

Liaisons Interprofessionnelles

Octobre 2019

Dossier :

Protection contre le licenciement du salarié dont l'enfant vient de naître

I. Bénéficiaires	P. 1
II. Durée de la période de protection	P. 1
III. Sanctions encourues	P. 1

Social

Index égalité : Précisions quant à la modification du délai de mise en demeure.....	P. 3
Publication de l'index égalité sur le site du groupe ou de l'UES : Précisions	P. 3
Reconnaissance de la lourdeur du handicap : Formulaire de demandes, modalités de calcul et montant de l'aide associée	P. 4
Personne handicapée : Modification de la notification de la décision et contenu de l'attestation délivrée	P. 4
Système d'information du compte personnel de formation	P. 5
Guide de la direction générale du travail relatif aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat des salariés protégés	P. 5
Sexisme au travail : 4 rendez-vous pour réussir sa démarche de prévention.....	P. 6
Changement d'heure légale : Dimanche 27 octobre 2019	P. 6
L'employeur doit-il toujours remettre le bordereau individuel d'accès la formation (BIAF) lors de l'embauche ainsi qu'au terme du contrat à durée déterminée ?	P. 6

Social Paie

Réduction Fillon : Extension aux contributions patronale d'assurance chômage au 1 ^{er} octobre 2019	P. 7
Extension de l'accord du 8 janvier 2019 relatif au barème des appointements minimaux garantis	P. 7
DSN : Indemnités de congés payés par une caisse de congés payés du bâtiment	P. 7
DSN : Changement de statut catégoriel.....	P. 8
DSN : Régularisation d'une base forfaitaire appliquée à tort	P. 8
DSN - Prélèvement à la source : Messages d'anomalies.....	P. 8
DSN : Présentation du signalement amorçage des données variables (ADV)	P. 9

Jurisprudence

Indemnité de repas : Exclusion de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.....	P. 10
Incidence de la prise de JRTT sur la durée de la période d'essai	P. 10
Terme d'un CDD de remplacement : Ecrit non exigé.....	P. 11
Temps de déplacement professionnel : Le dépassement du temps normal de trajet ouvre droit à contrepartie.....	P. 11
Elections professionnelles : Contrôle de la licéité des listes incomplètes au regard de la représentation équilibrée des femmes et des hommes.....	P. 12
Réalisation d'heures supplémentaires : Charge de la preuve	P. 12
Elections professionnelles : Non-respect du délai de 15 jours entre l'invitation à négocier le PAP de la réunion de négociation.....	P. 13
Conditions de mise à disposition d'une base de données économiques et sociales	P. 13
Prime de salissure : Conditions d'exonération.....	P. 14
Précisions sur l'indemnisation des heures de délégation et du congé de formation économique, social et syndical exercés durant les congés payés du salarié	P. 14
Clause de mobilité ne définissant pas précisément sa zone géographique d'application : Illustration	P. 14
Réparation du préjudice né d'une discrimination syndicale dans le déroulement de carrière	P. 15

Juridique et fiscal

Réforme de la justice : La « procédure en la forme des référés » devient la « procédure accélérée au fond »	P. 16
--	-------

Hygiène, sécurité & environnement

Mettre en place une prévention efficace des conduites addictives au travail : Publication de la Mildeca.....	P. 17
Réforme du CACES 2020	P. 17
Le risque routier, un risque professionnel à maîtriser : Publication de l'INRS.....	P. 19
Nouvelle convention nationale d'objectifs (CNO) : Activités de la métallurgie	P. 20
La liste des valeurs limites d'exposition professionnelles indicatives s'agrandit !	P. 20

Emploi

Micro-CV	P. 21
Alternance	P. 23
Stage	P. 23
Offres d'emploi	P. 23

Dossier : Protection contre le licenciement du salarié dont l'enfant vient de naître

I. BENEFICIAIRES

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a étendu le champ des bénéficiaires de la protection contre le licenciement offerte, en application de l'article L. 1225-4 du Code du travail, à la salariée pendant les dix semaines suivant l'expiration du congé de maternité.

En effet, l'article L. 1225-4-1 du Code du travail, créé par la loi précitée, prévoit qu'aucun employeur ne peut rompre, sauf faute grave de l'intéressé ou impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant, le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines qui suivent la naissance de son enfant.

La loi a ainsi ouvert la protection contre le licenciement à tout salarié, au cours des dix semaines suivant la naissance de son enfant. Plus largement, cela signifie également que toute personne qui, légalement, peut se prévaloir d'un lien de filiation, au premier degré, avec l'enfant venant de naître, peut bénéficier de la protection contre le licenciement, peu important ses liens avec la mère (conjoint, concubin, partenaire lié par un Pacs, séparé etc.).

Le contrat de travail du salarié, rompu en considération de sa situation de famille, constituait déjà une discrimination interdite, en application de l'article L. 1132-1 du Code du travail. Le salarié devait toutefois présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination à son égard pour obtenir la nullité du licenciement.

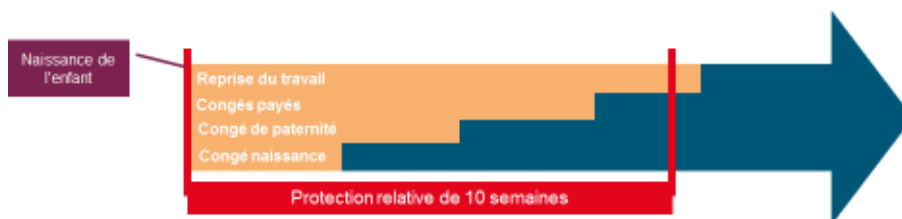
Désormais, l'interdiction posée par l'article L. 1225-4-1 du Code du travail de licencier un salarié dont l'enfant vient de naître, qui interdit purement et simplement son licenciement, permet au salarié d'obtenir en justice, sans autre preuve, la nullité de son licenciement.

II. DUREE DE LA PERIODE DE PROTECTION

Aux termes de l'actuel article L.1225-4-1 du Code du travail, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Cette période de protection débute à la date de naissance de l'enfant et n'est donc pas reportée, selon une lecture littérale du texte, en cas de prise du congé de naissance ou du congé de paternité immédiatement après la naissance. De même, le texte ne prévoit pas la suspension de cette période de 10 semaines lorsque le congé de paternité ne suit pas immédiatement le congé de maternité.

L'application de cette protection n'est donc pas liée à l'exercice du droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.



III. SANCTIONS ENCOURUES

1) Nullité du licenciement

Le non-respect par l'employeur des dispositions de l'article L. 1225-4-1 du Code du travail est sanctionné par la nullité du licenciement.

Dossier : Protection contre le licenciement du salarié dont l'enfant vient de naître

En effet, l'article L. 1225-71 du Code du travail dispose que "L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69 peut donner lieu, au profit du salarié, à l'attribution d'une indemnité déterminée conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3-1".

Ce dernier article **exclut expressément l'application du barème "Macron"** en cas de licenciement d'un salarié en méconnaissance de la protection.

En conséquence, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

2) Sanctions pénales

Est puni des amendes prévues pour les contraventions de la cinquième classe le fait de méconnaître les dispositions :

- Des articles L. 1225-1 à L. 1225-28 ainsi que celles des articles R. 1225-1, R. 1225-3, R. 1225-4, R. 1225-11, relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ;
- Des articles L. 1225-35 et L. 1225-36, relatives au congé de paternité ;
- Des articles L. 1225-37 à L. 1225-45, relatives au congé d'adoption ;
- Des articles L. 1225-47 à L. 1225-52 et L. 1225-55, relatives au congé parental et au passage à temps partiel pour l'éducation d'un enfant ;
- Des articles L. 1225-66 et L. 1225-67, relatives à la démission pour élever un enfant.

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du Code pénal (C. trav., art. R. 1227-5).■

Source : UIMM

INDEX EGALITE :

Précisions quant à la modification du délai de mise en demeure

Dans une réponse publiée au JO du Sénat, le Ministère du Travail apporte des précisions quant à l'instauration d'un délai plancher de mise en demeure en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour rappel, un décret du 29 avril 2019 a modifié les articles R. 2242-2 et suivants du Code du travail, afin de mettre en conformité ces dispositions réglementaires avec les nouvelles obligations issues de la loi « Avenir », relatives au calcul et à la publication d'un Index égalité pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés.

A cette occasion, l'ancien délai de mise en demeure de six mois est remplacé par un délai ne pouvant être inférieur à un mois, fixé par l'agent de contrôle en fonction de la nature du manquement et de la situation relevée dans l'entreprise.

En réponse à une question écrite de Mme Laurence Rossignol, ancienne ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, le Ministère du Travail précise que l'instauration de ce délai « plancher » d'un mois minimum en lieu et place d'un délai fixe de six mois a pour but d'adapter le délai de mise en conformité en fonction de la nature des obligations de l'employeur. En effet, le délai de six mois fixes était conçu pour donner le temps à l'employeur de négocier un accord sur l'égalité professionnelle ou à défaut élaborer un plan d'action. Or un tel délai fixe n'est pas adapté pour demander une mise en conformité avec les deux nouvelles obligations introduites par la loi : publier l'index de l'égalité professionnelle et prendre les mesures de correction qui s'imposent en cas de mauvais résultats.

Cette mesure renforce donc le caractère contraignant des normes relatives à l'égalité professionnelle, en accroissant le pouvoir d'appréciation de l'agent de contrôle et en lui permettant d'adapter le délai de la mise en demeure à chaque situation rencontrée.

Ainsi, lorsqu'il estimera que l'employeur peut se mettre en conformité rapidement, comme cela sera souvent le cas pour publier l'index sur l'égalité professionnelle, l'agent de contrôle pourra lui enjoindre de se mettre en conformité dans un délai court d'un mois, ce qu'il n'aurait pu faire avec les anciennes dispositions du Code du travail.■

Source : Question écrite n° 09696, Réponse publiée dans le JO du Sénat du 19/09/2019

PUBLICATION DE L'INDEX EGALITE SUR LE SITE DU GROUPE OU DE

L'UES :

Précisions

La question relative à la publication de l'Index, disponible sur le site du Ministère du travail, a été modifiée le 16 octobre dernier.

En effet, la partie relative à la publication de l'Index, en l'absence de site internet propre à l'entreprise, a été clarifiée.

Ainsi, à défaut de site internet propre à l'entreprise, l'Index doit être publié sur le site du groupe ou de l'UES auquel l'entreprise appartient, s'il en existe un. S'il n'y a aucun site Internet (au niveau de l'entreprise, du groupe ou de l'UES), la note globale sera portée à la connaissance des salariés par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage...).

A donc été supprimée la formulation ambiguë selon laquelle : « Si un groupe d'entreprises ou une UES a un seul site Internet pour toutes ses entreprises, l'ensemble des index devront être publiés sur ce site. Si l'entreprise n'a pas de site internet propre, alors l'Index peut être publié sur le site Internet du groupe ou de l'UES, s'il en existe un. »

Cette modification n'apparaît pas encore sur le site egapro.

Enfin, la liste des référents a également été mise à jour.■

Source : Questions/Réponses du Ministère du travail relatif à l'index égalité

RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP : Formulaires de demandes, modalités de calcul et montant de l'aide associée

L'arrêté du 9 septembre 2019 concerne les demandes et les renouvellements de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap, les modalités de calcul et le montant annuel de l'aide à l'emploi.

Il prévoit des formulaires différents selon la qualité du demandeur (employeur ou travailleur non salarié), de la reconnaissance de la lourdeur du handicap ou de son renouvellement.

L'arrêté précise :

- d'une part, que les demandes et les renouvellements de demande sont à adresser à l'Agefiph, soit de manière dématérialisée par l'intermédiaire d'un téléservice, soit par courrier recommandé avec avis de réception, et,
- d'autre part, que l'employeur et le travailleur non salarié ont l'obligation d'adresser tout justificatif permettant de vérifier le maintien des conditions inhérentes à cette reconnaissance sur demande expresse de l'Agefiph et ce, pendant toute la durée de validité de la reconnaissance de la lourdeur du handicap.■

Source : Arrêté du 09 septembre 2019 relatif aux modèles de formulaire de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (JO du 13 septembre)

PERSONNE HANDICAPEE : Modification de la notification de la décision et contenu de l'attestation délivrée

Un arrêté en date du 30 août 2019 est venu modifier l'arrêté en date du 20 décembre 2018.

Dorénavant, la notification de la décision reconnaissant une personne comme travailleur handicapé ou octroyant à une personne handicapée le bénéfice de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) doit uniquement mentionner, de manière explicite, le fait qu'ils sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Il n'est donc plus nécessaire que la notification de la décision précise que l'attestation jointe à la notification permet aux publics précités de faire valoir les droits associés au bénéfice de l'obligation d'emploi sans qu'ils soient tenus d'effectuer une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Ensuite, le nouvel arrêté modifie le contenu de l'attestation prévue à l'article R. 5212-1-5 du Code du travail.

Cette attestation est délivrée aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Elle comporte désormais les informations suivantes :

- la mention du bénéfice de l'obligation d'emploi et sa catégorie au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- l'identification du bénéficiaire par ses noms, prénoms, numéro d'inscription au répertoire des personnes physiques (NIR) et date de naissance ;
- l'identification de l'autorité qui délivre l'attestation ;
- la durée de validité du droit ouvert.■

Source : Arrêté du 30 août 2019 relatif au contenu de l'attestation prévue par l'article R. 5212-1-5 du Code du travail (JO du 7 septembre)

SYSTEME D'INFORMATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION :

Le décret ainsi que l'arrêté relatif au système d'information du Compte personnel de formation (SI-CPF) sont parus au JO du 13 octobre 2019.

Le décret modifie les éléments relatifs au système d'information du Compte personnel de formation (SI-CPF) notamment s'agissant du traitement et l'exploitation des données renseignées sur le site. En outre, l'arrêté du 11 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation » précise exhaustivement les données à caractère personnel pouvant être enregistrées dans le SI-CPF ainsi que les organismes habilités à en avoir connaissance.

Le décret n° 2019-1049 apporte également des informations quant à l'alimentation supplémentaire du CPF ainsi que certains de ses abondements. Ainsi, dès le 1^{er} janvier 2020, l'employeur devra adresser à la Caisse des dépôts les informations relatives : au montant de l'abondement, le nom du salarié bénéficiaire et les données permettant son identification pour les abondements :

- en cas d'accord collectif (d'entreprise / de groupe / de branche) portant une alimentation plus favorable au CPF (R. 6323-2) ;
- en cas d'abondement correctif dans le cadre de l'entretien professionnel (R. 6323-3) ;
- en cas d'abondement suite au refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective (R. 6323-3-2) ;
- en cas d'alimentation supplémentaire du CPF, décidée par les financeurs mentionnés au II de l'article L. 6323-4 du Code du travail (R. 6323-42).

Source : Décret n° 2019-1049 du 11 octobre 2019 (JO du 13) – Arrêté du 11 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre du système d'information du compte personnel de formation

GUIDE DE LA DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL RELATIF AUX DECISIONS ADMINISTRATIVES EN MATIERE DE RUPTURE OU DE TRANSFERT DU CONTRAT DES SALARIES PROTEGES :

La Direction générale du travail (DGT) vient de publier un Guide relatif aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés.

Le guide de la DGT, qui remplace la circulaire DGT 07/2012 du 30 juillet 2012, a pour objet de présenter les modalités de l'intervention de l'autorité administrative, sous le contrôle du juge administratif, en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés bénéficiaires du statut protecteur.

Il se présente sous forme de fiches, lesquelles abordent notamment les divers cas de rupture du contrat (licenciement, accords de performance collective, fin de CDD, mise à la retraite), mais également la procédure en cas de rupture ou transfert (recevabilité de la demande, enquête contradictoire, vérification de l'absence de lien avec le mandat...).■

Source : Guide relatif aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés

SEXISME AU TRAVAIL : 4 rendez-vous pour réussir sa démarche de prévention

L'Anact lance, avec le soutien du Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, un cycle de 4 webinaires gratuits sur la prévention du sexisme au travail.

L'objectif est, notamment, d'aider les entreprises à mettre en place une démarche de prévention des risques professionnels appliquée aux agissements sexistes, au harcèlement sexuel et aux agressions sexuelles.

La formation gratuite est destinée aux membres des directions, des services RH et prévention, des CSE et aux représentants du personnel et notamment aux référents harcèlement sexuel que les entreprises doivent désigner.■

Source : <https://www.anact.fr/webinaires-sexismes>

CHANGEMENT D'HEURE LEGALE : Dimanche 27 octobre 2019

L'heure légale sera retardée d'une heure le 27 octobre 2019 à 3h00 du matin. La durée du poste des salariés travaillant la nuit sera augmentée d'une heure.

Il est possible d'augmenter leur rémunération de la valeur d'une heure ou de décaler l'heure de prise ou de fin de poste, cela dépendant de ce qui est fait lors du passage à l'heure d'été en mars.

Le changement d'heure légale est sans incidence sur les modalités de décompte des heures supplémentaires.■

Source : Arrêté du 03/04/2001 (JO du 06/04/01)

L'EMPLOYEUR DOIT-IL TOUJOURS REMETTRE LE BORDEREAU INDIVIDUEL D'ACCES A LA FORMATION (BIAF) LORS DE L'EMBAUCHE AINSI QU'AU TERME DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE ?

Jusqu'à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, lorsqu'une entreprise recrutait un salarié en CDD, elle devait lui remettre, à l'occasion de la signature du contrat de travail, un BIAF.

Un décret n° 91-205 du 25 février 1991 précisait que l'employeur devait également remettre au terme du CDD le BIAF afin notamment d'informer le salarié sur les conditions d'exercice de ses droits en matière de congé individuel de formation (CIF).

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018, l'employeur n'a plus d'obligation légale d'informer son salarié en CDD de son droit à formation par la remise d'un BIAF suite à l'abrogation au 1^{er} janvier 2019 par l'article 1^{er}, VII, A. du chapitre II du titre II du livre III de la Sixième partie du code du travail qui comportait notamment les dispositions relatives au Congé individuel de formation (CIF).

Le même raisonnement vaut pour les dispositions visées à l'article 2-42 de l'ANI du 5 décembre 2003, devenu désuètes.

Les dispositions relatives au congé individuel de formation n'ayant pas été reprises au titre du compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF TP), nouveau dispositif à part entière, le BIAF inhérent à l'ex CIF est donc devenu sans objet.■

Source : Loi n° 2018-771 du 5 décembre 2018

REDUCTION FILLON :

Extension aux contributions patronales d'assurance chômage au 1^{er} octobre 2019

Une actualité du site urssaf.fr du 27 septembre 2019 rappelle, qu'à compter du 1^{er} octobre 2019, tous les employeurs éligibles à la réduction générale bénéficient de l'extension de cette réduction aux contributions patronales chômage.

En effet, depuis le 1^{er} janvier 2019, la réduction générale des cotisations est étendue aux cotisations de retraite complémentaire et pour certains employeurs éligibles à la réduction aux contributions chômage.

Pour ces employeurs, ce changement implique des modifications dans les modalités de déclaration de la réduction générale pour les périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} octobre 2019, dont les données sont déclarées au plus tard les 05 ou 15 novembre.■

Source : Actualité du site urssaf.fr du 27 septembre 2019

EXTENSION DE L'ACCORD DU 08 JANVIER 2019 RELATIF AU BAREME DES APPOINTEMENTS MINIMAUX GARANTIS

A été publié au Journal officiel du 27 septembre 2019 l'arrêté du 23 septembre 2019 portant extension de l'accord du 8 janvier 2019, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, relatif au barème des appointements minimaux garantis.

L'extension fait l'objet d'une réserve au motif que la rémunération minimale garantie ne peut 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.

L'extension fait également l'objet d'une exclusion au motif que l'article 7, qui identifie les salaires minimaux conventionnels à des salaires minima hiérarchiques, ne peut 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.■

Source : Arrêté d'extension du 23 septembre 2019 (JO du 27)

DSN :

Indemnités de congés payés par une caisse de congés payés du bâtiment

Une actualité du site DSN-info.fr explique la différence entre les indemnités compensatrices de congés payés et les indemnités de congés payés.

Elle précise également les modalités déclaratives des indemnités de congés payés par une Caisse de congés payés du bâtiment.

En effet, contrairement au code "034 - Indemnité de congés payés (art. D. 3141-32 et D. 3141-33 du Code du travail)", la valeur "046 - Indemnité de congés payés (art. L. 3141-24 du Code du travail)" doit être renseignée dans le cas d'un versement de l'indemnité de congés payés par toute caisse de congés payés (y compris CNETP et autres caisses de congés payés du bâtiment).■

Source : Actualité du site DSN-info.fr du 02 octobre 2019

DSN : Changement de statut catégoriel

Pour rappel, le bloc " Changements Contrat - S21.G00.41 " doit être complété lorsqu'une modification survient dans une ou plusieurs rubriques listées dans ce bloc. Il convient de déclarer seulement la ou les rubrique(s) concernée(s).

Ce changement doit être déclaré dans la DSN du mois au cours duquel le déclarant prend connaissance de ce changement, même s'il a eu lieu antérieurement.

La date de survenance de cette modification (" Date de la modification - S21.G00.41.001 ") doit être renseignée systématiquement.

Une actualité du site DSN-info.fr explique les modalités déclaratives à effectuer en cas de changement de statut catégoriel de la retraite complémentaire AGIRC ARRCO.■

Source : Actualité du site DSN-info.fr du 02 octobre 2019

DSN : Régularisation d'une base forfaitaire appliquée à tort

Une actualité du site DSN-info explique les modalités de régularisation lorsqu'une base forfaitaire est appliquée à tort.

Pour rappel, le dispositif « d'assiette forfaitaire » permet de calculer les cotisations sociales, non pas sur le salaire réel, mais sur une base réduite. Il s'applique aux cotisations d'assurances sociales, d'allocations familiales et d'accidents du travail dues au titre du régime général de la Sécurité sociale ainsi qu'aux cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco de certains individus (stagiaires étrangers, personnels des hôtels, cafés, restaurants rémunérés au pourboire, ouvreurs de cinéma et théâtre rémunérés au pourboire). Hormis ces cas, la base forfaitaire n'est généralement pas applicable aux cotisations de retraite complémentaire.

Une actualité du site DSN-info précise que, lorsqu'une correction est appliquée après la date d'exigibilité de la déclaration (au 5 ou au 15 du mois), les bases forfaitaires sont déclarées dans le bloc « Base assujettie - S21.G00.78 ». Pour le régime général aucune cotisation individuelle n'est attendue. Les données contenues dans le bloc « Base assujettie - S21.G00.78 » sont à corriger par approche annule et remplace.■

Source : Actualité du site DSN-info.fr du 04 octobre 2019

DSN-PRELEVEMENT A LA SOURCE : Messages d'anomalies

Quels sont les messages portés par le Compte Rendu Métier (CRM) nominatif pour le prélèvement à la source ?

Pour rappel, suite au dépôt de la DSN, la Direction Générale des Finances Publiques transmet à l'attention des déclarants le compte-rendu métier (CRM) nominatif. Ce compte-rendu métier nominatif permet de transmettre les taux des salariés au déclarant, de préciser les éventuelles anomalies d'identification des salariés (non trouvé ou non reconnu) et de remonter les éventuelles modifications de taux.

S'agissant des anomalies, une actualité du site DSN-info.fr du 15 octobre 2019 liste les messages d'anomalies qui peuvent survenir et concernant :

- l'état-civil de l'individu, lorsque cet état-civil est utilisé pour la reconnaissance et en l'absence d'état-civil SNGI ;

- l'adresse de l'individu ;
- le taux appliqué par le collecteur, lorsque ce taux est différent de celui (ou ceux) communiqué(s) par la DGFIP.■

Source : Actualité du site DSN-info.fr du 15 octobre 2019

DSN :

Présentation du signalement amorçage des données variables (ADV)

La nouvelle version P20V01 de la norme DSN a créé une nouvelle nature de déclaration : le signalement amorçage des données variables (identifié par la valeur « 08 - Signalement Amorçage des données variables » en rubrique « Nature de la déclaration - S20.G00.05.001 ») permettant de transmettre certaines informations et de consolider le dispositif DSN en phase industrielle et d'améliorer le service aux usagers.

Une actualité du site DSN-info.fr du 15 octobre 2019 rappelle que ce signalement n'est pas obligatoire. Il a pour vocation la transmission d'informations pouvant avoir un impact sur la couverture des droits des salariés ainsi que sur le calcul du prélèvement à la source (PAS).

Il ne se substitue donc pas aux formalités en vigueur auprès des organismes et administrations concernés.

Le signalement permet l'amorçage en paie des données variables pour un salarié afin de pouvoir :

- récupérer le taux de Prélèvement à la Source (PAS) de manière dynamique ;
- initialiser le processus d'affiliation ou modifier les paramètres pour les contrats des organismes complémentaires (OC) ;
- obtenir en anticipation le Bilan d'Identification du Salarié (BIS) ;
- récupérer le numéro de contrat de travail précédemment déclaré lorsque le déclarant n'a pas accès à cette information. Cela permet d'assurer un chainage correct lors d'une mutation, d'un changement de tiers déclarant ou d'un changement de logiciel déclaratif.■

Source : Actualité du site DSN-info.fr du 15 octobre 2019

INDEMNITE DE REPAS : Exclusion de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés

L'indemnité forfaitaire de repas, lorsqu'elle constitue un remboursement de frais professionnels, ne doit pas être incluse dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.

Peu important son caractère forfaitaire, l'indemnité de repas versée au salarié, en raison des dépenses réalisées lors de déplacements professionnels nécessitant la fréquentation de restaurants, constitue un remboursement de frais professionnels. Cette indemnité de repas constituant non pas un complément de salaire mais un remboursement de frais professionnels, elle ne doit pas être incluse dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.■

Source : Cass. soc., 11 septembre 2019, pourvoi n° 18-14294

INCIDENCE DE LA PRISE DE JRTT SUR LA DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI :

Interrogée sur l'incidence de la prise de jours de RTT par une salariée pendant sa période d'essai, la Cour de cassation fait application de sa jurisprudence en matière de congés payés, tant sur le principe de la prolongation que sur les modalités de calcul de celle-ci.

En l'espèce, une salariée dont la période d'essai initiale de 4 mois avait été renouvelée, puis rompue, avait saisi le Conseil de prud'hommes d'une demande de requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse, au motif que l'employeur n'avait pas renouvelé l'essai en temps voulu. La salariée ayant pris 7 jours de réduction du temps de travail, l'employeur avait, en effet, notifié le renouvellement 4 mois et 8 jours après le début de l'essai, estimant que la durée initiale de période d'essai se trouvait prolongée par la prise de jours de RTT.

A l'appui de ses prétentions, la salariée faisait valoir, d'une part, que la prise de jours de RTT ne devait pas être assimilée à une absence de nature à prolonger la période d'essai et, d'autre part, que si tel était le cas, la prolongation n'aurait pas dû excéder les jours ouvrables pendant lesquels la salariée avait été absente.

Dans un arrêt destiné à une large diffusion (publication au bulletin d'information de la Cour de cassation et au bulletin des arrêts des chambres civiles), la chambre sociale, en formation plénière, rejette l'ensemble des demandes de la salariée.

Elle estime, en effet, que les jours de récupération du temps de travail font partie des "temps d'absence" susceptibles de prolonger la période d'essai, à l'instar des congés payés ou des congés sans solde pris par le salarié.

L'arrêt du 11 septembre 2019 précise, enfin, que sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires, la durée de la prolongation de l'essai ne peut être limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période ayant justifié cette prolongation. Sur ce point également, la chambre sociale fait application d'une solution déjà retenue pour les autres absences du salarié.

Appliquée au cas d'espèce, cette solution conduit à prendre en compte dans le temps d'absence de la salariée les samedis et dimanches ayant suivi 5 jours consécutifs de RTT (du lundi au vendredi) : la période d'essai devait, par conséquent, être prolongée d'une durée totale de 9 jours, comprenant les 7 jours de réduction du temps de travail et les 2 jours inclus dans la semaine complète d'absence.

Aussi, le renouvellement de la période d'essai intervenu 4 mois et 8 jours après le début de l'essai était parfaitement valable, de sorte que la salariée ne pouvait obtenir la requalification de la rupture sur ce fondement.■

Source : Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-21976

TERME D'UN CDD DE REMPLACEMENT : Ecrit non exigé

Si, en application de l'article L. 1242-7 du Code du travail, le contrat à durée déterminée conclu pour remplacer un salarié absent a pour terme la fin de l'absence de ce salarié, il n'est pas exigé que l'employeur y mette fin par écrit.

En l'espèce, une salariée a été engagée en CDD pour remplacer une salariée absente pour maladie, le contrat prévoyant une durée minimale de 2 mois et 8 jours. La salariée absente a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement par lettre en date du 10 décembre 2014. Le même jour, l'employeur a informé par téléphone la salariée en CDD de la fin de son contrat. Le lendemain, l'employeur a notifié par courrier à cette salariée que son contrat prenait automatiquement fin à la date de licenciement de la salariée déclarée inapte.

Elle a saisi la juridiction prud'homale notamment afin d'obtenir la requalification de son CDD en CDI, considérant que l'exécution de son contrat s'était poursuivie au-delà du terme.

En premier lieu, la Cour de cassation précise que si, en application de l'article L. 1242-7 du Code du travail, le contrat à durée déterminée conclu pour remplacer un salarié absent a pour terme la fin de l'absence de ce salarié, il n'est pas exigé que l'employeur y mette fin par écrit.

Aussi, elle confirme le raisonnement de la cour d'appel qui, ayant relevé que l'absence de la salariée remplacée avait définitivement pris fin le 10 décembre 2014 et retenu que la salariée en CDD avait été informée par un appel téléphonique à cette même date de la fin de son contrat, a constaté que l'intéressée, bien qu'informée de la fin de son contrat, avait travaillé le jour suivant de son propre chef. Il en résulte que la demande de requalification de la relation contractuelle en CDI devait être rejetée

Outre la précision relative à l'absence d'exigence d'écrit, cet arrêt apporte une précision intéressante quant à la date de fin de CDD d'un salarié remplaçant un salarié absent licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Ainsi, la date d'envoi de la lettre de licenciement constitue le terme du CDD.■

Source : Cass. soc., 18 sept. 2019, pourvoi n° 18-12446

TEMPS DE DEPLACEMENT PROFESSIONNEL : Le dépassement du temps normal de trajet ouvre droit à contrepartie

Dans un arrêt du 18 septembre 2019, la Cour de cassation rappelle que pour faire droit à la demande d'un salarié à percevoir une contrepartie pour dépassement du temps normal de trajet entre son domicile et son lieu de travail, les juges du fond doivent rechercher si les temps de déplacement professionnel invoqués par le salarié excédaient le temps normal de trajet d'un travailleur se rendant de son domicile à son lieu de travail habituel.

Les juges du fond déboutent un salarié de sa demande de paiement d'une contrepartie au titre du dépassement du temps normal de trajet. La Cour de cassation casse l'arrêt, en rappelant que la cour d'appel aurait dû rechercher si les temps de déplacement professionnel invoqués par le salarié excédaient le temps normal de trajet d'un travailleur se rendant de son domicile à son lieu de travail habituel.

Ainsi, la contrepartie reste due, peu important que, comme en l'espèce, le salarié soit amené à se déplacer partout en France au titre de ses fonctions, que l'employeur ait pour pratique de prendre en charge les frais d'hôtels lorsque les trajets sont trop importants et que les temps de déplacement en journée soient rémunérés comme du temps de travail effectif.■

Source : Cass. soc., 18 septembre 2019, pourvoi n° 18-12272

ELECTIONS PROFESSIONNELLES :

Contrôle de la licéité des listes incomplètes au regard de la représentation équilibrée des femmes et des hommes

La Cour de cassation précise certaines modalités de son contrôle sur la décision du tribunal d'instance lorsqu'est en cause l'application des règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes en cas de listes incomplètes.

Ont en l'espèce été organisées, dans une société, les élections des membres de la délégation du personnel du CSE. Au regard de la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège électoral des cadres et du nombre de membres dévolus à ce collège, les listes complètes des membres titulaires et des membres suppléants devaient chacune être composées de deux hommes et d'une femme. Le syndicat CFDT a présenté deux listes incomplètes composées chacune de deux hommes et a obtenu deux élus, l'un, dont la candidature figurait en première position sur la liste des titulaires et l'autre, dont la candidature figurait en première position sur la liste des suppléants.

Pour annuler l'élection des deux élus, le tribunal d'instance a retenu que les listes présentées par ce syndicat ne comportaient aucun candidat de sexe féminin, qu'elles ne comprenaient pas un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale et qu'elles ne respectaient pas la règle de parité.

La Cour de cassation censure la décision du tribunal d'instance. Elle commence par rappeler qu'il résulte des articles L. 2314-30 et L. 2314-32 du Code du travail « que la constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats du nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective au sein du collège électoral entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter et que le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats ».

La Cour de cassation justifie ensuite la censure au motif que le tribunal d'instance n'a pas précisé la part respective des femmes et des hommes au sein du collège électoral considéré, ce qui n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle (Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 18-24848).

En effet, la Cour de cassation avait déjà décidé dans un arrêt précédent que lorsque plus de deux postes sont à pourvoir, une organisation syndicale est en droit de présenter une liste comportant moins de candidats que de sièges à pourvoir, dès lors que la liste respecte les prescriptions de la loi à proportion de la part des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré (Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 17-26724). En l'espèce, faute pour le tribunal d'instance d'avoir indiqué qu'elle était cette proportion, la Cour de cassation ne pouvait pas contrôler la licéité de sa décision, justifiant sa censure pour défaut de base légale.■

Source : Cass. soc., 18 septembre 2019, pourvoi n° 18-12272

REALISATION D'HEURES SUPPLEMENTAIRES :

Charge de la preuve

La Cour de cassation rappelle sa jurisprudence constante selon laquelle la charge de la preuve de la réalisation d'heures supplémentaires pèse à la fois sur le salarié et l'employeur.

La Cour de cassation rappelle qu'en cas de demande en paiement d'heures supplémentaires, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments.

Dès lors, les juges du fond qui déboutent le salarié au motif qu'il ne satisfait pas à ses obligations probatoires en ne produisant pas un décompte hebdomadaire, font peser la charge de la preuve uniquement sur ce dernier et violent ainsi l'article L. 3171-4 du Code du travail.■

Source : Cass. soc., 4 septembre 2019, n° 18-10541, pourvoi n° 18-11038 et pourvoi n° 18-11039

ELECTIONS PROFESSIONNELLES : Non-respect du délai de 15 jours entre l'invitation à négocier le PAP et la réunion de négociation

La mention de deux dates différentes de réunion de négociation du PAP dans le courrier d'invitation des organisations intéressées est susceptible d'entraîner l'annulation des élections professionnelles en cas de contentieux.

La réception, par une organisation syndicale, d'une invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral comportant, par erreur, la mention de deux dates distinctes pour la réunion de négociation, ne constitue pas une invitation régulière dès lors qu'elle ne permet pas de vérifier si le délai de 15 jours devant séparer la lettre d'invitation à négocier le PAP de la date de la réunion de négociation avait été respecté, et fonde le juge, en cas de contentieux, à prononcer l'annulation des élections professionnelles.

En l'espèce, l'invitation à négocier le protocole, reçue le 5 avril 2018 par une organisation syndicale, comportait deux dates, celle du 16 avril 2018 et celle du 24 avril 2018.

Pour annuler les élections professionnelles, le tribunal d'instance, suivi dans son raisonnement par la Cour de cassation, retient qu'il n'était pas en mesure de vérifier si le délai de 15 jours devant séparer la réception de la lettre d'invitation à négocier le PAP de la date de la réunion de négociation avait été respecté dès lors que la lettre d'invitation à négocier visait « le mardi 24 16 avril 2018 à 8 heures » et qu'aucun document quant à la date réelle de la réunion de négociation n'était produit.

Ne suffisait pas, en effet, pour établir la preuve de la date exacte de la réunion, la constatation par le juge que la signature du PAP avait eu lieu le 24 avril et que le 16 avril tombait un lundi alors que l'invitation faisait état du mardi.■

Source : Cass. soc., 25 sept. 2019, pourvoi n° 18-23487

CONDITIONS DE MISE A DISPOSITION D'UNE BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES :

La Cour de cassation se prononce sur les conditions de mise à disposition d'une base de données économiques et sociales.

Ne constitue pas un trouble manifestement illicite, la constatation par une cour d'appel, au jour où elle statue, que la base de données économiques et sociales (BDES) avait été mise en place, qu'elle portait sur les années 2014 à 2016, qu'il n'était pas établi qu'elle soit incomplète, et que cette base était accessible soit par informatique pendant les heures de travail à partir de l'adresse IP des agences, soit sur support papier par courrier ou fax sur demande.

La cour d'appel a pu, dès lors, valablement en déduire que la condition d'accès permanent et utile à la base de données prévue aux articles L. 2323-8 et R. 2323-1-1 du Code du travail dans leur rédaction alors applicable, était satisfaite.■

Source : Cass. soc., 25 septembre 2019, pourvoi n° 18-15504

PRIME DE SALISSURE : Conditions d'exonération

Par un arrêt du 19 septembre 2019, la Cour de cassation confirme l'arrêt de la Cour d'appel prononçant la réintégration des sommes versées au titre de la prime de salissure dans l'assiette des contributions et cotisations sociales.

En l'espèce, la société n'avait pas prouvé que seuls les salariés pour lesquels le port du vêtement était obligatoire bénéficient des primes. Elle n'apportait que des attestations de salariés stéréotypées et non individuellement circonstanciées.

La Cour de cassation précise ainsi que les primes de salissure doivent être appréciées de manière individuelle et conforme à leur objet, et que la charge de la preuve incombe à l'employeur.■

Source : Cass. 2ème civ., 19 septembre 2019, pourvoi n° 18-20.047

PRECISIONS SUR L'INDEMNISATION DES HEURES DE DELEGATION ET DU CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIAL ET SYNDICAL EXERCES DURANT LES CONGES PAYES DU SALARIE :

La Cour de cassation apporte des précisions sur l'impossibilité de cumul de l'indemnité de congés payés avec les sommes dues au titre des heures de délégation et sur l'impossibilité d'imputer la durée des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale sur celle du congé payé annuel.

La Haute juridiction confirme la décision rendue par les juges du fond concernant l'impossibilité de cumul des sommes dues au titre des heures de délégation utilisées pendant la période de congés payés avec l'indemnité de congés payés dès lors que la salariée n'a pas soutenu s'être rendue à des réunions à l'initiative de l'employeur et n'a pas invoqué l'existence de circonstances exceptionnelles permettant de justifier le dépassement du crédit d'heures de délégation. En l'espèce, il était convenu par accord entre l'employeur et la salariée, sans qu'aucune disposition d'ordre public n'y fasse obstacle, que des jours de congés et des jours réduction du temps de travail seraient pris à des dates auxquelles la salariée était susceptible d'exercer sa mission de conseiller du salarié et ses mandats de représentant du personnel.

La Cour de cassation décide par ailleurs que la durée des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Par conséquent, la salariée pouvait prétendre, contrairement à ce qu'avait décidé le conseil de prud'hommes, au maintien de sa rémunération au titre de la journée de formation économique, sociale et syndicale. A ce titre, en cas d'attribution de titre-restaurant, celui-ci constituant un avantage en nature, le salarié a droit au paiement du montant correspondant à la participation de l'employeur au financement de ce titre-restaurant pour cette journée.■

Source : Cass. soc., 2 octobre 2019, pourvoi n° 18-17.706

CLAUSE DE MOBILITE NE DEFINISSANT PAS PRECISEMENT SA ZONE GEOGRAPHIQUE D'APPLICATION :

Illustration

Dans un arrêt rendu le 3 octobre 2019, la chambre sociale de la Cour de cassation confirme l'inapplicabilité d'une clause de mobilité ne définissant pas de façon précise sa zone géographique d'application et conférant à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

En l'espèce, une salariée licenciée pour avoir refusé une modification du secteur géographique dans lequel elle exerçait ses fonctions avait saisi le juge prud'homal d'une contestation de son licenciement. Elle invoquait, notamment, l'inapplicabilité de la clause de mobilité dont la violation avait conduit à la rupture du contrat de travail. Cette clause indiquait, en effet, que « la responsable de secteur exercera sa mission dans le secteur R02 » et qu'elle « aura irrévocablement obligation de résider sur l'un des départements de son secteur. La société se réserve le droit, à tout moment, et selon sa propre initiative, d'élargir, réduire ou modifier le secteur ci-dessus défini, de même que la qualification de la zone ».

La Cour d'appel, pour rejeter la demande de la salariée, avait considéré que celle-ci était précisément informée que la modification de son secteur pouvait intervenir sur l'ensemble du territoire français, dans la mesure où, d'une part, la mobilité était inhérente à ses fonctions et, d'autre part, la clause de mobilité mentionnait clairement que l'employeur se réservait le droit de modifier son secteur, ce que la salariée avait par avance accepté. La clause de mobilité contenue dans son contrat de travail était, aux yeux des juges du fond, parfaitement valable.

La Cour de cassation ne partage pas cette analyse : considérant que la clause de mobilité ne définissait pas de façon précise sa zone géographique d'application et conférait à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée, le licenciement de la salariée ayant refusé l'application d'une telle clause était illicite.■

Source : Cass. soc., 2 oct. 2019, pourvoi n° 18-20353

REPARATION DU PREJUDICE NE D'UNE DISCRIMINATION SYNDICALE DANS LE DEROULEMENT DE CARRIERE :

La Cour de cassation précise les éléments de réparation du préjudice subi par un salarié victime d'une discrimination syndicale en matière d'évolution de carrière.

Le salarié privé d'une possibilité de promotion par suite d'une discrimination syndicale peut prétendre, en réparation du préjudice qui en est résulté dans le déroulement de sa carrière, à un reclassement dans le coefficient de rémunération qu'il aurait atteint en l'absence de discrimination.

Il appartient alors au juge saisi, lorsqu'il reconnaît l'existence d'une discrimination en matière d'évolution de carrière, de rechercher à quel coefficient de rémunération le salarié serait parvenu sans la discrimination constatée.■

Source : Cass. soc., 9 oct. 2019, pourvoi n° 18-16109

REFORME DE LA JUSTICE :

La « procédure en la forme des référés » devient la « procédure accélérée au fond »

Comme l'y autorisait l'article 28 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 dite « de programmation 2018-2022 et de réforme de la justice », le gouvernement a pris, par ordonnance, des mesures visant à clarifier la procédure en la forme des référés.

L'ordonnance n° 2019-738 du 17 juillet 2019 modifie ainsi les dispositions régissant les procédures en la forme des référés devant les juridictions judiciaires, aux fins, d'une part, de clarification du régime de ladite procédure et, d'autre part, d'harmonisation de ses déclinaisons dans les différentes matières concernées.

La référence à la notion de « référés », jugée source de confusion, est supprimée au profit d'une dénomination unique de « procédure accélérée au fond », de manière à souligner que cette procédure aboutit à une décision statuant au fond et obtenue rapidement.

Réservée aux matières pour lesquelles il est indispensable de pouvoir obtenir un jugement provisoire au fond, lorsque le cas requiert une certaine célérité, la « procédure accélérée sur le fond » conserve les caractéristiques du référé.

De nombreux codes se voient modifiés par l'ordonnance.

Dans le code du travail, sont concernées les dispositions encadrant :

- les litiges relatifs au refus des congés suivants : les congés pour événements familiaux, le congé de solidarité familiale, le congé de proche aidant, le congé mutualiste de formation, les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse le congé pour acquisition de la nationalité, le congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen, le congé pour catastrophe naturelle, le congé de représentation et enfin le congé de création ou de reprise d'entreprise ;
- les litiges relatifs aux avis, propositions, conclusions écrites du médecin du travail en matière d'inaptitude physique ;
- les recours du CSE lorsqu'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants nécessaires pour se prononcer. Le délai de 8 jours laissé au juge pour se prononcer est, par ailleurs, supprimé ;
- les recours des membres de la délégation du personnel du CSE lorsqu'ils estiment ne pas avoir été suffisamment informés à l'occasion d'une offre publique d'achat. Le délai de 8 jours laissé au juge pour se prononcer est, par ailleurs, supprimé ;
- les recours des membres de la délégation du personnel du CSE en cas de carence de l'employeur suite à l'exercice de leur droit d'alerte ;
- les recours de l'employeur, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, contre la décision du CSE décidant le recours à une expertise. Il est également précisé que la décision du juge ne sera pas susceptible d'appel.

Un décret devrait prochainement mettre en conformité les nombreuses dispositions réglementaires citant l'ancienne procédure, la procédure réformée étant applicable aux demandes introduites à compter du 1^{er} janvier 2020.■

Source : ordonnance du 17 juill. 2019, n° 2019-738 (JO du 18)

METTRE EN PLACE UNE PREVENTION EFFICACE DES CONDUITES ADDICTIVES AU TRAVAIL :

Publication de la Mildeca

La Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (Mildeca) a publié, le 10 septembre 2019, une nouvelle brochure sur les addictions en milieu professionnel. Les conduites addictives peuvent être à la fois un symptôme et une conséquence de dysfonctionnements dans l'organisation du travail ou le management. Elle délivre des recommandations à destination des acteurs de l'entreprise afin de faire face à ce risque en matière de santé au travail.

Les entreprises peuvent se rendre sur le portail des addictions professionnelles, Addict AIDE Pro, qui apporte notamment des réponses concrètes aux situations d'addictions en milieu professionnel.■

Source : Publication de la Mildeca du 10 septembre 2019

REFORME DU CACES POUR 2020 :

Au 1^{er} janvier 2020 entrera en vigueur une réforme du certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES). L'objectif affiché est double :

- adapter les formations à l'évolution et à la modernisation des équipements ;
- tendre vers plus de rigueur et d'efficacité.

I. Objet de la réforme du CACES 2020

La réforme du référentiel CACES (marque déposée par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés) se concentre sur les modalités de réalisation des tests et sur la rénovation du référentiel technique.

Les normes et enjeux en santé et sécurité évoluant, cette rénovation apparaît aujourd'hui nécessaire face à la disparité qualitative des organismes de formations et aux dysfonctionnements qui ont pu être signalés.

a) Modalités de réalisation des tests

Au 1^{er} janvier 2020, chaque organisme testeur devra disposer d'un centre de déroulement de tests où les épreuves théoriques et pratiques pourront être organisées. Les centres de formation devront désormais obligatoirement posséder le matériel destiné aux tests (achat ou location).

De plus, les modalités des épreuves ont été précisées.

La remise d'une attestation de formation préalable est désormais imposée pour passer le test CACES. Tout conducteur devra apporter la preuve qu'il a bénéficié d'une formation à la conduite adaptée selon son expérience et l'équipement de travail concerné. À noter que si l'OTC réalise consécutivement la formation préalable et le test CACES, la remise de cette attestation n'est pas obligatoire.

Afin d'harmoniser le niveau des épreuves théoriques, des guides d'évaluations seront élaborés par l'INRS comportant plusieurs grilles de questions qui devront obligatoirement être utilisées par les OTC.

Par ailleurs, compte tenu de l'évolution du matériel, les caractéristiques techniques minimales des équipements qui pourront être utilisés pour les épreuves pratiques ont été redéfinies. Les recommandations concernent donc la conduite en sécurité des engins les plus courants, munis de leur équipement standard, et les épreuves pratiques devront être réalisées sur un équipement représentatif de sa catégorie. Pour les engins munis d'équipements interchangeables, une formation et une évaluation complémentaires peuvent être nécessaires.

Enfin, les nouvelles modalités de réalisation des tests allongent les durées de bénéfice s'agissant :

- de l'échec au CACES. Désormais, le salarié conserve le bénéfice de la partie théorique ou pratique obtenue durant 12 mois. Pendant cette durée, le candidat pourra, sous réserve de poursuivre avec le même OTC, repasser uniquement la partie à laquelle il a échoué ;
- de l'extension. Le délai passe à 12 mois pendant lesquels le salarié gardera le bénéfice de la partie théorique et pourra, sous réserve de présentation du CACES initial, obtenir un CACES d'une autre catégorie de la même famille en passant uniquement la partie pratique du test.

Il est à noter que la rénovation du dispositif s'accompagnera de la mise en place d'une base de données destinée à l'enregistrement de tous les CACES délivrés afin de permettre une meilleure traçabilité.

b) Rénovation du référentiel technique

La réforme du CACES 2020 entraîne la modification des recommandations qui définissent, notamment, le contenu et les modalités des épreuves théoriques et pratiques pour chaque catégorie d'équipements concernés. Sont ainsi modifiées les recommandations :

- R.482 Engins de chantier (remplace R.372m) ;
- R.483 Grues mobiles (remplace R.383m) ;
- R.486 Plates-formes élévatrices mobiles de personnel (remplace R.386) ;
- R.487 Grues à tour (remplace R.377m) ;
- R.489 Chariots de manutention à conducteur porté (remplace R.389) ;
- R.490 Grues de chargement de véhicules (remplace R.390).

Par ailleurs, 2 nouvelles recommandations ont été créées :

- R.484 Ponts roulant et portiques ;
- R.485 Chariots gerbeurs à conducteur accompagnant.

Les CACES issus de cette rénovation seront délivrés à partir du 1^{er} janvier 2020. La durée de validité du certificat délivré reste de 5 ans, et de 10 ans pour la R.482. Un dispositif d'équivalence permet de dispenser les titulaires de l'ancien CACES de se mettre à jour jusqu'à la fin de la période de validité de 5 ans pour l'engin concerné.

Attention néanmoins, pour les anciens CACES d'une durée de 10 ans, ceux-ci devront être renouvelés au plus tard 5 ans après la mise en œuvre des nouveaux référentiels (soit au plus tard le 31 décembre 2024).

II. Impact relatif de la réforme sur les entreprises

La réforme du CACES fait l'objet de nombreuses rumeurs, toutefois les craintes évoquées ne trouvent pas fondement.

La majeure partie de cette réforme n'impacte qu'indirectement les entreprises. Rappelons que le CACES n'est en aucun cas une obligation légale ou réglementaire et qu'il faut bien le distinguer de l'autorisation de conduite.

Le CACES est la formation à la conduite d'engins la plus commune. Pour autant, il n'est ni un diplôme, ni un titre de qualification professionnelle. Il s'agit simplement d'une attestation qui permet à l'employeur d'évaluer les connaissances et le savoir-faire du salarié en fonction de la catégorie d'engins mobiles utilisés.

Contrairement à ce que soutiennent certains organismes de formation, le CACES n'est à aucun moment exigé par le Code du travail. Il n'est donc en aucun cas obligatoire.

Par ailleurs, bien qu'il soit issu de recommandations de Sécurité sociale et reconnu par certains comités techniques nationaux (CTN) de différentes branches professionnelles, le CACES n'a pas été recommandé par le CTN de la Métallurgie (CTN A).

Pour rappel, les recommandations en prévention des risques professionnels n'ont pas de force obligatoire. 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.

Le CTN A n'a jamais recommandé spécifiquement le CACES et n'entend pas modifier sa position. Par conséquent, il n'y a pas lieu de cantonner la formation à la conduite d'engins au seul CACES. Il n'est que l'une des formations à la conduite existant sur le marché.

Dès lors que la formation délivrée respecte les exigences réglementaires, la condition de formation exigée pour la délivrance de l'autorisation de conduite est remplie.

Pour mémoire : rappel des exigences réglementaires

L'article R. 4323-55 du Code du travail dispose que « *la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements servant au levage est réservée aux travailleurs qui ont reçu une formation adéquate.* »

L'article R. 4323-56 du Code du travail précise que « *la conduite de certains équipements présentant des risques particuliers, en raison de leurs caractéristiques ou de leur objet, est subordonnée à l'obtention d'une autorisation de conduite délivrée par l'employeur.* »

Certaines exigences réglementaires sont donc à respecter. La formation 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 systématiquement en une partie théorique et une partie pratique, chacune étant sanctionnée par un contrôle des connaissances acquises. En effet, le salarié doit, au terme de cette formation disposer des connaissances théoriques et du savoir-faire pratique nécessaires à la conduite d'engins en sécurité.

L'employeur peut donc choisir de délivrer cette formation au sein même de son entreprise grâce à des formateurs sélectionnés avec minutie ou, faute de compétence interne, l'externaliser auprès d'un organisme de formation spécialisé.

Ainsi, un salarié peut avoir suivi une formation interne ou toute autre formation théorique et pratique que l'employeur juge appropriée, dès lors qu'elle répond aux exigences réglementaires. Le salarié n'a pas forcément à être titulaire d'un CACES, l'obligation issue des articles précités étant générale.

En tout état de cause, l'impact de cette réforme sera résiduel pour les entreprises. À l'inverse, les organismes de formation, particulièrement touchés par cette rénovation devront, pour délivrer le nouveau CACES, refondre en profondeur leurs procédés.■

Source : UIMM

LE RISQUE ROUTIER, UN RISQUE PROFESSIONNEL A MAITRISER : Publication de L'INRS

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) a publié, en septembre 2019, la brochure ED 6352 relative au risque routier. De nombreux salariés passent une partie importante de la journée au volant d'un véhicule dans le cadre des missions qu'ils effectuent pour leur entreprise. Du fait de leur activité professionnelle, ces salariés sont exposés au risque routier.

Cette brochure doit aider les entreprises à maîtriser ce risque en agissant sur 4 leviers : l'organisation des déplacements, l'utilisation de véhicules adaptés à la mission, la gestion des communications et la formation du personnel.■

Source : Brochure INRS ED 6352 relative au risque routier

NOUVELLE CONVENTION NATIONALE D'OBJECTIFS (CNO) : Activités de la métallurgie

La Caisse nationale d'assurance maladie a publié une nouvelle convention nationale d'objectifs (CNO). 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.

Cette convention couvre la totalité des codes risques de la profession.

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 : Convention nationale d'objectifs du 31 juillet 2019 fixant un programme d'actions de prévention spécifique aux activités de la métallurgie

LA LISTE DES VALEURS LIMITES D'EXPOSITION PROFESSIONNELLES INDICATIVES S'AGRANDIT ! :

La liste des valeurs limites d'exposition professionnelles (Vlep) indicatives a été complétée et vise de nouvelles substances comme l'acide acétique ou le dioxyde de soufre.

Ces nouvelles valeurs limites d'exposition professionnelles seront applicables à partir du 1^{er} juillet 2020.

Un arrêté du 27 septembre 2019 complète la liste des substances visées par une valeurs limites d'exposition professionnelles indicative, figurant à l'arrêté du 30 juin 2004 établissant la liste des valeurs limites d'exposition professionnelle indicatives en application de l'article R. 4412-150 du Code du travail.

Ce complément est le résultat de la transposition de la directive (UE) 2017/164 du 31 janvier 2017 établissant une quatrième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle.■

Source : Arrêté du 27 septembre 2019

MICRO CV

<p>CV 1 – ASSISTANTE COMMERCIALE Compétence : Prospection téléphonique, Organisations d'événements. Anglais (niveau B1)</p>	<p>CV 2 – Chauffeur PL TP conducteur du transport routier de marchandises sur porteur. Permis CE en cours Caces 1 - 3</p>	<p>CV 3 - Administrateur produit Ingénieur en génie de production Administrateur produits : Portefeuille de 4 familles de produits de levage Responsable développement technique Responsable support ventes spéciales Ingénieur Bureau d'études / Ingénieur production / Technicien R&D puis Méthodes développement</p>
<p>CV 4 - Responsable de production / Responsable unité de production Compétences professionnelles : Managériales : Encadrement d'équipe jusqu'à 40 collaborateurs. Participation aux recrutements. Gestion des règles de sécurité et de qualité. Mise en place les entretiens individuels. Animation de réunions, reporting. Relation clients/fournisseurs Techniques : Installation, maintenance, dépannage Electrotechnique et électromécanique. Habilitation électrique BR Maitrise du Pack Office. Anglais opérationnel niveau intermédiaire</p>	<p>CV 5 – Electromécanicien Câblage de ligne d'alimentation Câblage de coffrets et des prises électriques Préparation de chariots motorisés Montage des appareils Electrification Essais électriques Emballage, Colisage Préparation de commande CACES R389 cat.3 Hab électriques Bac Pro électrotechnique</p>	<p>CV 6 - Monteur mécanicien Surveiller l'approvisionnement des machines, des installations et le flux des matières ou des produits. Identifier les opérations de montage, assemblage, retouche. Vérifier et remplacer des outils, des outillages sur des équipements de production Vérifier, positionner et fixer les pièces et les éléments de l'assemblage. Surveiller l'assemblage de pièces. Marquer un produit non conforme. Retirer les produits non conformes d'une production. Contrôler la qualité d'un produit</p>
<p>CV 7 – Soudeur (4 licences MAG) Souder à plat des ouvrages en semi-automatique, souder en position des ouvrages métalliques en semi-automatique, souder en position des ouvrages métalliques à électrode enrobé</p>	<p>CV 8 – Soudeur MAG (licences MAG/MIG) Assemblage et soudure de potence pour charge entre 125 kg et 2 t Soudure de pièce sur profil euro système</p>	<p>CV 9 - Conseiller technico-commercial export Définition des besoins techniques, échanges avec les clients internationaux. D.U.T. mesures physiques. BSC European Engineering Business & Management. Formalités export</p>
<p>CV 10 – Technicien ordonnancement Planification des commandes, communication avec les services appro et production. Caces 3 – habilitation électrique</p>	<p>CV 11 - Technicien ordonnancement Définition des besoins des clients français et internationaux, gestion des projets avec les services internes. Projet 6 Sigma</p>	<p>CV 12 – Comptable/Crédit manager Gestion risque client, traitement des dossiers litiges/contentieux. Anglais. SAP.</p>
<p>CV 13 – Comptable trésorière Gestion risque client, traitement des dossiers litiges/contentieux. Anglais. SAP. BTS Assistant de gestion</p>	<p>CV 14 - Responsable ADV / Commercial Relationnel client. Suivi de projets, interface entre les services Anglais opérationnel technique</p>	<p>CV 15 - Technicien BE électrique Propositions de solutions techniques et offres de prix pour répondre aux demandes sortant du catalogue de produits standards. Conception de solutions sur mesure, création de schémas électriques pour la sous-traitance et d'instruction pour l'atelier. Suivis des commandes spéciales, de la configuration, des achats et du montage. Développement d'options pour les produits standards afin de compléter le catalogue. Support technique, réponses aux questions techniques des vendeurs, des clients, du SAV. Développement de gammes pour l'ATEX, l'automobile, UL/CSA, showbizness. BTS Electrotechnique. Anglais courant TOEIC.</p>

<p>CV 16 - Ingénieur Mécanique Propositions de solutions techniques et offres de prix pour répondre aux demandes sortant du catalogue de produits standards venant des différentes marques du groupe dans un contexte international (Europe, USA, Chine). Conception de solutions sur mesure, création de plans de fabrication pour sous-traitance et d'instructions pour l'atelier. Suivis des commandes spéciales, de la configuration, des achats et du montage. Développement d'options pour compléter le catalogue. Support technique aux vendeurs groupe et aux clients Ingénieur diplômé des Arts et Métiers ParisTech</p>	<p>CV 17 - Responsable qualité client et fournisseurs Traitement des garanties pour le service après-vente, l'installation et la maintenance du matériel. Organisation des actions correctives chez les clients et préventives chez les fournisseurs via SAP. Référent qualité (Préparation d'audit, organisation de l'inspection). Anglais: TOEIC 760. Green Belt Sigma 6. Auditeur interne ISO 9001. SAP</p>	<p>CV 18 - Monteur mécanicien Surveiller l'approvisionnement des machines, montage, assemblage, retouche, remplacer des outils, des outillages sur des équipements de production. Vérifier, positionner et fixer les pièces et les éléments de l'assemblage (bâtis, grappes, gabarits, structures, ...). Surveiller l'assemblage de pièces Vérifier le montage/assemblage. BAC Génie Civil</p>
<p>CV 19 - Préparateur de commandes Réceptionner un produit. Vérifier la conformité de la livraison. Charger des marchandises, des produits. Acheminer des marchandises en zone d'expédition, de stockage ou de production. Renseigner les supports de suivi de commande et transmettre un état des produits détériorés et du matériel défectueux</p>	<p>CV 20 - Aide Comptable Préparer les éléments constitutifs d'un mandatement. Etablir un état de rapprochement bancaire. Codifier un mandat Codifier un titre. Saisir des titres Saisir les factures. Codifier une facture Réaliser un suivi de trésorerie Etablir des déclarations fiscales et sociales. Paramétrer un système d'information comptable</p>	<p>CV 21 – Soudeur (4 licences MAG) Souder à plat des ouvrages en semi-automatique, souder en position des ouvrages métalliques en semi-automatique, souder en position des ouvrages métalliques à électrode enrobé</p>
<p>CV 22 - Responsable qualité client et fournisseurs Traitement des garanties pour le service après-vente, l'installation et la maintenance du matériel. Organisation des actions correctives chez les clients et préventives chez les fournisseurs via SAP. Référent qualité (Préparation d'audit, organisation de l'inspection). Anglais: TOEIC 760. Green Belt Sigma 6. Auditeur interne ISO 9001. SAP</p>	<p>CV 23 - Chef de ligne monteur mécanicien Organiser les équipes de production Coordonner son action avec les autres chefs de ligne. Anticiper les besoins de la production. Contacter les services transversaux pour assurer un flux de production continu. Assurer les remplacements des autres chefs de ligne. Définir les besoins en ressources et matériel de sa ligne. S'assurer du respect de la méthodologie du travail. Faire respecter les consignes HSEQ en tout lieu de l'entreprise. Suivre des indicateurs de performance</p>	<p>CV 24 - Magasinier Cariste / Agent d'expédition Conduire des chariots motorisés – CACES R389 cat.3 (validité 2023). Sélectionner et préparer l'engin de manutention. Charger /Décharger des marchandises, des produits Déplacer des produits vers la zone de stockage. Ranger des produits ou marchandises selon leurs dates de validité et les conditions de conservation. Renseigner les supports de suivi de déplacements des charges et transmettre au service concerné Vérifier l'état des charges, identifier les anomalies et les transmettre au service concerné. Effectuer les vérifications de sécurité sur le chariot</p>
<p>CV 25 - Technicien de maintenance Technicien qualité Préconiser des actions préventives ou curatives. Contrôler le fonctionnement d'un outil et d'un équipement. Contrôler des données d'instrumentation. Réparer un élément ou un ensemble défectueux. Réaliser des tests et essais de fonctionnement Réaliser la mise en conformité de fonctionnement. Renseigner les supports de suivi d'intervention. Apport un appui technique aux services qualité, maintenance, méthodes Analyses et diagnostics</p>	<p>CV 26 - Responsable Production Encadrement d'équipe (Amélioration de 15%). Augmentation de la productivité de 20%. Suivi et développement des compétences des membres de l'équipe. Gestion et contrôle de la production d'un produit. Approvisionnement, conduite de projets</p>	<p>CV 27 - Monteur mécanicien Surveiller l'approvisionnement des machines, montage, assemblage, retouche remplacer des outils, des outillages sur des équipements de production. Vérifier, positionner et fixer les pièces et les éléments de l'assemblage (bâtis, grappes, gabarits, structures, ...). Surveiller l'assemblage de pièces Vérifier le montage/assemblage BAC Génie Civil</p>
<p>CV 28 - Préparateur de commandes Réceptionner un produit. Vérifier la conformité de la livraison. Charger des marchandises, des produits. Acheminer des marchandises en zone d'expédition, de stockage ou de production. Renseigner les supports de suivi de commande et transmettre un état des produits détériorés et du matériel défectueux</p>	<p>CV 29 - Aide Comptable Préparer les éléments constitutifs d'un mandatement. Etablir un état de rapprochement bancaire. Codifier un mandat Codifier un titre. Saisir des titres Saisir les factures. Codifier une facture. Réaliser un suivi de trésorerie Etablir des déclarations fiscales et sociales. Paramétrer un système d'information comptable</p>	<p>CV 30 - Chef de ligne Manager une équipe. Approvisionnement et gestion de stock. Acheminement de commandes. Compte rendus activités Montage de Palans mécanique et électrique contrôle des appareils. Expédition produits</p>
<p>CV 31 – Comptable Supervision du pôle fournisseur, frais généraux, relation fournisseur. BTS Comptabilité et gestion des organisations</p>		

ALTERNANCE

ALT 1 : Etudiante, titulaire d'une licence en conception et processus de mise en forme des matériaux, **recherche une entreprise d'accueil pour préparation d'une licence professionnelle « Conception et amélioration de processus et procédés industriels.**

Alt 2 : Etudiant, titulaire d'un DUT d'agrobiologie, **recherche une entreprise d'accueil pour préparation d'une licence professionnelle « Conception et amélioration de processus et procédés industriels.**

ALT 3 : Etudiant, titulaire d'une licence professionnelle « génie industriel-maintenance et gestion des systèmes industriels, **recherche une entreprise d'accueil pour préparation d'une licence professionnelle « Conception et amélioration de processus et procédés industriels.**

STAGE

STA 1 : Etudiant, titulaire d'un BAC STMG, actuellement en première année de BTS GESTION PME/PMI, recherche une entreprise d'accueil pour effectuer un stage du 03 au 16 février 2020 et du 18 mai 2020 au 28 juin 2020.

OFFRES D'EMPLOI

OFFRE n° 1 : Chargé de formation (H/F)

Formation: Bac+2

Expérience : Vous justifiez d'une première expérience dans les Ressources Humaines.

Mission : Dans le cadre de votre fonction et sous la Responsabilité du Responsable Ressources Humaines, vous mettez en œuvre la politique de formation : Vous analysez et recueillez les besoins en formation de l'entreprise. Vous participez à l'élaboration et la mise en œuvre du plan de développement des compétences. Vous organisez le suivi administratif des opérations de formation. Vous suivez le budget nécessaire à la mise en œuvre du plan. Vous conseillez et accompagnez les personnes et les responsables d'unités dans l'analyse des besoins. Vous pourrez être également amené à effectuer d'autres missions RH (recrutement, GPEC ...) en suppléance.

OFFRE n° 2 : Opérateur machine (H/F)

Formation : niveau BAC PRO technique

Expérience : significative comme conducteur de ligne ou régleur

Mission : Assurer la production principalement sur machine, en respectant les consignes et le planning. Participer activement à la qualité globale de l'entreprise, notamment la qualité des produits et le taux de service). Respecter les bonnes pratiques de production, la sécurité, la propreté et l'objectif de satisfaction des clients.

OFFRE n° 3 : Magasinier-cariste (H/F)

Missions : Etre garant de la bonne gestion des matières premières. Contrôler la réception des produits, les identifier et les mettre à la disposition des opérateurs. Gérer les produits non conformes par une identification spécifique et un stockage adapté. Ranger les matières premières selon un plan défini, dans le respect de la sécurité. Assurer les départs en sous-traitance : contrôle qualité et des références.

Informations complémentaires : CACES 1-3-5

OFFRE n° 4 : Technicien bureau d'études Méthodes (H/F)

Expérience : Si possible mini 3 ans dans l'industrie

Missions : Etablir les nomenclatures, les plans. Concevoir des pièces. Programmation de la poinçonneuse à CN. Suivi de la production et analyse.

OFFRE n° 5 : Conducteur SPL NATIONAL (H/F)

Formation : CAP/BEP

De formation de niveau V ou d'une expérience professionnelle acquise dans le transport. Vous possédez le permis CE. Vous acceptez les déplacements nationaux et les découches.

Mission : Vous conduisez un véhicule lourd en vue d'assurer l'enlèvement et la livraison de marchandises, à partir d'une tournée prédéfinie et sur un périmètre géographique restreints selon la réglementation du travail et du transport routier et les impératifs de satisfaction de la clientèle. Vous réalisez les opérations liées à la livraison de commandes auprès de nos clients. Vous identifiez le trajet en fonction des consignes de livraison et vérifiez les documents. Vous préparez et chargez les marchandises dans le véhicule selon le plan de tournée de livraison. Vous actualisez les données de suivi de livraison ou de l'enlèvement. Vous vérifiez et assurez l'entretien courant du véhicule et des équipements, et devez rendre compte des incidents.

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