

# Entre nous ...



**Juin 2020**

2 Bis Rue Béranger – 75003 Paris – tél : 01 53 60 51 70 – [cnatp@cnatp.org](mailto:cnatp@cnatp.org) – [www.cnatp.org](http://www.cnatp.org)



**EN BREF...**



**La CNATP obtient le report de la fiscalité GNR au 1<sup>er</sup> Juillet 2021 !!!**

**Embaucher un jeune pendant les vacances scolaires : Mode d'emploi  
Obligations de tachygraphe pour les véhicules ou ensembles de  
véhicules dont la masse maximale autorisée ne dépasse pas 7,5  
tonnes**

**Participer au concours « les pros de la sécurité routière »**

**Les mesures préventives de l'employeur par forte chaleur**

## **I/ La nouvelle fiscalité sur le GNR ne s'appliquera pas au 1<sup>er</sup> Juillet 2020 !!!**

Depuis mi-avril, la CNATP a légitimement demandé le report de la hausse du GNR prévue ce 1<sup>er</sup> Juillet.  
- Pour des raisons économiques évidentes : ce sont des millions d'euros que ne pourra supporter le secteur du BTP fragilisé par cette crise sanitaire.

- Pour des raisons législatives également : les dispositions négociées dans le cadre de la loi de finances pour 2020 sont impossibles à définir à très court terme : la liste de matériels en concertation avec le monde agricole, les spécificités du nouveau carburant, les contrôles, les nominations des médiateurs départementaux nécessitent encore un travail de fond car rien n'est établi à ce jour.

**Courriers aux Ministères, sensibilisation des parlementaires et préfets sur le territoire, 2 réunions avec le Ministère de l'Economie les 12 et 18 Juin.**

Nous ne quémardions pas de subventions mais juste la possibilité de travailler sans entrave !

**LA CNATP LA SEULE ORGANISATION PROFESSIONNELLE AUTOUR DE LA TABLE DES NEGOCIATION !!!**

Même s'il peut être agaçant de constater que nous étions les seuls autour de la table des négociations avec les Ministères et qu'aujourd'hui d'autres ... se réjouissent d'avoir obtenu ce report...

La CNATP peut s'enorgueillir d'avoir fait reporter cette taxation qui devait être mise en place initialement au 1<sup>er</sup> Janvier 2019, au 1<sup>er</sup> Janvier 2020, au 1<sup>er</sup> Juillet 2020 finalement au 1<sup>er</sup> Juillet 2021.

**Nous pouvons ensemble être fiers d'avoir fait plier le Gouvernement.**

**C'est grâce à votre adhésion que nous pouvons peser, fort de milliers d'adhérents sur le territoire !**

## **II/ Embaucher un jeune pendant les vacances scolaires : Mode d'emploi**

### **1/ Jeunes de 14 à 16 ans**

Dans la pratique, il apparaît que les jeunes, âgés de moins de 16 ans, ne peuvent être employés que durant les grandes vacances scolaires et pour un temps limité à la moitié des dites vacances. L'employeur doit solliciter, 15 jours avant la date prévue pour l'embauche, l'autorisation de l'Inspection du Travail (DIRECCTE) en indiquant :

- État civil, âge et domicile du jeune salarié,
- La durée du contrat, la nature et les conditions de travail
- L'horaire et la rémunération

Cette demande doit être accompagnée de l'accord écrit et signé du représentant légal du jeune. Si aucune réponse ne parvient à l'employeur dans un délai de 8 jours francs, l'autorisation est réputée accordée. La durée maximale du travail est fixée à 8 h par jour et 35 h par semaine.

Ces jeunes salariés doivent être immatriculés à la Sécurité Sociale et toutes les charges sociales sur les salaires doivent être acquittées comme pour les autres salariés. Une demande de visite médicale doit être effectuée.

### **2/ Jeunes de 16 à 18 ans**

Les jeunes âgés de 16 ans et de moins de 18 ans poursuivant leur scolarité, peuvent être employés avec l'accord écrit des parents ou du représentant légal, pendant les vacances scolaires. La durée maximale du travail des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans est fixée à 8 h par jour et 35 h par semaine sauf dérogation expresse de l'Inspection du Travail. Ils doivent être déclarés à la Sécurité Sociale et toutes les charges sur salaires seront acquittées comme pour les autres salariés. Une demande de visite médicale doit être effectuée.

### **3/ Jeunes de 18 ans et plus**

Au même titre que les jeunes mineurs, les 18 ans et plus doivent être déclarés à la Sécurité Sociale et toutes les charges sur salaires seront acquittées comme pour les autres salariés. Une demande de visite médicale doit être effectuée.

### **Législation applicable en matières d'indemnités, quel que soit l'âge du Jeune**

Pour les Travaux Publics : l'affiliation à la Caisse de Congés Payés est obligatoire.

L'exonération n'est donc en aucun cas applicable pour assurer pendant l'été, le remplacement de personnes en congé ou pour faire face à une surcharge temporaire d'activité.

Indemnité de fin de Contrat : L'indemnité de fin de contrat de 10% n'est pas due au terme des contrats conclus avec des jeunes durant leurs vacances scolaires ou universitaires.

### **La nature des travaux autorisés**

Dans plusieurs situations, il est interdit, ou autorisé sous condition, d'affecter des jeunes à des travaux dangereux en raison des risques qu'ils présentent pour leur santé ou sécurité.

**a) Les jeunes âgés de 14 ans et de moins de 16 ans** ne peuvent être affectés qu'à des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur santé, leur sécurité ou leur développement. Il doit donc s'agir de travaux dont l'exécution n'entraîne aucune fatigue anormale.

**b) Les jeunes âgés de 15 ans et de moins de 18 ans** ne peuvent être affectés aux travaux suivants :

- Exposition à un niveau d'empoussièrément en fibres d'amiante de niveau 2 ou 3 ;
- Travaux exposant à des agents biologiques de groupe 3 ou 4 ;
- Travaux exposant à des vibrations mécaniques supérieures aux valeurs limites d'exposition journalières (2,5 m/s<sup>2</sup> pour les vibrations transmises aux mains et aux bras et 0,5 m/s<sup>2</sup> pour celles transmises à l'ensemble du corps) ;
- Travaux comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement (par exemple, travaux de blindage, de fouilles, de galeries, d'étalement) ;
- Travaux exposant à des températures extrêmes ;
- Travaux en contact d'animaux (par exemple, travaux en abattoir) ;
- Travaux portant atteinte à l'intégrité physique ou morale (à savoir ceux qui les exposent à des actes ou représentations à caractère pornographique, violent).

### III/ Obligations de tachygraphe pour les véhicules ou ensembles de véhicules dont la masse maximale autorisée ne dépasse pas 7,5 tonnes

Dans le cadre de la Réforme relative aux conducteurs de poids lourds, les institutions européennes ont trouvé un accord provisoire sur **les règlements "Temps de conduite" et "Tachygraphes"** approuvé par le Conseil européen en décembre 2019 puis par la Commission des transports du Parlement européen en janvier 2020.

Le projet de règlement a ainsi été adopté en première lecture par le Conseil de l'UE en avril 2020 et doit à présent être adopté en 2<sup>ème</sup> lecture par le Parlement européen avant d'être publié au Journal officiel. Le règlement entrera en vigueur 20 jours après sa publication.

Pour rappel, ce texte viendra modifier le règlement (CE) n° 561/2006 concernant les exigences minimales relatives aux durées maximales de conduite journalière et hebdomadaire et à la durée minimale des pauses et des temps de repos journalier et hebdomadaire ainsi que le règlement (UE) n° 165/2014 concernant la localisation au moyen de tachygraphes.

#### Point intéressant notamment le secteur de la construction :

**Les véhicules ou ensembles de véhicules dont la masse maximale autorisée ne dépasse pas 7,5 tonnes resteront exclus de la réglementation. Aussi, les institutions européennes ont décidé d'ajouter à l'exemption un point spécifique concernant la livraison de marchandises produites sur une base artisanale.**

L'exemption est maintenant libellée comme suit :

*"véhicules ou combinaisons de véhicules d'une masse maximale autorisée ne dépassant pas 7,5 tonnes utilisés pour le transport de matériel, d'équipement ou de machines destinés au conducteur dans l'exercice de ses fonctions ou pour le transport de marchandises fabriquées de manière artisanale, lorsque le transport n'est pas effectué pour le compte d'autrui, et qui ne sont livrées que **dans un rayon de 100 kilomètres** autour du lieu d'établissement de l'entreprise de transport et à condition que la conduite du véhicule ne constitue pas l'activité principale du conducteur"* (article 3 du projet de règlement).

→ A lire également pour rappel : Tachygraphe numérique et nouveau tachygraphe intelligent (2019) <https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/tachygraphe-numerique-et-nouveau-tachygraphe-intelligent-2019>

### IV Participer au concours « les pros de la sécurité routière »

Vous dirigez une entreprise de moins de 25 salariés et avez mis en place des initiatives pour leur sécurité sur la route ? Inscrivez-vous sur <https://www.lesprosontdualent.fr/>

Pauline Denis au sein de la délégation de la sécurité routière, en charge du concours, peut remplir le dossier à la place du chef d'entreprise si ce dernier souhaite être aidé ou si l'idée de devoir remplir un dossier le freine. Pour se faire le chef d'entreprise devra envoyer un mail à Pauline ([pauline.denis@interieur.gouv.fr](mailto:pauline.denis@interieur.gouv.fr)) afin de convenir d'un point téléphonique pour qu'il lui explique ce qui a été mis en place au sein de son entreprise pour quelle puisse remplir le dossier.

**Pour rappel en 2017, un adhérent CNATP avait gagné le Lauréat de Bronze !**



**Vous agissez pour la sécurité de vos salariés sur la route ?  
Candidatez au Prix des Pros de la sécurité routière 2020.**

## V/ Les mesures préventives de l'employeur par forte chaleur:



L'employeur doit tout mettre en œuvre pour veiller à la santé physique de ses employés (art. L. 4121-1 du Code du travail) et doit bâtir un plan d'action préventif, il doit prévenir tous les salariés des risques liés aux conditions climatiques, des divers moyens de prévention et des mesures de premier secours en respectant certaines obligations :

### **Ce que dit la loi**

Le chef d'entreprise doit prévenir les risques liés aux conditions climatiques et respecter certaines obligations :

- Evaluer les risques relatifs aux fortes chaleurs et mettre en œuvre des mesures de prévention
- Informer ses salariés sur les risques relatifs aux conditions climatiques et des moyens de protection existants
- Fournir à ses salariés de l'eau fraîche (3 litres par jour et par salarié)
- Limiter les manutentions manuelles et les postures contraignantes
- Dans les locaux fermés (ateliers), s'assurer du renouvellement de l'air pour éviter les élévations exagérées de température.

### **Bonnes pratiques de prévention par forte chaleur :**

- Planifier le travail en fonctions des conditions météorologiques
- Aménager les horaires de travail pour éviter les heures les plus chaudes
- Porter des vêtements favorisant l'évaporation de la sueur (*Vêtements légers en coton, de couleur clair...*)
- Boire régulièrement
- Multiplier les pauses de récupération à l'ombre
- Eviter de consommer des boissons fortes en caféine ou en sucre
- Réduire ou différer les efforts physiques importants
- Utiliser des aides mécaniques à la manutention



### **Risques pour la santé**

- Fatigue, sueur
- Coup de soleil et insolation
- Nausées, maux de tête, vertiges
- Crampes musculaires
- Déshydratation, coup de chaleur...

### **Mesures en cas de coup de chaleur**

- Alerter les secours
- Transporter la personne à l'ombre ou dans un endroit frais
- Lui enlever les vêtements superflus
- Asperger le corps de la personne d'eau fraîche

**⚠ ATTENTION : Ne jamais faire boire une personne inconsciente**

### **Période estivale : attention aux piqûres d'insectes**

En période estivale, les piqûres d'hyménoptères (abeilles, guêpes, bourdons, frelons...), peuvent constituer un risque pour les professionnels du BTP.

Consultez la page Ameli « [Piqûres d'insectes : guêpes, abeilles, frelons et bourdons](#) » pour reconnaître les situations nécessitant une prise en charge médicale et les gestes simples permettant de soulager la réaction locale.



TRIS