

# INFO



**UIMM**  
Littoral Pas-de-Calais  
LA FABRIQUE  
DE L'AVENIR

## Lettre d'information de l'UIMM Littoral Pas-de-Calais



### Questions Sociales..... 1-2

- Index égalité : mise en ligne d'une formation à destination des PME
- Brexit : rien ne change (pour le moment) !
- Représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des organes de gestion des sociétés anonymes



### Infos paie..... 3-4

- Coronavirus et indemnités journalières
- De nouveaux secteurs exclus de la taxe de 10 € sur les CDD d'usage
- Prélèvement à la source et bulletins de paie : des précisions complémentaires pour 2020



### Brèves de la jurisprudence..... 5-7

- Elections professionnelles : précisions sur la présentation d'une liste incomplète
- Elections professionnelles : précisions sur la présentation d'une candidature unique lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir
- Absence de prise des congés payés et paiement de l'indemnité de congés payés



### L'actu du numérique..... 8-9

- Brexit : quelles conséquences ? La protection des données personnelles durant la période transitoire
- Dispositifs d'alertes professionnelles : publication du référentiel pour les traitements de données personnelles



### Veille santé/sécurité au travail..... 10-11



### Fiche technique..... 12-15

- **Fiche technique n°191** - La procédure d'instruction des accidents du travail et maladies professionnelles.



### Demandes d'emploi



### Offres d'emploi



### Infos diverses..... 27-29

**Parties supprimées de  
la version en ligne**



#### Date importante

**Club RH – DUNKERQUE**  
**6 mars 2020 – 12h00**



#### Date importante

**La chapelle du Quai des Entreprises**  
**DUNKERQUE - 24 février 2020 (p.27)**



### Index égalité : mise en ligne d'une formation à destination des PME

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/pme-une-formation-en-ligne-pour-calculer-votre-index-de-l-egalite>

Pour aider les entreprises de plus de 50 salariés à calculer leur Index de l'égalité professionnelle d'ici le 1er mars 2020, le ministère du Travail a conçu une formation en ligne afin de tenir compte des contraintes inhérentes aux petites entreprises.

Il s'agit d'une formation de moins de deux heures, mêlant du contenu écrit, des vidéos et des quizz.

Également disponible sous forme de stage d'une demi-journée en présentiel organisé sur tout le territoire et dans les départements d'outre-mer (DOM), cette formation vient renforcer le dispositif d'accompagnement des entreprises dans le calcul de l'Index, lequel comprend déjà un simulateur de calcul, un "questions/réponses", une assistance téléphonique et la nomination d'ambassadeurs de l'égalité professionnelle dans les régions.



### Brexit : rien ne change (pour le moment) !

Le 31 janvier 2020, à minuit, le Royaume-Uni a quitté l'Union européenne. Ce retrait n'a toutefois pas de conséquences sociales immédiates.

Le Royaume-Uni n'est plus, depuis le 1er février 2020, un Etat-membre de l'Union européenne (UE).

En vertu de l'accord de retrait, une période de transition s'applique toutefois jusqu'au 31 décembre 2020, durant laquelle le droit de l'Union ("acquis de l'Union") reste applicable entre cette dernière et le Royaume-Uni, notamment dans les domaines suivants :

- en matière d'immigration, les citoyens de l'UE pourront continuer à se rendre au Royaume-Uni sans visa ni titre de séjour (les citoyens européens souhaitant s'établir de manière durable au Royaume-Uni sont toutefois invités à souscrire au système de (pre)settlement status). De la même manière, les citoyens britanniques se rendant en France pourront le faire sans visa ni titre de séjour ;
- en matière de travail, aucune autorisation de travail n'est nécessaire pour un britannique travaillant en France ou pour un citoyen européen travaillant au Royaume-Uni ;
- en matière de sécurité sociale, les règles prévues dans les règlements 883/2004 et 987/2009 continuent de s'appliquer, notamment en matière de détermination de la législation de sécurité sociale applicable, de détachement ou encore de pluriactivité...

La période de transition doit servir à la négociation des futures relations entre l'UE et le Royaume-Uni. Les règles susvisées pourront donc varier fortement à compter du 1er janvier 2021 (ou à compter d'une date ultérieure si cette période transitoire venait à être étendue).



## Représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des organes de gestion des sociétés anonymes

Depuis le 1er janvier 2020, les entreprises de 250 salariés ou plus doivent compter au moins 40% de membres de chaque sexe dans leur conseil d'administration ou de surveillance.

La loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, dite aussi « Loi Copé-Zimmermann » pose une obligation de respecter un quota minimum de 40% de membres de chaque sexe, afin d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de ces instances.

Cette obligation, qui s'applique depuis le 1er janvier 2017 aux sociétés cotées et aux entreprises de plus de 500 salariés, est étendue désormais aux entreprises de plus de 250 salariés, depuis le 1er janvier 2020 (L. n° 2014-873, 4 août 2014 art. 67, III).

La loi Pacte a récemment renforcée les sanctions encourues par les entreprises qui ne respecteraient pas cette obligation de représentation équilibrée.

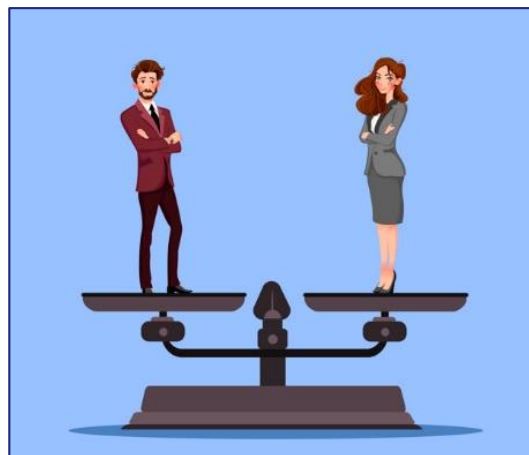
Antérieurement à la loi Pacte, la sanction se cantonnait à la nullité de la nomination ou de la désignation non conforme à l'obligation de parité. Dorénavant, outre la nullité de la nomination irrégulière, le non-respect de cette obligation peut entraîner la nullité des délibérations rendues par le mandataire social irrégulièrement nommé (C. com. art. L.225-18-1, L.225-69-1 et L.226-4-1 modifiés ; L. n° 2019-486, 22 mai 2019, art. 189).

Par ailleurs, la loi Pacte oblige désormais les conseils d'administration des SA à mettre en œuvre un processus de sélection de leurs directeurs généraux délégués, garantissant jusqu'à son terme la présence

d'au moins une personne de chaque sexe parmi les candidats. Les propositions de nomination faites par le directeur général au conseil « s'efforcent de rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes » (C. com. art. L. 225-53 ; L. n° 2019-486, 22 mai 2019, art. 188).

Des dispositions similaires sont prévues pour les SA à directoire : la composition du directoire « s'efforce de rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes (...). Il détermine à cette fin un processus de sélection qui garantit jusqu'à son terme la présence d'au moins une personne de chaque sexe parmi les candidats » (C. com., art. L. 225-58 ; L. n° 2019-486, 22 mai 2019, art. 188).

Ces deux dernières obligations ne sont assorties d'aucune sanction.





## Coronavirus et indemnités journalières

Décret 2020-73 du 31-1-2020 : JO 1-2

[https://www.legifrance.gouv.fr/jo\\_pdf.do?id=JORFTEX T000041513432](https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEX T000041513432)

Les personnes faisant l'objet d'une mesure d'isolement après avoir été exposées au coronavirus bénéficient, pendant leur arrêt de travail, des IJ maladie dès le premier jour, même si elles ne remplissent pas les conditions d'ouverture du droit à ces prestations.

Le Gouvernement a fixé des **conditions dérogatoires** d'octroi des indemnités journalières (IJ) de l'assurance maladie pour les personnes faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile après avoir été en contact avec une personne malade du coronavirus ou avoir séjourné dans une zone concernée par l'épidémie et dans des conditions d'exposition de nature à transmettre cette maladie.

Ainsi, **depuis le 2 février 2020**, les intéressés peuvent bénéficier de ces indemnités, au titre de leur arrêt de travail, sans avoir à justifier de la durée minimale d'activité (au moins 150 heures au cours des 3 mois ou 90 jours précédant l'arrêt) ou du minimum de cotisations (sur une rémunération au moins égale à 1 015 fois le Smic horaire dans les 6 mois précédant) en principe requis pour l'ouverture des droits. Par ailleurs, **le délai de carence** de 3 jours ne s'applique pas.

La **durée maximale de versement** des IJ dans ces conditions est fixée à 20 jours.

Pour bénéficier de ce régime dérogatoire, les personnes doivent avoir été **identifiées** par les agences régionales de santé (ARS).

## De nouveaux secteurs exclus de la taxe de 10 € sur les CDD d'usage

Arrêté MTRD2002323A du 27-1-2020 : JO 30

[http://actualites.epl.fr/content/download/102539/847504/version/6/file/joe\\_20200130\\_0025\\_0025.pdf](http://actualites.epl.fr/content/download/102539/847504/version/6/file/joe_20200130_0025_0025.pdf)

Les secteurs de l'animation commerciale et de l'optimisation linéaires échappent à la taxe de 10 € sur les CDD d'usage (CDDU)

À partir du 1er février 2020, les secteurs de l'animation commerciale et de l'optimisation linéaires échappent à

la taxe de 10 euros sur les CDD d'usage. Ces deux secteurs viennent s'ajouter à celui du déménagement, qui en est exclu depuis le 1er janvier 2020.

La liste des secteurs exclus car couverts par une convention collective comportant des stipulations encadrant le recours aux CDDU est donc désormais la suivante.

Secteur d'activité	Convention ou accord collectif	Code IDCC
Déménagement	Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1 <sup>er</sup> février 1955 Accord du 22 septembre 2005 relatif au temps de liaison, accompagnement et à la valorisation du métier par l'encadrement des contrats à durée déterminée d'usage en transport de déménagement étendu par arrêté du 31 octobre 2006 (et notamment ses articles 6 et 7)	16
Animation commerciale	Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 étendue par arrêté du 23 février 2000 Accord du 13 février 2006 portant dispositions spécifiques à l'animation commerciale étendu par arrêté du 16 avril 2007 (et notamment ses articles 4 et 12)	2098
Optimisation de linéaires	Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 étendue par arrêté du 23 février 2000 Accord du 10 mai 2010 portant dispositions spécifiques à l'activité d'optimisation linéaire étendu par arrêté du 19 décembre 2011 (et notamment ses articles 4-1, 12-1 et 12-2)	2098

## Prélèvement à la source et bulletins de paie : des précisions complémentaires pour 2020

Une actualisation du site DSN info apporte des précisions sur le montant de l'abattement CDD court et la déclaration du montant net versé aux salariés.

### CDD court

Pour les contrats n'excédant pas 2 mois et pour lesquels l'employeur ne dispose pas d'un taux personnalisé, le prélèvement à la source (PAS) est calculé après application d'un abattement d'un demi-Smic à la base du prélèvement. Selon dsn-info, **pour 2020 le montant de cet abattement s'élève à 631 €.**

Source : dsn-info, actualité du 28-1-2020

<http://www.dsn-info.fr/actualites.htm#rubrique>

### Déclaration des rémunérations en DSN

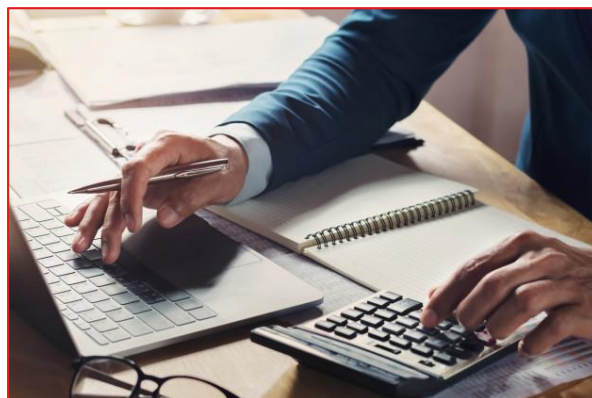
#### Montant net versé

Dans la rubrique Montant net versé (S21.G00.50.004) du bloc Versement individu (S21.G00.50), le montant de PAS n'est plus à déduire. Le montant net versé doit donc être renseigné avec le résultat du **calcul suivant** :

Rémunération nette fiscale - montant des contributions sociales non déductibles (CSG non déductible et CRDS) – montant de la contribution de l'employeur au financement de la complémentaire santé.

Source : dsn-info, fiche no 933

[https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail\\_dsn/a\\_id/933](https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail_dsn/a_id/933)





### Elections professionnelles : précisions sur la présentation d'une liste incomplète (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 19-10826. – V. aussi Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 19-11498)

Si les listes incomplètes sont autorisées, elles ne peuvent avoir pour effet d'écartier un sexe qui aurait été représenté si la liste avait été complète.

Lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir, les organisations syndicales sont tenues de présenter une liste conforme à l'article L. 2314-30 du Code du travail, c'est à dire respectant la proportion de la part des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré et devant comporter au moins un candidat au titre du sexe sous-représenté. Lorsque l'application des règles de proportionnalité et de l'arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5 conduit, au regard du nombre de sièges à pourvoir, à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, il résulte de l'article précité que les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe sous-représenté, sans que les organisations syndicales y soient tenues.

En l'espèce, 4 sièges étaient à pourvoir et la répartition des sexes dans le collège était de 85 % de femmes et de 15 % d'hommes. L'OS avait décidé de présenter une liste incomplète, composée de 2 candidats, ce qui est possible. Le calcul de la proportion de femmes et d'hommes, réalisé sur la base de la liste incomplète, avait conduit l'OS à exclure les hommes de la liste et à présenter 2 femmes ( $85 / 100 \times 2 = 1,7$ , soit 2 sièges pour les femmes). La Cour de cassation approuve le tribunal d'instance d'avoir décidé que cette liste était irrégulière. En effet, si les listes incomplètes sont autorisées, celles-ci ne peuvent avoir pour effet d'écartier de la représentation un sexe qui aurait été représenté si la liste avait été complète. Or, sur la base d'une liste complète, composée de 4 candidats, 1 siège aurait dû être réservé aux hommes ( $15 / 100 \times 4 = 0,6$ , donc 1 siège). La liste incomplète devait donc comprendre au moins 1 homme (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 19-10826. – V. aussi Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 19-11498).

La vérification de la licéité d'une liste incomplète nécessite ainsi de calculer 2 fois la proportion de femmes et d'hommes, une fois sur la base de la liste incomplète présentée et une autre fois sur la base de la liste si elle avait été complète, puis de comparer les résultats auxquels conduisent ces deux calculs.

Au final :

- la proportion de femmes et d'hommes est d'abord calculée sur la base du nombre de candidats présentés sur la liste, même incomplète ;
- l'exclusion d'un sexe de la liste incomplète auquel conduit ce calcul est valable seulement si le calcul de la proportion de femmes et d'hommes réalisé ensuite sur la base d'une liste qui aurait été complète conduit aussi à exclure ledit sexe de la représentation. Dans le cas contraire, la liste présentée doit nécessairement comporter un candidat du sexe minoritaire.



## Elections professionnelles : précisions sur la présentation d'une candidature unique lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir

(Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-26568. – Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 19-13037)

La Cour de cassation apporte des précisions sur la possibilité pour une OS de présenter une candidature unique, lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir, dans le cadre des règles de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir, les organisations syndicales sont tenues de présenter une liste conforme à l'article L. 2314-30 du Code du travail, c'est à dire respectant la proportion de la part des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré et devant comporter au moins un candidat au titre du sexe sous-représenté. Lorsque l'application des règles de proportionnalité et de l'arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5 conduit, au regard du nombre de sièges à pourvoir, à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, il résulte de l'article précité que les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe sous-représenté, sans que les organisations syndicales y soient tenues.

Les dispositions de l'article L. 2314-30 du Code du travail étant d'ordre public absolu, le protocole préélectoral ne peut y déroger.

La Cour de cassation approuve le tribunal d'instance, ayant constaté que la proportion des femmes et des hommes dans le collège considéré était respectivement de 30,46 % et 69,54 % et que deux sièges étaient à pourvoir, d'avoir décidé que, la règle de proportionnalité donnant une décimale supérieure à 5 ( $30,46 / 100 \times 2 = 0,60$ ), un poste devait être attribué à une femme, alors que l'OS n'avait présenté qu'un candidat homme (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-23513).

En résumé :

- si un seul siège est à pourvoir, l'OS n'est pas tenue de respecter les règles relatives à la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, et peut ainsi présenter indifféremment un candidat de l'un ou l'autre sexe ;
- si plusieurs sièges sont à pourvoir, deux situations existent :
  - 1) soit la proportion de femmes et d'hommes conduit, au regard du nombre de sièges à pourvoir, à n'exclure aucun sexe de la représentation, et alors l'OS doit présenter au moins un candidat de chaque sexe, notamment un candidat du sexe sous-représenté. Les candidatures uniques sont prohibées.
  - 2) soit la proportion de femmes et d'hommes conduit, au regard du nombre de sièges à pourvoir, à ce qu'aucun siège ne soit attribué à l'un des sexes, et alors l'OS peut, sans en avoir l'obligation, présenter un candidat du sexe sous-représenté. La candidature unique d'un salarié du sexe surreprésenté est autorisée. Dans cette situation l'OS peut donc présenter : soit 2 candidats du sexe surreprésenté ; soit 1 candidat de chacun des deux sexes ; soit 1 candidat unique du sexe surreprésenté





## Absence de prise des congés payés et paiement de l'indemnité de congés payés (Cass. soc., 15 janvier 2020, n° 18-13341).

En cas de refus du salarié de prendre ses congés payés pendant plusieurs années, ce dernier peut-il prétendre au paiement de l'indemnité de congés payés correspondant aux congés non pris ?

Un salarié prétend avoir accumulé un droit à congés payés de 360 jours et que son employeur l'a laissé travailler pendant vingt ans sans le mettre en mesure d'exercer effectivement son droit à congés payés. Il fait grief à l'arrêt de n'avoir accueilli que partiellement sa demande en paiement d'indemnité de congés payés.

Dans un arrêt en date du 15 janvier 2020, la Cour de cassation approuve les juges du fond d'avoir constaté que, malgré les avertissements de l'employeur, le salarié avait refusé de manière constante de prendre ses congés payés. C'est pourquoi, elle rejette le pourvoi en cassation du salarié en considérant que le montant de l'indemnité de congés payés réclamé par ce dernier doit être limité à la période de trois ans au titre de laquelle l'employeur avait accepté le report des congés payés.





### Brexit : quelles conséquences ? La protection des données personnelles durant la période transitoire

Source : CNIL – <https://www.cnil.fr/fr/brexit-queles-consequences-la-protection-des-donnees-personnelles-durant-la-période-transitoire> - contenu extrait le 07/02/2020

Licence : CC-BY-ND 3.0 FR <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/fr/>

*Le Royaume-Uni quittera l'Union européenne le 31 janvier à minuit et, à compter de cette date, ne sera plus un État membre de l'UE. Dans le cadre de l'accord de retrait entre l'Union européenne et le Royaume-Uni, une période transitoire a été convenue durant laquelle le droit de l'Union continuera de s'appliquer au Royaume-Uni. S'agissant du cadre juridique pour la protection des données personnelles, rien ne change pour les personnes concernées et les organismes durant la période transitoire.*

**Cette période transitoire se terminera le 31 décembre 2020. Elle pourra être prolongée une fois pour une durée maximale d'un à deux ans.**

#### Quel cadre pour la protection des données personnelles ?

En application de l'accord de retrait, les dispositions du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) continueront d'être applicables au Royaume-Uni jusqu'au 31 décembre 2020.

#### Quelles formalités pour les organismes en France et au Royaume-Uni ?

Aucune formalité additionnelle pour les organismes en France ou au Royaume-Uni n'est nécessaire jusqu'à la fin de la période transitoire. En particulier, il n'est pas requis d'encadrer les flux de données personnelles vers le Royaume-Uni au moyen de garanties appropriées prévues par le RGPD pour les transferts vers les pays tiers.

Jusqu'au 31 décembre 2020 également, les responsables du traitement et sous-traitants établis uniquement au Royaume-Uni ne sont pas tenus de désigner de représentant dans l'Union lorsqu'ils ciblent des personnes sur le territoire de l'Union.

#### Quelle sera la situation après la période transitoire ?

À l'issue de la période transitoire, les transferts de données personnelles vers le Royaume-Uni devront être encadrés par les outils prévus par le RGPD, à moins qu'une décision prise par la Commission européenne ne reconnaisse que le Royaume Uni garantit un niveau de protection adéquat.



### Dispositifs d'alertes professionnelles : publication du référentiel pour les traitements de données personnelles

Source : CNIL – <https://www.cnil.fr/fr/dispositifs-dalertes-professionnelles-publication-du-referentiel-pour-les-traitements-de-donnees> - contenu extrait le 07/02/2020

Licence : CC-BY-ND 3.0 FR <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/fr/>

La CNIL a adopté le référentiel relatif aux dispositifs d'alertes professionnelles (DAP), à la suite d'une consultation publique. Ce référentiel vient remplacer l'autorisation unique AU-004, qui n'a plus de valeur juridique depuis l'entrée en vigueur du RGPD.



## L'encadrement des dispositifs d'alertes

La CNIL a publié un référentiel relatif aux dispositifs d'alertes professionnelles (DAP), adopté à la suite d'une consultation publique.

Les traitements respectant les préconisations du référentiel s'inscrivent dans le respect des dispositions du RGPD. Le référentiel peut également constituer un outil de référence en vue de la conception d'une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD).

## Les principales évolutions du référentiel

Ce référentiel actualise et consolide la doctrine de la CNIL sur les alertes professionnelles, en intégrant les évolutions liées à l'entrée en application du RGPD et à la modification de la loi « Informatique et Libertés ». Il s'inscrit dans la continuité de l'autorisation unique AU-004.

Il anticipe par ailleurs certaines évolutions introduites par la directive européenne relative à la protection des lanceurs d'alerte dont le texte a été adopté début octobre par le Conseil de l'Union européenne, pour une application effective prévue à partir de 2021.

Parmi les évolutions notables du référentiel figurent :

- l'encadrement des dispositifs résultant à la fois d'une obligation légale (loi dite « devoir de vigilance », loi « Sapin II », etc.), et ceux mis en place à la seule initiative du responsable de traitement (notamment les alertes dites « éthiques ») ;
- l'instauration d'un cadre unique pour l'ensemble des dispositifs d'alerte, qui améliore leur lisibilité pour les personnes concernées ;
- l'ajout de précisions sur les durées de conservation des données.

La CNIL rappelle également que la mise en place d'un tel dispositif vient en complément des autres possibilités de remontées d'alertes (comme la voie hiérarchique) et ne doit avoir ni pour objet ni pour effet d'exonérer l'employeur de ses obligations (telle que celle de prévenir les risques psychosociaux), et du respect de la réglementation qui lui est applicable (droits et libertés fondamentales, Code du travail, etc.).

Une FAQ pour répondre à certaines questions pratiques régulièrement posées à la CNIL accompagne la publication du référentiel.





### TRAVAUX EN HAUTEUR A L'AIDE D'UNE CORDE : NOTE DE LA DGT ET DE L'OPBTP

(Note DGT et OPBTP du 5 décembre 2019)

Les travaux réalisés au moyen de cordes présentent des particularités qui exposent les professionnels à des risques importants. La Direction générale du travail (DGT) et l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPBTP) ont élaboré, pour les professionnels concernés, une note du 5 décembre 2019 leur rappelant les règles en matière de sécurité, d'organisation du travail et de formation indispensables pour sécuriser les travailleurs.

### EXPOSITION PROFESSIONNELLE AUX RAYONNEMENTS OPTIQUES ARTIFICIELS : PUBLICATION DE L'INRS

(Guide INRS d'évaluation des risques sans mesure)

La réglementation impose une évaluation de l'exposition des travailleurs aux rayonnements optiques artificiels (ROA) mais il n'est pas obligatoire de procéder à des mesurages.

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) a publié, en décembre 2019, un guide d'évaluation des risques sans mesure. Celui-ci rappelle les valeurs limites d'exposition associées à chacun des risques, dresse un état des principaux documents disponibles pour réaliser la première étape d'évaluation des risques et décrit les moyens de calculs existants pour quantifier les niveaux d'exposition, et notamment le logiciel CatRayon.

### NUMERIQUE ET SECURITE-SANTE AU TRAVAIL : UN PROGRAMME DE RECHERCHE DE L'AGENCE EUROPEENNE POUR LA SANTE ET LA SANTE AU TRAVAIL (EU-OSHA)

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a publié une nouvelle brochure qui explore les possibilités offertes par le numérique et son influence sur la vie professionnelle et sur la sécurité et la santé au travail.

Elle examine aussi la manière de relever les défis posés en tirant le meilleur parti des possibilités offertes par les technologies numériques, notamment pour améliorer les conditions de travail.

### MESURAGE DES NIVEAUX DE RAYONNEMENTS OPTIQUES ARTIFICIELS

(Décret n° 2019-1547 du 30 décembre 2019, publié au Journal officiel du 31 décembre 2019)

Un décret apporte des précisions concernant le mesurage des niveaux de rayonnements optiques artificiels (ROA) pour la protection des travailleurs.

Un décret du 30 décembre 2019 précise qu'en l'absence d'organismes accrédités ou, lorsque le champ d'activité de ces organismes ne couvre pas les essais demandés, l'employeur peut confier au Laboratoire national de métrologie et d'essais (LNE) la réalisation de mesurages de rayonnements optiques artificiels en milieu de travail.

Le texte précise également la définition de l'angle apparent et de la source apparente en matière de rayonnements optiques incohérents.

### NOUVELLES MODALITES DE FORMATION DE LA PERSONNE COMPETENTE EN RADIOPROTECTION

(Arrêté du 18 décembre 2019, publié au Journal officiel du 21 décembre 2019)

Un arrêté définit les nouvelles modalités de formation des personnes compétentes en radioprotection ainsi que les nouvelles conditions de certification des organismes de formation et des organismes compétents en radioprotection.

L'arrêté, précise notamment :

- le contenu et la durée de la formation ;
- la qualification, la compétence et l'expérience des formateurs ;
- les modalités de contrôle des connaissances ;
- les conditions de délivrance et de renouvellement ainsi que la durée de validité du certificat de formation.

Cet arrêté est entré en vigueur au 1er janvier 2020.

Des dispositions transitoires sont prévues jusqu'au 1er juillet 2021, date d'abrogation de l'ancien arrêté du 6 décembre 2013. L'arrêté du 24 novembre 2009 portant homologation de la décision n° 2009-DC-0147 de l'Autorité de sûreté nucléaire du 16 juillet 2009 fixant les conditions d'exercice des fonctions d'une personne compétente en radioprotection externe à l'établissement sera également abrogé à cette date.

## NOUVELLES PRECISIONS SUR LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE APPORTEES PAR LE MINISTERE DU TRAVAIL

(Mise à jour du questions-réponses intitulé « Comité social et économique 100 questions-réponses »)  
Le ministère du Travail a mis à jour, le 18 décembre 2019, le questions-réponses intitulé « Comité social et économique 100 questions-réponses » publié en avril 2018 afin de tenir compte des interrogations recueillies auprès des principaux acteurs de l'entreprise (salariés, employeurs, représentants du personnel). Au 1er janvier 2020, les anciennes instances représentatives du personnel ont cessé d'exister au profit du Comité social et économique (CSE). Le ministère du Travail a donc diffusé une nouvelle version, enrichie de 17 questions-réponses, apportant ainsi de nouveaux éléments sur la mise en place du CSE, mais également sur ses attributions et son fonctionnement.

## FIXATION DU MONTANT DES MAJORATIONS AT/MP POUR L'ANNEE 2020

(Arrêté du 27 décembre 2019, publié au Journal officiel du 29 décembre 2019)

Le montant des 4 majorations pour l'année 2020 a été fixé par arrêté du 27 décembre 2019.

En matière de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles, le taux net de cotisation est constitué par le taux brut affecté de 4 majorations, dites M1, M2, M3 et M4 (article D. 242-6-3 du Code de la sécurité sociale).

La M1 est la majoration forfaitaire correspondant à la couverture des accidents du trajet. Pour 2020, elle est fixée à 0,18 % des salaires.

La M2 est une « majoration d'équilibre ». Elle couvre les frais de rééducation et de reconversion professionnelles, les charges et dépenses de certains fonds (dont le fonds national des accidents du travail) et 50 % du versement annuel à la branche maladie, au titre de la sous-déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles. Pour 2020, elle est fixée à 58 % du taux brut augmenté du M1.

La M3 couvre les dépenses correspondant aux compensations inter-régimes, celles du fonds commun des accidents du travail, le montant des contributions de la branche AT-MP au financement du FIVA et du FCAATA, la valeur du risque constituée par les dépenses des maladies professionnelles imputées au compte spécial, 50 % du versement annuel à la branche maladie (au titre de la sous-déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles) ainsi que les dépenses liées aux actes de terrorisme. Pour 2020, cette majoration est fixée à 0,38 % des salaires.

La M4 est dite « majoration pénibilité ». Pour 2020, elle est fixée à 0,03 % des salaires.

## CSE : PROLONGATION DE LA PERIODE TRANSITOIRE POUR LE RECOURS A UN EXPERT AGREE

(Décret n° 2019-1548 du 30 décembre 2019, publié au Journal officiel du 31 décembre 2019)

En application des ordonnances dites Macron, un décret du 29 décembre 2017 a organisé la substitution de l'habilitation (via l'obtention d'une certification) à l'agrément des experts intervenants auprès des CHSCT. Ainsi, le CHSCT ou le CSE pouvait initialement continuer de faire appel à un expert agréé jusqu'au 31 décembre 2019.

Un décret du 30 décembre 2019 vient proroger jusqu'au 30 juin 2021, et sous conditions jusqu'au 31 décembre 2021, la période durant laquelle les CSE peuvent faire appel à des experts dont l'agrément est lui-même prorogé.

## NOUVELLE STRATEGIE EUROPEENNE EN SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

En décembre 2019, le Conseil de l'Union européenne a demandé, à l'initiative de la présidence finlandaise, à la Commission européenne de présenter un nouveau cadre stratégique pour renforcer la mise en œuvre de la sécurité et de la santé au travail en Europe.

Il demande notamment qu'une communication sur les troubles musculosquelettiques (TMS) soit publiée, que les approches « vision zéro » soient intégrées ou encore que l'harmonisation des statistiques relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles soit améliorée pour pouvoir mesurer et contrôler les performances en matière de sécurité et santé au travail et les facteurs de risques psychosociaux liés à l'environnement de travail.





## Fiche technique n°191 - La procédure d'instruction des accidents du travail et maladies professionnelles.

### Ce qui a changé depuis le 1er décembre 2020

La révision de la procédure d'instruction a pour objectifs de :

- Rendre plus lisible et prévisible la procédure à l'égard de la victime et de l'employeur
- Rendre plus efficiente la gestion de la procédure par la CPAM

► dans la perspective d'un traitement dématérialisé des dossiers AT/MP

#### 1. La procédure d'instruction des accidents de travail/trajet

##### Formalités déclaratives

La déclaration d'un accident du travail (AT) ou de trajet s'effectue dans les 48 heures, non compris les dimanches et les jours fériés, suivant la connaissance de l'accident, par tout moyen conférant date certaine à sa réception, notamment par voie électronique sur le site [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr).

**NB :** la déclaration ne vaut pas reconnaissance de fait, du caractère professionnel de l'accident, de la part de l'employeur.

##### Les réserves motivées

L'employeur peut faire des réserves motivées dans un délai de 10 jours francs.

Les réserves peuvent porter sur

- Le caractère professionnel de l'accident
- La preuve de la matérialité

► Aucune décision de la caisse ne peut être prise par la CPAM pendant ce délai.

##### Les délais d'instruction

###### a) La phase pré-décisionnelle

La CPAM dispose d'un délai de 30 jour francs, à réception de la DAT + CMI (certification médical initial) pour :

- Soit statuer directement sur le caractère professionnel (mais uniquement au terme du délai de 10 jours francs laissé à l'employeur pour faire des réserves
- Soit, engager des investigations
  - En cas de réserves motivées
  - De décès
  - Ou si elle l'estime nécessaire

► au terme de ce délai, si la CPAM n'a pas statué ou engagé des investigations = prise en charge implicite

###### b) Engagement des investigations

Dans le cas où la CPAM engage des investigations

**Ouverture d'un délai de 90 jours** à compter de la réception de la DAT + CMI soit :

- Une période d'investigation de 70 jours francs
- Et une période de consultation et d'observations

► au terme de ce délai, si la CPAM n'a pas statué ou engagé des investigations = prise en charge implicite

Lorsque la CPAM engage des investigations elle doit, dans le délai initial de **30 jours francs**

- Adresser un questionnaire à la victime ou ses représentants et à l'employeur
- Informer les parties de la date d'expiration du délai de 90 jours francs lors de l'envoi du questionnaire

Le questionnaire adressé par la CPAM dans le délai initial de 30 jours francs, doit être retourné dans un délai de 20 jours francs à compter de sa réception.

###### c) La phase contradictoire

A l'issue de ses investigations et au plus tard 70 jours francs à compter de la réception de la DAT+CMI, la CPAM met à disposition des parties le dossier.

S'ouvre alors la période de consultation du dossier constitué par la CPAM lors de la période d'investigation.

Il appartient à la CPAM, au plus tard 10 jours francs avant le début de la période de consultation, d'informer les parties par tout moyen conférant date certaine à la réception de cette information :

- Des dates d'ouverture et de clôture de la période de consultation
- Ainsi que celle au cours de laquelle elles peuvent faire des observations



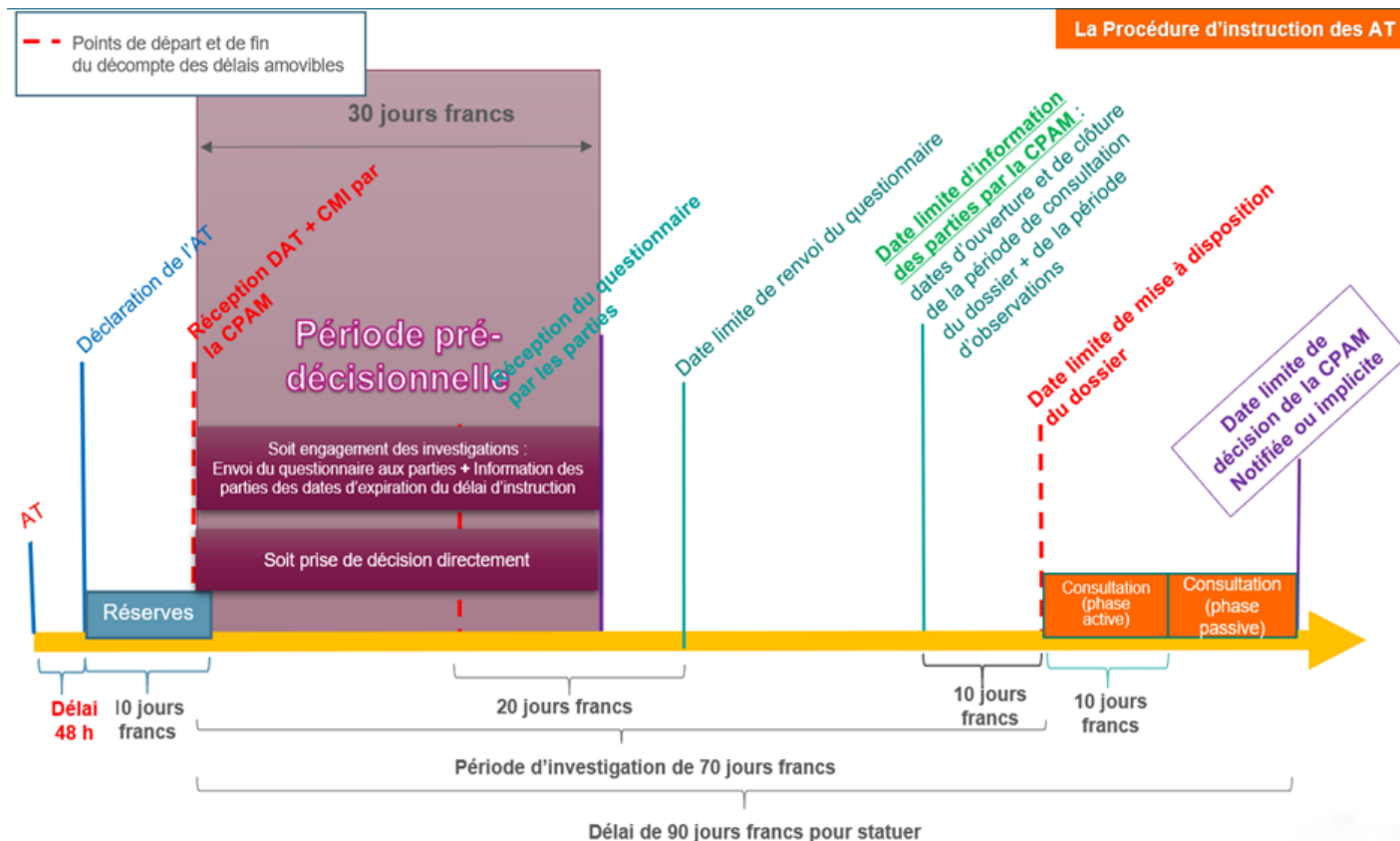
La période de consultation est constituée :

- D'une première période de 10 jours francs au cours de laquelle les parties peuvent consulter le dossier et faire des observations qui seront annexées au dossier,
- D'une deuxième période qui débute au terme des 10 premiers jours francs, au cours de laquelle les parties peuvent uniquement consulter le dossier.

**NB :** le dossier constitué par la CPAM doit comprendre

- La DAT
- Les divers certificats médicaux détenus par la caisse
- Les constats faits par la caisse primaire
- Les informations communiquées à la caisse par la victime ou ses représentants ainsi que par l'employeur
- Les éléments communiqués par la caisse régionale ou le cas échéant par tout autre organisme

**En résumé :**



**2- La procédure d'instruction des maladies professionnelles**

**Formalités déclaratives**

La caisse doit adresser à l'employeur, par tout moyen permettant de déterminer sa date de réception, un double de la déclaration. Elle doit joindre une copie du CMI constatant l'affection.

**Les maladies relevant des tableaux de maladies professionnelles**

**a) Les délais d'instruction**

Le délai d'instruction est fixé à 120 jours francs, à compter de la date à laquelle la CPAM dispose de la DMP (déclaration maladie professionnelle) /CMI/Examens prévus au tableau, pour :

- Soit statuer sur le caractère professionnel de la maladie
- Soit pour saisir le CRRMP

Ce délai se compose

- D'une période d'investigation de 100 jours francs
- D'une période de consultation et d'observation de 10 jours francs suivi d'une période de simple consultation

► au terme de ce délai, si la CPAM n'a pas statué : prise en charge implicite

**b) La phase d'investigation**

La CPAM adresse un questionnaire, par tout moyen conférant date certaine à sa réception, à l'employeur et à la victime ou ses représentants.

Le questionnaire doit être retourné dans un délai de 30 jours francs à compter de sa réception.

La CPAM informe les parties de la date d'expiration du délai de 120 jours francs lors de l'envoi du questionnaire ou de l'ouverture de l'enquête.

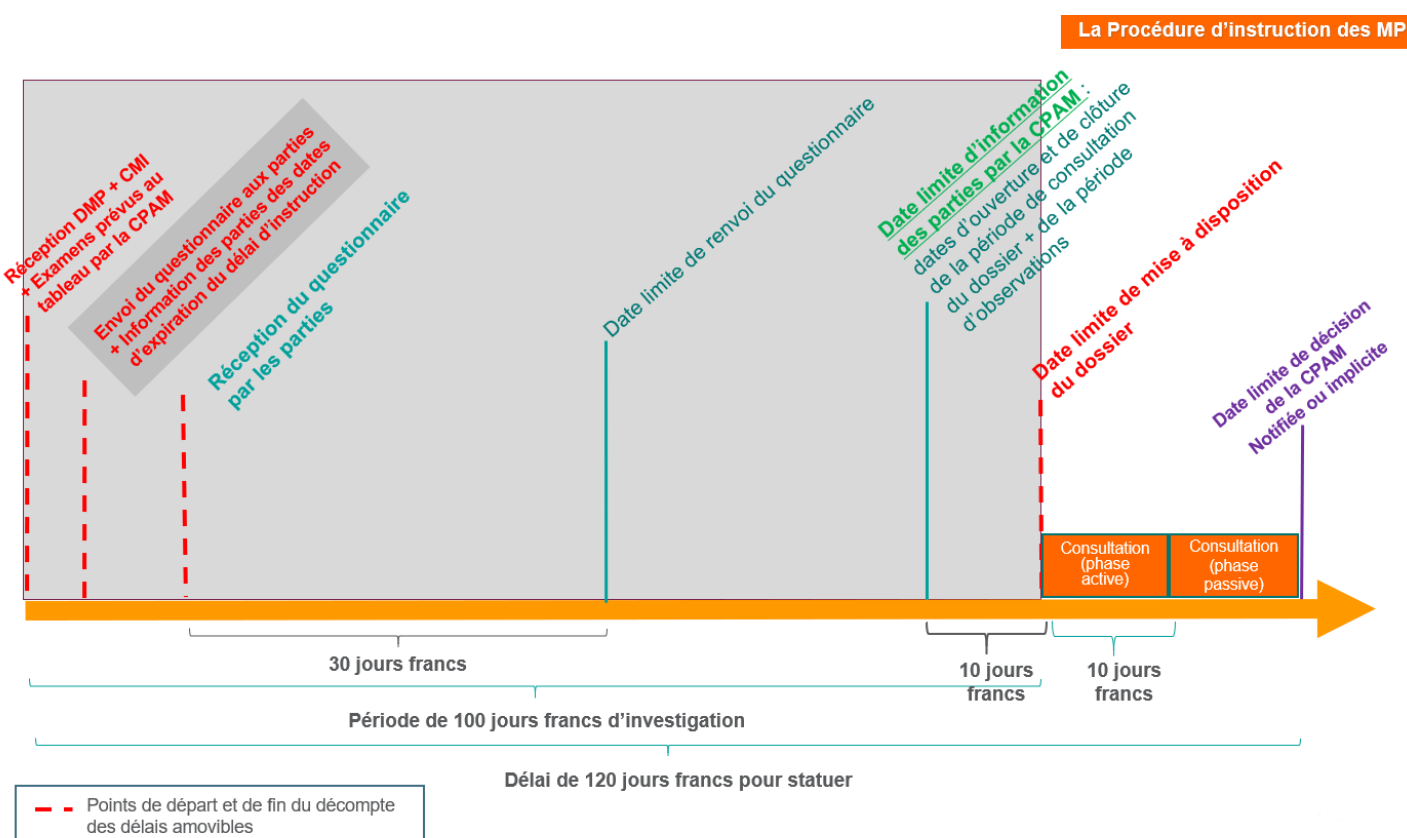
Les parties ont la possibilité de faire connaître, après la DMP, leurs observations et toutes informations complémentaires ou en faire part directement à l'agent enquêteur de la CPAM.

### c) La phase contradictoire

A l'issue de ses investigations et au plus tard 100 jours francs, à compter de la réception de la DMP/CMI/examens complémentaires, la CPAM met à disposition des parties le dossier qu'elle a constitué lors des investigations.

Au plus tard 10 jours francs avant le début de la période de consultation, la CPAM informe les parties des dates d'ouverture et de clôture de la période de consultation ainsi que de celle au cours de laquelle elles peuvent faire des observations, par tout moyen conférant date certaine à la réception de cette information.

#### En résumé :



### Les maladies relevant du système complémentaire

#### a) Les délais d'instruction

- Délai initial de 120 jours francs d'instruction à compter de la date de réception par la CPAM du DMP/CMI/examens complémentaires
- Et nouveau délai de 120 jours francs à compter de la saisine du CRRMP (comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles)

La période de consultation est constituée :

- D'une première période de 10 jours francs au cours de laquelle les parties peuvent consulter le dossier et faire des observations qui seront annexées au dossier,
- D'une deuxième période qui débute au terme des 10 premiers jours francs, au cours de laquelle les parties peuvent uniquement consulter le dossier.

**NB :** le dossier constitué par la CPAM doit comprendre

- La DMP
- Les divers certificats médicaux détenus par la caisse
- Les constats faits par la caisse primaire
- Les informations communiquées à la caisse par la victime ou ses représentants ainsi que par l'employeur
- Les éléments communiqués par la caisse régionale ou le cas échéant par tout autre organisme

#### b) La phase contradictoire

A compter du nouveau délai de 120 jours francs, la CPAM met le dossier à la disposition des parties

► s'ouvre alors une période contradictoire de 40 jours francs

Dès la saisine du CRRMP, la CPAM informe les parties des dates d'échéances de ces différentes étapes par tout moyen conférant date certaine à la réception de cette information.



La période contradictoire de 40 jours francs se découpe comme suite :

- Durant les 30 premiers jours :
  - Les parties peuvent consulter et compléter le dossier par tout moyen qu'elles jugent utiles. Elles peuvent également faire connaître leurs observations qui y sont annexées
  - La CPAM et le service du contrôle médical disposent du même délai pour compléter le dossier
- Au cours des 10 jours suivants :
  - Les parties peuvent uniquement consulter le dossier et formuler des observations

**NB :** le examiné par le CRRMP comprend les éléments mentionné ci-dessus (cf « le dossier constitué par la CPAM doit comprendre ») auxquels s'ajoutent :

- Les éléments d'investigations éventuellement recueillis par la caisse après la saisine du comité
- Les observations et éléments éventuellement produits par la victime ou ses représentants et l'employeur
- Un avis motivé du médecin du travail de la ou des entreprises où la victime a été employée portant notamment sur la maladie et la réalité de l'exposition de celle-ci à un risque professionnel

- Un rapport circonstancié du ou des employeurs de la victime décrivant notamment chaque poste de travail détenu par celle-ci depuis son entrée dans l'entreprise et permettant d'apprécier les conditions d'expositions de la victime à un risque professionnel éventuellement demandé par la caisse.

► la communication des pièces médicale, à l'employeur n'est pas de droit, elle ne peut se faire que par l'intermédiaire d'un praticien désigné par la victime ou ses ayants droit.

### c) L'avis motivé du CRRMP

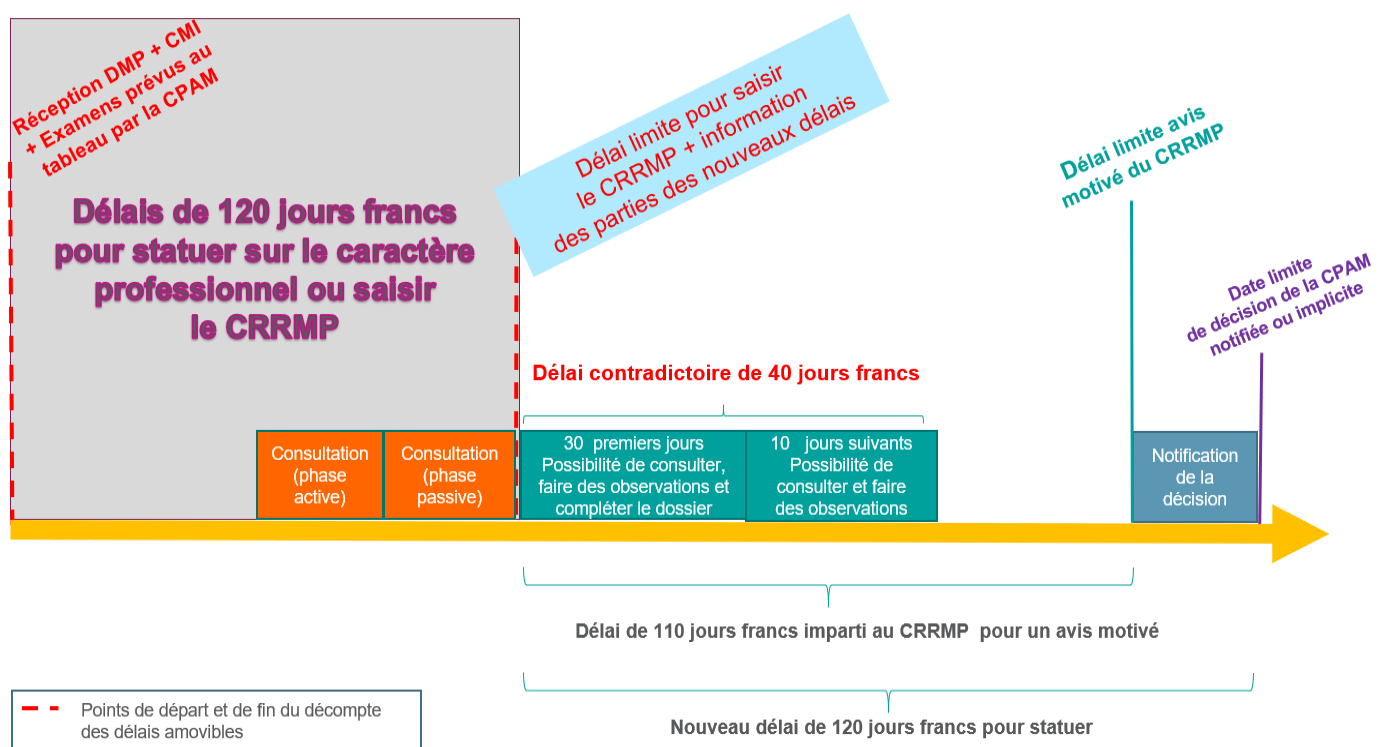
A l'issue des 40 jours francs, le CRRMP examine le dossier.

Il doit rendre son avis motivé dans un délai de 110 jours francs à compter de sa saisine.

La CPAM notifie immédiatement aux parties la décision de prise en charge ou de refus de reconnaissance de l'origine professionnelle de la maladie confirme à l'avis du CRRMP.

### En résumé :

### La Procédure d'instruction des MP



### 3. La décision de la CPAM

La décision de la CPAM doit être motivée. Elle est notifiée avec mention des voies et délais de recours par tout moyen conférant date certaine. Conséquences pour l'employeur :

- Opposabilité du délai de contestation de 2 mois à l'encontre des décisions prises par les organismes de la sécurité sociale
- Caractère définitif de la décision au terme du délai de contestation
- Application du principe d'indépendance des rapports caisse/victime, caisse employeur.



# CARNAVAL DE DUNKERQUE

## CHAPELLE DU QUAI DES ENTREPRISES

24 FÉVRIER 2020  
DE 15H À 19H

1 RUE DU DYCK À DUNKERQUE

Merci de vous munir du bracelet d'invitation  
& de vos deux jetons "consommation"



### INSCRIPTION : Contactez nous !

Pour la bonne organisation de ce moment festif, une inscription donne droit à un bracelet d'accès à la chapelle et à deux jetons "consommation" par personne.

Ils sont à récupérer, après inscription, au Quai des Entreprises - 1 rue du Dyck à Dunkerque

Le 13 février de 9h30 à 12h30 à de 14h30 à 16h30

Et les 19, 20 et 21 février prochains, entre 10 heures et 14 heures.

10<sup>e</sup> édition  
semaine  
de l'industrie

DU 30 MARS AU 5 AVRIL 2020

# Embarquez vers votre avenir.



**UIMM**

Découvrez le programme complet de l'événement sur [uimm.lafabriquedelavenir.fr](http://uimm.lafabriquedelavenir.fr)

LA FABRIQUE  
DE L'AVENIR

@Getty Images

# PORTES OUVERTES 2020

<b>18</b> JANVIER	<b>12</b> FÉVRIER	<b>18</b> MARS	<b>8*</b> AVRIL	<b>13</b> MAI	<b>10</b> JUIN	<b>9*</b> JUILLET	<b>9</b> SEPT
----------------------	----------------------	-------------------	--------------------	------------------	-------------------	----------------------	------------------

9H-12H	14H-17H	14H-17H	14H-17H	14H-17H	14H-17H	14H-17H	14H-17H
--------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

\*JOB DATING AVEC LA PRÉSENCE DES ENTREPRISES

**Avec  
l'apprentissage,  
embarquez vers  
votre avenir.**

**DU BAC  
AU BAC+5**

Technologies indust.  
Robotique  
Commerce  
Gestion / RH  
Informatique...

*Apportez votre CV !*

BAC  
PRO

BTS

BAC  
+3

BAC  
+5

**LILLE MÉTROPOLE  
VALENCIENNES  
HÉNIN-BEAUMONT  
DUNKERQUE  
BOULOGNE**

**afpi**   
**alternance**

**UIMM**  
PÔLE FORMATION  
Nord-Pas de Calais  
LA FABRIQUE  
DE L'AVENIR

[afpi-acmformation.com](http://afpi-acmformation.com)

