La formation la plus commune, toute branche confondue, est le CACES. Toutefois, il n'est pas obligatoire dans la métallurgie : le CTN A n'a pris aucune décision en ce sens.

Attention, même si le CACES n'est pas obligatoire dans la métallurgie, les opérateurs doivent subir une formation préalable à la conduite d'engin. Cette condition doit toujours être satisfaite. Cela signifie simplement qu'une formation, théorique et pratique, doit être suivie par tout collaborateur destiné à la conduite d'engin pour bénéficier d'une autorisation de conduite. L'obligation porte sur la formation et non pas sur le CACES en tant que tel.

La formation doit être complétée et réactualisée chaque fois que nécessaire (article R. 4323-55 du Code du travail). Il revient à l'employeur de fixer la périodicité des recyclages. Le renouvellement de la formation peut faire suite à l'acquisition de nouveaux engins par exemple. Si les salariés sont titulaires du CACES, il est recommandé d'effectuer un renouvellement tous les 5 ans. En fonction des besoins et des circonstances, que la formation subie soit le CACES ou tout autre programme, l'employeur peut décider de recycler la formation selon une périodicité plus resserrée. L'important est de tenir compte des conditions de sécurité et de l'évaluation des risques pour choisir la périodicité la plus adaptée.

La formation peut être délivrée par des organismes externes à l'entreprise ou en son sein par des collaborateurs disposant des compétences nécessaires.

• Formation externe

L'employeur peut choisir d'externaliser la formation, faute de compétence interne pour la dispenser, pour des raisons de praticité ou de preuve. Elle est alors délivrée par un organisme spécialisé en la matière. Celui-ci n'a pas besoin de bénéficier d'un agrément des pouvoirs publics : l'employeur sélectionne l'organisme qu'il estime le plus pertinent au regard des programmes de formation proposés. Il est important que celui-ci comporte systématiquement une partie pratique et une partie théorique.



Si l'aspect financier entre en ligne de compte dans le choix de l'organisme, il est important de le bien sélectionner au regard du contenu des formations qu'il propose. Des salariés correctement formés permettent une conduite en sécurité, assise sur des connaissances solides. De plus, une formation externe de qualité peut permettre à ceux l'ayant reçue de la déployer en interne.

- Formation interne

Il est tout à fait envisageable que les formations nécessaires à la délivrance de l'autorisation de conduite soient délivrées en interne par des collaborateurs de l'entreprise. Aucun texte ne s'y oppose. Toutefois, une telle responsabilité ne doit pas être prise à la légère. La formation en interne nécessite de sélectionner les formateurs avec minutie. Ces derniers doivent avoir de solides connaissances et une importante expérience dans la conduite de l'engin pour lequel ils s'appretiennent à délivrer la formation. Par ailleurs, ils doivent disposer des qualités de pédagogie nécessaires à l'animation de formation.

L'acquisition des compétences initiales indispensables peut être complétée par une formation de formateur. Il peut également être utile de réutiliser les programmes de formation utilisés au cours de sessions effectuées par des organismes extérieurs.

Si la formation en interne présente l'avantage d'être délivrée par des opérateurs connaissant parfaitement les engins que les futurs titulaires d'autorisation seront amenés à conduire, il est indispensable que tout soit cadré. Un programme de formation et la délivrance d'attestations doivent être mis en place. En cas de grave accident, si l'on constate que la formation interne était délivrée avec légèreté, la faute inexcusable de l'employeur pourrait être retenue. D'où l'intérêt, au-delà des conséquences humaines de tels accidents, de choisir des formateurs dont les connaissances sont connues et reconnues.

En pratique, il est donc vivement conseillé que la formateur interne s'appuie sur les compétences dont dispose l'entreprise (HSE, production et méthode, ressources humaines) afin d'établir le programme de formation et de la dispenser correctement.



Lorsque la formation est délivrée en interne, elle doit toujours être divisée en 2 parties : une partie théorique ; une partie pratique.

Si la formation délivrée en interne se compose des mêmes éléments que le CACES, les collaborateurs qui la suivront n'en seront pas pour autant titulaires.

- Connaissance des consignes de sécurité

Dernière condition indispensable à la délivrance de l'autorisation de conduite : l'opérateur doit avoir connaissance des lieux et des instructions à respecter sur le ou les sites au sein desquels il sera amené, une fois l'autorisation obtenue, à manipuler l'engin (article 3 de l'arrêté du 2 décembre 1998).

L'employeur doit s'assurer du respect de cette condition. Il s'agit pour ce dernier d'informer les salariés de ces consignes et des règles indispensables à respecter pour une conduite en toute sécurité. Indiquer aux conducteurs les zones précises au sein desquelles ils peuvent conduire les engins est indispensable. En pratique, ces zones sont souvent délimitées par des marquages au sol à l'intérieur desquelles aucun piéton ne peut circuler. Le plan de circulation établi par l'entreprise reprend également l'ensemble des interdictions, obligations et consignes de sécurité sur le site pour s'y déplacer (engins, véhicules et piétons).



Lorsque la formation est délivrée en interne, elle doit toujours être divisée en 2 parties : une partie théorique ; une partie pratique.

Dossier : Conduite d'engins

Pour aller plus loin : Règles d'utilisation, de conduite et de circulation - cas du chariot automoteur à conducteur porté :



Tous les engins mobiles ont des règles d'utilisation, de conduite et de circulation qui leur sont propres. La formation théorique et pratique obligatoire doit permettre aux salariés de les connaître. Voici une liste non exhaustive des principales règles générales sur un chariot automoteur à conducteur porté (il convient impérativement de se référer à la notice d'instruction et à la notice technique de l'engin pour connaître ses règles spécifiques).

Règles d'utilisation d'un chariot

Port de certains équipements de protection individuelle : chaussures de sécurité, gants (en cas de manutention manuelle), casque antibruit...

Dispositifs de sécurité :

Utilisation d'un système de retenue du conducteur (portillon ou ceinture de sécurité)

Utilisation d'une clef de contact (ou tout autre dispositif interdisant l'utilisation du chariot par une personne non autorisée) et interdiction de la laisser sur le chariot une fois le travail accompli

Utilisation des protecteurs sur le chariot et interdiction de retirer ceux qui empêchent l'accès aux organes mécaniques en mouvement

Utilisation de l'avertisseur sonore pour signaler un danger

...

Connaître la capacité du chariot et ne pas la dépasser (poids et dimensions des charges pouvant être transportées, hauteur d'élévation) - Se référer à la plaque de capacité dont est muni le chariot et à la notice d'instruction

Respecter les règles de charge des batteries pour les chariots électriques ainsi que les consignes de sécurité (de la même façon, respecter les règles de remplissage en carburant pour les chariots thermiques)

Règles de conduite et de circulation

Respecter les règles à la prise de poste pour mettre en route le chariot (disposer de la clef de contact, consulter le carnet d'entretien, réaliser les vérifications journalières...)

Connaître le plan de circulation du site (vitesse autorisée, obligations,

Interdictions et sens de circulation, règles de stationnement...) et appliquer les consignes de sécurité (conduire prudemment, garder la maîtrise de l'engin, ralentir et avertir à l'approche de zones dangereuses ou en cas de présence de piétons, ne jamais circuler fourches hautes...)

Connaître les signaux de sécurité (lumineux et sonores) de circulation.

Respecter les règles pour le gerbage, la pose, la reprise et la descente des charges) - Respecter les règles de mise en rayonnage.

Suivre les règles à la fin de poste (stationnement correct, observations diverses...)

c) Conduite d'engins sur la voie publique

Il n'est pas rare que des opérateurs soient amenés à manipuler des engins nécessitant une autorisation de conduite sur la voie publique. Le cas échéant, certaines règles doivent être respectées.

Dossier : Conduite d'engins

Les engins automoteurs et remorqués à l'élévation, au gerbage ou au transport de produits de toute nature (à l'exclusion du transport de personnes autres que le conducteur et éventuellement un convoyeur) et dont la vitesse ne peut excéder par construction 25 km/h peuvent être conduits sur la voie publique sans que l'obtention d'un permis de conduire ne soit obligatoire (article 1^{er} de l'arrêté du 20 novembre 1969). En revanche, la délivrance d'une autorisation de conduite par l'employeur reste imposée.

Si l'engin n'est pas bridé à 25km/h, l'autorisation de conduite et le permis de conduire adéquat (conforme aux dispositions du Code de la route et donc fonction du PTAC de l'engin) sont obligatoires.

Plus concrètement, peuvent être conduits sur la voie publique (article 2 de l'arrêté du 20 novembre 1969) :

- Catégorie A - les chariots porteurs à plate-forme fixe ou à benne, chariots porteurs citerne dont :
 - la vitesse maximale, par construction, est comprise entre 10 et 25 km/h ;
 - la charge utile (poids du conducteur et du convoyeur éventuel non compris) est au moins égale à 40 % de son poids total autorisé en charge ;
 - la projection au sol de la surface de la plate-forme ou de la benne ou de la citerne est au moins égale à 40 % de la surface hors tout au sol de l'engin ;

Catégorie B - les chariots munis d'un dispositif élévateur dont la vitesse ne peut par construction excéder 25 km/h ;

- Catégorie B - les chariots porteurs à plate-forme fixe ou à benne, chariots porteurs citerne dont :
 - la vitesse ne peut excéder, par construction, 10 km/h ;
 - la charge utile (poids du conducteur et du convoyeur éventuel non compris) est au moins égale à 40 % de son poids total autorisé en charge ;
 - la projection au sol de la surface de la plate-forme ou de la benne ou de la citerne est au moins égale à 40 % de la surface hors tout au sol de l'engin.

Catégorie B - les ensembles de manutention formés par un chariot-tracteur dont la vitesse par construction ne peut excéder 25 km/h, attelé à au moins 2 remorques. Les chariots-tracteurs et les remorques de ces ensembles doivent répondre respectivement aux dispositions du titre II et du titre III de l'arrêté du 20 novembre 1969.

- Catégorie C – les remorques



Les engins mobiles circulant sur la voie publique doivent être munis de plusieurs dispositifs de sécurité (ceinture de sécurité, avertisseur sonore, feux, rétroviseur...). L'arrêté du 20 novembre 1969 précité précise les dispositions applicables à chaque catégorie d'engin.■

Source : UIMM

DETACHEMENT DE SALARIES EN FRANCE :

Parution de l'arrêté établissant la liste des activités bénéficiant de formalités allégées

L'article L. 1262-6 du Code du travail, créé par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, prévoit que les employeurs, détachant des salariés en France pour certaines activités de courte durée, bénéficient d'un régime de formalités allégées lorsque lesdites activités sont visées par un arrêté, paru le 4 juin 2019 et publié au JO du 5 juin 2019.

L'arrêté précise les activités concernées par cette mesure et les durées correspondantes :

- les artistes, dans les domaines du spectacle vivant, de la production et diffusion cinématographique et audiovisuelle et de l'édition phonographique – pour une durée maximale de 90 jours sur 12 mois consécutifs (sont toutefois exclues les activités de montage ou de démontage d'équipements ou d'installations provisoires, de restauration, de transport, de surveillance et de sécurité des sites dédiés aux manifestations) ;
- les sportifs, les arbitres, membre de l'équipe d'encadrement des sportifs, délégués officiels rattachés à la pratique ou l'organisation dans le cadre de manifestations sportives – pour une durée maximale de 90 jours sur 12 mois consécutifs (sont toutefois exclues les activités de montage ou de démontage d'équipements ou d'installations provisoires, de restauration, de transport, de surveillance et de sécurité des sites dédiés aux manifestations sportives) ;
- les apprentis en mobilité temporaire dans une entreprise ou un établissement situé en France, dans le cadre de leur formation théorique ou pratique, en exécution d'une convention tripartite ou, à défaut d'une telle convention, lorsque la présence de l'apprenti n'est pas liée à la réalisation d'une prestation sur le territoire national à laquelle il participe – pour une durée maximale de 12 mois consécutifs ;
- les colloques, séminaires et manifestations scientifiques ainsi que les activités d'enseignement dispensées, à titre occasionnel, par des professeurs et chercheurs invités – pour une durée maximale de 12 mois consécutifs.

Conformément à l'article L.1262-6 du Code du travail, lorsqu'un employeur établi à l'étranger détache, dans le cadre d'une prestation de service internationale ou d'une mobilité intragroupe (à l'exclusion du travail temporaire), des salariés qui exercent l'une des activités susmentionnées, n'excédant pas la durée correspondante susvisée, il est dispensé d'effectuer la déclaration préalable de détachement et la désignation d'un représentant en France. Il bénéficie, en outre, d'un délai, qui ne peut être supérieur à 15 jours, pour présenter les documents justificatifs en cas de contrôle par l'inspection du travail - la règle de droit commun étant qu'un employeur détachant des salariés en France doit présenter ces documents « sans délai » en cas de contrôle (article R. 1263-1-1 nouveau du Code du travail; voir contenus liés).■

Source : Arrêté du 4 juin 2019 établissant la liste des activités mentionnées à l'article L. 1262-6 du code du travail (JO du 05 juin)

DETACHEMENT DE SALARIES EN FRANCE ET LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL :

Parution d'un décret portant diverses modifications

Le décret n°2019-555 du 4 juin 2019 précise les dispositions de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel en matière de détachement et de renforcement de la lutte contre le travail illégal.

Les principales mesures prévues par ce décret sont les suivantes :

- la désignation du représentant de l'employeur détachant des salariés en France sera, à compter du 1^{er} juillet 2019, effectuée dans la déclaration de détachement (et non plus au moyen d'un document spécifique). Seront indiqués dans cette déclaration, l'identité du représentant, ses coordonnées électroniques et téléphoniques, le lieu de conservation des documents sur le territoire national (ou les modalités permettant d'y avoir accès et de les consulter depuis le territoire national), sauf s'il s'agit du dirigeant présent pendant la prestation ou d'un des salariés détachés, le nom ou la raison sociale, ainsi que le numéro SIRET, du mandataire désigné pour exercer cette mission. La désignation couvrira l'intégralité de la période pendant laquelle les salariés sont détachés en France ;
- la présentation des documents listés à l'article R. 1263-1 du Code du travail permettant de vérifier le respect de la législation relative au détachement en cas de contrôle de l'inspection du travail peut être faite par l'employeur dans un délai qui ne peut être supérieur à 15 jours (et non « sans délai », comme l'exige la règle de droit commun) dans deux situations :
 - détachement dans le cadre des activités de courte durée listées par arrêté (voir contenu liés) ;
 - détachement pour compte propre, mais uniquement pour certains documents (document attestant d'un examen médical dans le pays d'origine équivalent à celui prévu par la législation française et documents requis aux fins de s'assurer de l'exercice d'une activité réelle et substantielle de l'employeur dans son pays d'établissement) ;
- la liste des mentions devant être contenues dans les déclarations de détachement sera légèrement modifiée à compter du 1^{er} juillet 2019. Seront notamment ajoutés le sexe des salariés détachés et la désignation d'un représentant de l'employeur (voir premier tiret ci-dessus). Le montant de la rémunération brute mensuelle afférente au détachement sera remplacé par le taux horaire de rémunération appliqué pendant la durée du détachement. Les mentions contenues dans la déclaration subsidiaire devant être, le cas échéant, effectuée par le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage seront également légèrement modifiées à compter de cette même date ;
- la procédure d'injonction pouvant conduire à une suspension temporaire de la prestation en cours, prévue en cas de manquement grave en matière de détachement (article L. 1263-3 du Code du travail), est adaptée pour prendre en considération la nouvelle sanction d'interdiction temporaire préalable de la prestation en cas de non-paiement par le prestataire d'amendes prononcées dans le cadre du détachement (article L. 1263-4-2 du Code du travail) ;
- le maître de l'ouvrage ou le donneur d'ordre contractant avec un employeur établi à l'étranger devront, à compter du 1^{er} juillet 2019, demander à leur cocontractant, avant le début de chaque détachement, l'accusé de réception de la déclaration de détachement (et non plus la copie de celle-ci) ainsi qu'une attestation sur l'honneur certifiant que le cocontractant s'est acquitté, le cas échéant, du paiement des sommes dues au titre d'amendes prononcées dans le cadre du détachement. Cette attestation comportera les nom, prénom, raison sociale du cocontractant et la signature de son représentant légal ;
- les règles en matière de détachement dans les transports sont légèrement modifiées (à noter notamment que la désignation du représentant de l'employeur se fera, à compter du 1^{er} juillet 2019, dans le cadre de l'attestation de détachement) ;
- sont précisées les règles relatives au droit à communication général des agents de contrôle de l'administration, à la diffusion de certaines condamnations pour travail illégal (« name and shame ») ainsi qu'à la fermeture administrative et arrêt d'activité sur site ;

- les règles relatives à la carte BTP sont légèrement modifiées. Parmi les mesures prises, l'exigence de carte s'applique désormais également aux entreprises établies à l'étranger employant un ou plusieurs salariés immatriculés au régime de sécurité sociale français (et non plus seulement à celles qui détachent des salariés en France). Par ailleurs, les géomètres-topographes et géomètres-experts s'ajoutent à la liste des métiers dispensés de carte.■

Source : Décret n°2019-555 du 4 juin 2019 (JO du 5 juin)

ALIMENTATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION POUR LES SALARIES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI :

Le décret relatif à la majoration de l'alimentation du compte personnel de formation (CPF) pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi est paru au JO du 8 juin 2019.

Il instaure une majoration de 300 € à l'alimentation annuelle des CPF des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail dans la limite d'un plafond de 8 000 €.■

Source : Décret n° 2019-566 du 7 juin (JO du 8 juin)

DROIT A L'ERREUR :

Nouveau site www.oups.gouv.fr

La loi du 10 août 2018, dite « ESSOC » a institué le droit à l'erreur qui permet de restaurer les relations entre le public et l'Administration :

Une actualité du site urssaf.fr du 4 juin 2019 informe du lancement du site "oups.gouv.fr". Les usagers du service public, et notamment les entreprises, pourront s'informer sur le droit à l'erreur créé par la loi Confiance du 10 août 2018 sur un nouveau site : <http://oups.gouv.fr/>. Ils pourront retrouver sur cette page les erreurs et les principales difficultés rencontrées.■

Source : Actualité du site urssaf.fr du 4 juin 2019

PROLONGATION DE LA CONVENTION DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (CSP) :

Les partenaires sociaux interprofessionnels ont unanimement décidé le 12 juin 2019 de prolonger jusqu'au 30 juin 2021, la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) du 26 janvier 2015.

Par voie d'avenant, les partenaires sociaux apportent d'une part, une précision sur l'impossibilité de cumuler l'indemnité différentielle de reclassement ou la prime de reclassement avec certaines allocations ou aides et, d'autre part, adjoignent les quatre mesures suivantes : extension des cas de prolongation du CSP (maladie, maternité), formalisation du plan de sécurisation professionnelle, création d'un nouvel entretien pendant le CSP, possibilité pour les bénéficiaires du CSP de demander une aide à la création ou à la reprise d'entreprise.

Afin d'envisager d'éventuels ajustements, il est convenu de procéder à un bilan quantitatif et qualitatif du dispositif CSP avant la fin de l'année 2020.■

Source : Avenant n°4 du 12 juin 2019 à la Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle

DECRETS D'APPLICATION DE LA LOI AVENIR - REFORME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES :

Trois décrets en date du 27 mai 2019, relatifs à la mise en œuvre de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont parus au JO du 28 mai 2019.

Les trois décrets d'application parus concernent trois points majeurs de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés :

- Le premier décret s'attache à préciser les nouvelles modalités de mise en œuvre des accords agréés ;
- Le deuxième décret porte sur la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés et plus particulièrement sur les modalités de déclaration par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN), ainsi que sur les règles de calcul des effectifs de l'entreprise ;
- Le troisième décret concerne les modalités de calcul de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Source : Décret n° 2019-521 du 27 mai 2019 relatif à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par application d'un accord agréé - Décret n° 2019-522 du 27 mai 2019 relatif à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés - Décret n° 2019-523 du 27 mai 2019 fixant les modalités de calcul de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

100 % SANTE :

Prise en charge des aides auditives

Une instruction ministérielle précise les conditions de mise en œuvre de la réforme de la prise en charge des aides auditives.

L'instruction ministérielle n° DSS/SD1C/DGS/PP3/2019/130 du 04 juin 2019 vient compléter la précédente instruction ministérielle du 29 mai 2019 détaillant le nouveau cahier des charges du contrat responsable intégrant la réforme du « 100 % santé ». Elle précise notamment les modalités d'application du délai minimum de renouvellement des aides auditives entre deux prises en charge.■

Source : Instruction ministérielle n° DSS/SD1C/DGS/PP3/2019/130

100 % SANTE – RESTE A CHARGE 0 :

Instruction ministérielle

Une instruction ministérielle précise les dispositions que doivent respecter les contrats complémentaires en santé pour bénéficier des aides fiscales et sociales attachées aux contrats responsables.

L'instruction n° DSS/SD2A/SD3C/SD5B/SD5D/2019/116 rappelle les dispositifs fiscaux et sociaux particuliers qui s'attachent à ces contrats, et précise le contenu du nouveau panier de soins qu'ils doivent couvrir, les modalités d'entrée en vigueur de cette réforme, ainsi que son application en cas de contrats multiples.■

Source : Instruction n° DSS/SD2A/SD3C/SD5B/SD5D/2019/116

METALLURGIE :

Extension de l'accord national du 13 juillet 2018 sur les salaires minima ingénieurs et cadres

L'arrêté ministériel du 29 mai 2019, publié au JO du 6 juin 2019, étend l'accord national du 13 juillet 2018 relatif au barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie à partir de l'année 2018.

Comme prévu, l'extension fait l'objet d'une réserve au motif que la rémunération minimale garantie ne peut pas faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise dans les domaines relevant de l'article L. 2253-3 du Code du travail, pour lesquels l'application de l'accord de branche est supplétive de celle de l'accord conclu au niveau de l'entreprise.

Cet arrêté d'extension rend néanmoins obligatoire les dispositions de l'accord national précité pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective des ingénieurs et cadres de 1972.

L'arrêté entre en vigueur le lendemain de sa publication au Journal officiel, soit le 7 juin 2019.■

Source : UIMM

AVANTAGE EN NATURE :

Véhicules électriques

L'article 3 de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale est modifié en ce qu'il concerne la mise à disposition de véhicules électriques par l'employeur.

L'arrêté du 21 mai 2019, modifiant l'arrêté du 10 décembre 2002, prévoit des modalités particulières d'évaluation de l'avantage en nature selon les dépenses réelles ou forfaitaires pour un véhicule mis à disposition durant une période comprise entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022, fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique.

Ainsi, l'arrêté prévoit que, pour un véhicule mis à disposition durant la période précitée et fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique, les dépenses réelles ou forfaitaires :

- ne tiennent pas compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule ;
- et bénéficient d'un abattement de 50 % dans la limite de 1 800 € par an.■

Source : Arrêté du 21 mai 2019

DSN - DECLARATION :

Correction d'affiliation à un régime de base

Il est possible de déclarer en DSN une erreur d'affiliation d'un individu à un régime de base risque maladie, risque vieillesse ou à un régime de retraite complémentaire.

Une actualité du site DSN-info.fr du 12 juin 2019 présente, à l'aide d'exemples, les modalités correctives en cas d'erreur d'affiliation à un régime de maladie, de retraite ou à un régime de retraite complémentaire.■

Source : Actualité du site DSN-info.fr du 12 juin 2019

FIABILISATION DE LA DSN : C'est essentiel

Pour respecter les obligations et assurer au mieux les droits des salariés, il est primordial de déclarer scrupuleusement les données DSN.

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2019, la réduction générale est étendue aux cotisations patronales de retraite complémentaire Agirc-Arrco, et dans certains cas, aux contributions d'assurance chômage. L'extension aux contributions d'assurance chômage pour l'ensemble des employeurs prendra effet au 1^{er} octobre 2019.

La réduction générale peut être une source fréquente d'erreurs. Une attention particulière est portée quant à son calcul notamment sur certains points énoncés dans une information du site urssaf.fr du 13 juin 2019.

Source : information du site urssaf.fr du 13 juin 2019

MESURES D'EXONERATION ABROGEES : Clôture des codes types de personnel dédiés

En raison des mesures d'exonération abrogées, certains codes types ne pourront plus être utilisés pour les périodes courant à partir du 1^{er} juillet 2019.

Pour rappel, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 a introduit une réforme majeure des exonérations de cotisations sociales applicable depuis le 1^{er} janvier. Dans ce cadre, plusieurs dispositifs d'exonération ont été abrogés à cette date, notamment au profit de la réduction générale des cotisations étendue.

Une actualité du site urssaf.fr du 13 juin 2019 fait le point sur les codes-types qui ne pourront donc plus être utilisés pour les périodes courant à partir du 1^{er} juillet 2019.■

Source : Actualité du site urssaf.fr du 13 juin 2019

TARIFICATION DES AT-MP : Fin du taux bureau

Le site DSN-info.fr apporte des précisions quant au passage du taux bureau au taux fonctions supports.

Une information du site DSN-info.fr du 17 juin 2019 rappelle que, dans le cadre de la couverture des accidents du travail, l'employeur peut actuellement disposer d'un taux réduit pour son personnel administratif, le taux bureau. Ce taux sera supprimé à compter du 31 décembre 2019 en application de l'arrêté du 15 février 2017 (paru au Journal Officiel le 1^{er} mars 2017).

Le taux bureau est remplacé par un nouveau dispositif : le taux fonctions supports de nature administrative. Il est réservé aux entreprises en taux collectif (moins de 20 salariés) et en taux mixte (de 20 à 149 salariés), qu'elles disposent actuellement d'un taux bureau ou non.

Le document « Comprendre et expliquer » donne des informations détaillées sur ce nouveau dispositif et sur la période de transition.■

Source : Information du site DSN-info.fr du 17 juin 2019

PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE :

Régime social des indemnités journalières de prévoyance versées au titre des périodes d'incapacité de travail

La Cour de cassation rappelle que les allocations complémentaires aux indemnités journalières doivent être réintégrées dans l'assiette de cotisations au prorata de la contribution de l'employeur finançant la garantie incapacité.

À la suite d'un contrôle, l'Urssaf a réintégré dans l'assiette de cotisations les allocations complémentaires aux indemnités journalières versées en application d'un régime de prévoyance au titre de périodes d'incapacité temporaire de travail. La société conteste le chiffrage du redressement opéré par l'Urssaf qui a considéré que ces allocations devaient être assujetties au prorata de la participation patronale tous risques confondus.

En l'espèce, le taux de participation globale de l'employeur au financement du régime était fixé à hauteur de 50 %, mais une ventilation de ladite contribution était opérée selon les risques couverts. In fine, la contribution patronale au financement du risque incapacité invalidité était de 0,24 % pour les cadres et de 0,055 % pour les non-cadres.

La Cour de cassation, approuvant la décision des juges du fond et rejetant le pourvoi formé par l'Urssaf, a donc estimé que les allocations complémentaires aux indemnités journalières devaient être réintégrées dans l'assiette de cotisations au prorata de la contribution de l'employeur finançant la garantie incapacité-invalidité et non pas de celle finançant l'ensemble des risques.■

Source : Cass 2ème civ., 9 mai 2019, pourvoi n°s 18-16878 et 879

MISE A DISPOSITION A BUT NON-LUCRATIF :

Conséquences de la méconnaissance des prescriptions de l'article L. 8241-2 du Code du travail

La méconnaissance des prescriptions de l'article L. 8241-2 du Code du travail permet-elle de caractériser le prêt de main-d'œuvre illicite ?

A l'appui de son pourvoi, le salarié invoquait, d'une part, l'absence de convention de mise à disposition entre les sociétés, et d'autre part, le fait que le prêt de main d'œuvre illicite résultait d'une prestation de service avec transfert du lien de subordination au client utilisateur envers le personnel qui y était détaché.

Cette argumentation n'a pas été retenue par la Cour de cassation. Elle considère que la seule méconnaissance des prescriptions de l'article L. 8241-2 du Code du travail ne saurait, à défaut d'un but lucratif de l'opération, constituer un prêt de main d'œuvre illicite au sens de l'article L. 8241-1 du Code du travail.■

Source : Cass. soc., 28 mai 2019, pourvoi n° 17-25910

RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE - REFUS D'UN POSTE IMPLIQUANT UNE MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL :

En matière de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, l'employeur est exonéré du versement de l'indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement en cas de refus abusif par le salarié du reclassement qui lui est proposé. Dans un arrêt du 5 juin 2019, la Cour de cassation s'est prononcée sur la notion de refus abusif.

Selon les juges du fond, dès lors que le respect de l'obligation de reclassement justifiait que l'employeur propose un poste modifiant le contrat de travail s'il était le seul disponible et que la solution de reclassement proposée était conforme aux compétences et à l'aptitude physique du salarié tout en lui permettant de conserver son lieu de travail et sa rémunération, ce dernier ne pouvait justifier d'aucun motif légitime de refus.

Ce raisonnement est cassé. La Cour de cassation considère que le refus par un salarié du poste de reclassement proposé par l'employeur en matière d'inaptitude professionnelle ne peut être abusif dès lors que la proposition de reclassement entraîne une modification du contrat de travail.■

Source : Cass. soc., 5 juin 2019, pourvoi n° 18-18096

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE ET TRANSACTION :

La Cour de cassation précise les conditions dans lesquelles une transaction peut être valablement conclue avec des salariés licenciés pour motif économique.

Dans un arrêt du 5 juin 2019, la Cour de cassation énonce que la mise en œuvre d'un accord atypique ou d'un engagement unilatéral de l'employeur dont les salariés tiennent leur droit ne peut être subordonné à la conclusion de contrats individuels de transaction.

En l'espèce, l'employeur s'était engagé unilatéralement à verser une indemnité transactionnelle aux salariés licenciés pour motif économique, sous réserve que ces derniers concluent une transaction.

Pour prévenir ou mettre fin à une contestation, la transaction doit contenir des concessions réciproques (article 2044 du Code civil). Or, dans les faits, le droit à l'indemnité transactionnelle résultait d'un engagement unilatéral de l'employeur. Les transactions effectivement conclues avec les salariés licenciés ne comprenaient donc pas de concessions réciproques et ne pouvaient faire échec à la possibilité pour les salariés signataires desdites transactions de contester le bien-fondé de leur licenciement pour motif économique.■

Source : Cass. soc., 5 avril 2015, pourvoi n° 04-44626

VERSEMENT TRANSPORT : Evolution du taux

L'Acosse signale les évolutions de taux de versement de transport (VT) et de versement de transport additionnel (VTA) applicables au 1^{er} juillet 2019.

Par une délibération du 27 septembre 2018, la Communauté d'Agglomération Chartres Métropole (9302809) a décidé :

- de porter les taux de versement transport à 1,65 % (ancien taux : 1,55%) sur les communes du ressort territorial de l'identifiant 9302809. Le nouveau taux prend effet à compter du 1^{er} juillet 2019.
- de porter les taux de versement transport à 0,75 % (ancien taux : 0,62 %) sur les communes du ressort territorial de l'identifiant 9302812. Le lissage prévu en 2018 est abandonné au 1^{er} juillet 2019 mais comme celui-ci prévoyait de porter le taux à 0,75 % à compter du 1^{er} janvier 2019, le nouveau taux a déjà pris effet à compter du 1^{er} janvier 2019.

Les informations relatives au champ d'application, aux taux, au recouvrement et au reversement du versement transport sont regroupées dans **la fiche technique n° 9**.■

Source : Lettre circulaire ACOSS n° 2019-000015

EXONERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES : Mise en œuvre de la réduction au titre de l'impôt sur le revenu

Une information du site DSN-info.fr présente, à l'aide d'exemples, les modalités d'application de l'exonération des heures supplémentaires et complémentaires au titre de l'impôt sur le revenu.

Pour rappel, l'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a instauré une exonération de cotisations salariales pour les périodes courant à compter du 1^{er} septembre 2019. Suite à l'annonce présidentielle du 10 décembre 2018, la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales a avancé la date d'entrée en vigueur de cette exonération au 1^{er} janvier 2019, et l'étend à l'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 € par salarié et par an.

Une information du site DSN-info.fr du 11 juin 2019 précise, notamment à l'aide d'exemples, les modalités pratiques de mise en œuvre de l'exonération au titre de l'impôt sur le revenu.■

Source : Information du site DSN-info.fr du 11 juin 2019

MODIFICATIONS DES DISPOSITIONS RELATIVES A LA SECURITE CONTRE LES RISQUES D'INCENDIE DANS LES ETABLISSEMENTS RECEVANT DU PUBLIC (ERP) OU DANS LES IMMEUBLES DE GRANDE HAUTEUR (IGH)

Un premier arrêté du 10 mai 2019 modifiant l'arrêté du 25 juin 1980 portant approbation des dispositions générales du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public (ERP) modifie une disposition concernant l'emploi des fluides frigorigènes dans les locaux accueillant du public.

Certains hydrofluorocarbures (HFC) sont utilisés dans les équipements ou installations de chauffage, de conditionnement d'air, de climatisation et de production d'eau chaude sanitaire dans les ERP. Les substituts aux HFC utilisés en climatisation/réfrigération dans les ERP sont le plus souvent inflammables. Le présent arrêté a pour objet d'autoriser l'utilisation de ces substituts dans les ERP à condition que certaines mesures de gestion des risques soient mises en œuvre. Les modalités de gestion des risques contenues dans le présent arrêté se fondent sur l'avis de la Direction générale de la prévention des risques (DGPR) du ministère de la transition écologique et solidaire (MTSE) et sur l'analyse des risques réalisée par l'Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS).

Un second arrêté modifiant l'arrêté du 30 décembre 2011 portant règlement de sécurité pour la construction des immeubles de grande hauteur (IGH) et leur protection contre les risques d'incendie et de panique modifie une disposition concernant les caractéristiques des appareils électriques de production de froid dans les IGH. Le règlement de sécurité contre l'incendie dans les ERP a été modifié afin d'autoriser l'emploi de fluides frigorigènes inflammables, jusqu'alors interdits, notamment son article CH 35. L'article GH 37 §2 du règlement de sécurité contre l'incendie des IGH renvoie aux dispositions de l'article CH 35. Dans l'attente d'une étude d'analyse des risques spécifique, il est nécessaire de conserver la restriction d'emploi de fluides inflammables dans les IGH et d'éviter une ouverture non souhaitée par le jeu de renvoi de l'article GH 37 à l'article GH 35.■

Source : Arrêté du 10 mai 2019 modifiant les dispositions à la sécurité contre les risques incendie dans les ERP et les IGH

AGREMENT DE 2 ORGANISMES POUR EFFECTUER LES VERIFICATIONS TECHNIQUES DANS LES ERP :

Un arrêté du 17 mai 2019, publié au Journal officiel du 28 mai 2019, a agréé 2 organismes pour effectuer les vérifications techniques réglementaires dans les établissements recevant du public (ERP).

L'organisme Sud Est Prévention (69130 ECULLY) reçoit l'agrément – valable 5 ans – pour procéder aux vérifications réglementaires prévues dans le document COFRAC INS REF 18 rev. 4 aux n^{os} 1.1.3. a, 1.1.3. b, 2.2.3. a, 15.1.3 et 15.4.1 c pour les ERP.

L'organisme d'inspection du Gâtinais français (77760 LA CHAPELLE-LA-REINE) reçoit l'agrément – valable un an – pour procéder aux vérifications réglementaires prévues dans le document COFRAC INS REF 18 rev. 4 aux n^{os} 1.1.3. a et 1.1.3 b pour les ERP.■

Source : Arrêté du 17 mai 2019 portant agrément d'organismes pour effectuer les vérifications techniques réglementaires dans les établissements recevant du public

MICRO CV

Après avoir suivi une formation à l'AFPA de Chartres, 8 soudeurs sont actuellement à la recherche d'un emploi. Vous trouverez ci-dessous les compétences acquises à l'issue de cette formation :

- Respect des règles de sécurité,
- Réglage des postes à souder,
- Souder à plat des ouvrages métalliques en semi-automatique :
 - Semi-automatique monopasse,
 - Soudage en angle à plat des tôles en semi-automatique
 - Soudage en bout-à-bout à plat en semi-automatique
- Souder à plat des ouvrages métalliques à électrode enrobée :
 - Soudage à plat des tôles à l'électrode enrobée monopasse,
 - Soudage en angle et en bout-à-bout à plat des tôles à l'électrode enrobée multipasse

Si ces profils vous intéressent, vous pouvez contacter Diara N'DIAYE d'HUMANDO INSERTION au **06 99 60 13 86**

CV 1 : Responsable amélioration continue et performance industrielle, expérimenté industrie et pharmaceutique.
Domaine compétence : Lean, résolution de problème et approche qualité 6 sigma, conduite et gestion de projet.
Anglais professionnel

OFFRES D'EMPLOI

OFFRE n° 1 : Chef d'atelier (H/F)

Formation : Au minimum Bac+2 en mécanique ou similaire

Expérience : 5 ans minimum à un poste équivalent dans une entreprise de l'électromécanique ayant une forte culture et des outils avancés de gestion de la qualité et tournée vers l'export.

Maîtrise de l'anglais professionnel souhaitable

Mission : De planifier et de suivre au quotidien le travail des techniciens pour respecter les délais de livraison et d'intervention sur site. De travailler avec le responsable du bureau d'études pour la réalisation des prototypes des produits en cours de développement. De faire respecter les procédures de fabrication, tout en promouvant la recherche permanente d'améliorations dans le cadre des procédures qualité. D'améliorer et de pérenniser, avec l'aide du bureau d'études, l'organisation de l'atelier pour optimiser la productivité, en utilisant des outils tels que le Lean, le 5S,...

D'assurer l'organisation des interventions sur site pour le support à l'installation et le service client (maintenance, évolution des installations,...).

Travaillera de manière très étroite avec : le responsable du bureau d'études, pour : organiser la fabrication et les essais des prototypes de nouveaux produits, optimiser la conception des produits pour la fabrication et la réduction des coûts, optimiser la fabrication de série, le responsable achats pour planifier et suivre les approvisionnements de manière à optimiser le planning de l'atelier et de livrer dans le respect des délais.

Doit avoir une bonne connaissance de la mécanique ainsi que des connaissances en électricité, afin de : passer en revue les plans transmis par le BE et trouver avec lui les meilleures méthodes de fabrication, encadrer son équipe dans les tâches techniques, définir l'outillage adapté pour optimiser les temps et l'ergonomie des postes de travail, doit déjà avoir une solide expérience de la direction d'un petit atelier et des outils de gestion de la qualité, afin de pouvoir réaliser les changements nécessaires en production.

Doit avoir une grande capacité à déléguer et à motiver son équipe, pour tenir les objectifs ambitieux de croissance de la production tout en améliorant la qualité, les délais de fabrication et le respect des délais de livraison aux clients.

COMPETENCES DISPONIBLES

ENT 1 : Une entreprise située sur le bassin de Chartres est contrainte de licencier du personnel

Activité : Noyautage à façon

Poste :

- 1 technicien de maintenance,
- 1 responsable magasin,
- 1 chef d'équipe.

ENT 2 : Une entreprise située sur le bassin de Dreux est contrainte de licencier du personnel

Activité : Fabrication, pose de gaines de ventilation

Poste :

- 1 technicien BE,
- 1 assistante commerciale,
- 1 chef d'atelier,
- 2 chefs d'équipe,
- 4 monteurs en gaine,
- 1 chauffeur livreur,
- 1 soudeur,
- 3 ouvriers spécialisés,
- 1 monteur,
- 1 aide monteur,
- 1 technicien,
- 1 monteur en gaines et poseur.

Versement transport - taux applicable au 1^{er} juillet 2019

CHAMP D'APPLICATION DU VERSEMENT TRANSPORT
(Art. L. 2333-64 et s. du Code Général des Collectivités Territoriales)

CA CHARTRES METROPOLE – Annexe 1

IDENTIFIANT N° 9302809

COMMUNES CONCERNEES	CODE INSEE	CODE POSTAL	TAUX	DATE D'EFFET	URSSAF
- AMILLY	28006	28300, 28302, 28303	1,65 %	01/07/2019	CENTRE
- BAILLEAU-L'EVEQUE	28022	28300, 28302			
- BARJOUVILLE	28024	28630, 28637, 28633, 28002			
- BERCHERES-LES-PIERRES	28035	28630, 28637			
- BERCHERES-SAINT-GERMAIN	28034	28300			
- BOURDINIERES-SAINT-LOUP (LA)	28048	28360, 28637, 28633			
- BRICONVILLE	28060	28300			
- CHALLET	28068	28300			
- CHAMPHOL	28070	28300, 28001, 28303, 28305			
- CHARTRES	28085	28004, 28018, 28070, 28021, 28023, 28080			
- CHAUFFOURS	28095	28120			
- CINTRAY	28100	28300			
- CLEVILLIERS	28102	28300			
- COLTAINVILLE	28104	28300			
- CORANCEZ	28107	28630			
- COUDRAY (LE)	28110	28004, 28001, 28630, 28003, 28637, 28633			
- DAMMARIE	28122	28360			
- DANGERS	28128	28190			
- FONTENAY-SUR-EURE	28158	28630, 28637			
- FRANCOURVILLE	28160	28700, 28702			
- FRESNAY-LE-COMTE	28162	28360			
- FRESNAY-LE-GILMERT	28163	28300			
- GASVILLE-OISEME	28173	28300, 28303			
- GELLAINVILLE	28177	28636, 28635, 28630			
- HOUVILLE-LA-BRANCHE	28194	28700			
- JOUY	28201	28300			
- LEVES	28209	28300, 28302, 28301, 28305			
- LUCE	28218	28112, 28116, 28110			
- LUISANT	28220	28600, 28637, 28633			

CHAMP D'APPLICATION DU VERSEMENT TRANSPORT
(Art. L. 2333-64 et s. du Code Général des Collectivités Territoriales)

CA CHARTRES METROPOLE – Annexe 1

IDENTIFIANT N° 9312809

COMMUNES CONCERNEES	CODE INSEE	CODE POSTAL	TAUX	DATE D'EFFET	URSSAF
- MAINVILLIERS	28229	28307, 28306, 28300, 28631	1,65 %	01/07/2019	CENTRE
- MESLAY-LE-GRENET	28245	28120			
- MITTAINVILLIERS VERIGNY	28254	28190			
- MIGNIERES	28253	28630, 28637			
- MORANCEZ	28269	28630, 28637			
- NOGENT-LE-PHAYE	28278	28630, 28637, 28008, 28631			
- NOGENT-SUR-EURE	28281	28120			
- OLLE	28286	28120			
- POISVILLIERS	28301	28300			
- PRUNAY-LE-GILLON	28309	28360, 28637, 28635, 28633			
- SAINT-GEORGES-SUR-EURE	28337	28190			
- SAINT-AUBIN-DES-BOIS	28325	28300, 28302			
- SAINT-PREST	28358	28300			
- SOURS	28380	28635, 28630, 28633			
- THIVARS	28388	28630			
- VERIGNY	28402	28190			
- VER-LES-CHARTRES	28403	28630			
- VOISE	28421	28700			

CHAMP D'APPLICATION DU VERSEMENT TRANSPORT
(Art. L. 2333-64 et s. du Code Général des Collectivités Territoriales)

CA CHARTRES METROPOLE – Annexe 1

IDENTIFIANT N° 9302812

COMMUNES CONCERNEES	CODE INSEE	CODE POSTAL	TAUX	DATE D'EFFET	URSSAF
- ALLLONNES	28004	28150	0,75 %	01/01/2019	CENTRE
- BOISVILLE-LA-SAINT-PERE	28047	28150			
- BONCE	28049	28150			
- BOUGLAINVAL	28052	28131, 28130			
- CHAMPSERU	28073	28700			
- CHARTRAINVILLIERS	28084	28130			
- DENONVILLE	28129	28700			
- ERMENONVILLE-LA-GRANDE	28141	28120			
- HOUX	28195	28130			
- MAINTENON	28227	28231, 28131, 28130, 28133			
- MESLAY-LE-VIDAME	28246	28360			
- MOINVILLE-LA-JEULIN	28255	28700			
- OINVILLE-SOUS-AUNEAU	28285	28700, 28702			
- ROINVILLE-SOUS-AUNEAU	28317	28700			
- SAINT-LEGER-DES-AUBEES	28344	28700, 28702			
- SANDARVILLE	28365	28120			
- SANTEUIL	28366	28700			
- THEUVILLE-PEZY	28383	28360, 28150			
- UMPEAU	28397	28700			
- VITRAY-EN-BEAUCE	28419	28360			

UIMM Eure-et-Loir

Président : Ludovic COUILLAUD

MEDEF Eure-et-Loir

Président : Daniel FILLON

Services permanents
Délégué Général : Alexandre PENNAZIO

Service Juridique	Service Emploi-Formation		
Alexandre PENNAZIO Nathalie RODERIGUE Kevin NUNEZ	Relation Entreprise/ Education Nationale	Emploi / Reclassement	CQPM
	Alexandre PENNAZIO Kevin NUNEZ Isabelle FROMENTIN	Alexandre PENNAZIO Nathalie RODERIGUE Isabelle FROMENTIN	Christelle CUREC

Gestion interne et développement		Représentation et Lobbying	
Statutaire, Comptabilité	Développement commercial	Lobbying, Compétitivité des entreprises, Entreprises en difficultés	Mandats, Communication
Stéphanie GUERIN	Christelle CUREC	Alexandre PENNAZIO	Alexandre PENNAZIO Christelle CUREC

Services spécialisés

Contre-visites médicales : Christelle CUREC

Relais AGEFICE : Christelle CUREC

GSC : Christelle CUREC

Elections « clés en main » : Nathalie RODERIGUE / Kevin NUNEZ

Audits sociaux : Nathalie RODERIGUE

Service Social inter-entreprises : Alexandre PENNAZIO / Stéphanie GUERIN

Assistante sociale : Céline GICQUEL - Cécile TRIBOUILLET

Cellule d'écoute et d'assistance psychologique : Alexandre PENNAZIO

GEIQ Industrie 28 : Virginie KORAKIS