

Liaisons Interprofessionnelles

Août / Septembre 2019

Social

Comité social et économique (CSE) : Mise en place au plus tard le 31 décembre 2019	P. 1
Entretien professionnel et état des lieux récapitulatif	P. 1
Réforme de l'assurance chômage	P. 1
Index égalité : Mises à jour du questions/réponses du ministère du travail	P. 2
Quiz « Egalité professionnelle » : Guide ANACT	P. 3
Épargne retraite	P. 3
Réforme de l'épargne retraite	P. 4
Accidents du travail - maladies professionnelles : Procédure d'instruction - processus de gestion de la reconnaissance	P. 4
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant : Circulaire	P. 4
Le temps partiel thérapeutique : Assouplissement du dispositif	P. 5

Social Paie

DSN et déclaration de fin des contrats de travail	P. 7
DSN - attestation de salaire - indemnités journalières : Modalités déclaratives	P. 7
DADS U - Salaires 2018	P. 7
DSN : Données adressées aux administrations et organismes compétents	P. 7
DSN : Fiabilisation des modalités déclaratives des bases assujetties	P. 8
Réduction de cotisations patronales : Modalités d'imputation	P. 8
DSN et informations sur le PASRAU (Prélèvement à la source pour les revenus autres) et sur le compte-rendu nominatif	P. 8
DSN : Correction de la nature du contrat	P. 9
DSN - Prélèvement à la source : Actualités diverses	P. 9
DSN : Modalités déclaratives des avantages en nature et gratifications pour le PAS	P. 9
Épargne salariale - taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) du second semestre 2019	P.10
Métallurgie Eure-et-Loir : Salaires minimaux du personnel mensuel, valeur du point et indemnité de restauration sur le lieu de travail	P.10
Indemnités journalières	P.11

Jurisprudence

Inclusion d'une prime de vacances dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés	P.12
Clause de non-concurrence : Contrôle de proportionnalité du critère géographique.....	P.12
Licenciement : Précision sur le délai applicable entre la convocation et la date de l'entretien préalable ..	P.13
Inaptitude : Proposition d'un poste de reclassement en CDD	P.13
Prévoyance complémentaire : Application du principe de faveur	P.14
Accident au temps et lieu de travail : La force de la présomption d'imputabilité réaffirmée	P.14
Licenciement : Allongement de la durée du préavis d'un commun accord	P.14
Mise en place d'un système de géolocalisation sans consultation du CHSCT.....	P.15

Juridique & fiscal

Prélèvement à la source : Prise en compte du nouveau taux personnalisé transmis au mois d'août 2019	P.16
Fusion des tribunaux d'instance et des tribunaux de grande instance	P.16
Réforme du recouvrement fiscal et social.....	P.16

Hygiène, sécurité & environnement

Directive ATEX : Remplacement d'une norme harmonisée.....	P.17
Métallurgie : Nouvelle convention nationale d'objectifs (CNO)	P.17
Fiche de données de sécurité : Brochure ED 954 de l'INRS.....	P.17
Nouvelle version Seirich	P.18

Emploi

Micro-CV	P.19
Offres d'emploi	P.20
Compétences disponibles	P.20

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE) : Mise en place au plus tard le 31 décembre 2019

La nouvelle instance de représentation du personnel, dénommée comité social et économique (CSE), créée par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, doit, en principe, être mise en place dès la fin des mandats des anciennes instances et au plus tard le 31 décembre 2019.

Le CSE est obligatoirement mis en place lorsque l'entreprise atteint le seuil de 11 salariés, ce seuil étant apprécié sur une période de 12 mois consécutifs.

Ni les ordonnances de 2017 ni la loi de ratification de 2018 n'envisagent la possibilité de proroger ou réduire les mandats arrivant à expiration au-delà du 31 décembre 2019. Il en résulte que le CSE, pour ces mandats, devra être mis en place au plus tard le 31 décembre 2019

Pour toutes les entreprises dont le seuil de 11 salariés est atteint et qui n'ont pas encore mis en place cette nouvelle instance, il est plus qu'urgent d'engager vos élections professionnelles.■

Source : UIMM / MEDEF

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET ETAT DES LIEUX RECAPITULATIF :

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 introduit jusqu'au 31 décembre 2020, un droit d'option permettant à l'employeur de justifier de l'accomplissement de ses obligations prévues au II de l'article L. 6315-1 et au premier alinéa de l'article L. 6323-13 du Code du travail.

Jusqu'à cette date, l'employeur peut ainsi justifier de ses obligations relatives à l'entretien professionnel et à l'état des lieux récapitulatif du salarié de deux manières différentes :

- soit en appliquant la règle issue de la loi du 5 mars 2014 et en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans et d'au moins deux des trois mesures suivantes : formation, acquisition d'éléments de certification (par la formation ou la VAE) et progression salariale ou professionnelle ;
- soit en appliquant la règle issue de la loi du 5 septembre 2018 et en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans et d'au moins une formation autre qu'une formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (formation « obligatoire »).

Cette option est applicable durant toute l'année 2020. A partir du 1^{er} janvier 2021, les employeurs devront respecter les dispositions du Code du travail issues de la loi du 5 septembre 2018.■

Source : Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

REFORME DE L'ASSURANCE CHOMAGE :

Des décrets concernant l'assurance chômage sont parus au journal officiel du 28 juillet 2019.

Le dispositif d'application des dispositions du Code du travail relatives à l'indemnisation des travailleurs privés d'emploi actuellement en vigueur devait faire l'objet d'une renégociation.

Le 20 février 2019, la négociation a pris fin sans aboutir à la conclusion d'un accord entre les partenaires sociaux. Dès lors, il revenait au Gouvernement de déterminer par décret, pris en Conseil d'Etat, le nouveau dispositif d'indemnisation de l'assurance chômage.

Ce décret, dit "décret carence", est accompagné d'un autre décret en Conseil d'Etat pris en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les deux décrets précités comprennent notamment les mesures suivantes :

- les mesures d'application permettant l'ouverture de l'assurance chômage aux salariés démissionnaires et leur accompagnement ;
- des mesures d'application permettant l'ouverture de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants. (N.B. : le décret relatif à l'allocation d'assurance chômage des travailleurs indépendants reste en attente de parution) ;
- l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi ;
- l'application d'une modulation de la contribution employeur d'assurance chômage sur les contrats courts (bonus/malus) dans les entreprises d'au moins 11 salariés dont le secteur d'activité est visé par un arrêté, en attente de parution ;
- la modification des modalités de calcul du salaire de référence pour la détermination de l'allocation d'assurance chômage ;
- l'allongement de la durée d'affiliation nécessaire à l'ouverture du droit à l'allocation de retour à l'emploi (passage de 4 à 6 mois) ;
- la réduction de la période d'appréciation de la durée d'affiliation (passage de 28 à 24 mois précédant la fin du contrat de travail).
- l'allongement de la durée d'affiliation nécessaire au rechargement des droits (passage d'un à six mois).

La présente réforme de l'assurance chômage vous sera prochainement présentée en détail dans le dossier du mois.■

Source : Décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi et au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage (JO du 28 juillet 2019).

INDEX EGALITE :

Mises à jour du questions/réponses du ministère du travail

Le 4 juillet dernier, le ministère du Travail a mis à jour son Questions/Réponses relatif à l'index égalité professionnelle.

Trois modifications importantes peuvent être notamment relevées :

- S'agissant du champ d'application du dispositif, le ministère du Travail modifie la réponse de la question n° 2 en précisant que « **l'obligation de publier l'Index repose sur chaque entreprise comprenant au moins 50 salariés, et non l'UES** ».
- S'agissant des éléments de rémunération à prendre en compte, le ministère du Travail modifie la réponse de la question n° 1. Jusqu'à présent le ministère du travail incluait l'indemnité compensatrice de congés payés dans les éléments de rémunération servant au calcul de l'index, il revient sur sa position. Ces indemnités versées à la fin du contrat sont exclues. Les indemnités de congés payés restent incluses dans l'assiette de rémunération.

- S'agissant de l'indicateur 4 relatif au retour de congé maternité ou d'adoption, le ministère du Travail ajoute une 3^{ème} question. Le ministère du Travail aménage une exception aux règles de décompte des effectifs pour le calcul des indicateurs. Désormais, les salariées revenues de congé maternité pendant la période de référence et qui ont été absentes plus de 6 mois pendant cette même période, doivent être prises en compte uniquement pour le calcul de l'indicateur relatif au retour de congé maternité. Si cet aménagement est conforme à l'esprit du texte – contrôler le respect d'une obligation légale visant à organiser un rattrapage salarial –, le ministère crée, néanmoins, une règle contraire aux dispositions réglementaires.■

Source : Mise à jour du questions/réponses du 04 juillet 2019

QUIZ « EGALITE PROFESSIONNELLE » : Guide ANACT

L'Anact a publié le 19 juillet dernier, un quiz permettant aux entreprises de tester leurs connaissances en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Une version à remplir en ligne est également disponible.

Ce quizz, est une façon simple de :

- prendre conscience des inégalités professionnelles femmes-hommes en matière de mixité, de conditions de travail et de santé au travail, de parcours, d'articulation des temps ;
- de se poser la question des impacts pour la Performance et la Qualité de Vie au Travail dans les entreprises ;
- et des moyens pour agir en faveur d'une égalité d'accès pour toutes et tous à de bonnes conditions de travail.■

Source : Guide Anact du 19 juillet 2019

EPARGNE RETRAITE :

La réforme des dispositifs d'épargne retraite ont été fixés dans le cadre de la loi PACTE (portabilité des droits acquis sur les différents produits, assouplissement des modalités de sortie en rente ou en capital, stimulation de la concurrence sur ce marché par une ouverture de tous les produits d'épargne retraite aux assureurs, aux gestionnaires d'actifs et aux fonds de retraite professionnelle supplémentaire).

L'ordonnance n° 2019-766 définit les règles applicables aux différents produits d'épargne retraite, individuels ou souscrits dans le cadre d'une activité professionnelle, fixe les règles spécifiques aux plans d'épargne retraite souscrits dans le cadre d'un contrat d'assurance, définit le régime fiscal et le régime social applicables aux plans d'épargne retraite et fixe les conditions dans lesquelles le nouveau régime de l'épargne retraite sera applicable aux contrats en cours.

Elle institue le plan d'épargne retraite d'entreprise, lequel prend la forme soit d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif, (successeur du PERCO), soit d'un plan d'épargne retraite obligatoire (successeur des régimes « article 83/PERE).

L'ordonnance fixe également les conditions selon lesquelles les entreprises peuvent regrouper ces deux régimes.

Les plans d'épargne retraite d'entreprise ainsi définis pourront être mis en place à compter d'une date définie par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2020.■

Source : Ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne salariale (JO du 25 juillet)

REFORME DE L'EPARGNE RETRAITE :

Un décret du 30 juillet 2019 et un arrêté du 7 août 2019 complètent la réforme de l'épargne retraite engagée par la loi PACTE et l'ordonnance du 24 juillet 2019.

Le décret n° 2019-807 du 30 juillet 2019 (JO du 1^{er} août) intègre dans le Code monétaire et financier les dispositions réglementaires relatives au plan d'épargne retraite d'entreprise et au plan d'épargne retraite individuel.

Sont notamment fixées les modalités d'alimentation du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO, successeur du PERCO) et du plan d'épargne retraite obligatoire (PERO, successeur du régime de retraite supplémentaire d'entreprise dit « article 83 ») par des jours de repos non pris ainsi que les modalités d'abondement de l'employeur au PERECO.

Ce décret fixe également la date d'entrée en vigueur de ces nouveaux produits d'épargne retraite issus de la loi PACTE.

Celle-ci est fixée au 1^{er} octobre 2019.

Il fixe également au 1^{er} octobre 2020 la date à compter de laquelle le PERCO et le régime « article 83 » ne pourront plus être mis en place. Toutefois, les régimes existants à cette date pourront accueillir de nouveaux bénéficiaires.

L'arrêté du 7 août 2019 (JO du 11) fixe, en application des articles L. 224-3 et D. 224-3 du Code monétaire et financier, la nature des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque ainsi que le rythme minimal de sécurisation des avoirs épargnés.

Il fixe également, en application de l'article L. 224-7 du Code monétaire et financier, le contenu de l'information détaillée communiquée au bénéficiaire. Cette information précise pour chaque actif du plan d'épargne retraite, la performance et les frais prélevés.■

Source : Arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite (JO du 11) – Décret n° 2019-807 portant réforme de l'épargne salariale (JO du 1^{er})

ACCIDENTS DU TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES : Procédure d'instruction - processus de gestion de la reconnaissance

Une circulaire CNAM détaille le processus de gestion des maladies professionnelles réalisé conjointement par les CPAM et les échelons locaux du service médical.

La circulaire CNAMTS n° 22/2019 précise, notamment, le processus d'appréciation, par le médecin conseil de la caisse, de la caractérisation de l'affection déclarée ainsi que de la date de première constatation. Elle détaille également, d'une part, la phase d'instruction en précisant, entre autre, les cas de figure dans lesquels la CPAM a recours à une enquête et se déplace en entreprise, d'autre part, la phase contradictoire et de prise de décision.

À cet égard, la circulaire anticipe la réforme de la procédure d'instruction des déclarations d'accident du travail et de maladies professionnelles introduite par le décret n° 2019-356 du 23 avril 2019 (JO du 25) qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} décembre 2019.■

Source : Décret n° 2019-356 du 23 avril 2019 (JO du 25) – Circulaire CNAMTS n°22/2019

CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT : Circulaire

L'article 72 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 a introduit un congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance.

Ainsi, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation, immédiatement après la naissance, dans une unité de soins spécialisée définie par l'arrêté des Ministres chargés de la Santé et de la Sécurité sociale du 24 juin 2019, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation et dans la limite d'une durée maximale de 30 jours fixée par le décret n° 2019-630 du 24 juin 2019.

Ce nouveau congé de paternité et d'accueil de l'enfant concerne les naissances postérieures au 1^{er} juillet 2019.

La circulaire CNAMTS n° 25/2019 précise les modalités de mise en œuvre de ce congé notamment les conditions d'ouverture de droit, la durée d'indemnisation, les pièces justificatives et l'articulation avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours.■

Source : Décret n° 2019-630 du 24 juin 2019 (JO du 25) – Circulaire CNAMTS n° 25/2019

LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE : Assouplissement du dispositif

En application des dispositions de l'article L. 321-1 du Code de la sécurité sociale, des indemnités journalières maladie sont versées à l'assuré qui se trouve dans l'incapacité physique constatée par son médecin traitant de continuer ou de reprendre le travail. Il résulte de ces dispositions que le service des indemnités journalières est subordonné à une interruption effective du travail. Cependant, l'article L. 323-3 du Code de la sécurité sociale prévoit une dérogation à ce principe en ouvrant le bénéfice du versement en tout ou partie des indemnités journalières au salarié malade lorsque ce dernier reprend une activité à temps partiel pour motifs thérapeutiques, dès lors que :

- soit la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré ;
- soit l'assuré fait l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

La durée d'indemnisation du temps partiel thérapeutique ne peut excéder d'un an la durée maximale de 3 ans de versement des indemnités journalières (article R. 323-3 du Code de la sécurité sociale).

Toutefois, l'article L. 323-3 précité, dans sa version antérieure à la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019, exigeait que la reprise du travail à temps partiel soit nécessairement précédée d'un arrêt de travail indemnisé à temps complet. Cette condition n'était cependant pas opposable aux assurés atteints d'une affection de longue durée, dès lors que l'impossibilité de poursuivre à temps complet procédait de cette affection.

L'article 50 I 3° de la LFSS pour 2019, modifiant l'article L. 323-3 du Code de la sécurité sociale, supprime l'obligation de justifier d'un arrêt de travail indemnisé à temps complet préalablement à tout temps partiel thérapeutique.

Ainsi, un assuré pourra se voir directement prescrire un temps partiel thérapeutique dès lors que, soit son maintien au travail et le travail effectué seront reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé de l'assuré, soit il fait l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé. Il résulte des débats parlementaires que le temps partiel thérapeutique reste bien une prescription médicale prescrite par le médecin traitant.

Ces dispositions, introduites par un amendement du Gouvernement, sont issues des premières propositions formulées en octobre 2018 lors du bilan d'étape de la mission sur la prise en charge des arrêts maladie confiée par le Premier ministre en septembre 2018 à Messieurs Jean-Luc Bérard (DRH du Groupe Safran), Professeur Stéphane Oustric (médecin généraliste, professeur des universités, président du conseil départemental de la Haute-Garonne de l'Ordre des médecins) et Stéphane Seillier (Conseiller maître à la Cour des comptes), dans le but d'établir un diagnostic sur les causes de l'évolution des arrêts de travail.

Ces nouvelles dispositions visent à simplifier les conditions d'accès au temps partiel thérapeutique qui est considéré comme constituant une alternative à l'arrêt de travail et favorisant ainsi le maintien en activité.

Elles sont applicables depuis le 24 décembre 2018.

Les modalités de calcul de l'indemnité journalière versée en cas de temps partiel thérapeutique ont été précisées par le décret n° 2019-856 du 20 août 2019 relatif à la certification des logiciels d'aide à la prescription et à la dispensation ainsi qu'à l'indemnité journalière en cas de travail à temps partiel pour motif thérapeutique.

L'article R. 323-3 du Code de la sécurité sociale modifié précise dorénavant que l'indemnité journalière versée en cas de travail à temps partiel thérapeutique est calculée selon les modalités prévues à l'article L. 323-4 du même code. Cet article précise le calcul de l'indemnité journalière maladie de droit commun.

Toutefois, l'article R. 323-3 précité ajoute que le montant de l'indemnité journalière, en cas de temps partiel thérapeutique, ne peut être supérieur à la perte de gain journalière liée à la réduction de l'activité résultant du travail à temps partiel pour motif thérapeutique.■

Source : Décret n° 2019-856 du 20 août 2019

DSN ET DECLARATION DE FIN DES CONTRATS DE TRAVAIL :

Une actualité du site DSN-info.fr du 15 juillet 2019 précisent, à l'aide de schémas les modalités déclaratives de contrat de travail unique (FCTU) ainsi que les modalités d'annulation et le de remplacement d'un signalement de fin de FCTU, dont le déploiement est prévu à compter du 1^{er} janvier 2020, en version de norme P20V01 (fiche consigne 2062) et couvrira l'ensemble des fins de contrats de travail qui peuvent être déclarées en DSN.■

Source : Actualité DSN-info.fr du 15 juillet 2019

DSN – ATTESTATION DE SALAIRE – INDEMNITES JOURNALIERES : Modalités déclaratives

L'attestation de salaire pour le versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale est obligatoire pour tout arrêt de travail.

Une actualité du site net-entreprises.fr du 16 juillet 2019 rappelle que c'est au moyen de cette attestation que l'Assurance maladie :

- Examine le droit aux indemnités journalières et en réalise le calcul ;
- Verse les indemnités journalières au salarié ou à l'employeur en cas de subrogation.

Sont, également, déclinés les avantages de l'attestation de salaire en ligne.■

Source : Actualité du site net-entreprises du 16 juillet 2019

DADS U – SALAIRES 2018 :

Dernière campagne AGIRC-ARRCO avant fermeture du service le 8 novembre prochain.

Une actualité du site DSN-info.fr du 16 juillet 2019 attire l'attention sur le fait que le service DADS-U permettant de déclarer les périodes d'activité et les salaires sera définitivement fermé pour la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO le 8 novembre 2019.

Par conséquent, en 2020, aucune déclaration DADS-U déposée sur le portail net-entreprises.fr ne sera transmise à la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.■

Source : Actualité DSN-info.fr du 16 juillet 2019

DSN : Données adressées aux administrations et organismes compétents

Les catégories d'informations de la déclaration sociale nominative (DSN) et des événements, mentionnés à l'article R. 133-13 du Code de la sécurité sociale et transmises aux administrations et organismes de protection sociale, sont définies par arrêté.

L'arrêté du 7 mars 2019 fixe dans un tableau, en annexe 1, les données de la DSN que chaque organisme et administration destinataire est habilité à recevoir.

L'annexe 2 de l'arrêté précise que les traitements mensuels mis en place à partir des données de la DSN transmises à l'ACOSS, aux URSSAF et aux CGSS visent à assurer, le recouvrement, le contrôle des cotisations et contributions et le suivi des statistiques de la masse salariale et des exonérations sociales.

Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 27 juillet 2019 pour les DSN transmises au titre des paies effectuées à compter de cette date.■

Source : Arrêté du 7 mars 2019 fixant les données de la déclaration sociale nominative adressées aux administrations et organismes compétents

DSN : Fiabilisation des modalités déclaratives des bases assujetties

Une information du site urssaf.fr rappelle l'importance de l'alimentation des bases assujetties plafonnées et déplafonnées pour la garantie des droits des salariés et la constitution des assiettes de cotisations codifiées au bloc 78 (S21.G00.78.001.02 et S21.G00.78.001.03).

Le site urssaf.fr dans une information du 23.07.2019 rappelle que pour chaque salarié, dès lors qu'une rémunération codifiée en DSN au bloc 51 (S21.G00.78.51) est versée, les bases assujetties plafonnées et déplafonnées doivent être renseignées :

- avec un montant non nul (sauf dans les cas où la législation le prévoit) ;
- une seule fois même si plusieurs organismes de protection sociale en sont destinataires.

C'est le principe du « Dites-le nous une fois » de la DSN.■

Source : Information du site Urssaf.fr

REDUCTION DE COTISATIONS PATRONALES : Modalités d'imputation

Un arrêté du 08 juillet 2019 fixe les modalités d'imputation de la réduction générale de cotisations patronales sur les cotisations et contributions sociales versées aux organismes sociaux.

Dans le cadre de l'extension de la réduction de cotisations patronales, prévue par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018, aux contributions d'assurance chômage et aux cotisations de retraite complémentaire, l'arrêté du 8 juillet 2019 précise les règles d'imputation, à compter du 1^{er} janvier 2019, de la réduction générale de cotisations patronales de Sécurité sociale, mentionnée à l'article L. 241-13 du Code de la Sécurité sociale sur les cotisations entrant dans son champ d'application.■

Source : Arrêté du 08 juillet 2019 relatif aux modalités d'imputation de la réduction de cotisations patronales (JO du 20 juillet 2019)

DSN ET INFORMATIONS SUR LE PASRAU (PRELEVEMENT A LA SOURCE POUR LES REVENUS AUTRES) ET SUR LE COMPTE-RENDU NOMINATIF :

Le site DSN-info précise d'une part, les modalités de délégation du reversement du prélèvement à la source à un autre établissement, et d'autre part, fait le point sur l'usage du compte-rendu nominatif.

Une actualité du site DSN-info.fr du 1^{er} août 2019 rappelle que, lorsqu'un établissement déclaré délègue à un autre établissement le reversement du PAS à la DGFIP, il doit obligatoirement renseigner la rubrique S21.G00.20.010 " Mode de paiement " valorisée à " 06 - versement réalisé par un autre établissement ".

S'agissant de l'usage du compte-rendu nominatif, une actualité du site DSN-info.fr du 1^{er} août 2019 rappelle qu'il est généré systématiquement pour la transmission des taux et des éventuelles anomalies d'identification, après la date d'échéance de la déclaration et est mis à disposition du déclarant sur son tableau de bord. Le compte-rendu nominatif porte sur les dernières données transmises dans la déclaration (ou fraction) à date d'échéance.■

Source : Actualité dsn-info.fr du 1^{er} août 2019

DSN : CORRECTION DE LA NATURE DU CONTRAT

Une actualité du site DSN-info.fr du 2 août 2019 présente, à l'aide d'exemples non exhaustifs, les modalités de régularisation, dans le cas où le contrat porté en DSN au mois M et dont sa nature est erronée.

La correction est appliquée après la date d'exigibilité de la déclaration (au 5 ou au 15).

Cette donnée peut être corrigée via un bloc " Changements Contrat -S21.G00.41 " en remplissant les rubriques " Date de la modification -S21.G00.41.001 ", " Ancien Statut du salarié (conventionnel) -S21.G00.41.002 " et " Profondeur de recalcul de la paie - S21.G00.41.028 ".

La nouvelle valeur est renseignée au niveau du bloc " Contrat - S21.G00.40 ".■

Source : Actualité DSN-info.fr du 2 août 2019

DSN - PRELEVEMENT A LA SOURCE : Actualités diverses

Le site DSN-info.fr actualise plusieurs informations relatives à la notion de montant soumis au PAS, à la rectification d'une erreur de taux ainsi qu'à la gestion des indus et des régularisations pour le PAS.

Le site DSN-info.fr, dans des actualités du 3 juillet 2019 : précise la définition du « montant soumis au prélèvement à la source (PAS) », tout en rappelant que cette évolution intervient dans le cadre des nouvelles modalités déclaratives relatives au PAS à compter du 1^{er} janvier 2020 ;

- rappelle que les modalités déclaratives d'une rectification d'erreur de taux « prélèvement à la source » en DSN ; revient sur les modalités de gestion des indus et des régularisations pour le PAS.■

Source : Actualité DSN-info.fr du 3 septembre 2019

DSN : Modalités déclaratives des avantages en nature et gratifications pour le pas

Une actualité du site DSN-info.fr précise les modalités déclaratives des avantages en nature et des gratifications.

Pour rappel, les avantages en nature, c'est-à-dire la mise à disposition ou la fourniture par l'employeur à ses salariés d'un bien ou d'un service à titre gratuit ou à un prix inférieur à leur valeur réelle, sont, au même titre que la rémunération versée en espèces, imposables à l'impôt sur le revenu.

En outre, les règles d'évaluation des avantages en nature applicables en matière d'impôt sur le revenu sont alignées sur celles prévues pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Dès lors, en contexte de prélèvement à la source, les avantages en nature et gratifications entrent dans la catégorie des traitements et salaires.

Une actualité du site DSN-info.fr du 19 août 2019 précise les modalités déclaratives des avantages en nature et des gratifications pour la mise en œuvre du prélèvement à la source.■

Source : Actualité DSN-info.fr du 19 août 2019

EPARGNE SALARIALE - TAUX MOYEN DE RENDEMENT DES OBLIGATIONS DES SOCIÉTÉS PRIVÉES (TMOP) DU SECOND SEMESTRE 2019 :

Le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP), qui constitue le taux de rémunération minimum applicable à la participation gérée en compte courant bloqué (article L. 3323-5 et D 3324-33 CT) et l'intérêt de retard applicable en cas de réserve spéciale de participation modifiée à la suite d'une rectification fiscale (article D. 3324-40 CT), est fixé pour le 2^{ème} semestre 2019 à 0,62 % par un avis publié au JO du 24 juillet 2019.

Conformément aux préconisations de l'Administration, ce taux s'applique au semestre en cours au jour de sa publication jusqu'à la publication du taux suivant.

Le TMOP sert également de base au taux d'intérêt de retard applicable au versement tardif de la participation et de l'intéressement, égal au TMOP X 1,33, soit 0,82 %.■

Source : Avis relatif à la fixation du taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées

METALLURGIE EURE-ET-LOIR : Salaires minimaux du personnel mensuel, valeur du point et indemnité de restauration sur le lieu de travail

L'UIMM Eure-et-Loir a conclu le 23 avril 2019 avec la CFDT, FO et la CFE-CGC, un accord portant sur :

- Les RAG à compter de l'année 2019,
- La valeur du point à compter du 1^{er} juillet 2019,
- Le montant de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail à compter du 1^{er} juillet 2019.

Le ministère du travail nous a informé par courrier en date du 2 août 2019 de son dépôt enregistré en date du 16 mai 2019.■

Source : UIMM

INDEMNITES JOURNALIERES :

Consulter les comptes rendus est essentiel pour une indemnisation rapide et fiable des salariés.

Une actualité du site ameli.fr/entreprise rappelle que lors d'une transmission via net-entreprise d'une attestation de salaire, ou d'un signalement d'un arrêt de travail dans la DSN, un compte-rendu est, ensuite, édité indiquant si le dossier peut être indemnisé ou pas.

En cas d'irrecevabilité, la raison est signalée ainsi que la correction à apporter.■

Source : Site ameli.fr/entreprise

INCLUSION D'UNE PRIME DE VACANCES DANS L'ASSIETTE DE CALCUL DE L'INDEMNITE DE CONGES PAYES :

Une prime de vacances dont le montant est déterminé en fonction du temps de travail effectif accompli au cours d'une période de référence de douze mois n'a pas pour objet de rémunérer des périodes de travail et de congés confondus.

En conséquence, une telle prime doit être prise en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés afin que le salarié ne subisse aucune perte de rémunération durant son congé.

En revanche, si une prime de vacances est calculée sans aucune proratisation au titre des congés payés, son montant doit être exclu de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés. En effet, l'intégrer dans l'assiette conduirait à la rémunérer pour partie deux fois.

Il convient de rappeler que ces règles d'inclusion ou d'exclusion de certaines primes dans l'assiette de calcul de l'ICP valent pour toutes primes, quelles que soient leurs dénominations.■

Source : Cass. soc., 3 juillet 2019, pourvoi n° 18-16351

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE : Contrôle de proportionnalité du critère géographique

Une clause de non-concurrence ne peut encourir la nullité au regard de sa seule étendue géographique. Le juge doit rechercher si le salarié se trouvait dans l'impossibilité d'exercer une activité conforme à sa formation, à ses connaissances et à son expérience professionnelle.

En l'espèce, le contrat de travail d'une salariée occupant les fonctions de « trainee manager » dans une maison de Haute couture stipulait une clause de non-concurrence en Europe pendant une durée de six mois. Nommée « boutique-manager », la zone géographique d'application de la clause a été étendue à la zone Asie-Pacifique. Après avoir démissionné, la salariée saisit le Conseil de prud'hommes d'une contestation portant sur le mode de calcul de la contrepartie financière.

Pour déclarer nulle la clause de non-concurrence, la Cour d'appel retient que la stipulation d'un champ d'application aussi vaste dans un premier temps qu'un continent, à savoir l'Europe, puis son extension à un deuxième continent, l'Asie, outre les Etats du Pacifique, constituait une limitation excessive à la liberté du travail.

Au soutien de son pourvoi, la Société revendique l'application par le juge du contrôle de proportionnalité. Selon elle, en cas de contestation portant notamment sur la limitation dans l'espace de l'interdiction de concurrence, il appartient au juge de procéder au contrôle de proportionnalité, in concreto, afin de caractériser le cas échéant une atteinte excessive au libre exercice d'une activité professionnelle, et d'apprécier les différents paramètres de la clause de non-concurrence pris dans leur ensemble.

Au cas particulier, la Société fait valoir que l'activité qu'elle entendait protéger par cette clause est celle de la Haute couture qui ne concerne que 18 sociétés dans le monde regroupées dans la chambre syndicale de la Haute couture de Paris, et que cette clause n'interdisait pas à la salariée de travailler dans le prêt à porter Haut de Gamme. Elle considère que la clause n'était pas illimitée dans l'espace en ce qu'elle était limitée à l'Europe et l'Asie-Pacifique. Elle précise que la salariée avait connaissance de nombreuses informations confidentielles telles que les tarifs, le fichier client, les méthodes commerciales, les méthodes de présentation et de marketing. Elle souligne que si la société avait levé la partie européenne de la clause, la salariée aurait eu toute latitude pour se mettre immédiatement au service d'une autre société et sous couvert d'une formation aurait pu contacter toutes ses clientes françaises, connues lorsqu'elle travaillait dans les boutiques parisiennes.

Eu égard à la spécificité de l'activité exercée, à la concurrence existant entre les sociétés du secteur de la Haute couture et au poste, au contact de la clientèle, occupé par la salariée successivement à Paris et à Hong-Kong, la stipulation d'une clause de non concurrence était légitime pour protéger les intérêts de la société.

Au visa du principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle, ensemble l'article L. 1121-1 du Code du travail, la Chambre sociale fait sienne l'analyse de l'employeur. Elle casse l'arrêt de la Cour d'appel laquelle aurait dû rechercher si, au-delà de la seule étendue géographique de la clause, la salariée se trouvait dans l'impossibilité d'exercer une activité conforme à sa formation, à ses connaissances et à son expérience professionnelle.

La Cour de cassation fait ici une application de sa jurisprudence récurrente sur le contrôle de proportionnalité.■

Source : Cass. soc., 3 juil. 2019, pourvoi n° 18-16134

LICENCIEMENT :

Précision sur le délai applicable entre la convocation et la date de l'entretien préalable

Le jour de remise de la lettre ne compte pas dans le délai de cinq jours. Lorsque ce délai expire un samedi, il se trouve prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Tel est le principe rappelé par la Cour de cassation au visa des articles L. 1232-2 et R. 1231-1 du Code du travail.

Il résulte du premier que l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Il résulte du second que lorsque les délais prévus par le Code du travail en matière de rupture du CDI expirent un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ils sont prorogés jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Dès lors, ne respecte pas la procédure de licenciement prévue par ces textes l'employeur qui convoque une salariée à un entretien préalable par lettre remise en main propre le lundi 16 décembre 2013, et qui organise et tient l'entretien préalable le lundi 23 décembre suivant.■

Source : Cass. soc., 10 juill. 2019, pourvoi n° 18-11528

INAPTITUDE :

Proposition d'un poste de reclassement en CDD

La Cour de cassation confirme sa jurisprudence relative à l'étendue de l'obligation de recherche de reclassement incombant à l'employeur, aux postes en CDD.

En l'espèce, l'employeur n'avait pas proposé à la salariée engagée en qualité d'éducatrice spécialisée, plusieurs postes d'éducateur qui avaient alors été pourvus en CDD. Il soutenait, à tort, que le fait que plusieurs éducateurs spécialisés soient recrutés en CDD était inopérant dans la mesure où ces différents postes recouvraient les mêmes périodes de temps et n'auraient pu par conséquent être occupés par un seul et même salarié.■

Source : Cass. soc., 4 sept. 2019, pourvoi n° 18-18169

PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE : Application du principe de faveur

La Cour de cassation apporte des précisions sur la méthode de comparaison à appliquer entre des garanties de prévoyance négociées par les partenaires sociaux de la branche et un régime mis en place par décision unilatérale de l'employeur, afin de déterminer la norme applicable dans l'entreprise.

Elle rejette le pourvoi formé par la société et valide la décision de la cour d'appel qui, par une appréciation globale pour l'ensemble des salariés des dispositions ayant le même objet ou la même cause, a retenu que le régime, mis en place par l'employeur, n'était pas plus favorable que celui résultant de la convention collective applicable, de sorte que l'employeur était tenu d'appliquer les garanties issues du régime de branche. ■

Source : Cass. soc., 13 juin 2019, pourvoi n° 17-31711

ACCIDENT AU TEMPS ET AU LIEU DU TRAVAIL : La force de la présomption d'imputabilité réaffirmée

Par arrêt du 11 juillet 2019 publié au Bulletin, la Cour de cassation s'inscrit dans la continuité de sa jurisprudence concernant la présomption d'imputabilité des accidents survenus aux temps et lieu du travail.

En l'espèce un salarié était décédé d'un malaise cardiaque survenu sur son lieu de travail et pendant son temps de travail.

Toutefois, la caisse primaire avait refusé de prendre en charge cet accident au titre de la législation professionnelle, aux motifs qu'aucune cause de stress professionnel n'avait été identifiée au cours de l'enquête administrative, que le salarié était décrit comme une personne « à l'opposé d'une personne stressée », que la réunion au cours de laquelle le malaise cardiaque s'était produit avait à peine commencé et ne présentait aucune difficulté particulière et enfin que les relations dudit salarié avec son nouveau supérieur hiérarchique étaient très constructives. Cette décision de rejet avait été confirmée par la cour d'appel.

La Cour de cassation casse cette décision au visa de l'article L. 411-11 du Code de la sécurité sociale, rappelant que l'accident survenu au temps et au lieu du travail est présumé être un accident du travail, sauf à établir que la lésion a une cause totalement étrangère au travail. ■

Source : Cass. 2ème civ., 11 juillet 2019, pourvoi n° 18-19.160

LICENCIEMENT : Allongement de la durée du préavis d'un commun accord

Dans un arrêt en date du 4 septembre 2019, la Cour de cassation confirme sa jurisprudence relative à l'allongement du préavis de licenciement. Les parties au contrat de travail peuvent, par commun accord, augmenter sa durée légale ou conventionnelle, la durée la plus longue étant communément présentée comme plus favorable pour le salarié.

En l'espèce, une salariée a été embauchée en qualité de cadre au sens des dispositions de la convention des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972.

Licenciée, le contrat de travail prévoyait une durée de préavis de trois mois. La salariée saisit le CPH d'une demande tendant au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis représentant trois mois de salaire.

La cour d'appel la déboute considérant qu'en application de l'article 27 de la convention des ingénieurs et cadres, la salariée placée en position I, ne pouvait prétendre à raison de son âge (25 ans) et de son ancienneté (moins de 8 mois) qu'à une indemnité représentant un mois de salaire.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel au motif que le contrat de travail fixait une durée du préavis à trois mois ; cette durée contractuelle étant plus favorable pour le salarié devait trouver à s'appliquer.

La Cour de cassation confirme ici sa jurisprudence.■

Source : Cass. soc., 4 sept. 2019, pourvoi n° 18-16984

MISE EN PLACE D'UN SYSTEME DE GEOLOCALISATION SANS CONSULTATION DU CHSCT :

La Cour de cassation se prononce sur les conséquences de l'absence de consultation du CHSCT dans la mise en œuvre d'un système de géolocalisation du salarié.

En l'espèce, un employeur avait mis en œuvre un système de géolocalisation sur les véhicules de la société permettant d'assurer un contrôle sur l'organisation du travail et sur la productivité des employés, sans consulter préalablement le CHSCT.

Pour rappel, l'article L. 4612-8 du Code du travail dans sa rédaction alors en vigueur précisait que le CHSCT devait être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

S'appuyant sur cet article, la Cour d'appel avait estimé que l'objectif affiché par l'employeur était de contrôler l'organisation du travail et la productivité des salariés, de sorte que l'installation d'un système de géolocalisation constituait un aménagement important nécessitant la consultation du CHSCT. L'impact sur les salariés de l'installation de ce dispositif aurait donc dû être analysé.

La Cour de cassation désapprouve un tel raisonnement et considère que, dans la mesure où le CHSCT n'avait pas sollicité la suspension de la géolocalisation, cette mesure était opposable au salarié.■

Source : Cass. soc., 17 avril 2019, pourvoi n° 17-28846

PRELEVEMENT A LA SOURCE :

Prise en compte du nouveau taux personnalisé transmis au mois d'août 2019

Les taux personnalisés de prélèvement à la source qui ont été actualisés suite à la prise en compte de la déclaration des revenus perçus en 2018 ont été transmis, à compter du début du mois d'août, aux employeurs via les comptes rendus métiers (CRM) en retour des déclarations de mois principal déclaré 07/2019.

Une actualité du site DSN-info.fr du 22 août 2019 rappelle que cette transmission, dès le mois d'août, répond à la préoccupation d'une prise en compte au plus tôt de la situation fiscale actualisée des contribuables. En effet, les collecteurs ayant jusqu'à la fin du 2ème mois suivant sa transmission pour appliquer un nouveau taux et une majorité d'employeurs appliquant les taux en mois M+1 pour une réception en mois M, la DGFIP a adressé les taux "rafraichis" dès le mois d'août.

Ainsi, une large majorité des salariés verra ce nouveau taux appliqué dès le mois de septembre.

Les employeurs, réactifs dans la prise en compte de ces nouveaux taux, ont pu en faire application dès le mois d'août.

Cette application des nouveaux taux, dès le mois d'août, constitue, en tout état de cause, un avantage pour l'utilisateur, car elle induit une meilleure adéquation des prélèvements à sa situation réelle, et participe ainsi à une meilleure contemporanéisation des prélèvements (en évitant un montant à payer au solde à l'été 2020 dans le cas où un usager aurait un taux plus élevé).■

Source : Actualité du site DSN-info.fr du 22 août 2019

FUSION DES TRIBUNAUX D'INSTANCE ET DES TRIBUNAUX DE GRANDE INSTANCE :

À compter du 1^{er} janvier 2020, les tribunaux d'instance fusionnent avec les tribunaux de grande instance. Lorsque le tribunal de grande instance et le tribunal d'instance sont situés dans la même ville, ils deviennent une juridiction unique, située sur un ou plusieurs sites, dénommée tribunal judiciaire. Lorsque le tribunal d'instance n'est pas situé dans la même ville que le tribunal de grande instance, il devient une chambre de proximité du tribunal judiciaire, dénommée tribunal de proximité.

Trois décrets et un arrêté sont parus au Journal officiel du 1^{er} septembre 2019 afin de clarifier la mise en œuvre de cette réforme. À l'instar du tribunal d'instance, le tribunal judiciaire connaîtra ainsi, en premier ressort, des litiges individuels du travail maritime et, en dernier ressort, du contentieux des élections professionnelles.

Il sera en outre saisi, en dernier ressort, des contestations relatives à la procédure de validation d'un accord d'entreprise par référendum. Pour le reste, il statuera en premier ressort lorsque le montant de la demande sera supérieur à 5 000 €.■

Source : Décrets n° 2019-912, n° 2019-913 et n° 2019-914 du 30 août 2019, (JO 1^{er} septembre 2019) ; Arrêté du 30 août 2019, (JO 1^{er} septembre 2019)

REFORME DU RECOUVREMENT FISCAL ET SOCIAL :

Une mission interministérielle, dénommée « France Recouvrement » chargée du pilotage de la réforme du recouvrement fiscal et social vient d'être créée par un décret du 10 septembre 2019.

Le décret n° 2019-949 a pour objet de créer, pour une durée de trois ans, une mission interministérielle, placée auprès des ministres chargés du Budget et de la Sécurité sociale, afin d'assurer le pilotage et la coordination des travaux liés à la réforme du recouvrement fiscal et social, en lien notamment avec l'ensemble des acteurs concernés par le recouvrement de recettes publiques.■

Source : Décret n° 2019-949 du 10 septembre 2019 (JO du 12)

DIRECTIVE ATEX : Remplacement d'une norme harmonisée

Le respect de certaines normes harmonisées permet de présumer la conformité aux exigences essentielles de santé et de sécurité des travailleurs énoncées dans des directives européennes.

Lorsque les appareils et les systèmes de protection destinés à être utilisés en atmosphères explosives sont conformes à la norme harmonisée EN 60079-0 : 2012, ils sont présumés conformes aux exigences essentielles de santé et de sécurité énoncées dans la directive ATEX 2014/34/UE (annexe II).

À la demande de la Commission européenne, la norme harmonisée EN 60079-0 : 2012 a été réexaminée par le Comité européen de normalisation (CEN) et le Comité européen de normalisation électrotechnique (CENELEC).

Suite à ce réexamen, la commission a décidé par décision d'exécution (UE) 2019/1202 du 12 juillet 2019 de son remplacement par la norme EN IEC 60079-0 : 2018 qui sera prochainement publiée au JOUE.

Pour laisser aux constructeurs suffisamment de temps pour se préparer à l'application de cette norme révisée la norme EN 60079-0 : 2012 ne sera retirée qu'à partir du 6 juillet 2021.■

Source : *Décision d'exécution UE 2019/1202 du 12 juillet 2019*

METALLURGIE : Nouvelle convention nationale d'objectifs (CNO)

La Caisse nationale d'assurance maladie a publié une nouvelle convention nationale d'objectifs (CNO) fixant un programme d'actions de prévention spécifique aux activités de la métallurgie.

Cette convention couvre la totalité des codes risques de la profession. Elle permet **aux entreprises de moins de 200 salariés** d'obtenir des « contrats de prévention » de leur CARSAT afin de financer des mesures de maîtrise et de réduction de certains risques professionnels.

Elle a été signée le 31 juillet 2019 et est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2019. Elle est valable jusqu'au 31 août 2023.■

Source : *CNO métallurgie du 31 juillet 2019*

FICHE DE DONNEES DE SECURITE : Brochure ED 954 de L'INRS

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) publie la nouvelle version de sa brochure relative à la fiche de données de sécurité (FDS).

Il y rappelle la nécessité de FDS, sa structure, et l'obligation de la tenir à jour et de l'archiver.

D'autre part, il explicite le contenu de la FDS étendue, qui se différencie de la FDS « normale » par la présence d'un ou plusieurs scénarios d'exposition.■

Source : *Brochure ED 954 de l'INRS*

NOUVELLE VERSION SEIRICH :

L'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) organise un webinaire de présentation de la nouvelle version de Seirich.

Un webinaire de présentation des nouveautés de la version 3 se déroulera le 30 septembre de 11 h à 12 h. L'inscription s'effectue en cliquant sur [ce lien](#).

Cette nouvelle version refond le « Plan d'action » pour simplifier la création et le suivi des actions, en :

- diminuant le nombre d'actions automatiques proposées,
- catégorisant les actions (11 thèmes aux niveaux 2/3 et 8 thèmes au niveau 1),
- guidant l'utilisateur dans la démarche en lui présentant les situations les plus à risques.

Des supports de communication seront également accessibles sur le site www.inrs.fr d'ici fin septembre.■

Source : INRS

MICRO CV

CV 1 : Comptable PME, expérimentée. **Domaine de compétence : comptabilité-gestion** : rapprochement bancaire, enregistrement factures achat, règlements fournisseurs, déclaration TVA, préparation et transmission éléments pour l'établissement du bilan, encaissement règlements clients et relances clients, suivi de gestion aide à la décision. **Gestion commerciale** : enregistrement commandes clients et fournisseurs, établissement des bons de livraisons puis factures clients, gestion du planning de production, mise en place des procédures et documentation pour certification ISO 9001. **Administration du personnel** : préparation des éléments de paie, suivi des heures et congés, formation, établissement des contrats de travail, avenants, attestations diverses, DUE. **Secrétariat classique** (accueil téléphonique, filtrage d'appel ...)

CV 2 – Chef d'équipe Management 11 personnes, maintenance de premier niveau, soudure suivre, conduite de ligne, CACES 1, 3, 5, gestion de stock	CV 3 – Gestionnaire de stock Organiser et gérer la plateforme de stockage, assurer la réception physique et informatique des produits (déchargement, identification, contrôle, acceptation). Auditeur interne	CV 4 – Assistante logistique Réaliser la gestion des réceptions et expéditions, superviser la chaîne de préparation et de conditionnement, rechercher les fournisseurs (transport...), mettre en place et superviser les inventaires
CV 5 – Cariste Conduite de chariot élévateur, gestion des stocks, chargement et déchargement de camions, maintenance de premier niveau	CV 6 - Préparateur de commande Réalisation du prélèvement du produit, filmage de la palette, information sur les produits détériorés. CACES 1, 3, 5	CV 7 - Préparateur de commande Réalisation du prélèvement du produit, filmage de la palette, information sur les produits détériorés. CACES 1, 3, 5 Anglais
CV 8 - Préparateur de commande Réalisation du prélèvement du produit, filmage de la palette, information sur les produits détériorés. CACES 1, 3, 5	CV 9 – Conducteur d'installation Transport de sac sur ligne de production, Programmation de la quantité de produit demandé, préparation de commande, maintenance de premier niveau	CV 10 – Agent de production Chargement et déchargement de la marchandise, entretien des locaux
CV 11 – Conducteur d'installation Transport de sac sur ligne de production, Programmation de la quantité de produit demandé, préparation de commande, maintenance de premier niveau	CV 12 – Conducteur de ligne Gestion d'une ligne de production, Chargement de déchargement de camions, contrôle qualité du produit fini, maintenance de premier niveau	CV 13 : Chauffeur PL CACES 1-3-5

Après avoir suivi une formation à l'AFPA de Chartres, 4 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**

OFFRES D'EMPLOI

OFFRE n° 1 : Chargé(e) de recrutement H/F**Type de contrat : CDD****Formation : Bac+3 RH**

Mission : Sous la responsabilité du Responsable des Ressources Humaines, vous êtes amené(e) à participer au plans et actions de recrutement de l'entreprise : Recense les besoins prévisionnels en postes. Détermine et élabore, en liaison avec les responsables d'unités, les profils de poste et en effectuent la diffusion (internet, organisme compétent...). Identifie les potentiels internes. Organise et participe aux entretiens d'embauche. Est en relation permanente avec les salariés, les responsables d'agences et selon les dossiers à traiter avec les partenaires extérieurs.

OFFRE n° 2 : Chef de projet MOA - SI (H/F)

Formation : ingénieur ou titulaire d'un BAC+5 spécialisé en management de projet et informatique (type MIAGE ou Supélec...). Vous avez déjà une expérience en gestion et déploiement de projet (stage ou alternance).

Une expérience en PME à dominante d'activité commerciale ou négoce / logistique est un plus.

Mission : Assister les responsables métiers dans l'expression de leurs besoins. Etablir et rédiger le cahier des charges, les spécifications générales et détaillées. Elaborer le planning projet et en assurer le suivi. Sélectionner et gérer les prestataires. Rédiger les cahiers de recette et réaliser la recette applicative. Assurer le support opérationnel jusqu'à la mise en production informatique. Rédiger toutes les procédures et documents liés au projet jusqu'à l'application de la maintenance. Nos projets sont multiples : évolutions d'ERP, de CRM, mise en place de datawarehouse, d'outil BI associé, poursuite de la dématérialisation etc.

Doté d'un bon relationnel, vous êtes en relation avec tous les services internes et échangez avec les prestataires.

Vous maîtrisez les outils MS Office (Word, Excel PowerPoint). La connaissance de MS SQL, du langage PHP, des méthodes AGILE et SCRUM serait un atout majeur.

Vous maîtrisez l'anglais professionnel.

OFFRE FORMATION - AFPI CENTRE-VAL DE LOIRE

L'AFPI Centre-Val de Loire (en partenariat avec l'IUT de Chartres) ouvrira à partir du mois de novembre 2019, une seconde session de formation en maintenance industrielle.

Ce programme s'adresse aux entreprises qui souhaitent former leurs salariés afin de :

- développer leurs compétences
- anticiper les départs en retraite
- assurer la promotion interne pour combler les métiers en tension
- développer de nouvelles pratiques au sein et de nouvelles formes d'organisation

Il permet aussi la certification des compétences par des CQPM/CQPI :

- opérateur de Maintenance Industrielle
- technicien de Maintenance Industrielle

Les contenus pédagogiques des CQPM/CQPI pourront aussi être proposés à la carte.

Pour les entreprises qui souhaitent recruter de nouveaux collaborateurs, l'AFPI pourra aussi vous accompagner dans la recherche de profils.

Ainsi, l'AFPI vous invite à un petit-déjeuner de présentation le :

Judi 10 octobre 2019 à 9h00
A l'IUT de Chartres
1, place Roger Joly
Salle n°015 EIA
28000 Chartres

Pour l'organisation de cette manifestation, nous vous invitons à vous inscrire auprès de l'AFPI Centre-Val de Loire au 02 37 30 87 21 ou par mail à : nicole.auber@afpi-centre-valdeloire.com

COMPETENCES DISPONIBLES

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

Activité : Fabrication de structures métalliques

Poste :

- 1 chef d'équipe,
- 2 compagnons professionnels

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