

## REVES JURIDIQUES - BREVES JURIDIQUES - BREVES JURIDIQUES - BREVES JURIDIQUE

- **OHSAS 18001** : La nouvelle mouture du référentiel pour le management de la santé et de la sécurité au travail est parue en juillet 2007. Elle se caractérise par un fort recentrage sur la personne et vise l'alignement avec les normes ISO 9000 et ISO 14000. Les entreprises certifiées dans la version 1999 ont deux ans pour passer à la version 2007. AFIRM accompagne les entreprises dans la mise en place du référentiel OHSAS 18001 version 2007, contactez-nous pour plus d'informations !
- **Heures supplémentaires** : Le taux de la réduction de cotisations salariales est fixé à 21,5% et le montant de la déduction forfaitaire des cotisations patronales est fixé à 0,50 €. La déduction forfaitaire n'est accordée que lorsque l'heure supplémentaire effectuée fait l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure normale. *Décret n°2007-1380 du 24 septembre 2007 portant application de l'article 1er de la loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.*
- **CMR et mise en demeure** : Un nouveau décret autorise l'inspection du travail à arrêter temporairement l'activité d'une entreprise si une « situation dangereuse » est détectée en lien avec une exposition à certaines substances chimiques. Le décret s'applique à 5 substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) de catégorie 1 ou 2, et qui font l'objet de valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) contraignantes. *Décret n°2007-1404 du 28 septembre 2007 relatif à l'arrêt temporaire d'activité mentionné au II de l'article L.231-12 du code du travail / Arrêté du 28 septembre 2007 relatif aux mentions figurant sur les décisions prévues aux articles R.231-12-8 et R.231-12-10 du code du travail.*
- **CMR et internet** : Définition et principes de la substitution, définition des substances CMR, données sur les utilisations, réglementation : toutes ces informations seront accessibles sur le site dédié à la substitution des CMR, géré et conçu par l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (Afsset) et soutenu par le ministère chargé du travail. Une version définitive sera disponible au premier trimestre 2008.
- **Responsabilité** : Dans un arrêt du 15 mai 2007, la Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel de Rennes qui avait retenu la responsabilité pénale d'une personne morale pour blessures involontaires ayant entraîné une incapacité totale de travail supérieure à 3 mois et l'avait condamné à 30 000 € d'amende. Les juges avaient retenu la responsabilité de la personne morale aux motifs que « les fautes relevées sont imputables au directeur de l'établissement, titulaire d'une délégation de pouvoir en matière de sécurité, ayant, comme tel, la qualité d'organe ou représentant de la société » ce qui, en application de l'article 121-2 du Code pénal, entraîne la responsabilité pénale de la personne morale. Les juges avaient notamment noté un défaut de formation et d'information, et un défaut dans l'évaluation des risques de l'entreprise. *Cour de cassation, Chambre criminelle, 15 mai 2007, n°05-87260.*
- **35%** : C'est le taux des accidents du travail suivis d'un arrêt occasionnés par la manutention manuelle (*Source Cnam*). Rappelons d'ailleurs que la manutention manuelle est l'une des causes principales des TMS. La campagne européenne d'inspection et d'information sur la manutention manuelle de charges (et de personnes) a débuté le 1er octobre et durera 2 mois. Elle permettra d'harmoniser les mesures de prévention prises dans les États membres à la directive européenne consacrée à cette question. Verdict de la campagne à la fin de l'année. (*Directive 90/269/CEE du 29 mai 1990*).
- **Statistiques AT/MP 2006** : Si le nombre d'accidents du travail avec arrêt reste stable par rapport à 2005, le nombre d'accidents mortels progressent de 13,3%, du notamment aux chutes de hauteur, aux manutentions manuelles et à l'électricité. De même, le nombre de maladies professionnelles est en hausse de 2,3%, les affections périarticulaires et les affections chroniques du rachis lombaires étant en constante augmentation. *Source Cnam*.
- **Négociations patronat-syndicats** : Elles concernent les conditions de travail dans les petites entreprises, le renforcement des CHSCT et le droit d'alerte des salariés. Le ministre chargé du travail, Xavier Bertrand, a également annoncé la constitution d'un groupe d'experts au mois de novembre chargés de proposer d'ici le 15 janvier 2008 une série d'indicateurs fiables et partagés sur les risques psychosociaux (stress, dépression, suicide). Par ailleurs, une réflexion sur la traçabilité des expositions aux substances CMR a été confiée à la branche AT-MP.
- **ICPE et Tours aéro-réfrigérantes** : Le ministère de l'Écologie et du Développement durable a annoncé mi-septembre une nouvelle campagne de contrôles des installations de froid et de climatisation. Les préfets devraient être incités très vite par courrier à opérer ces contrôles dans les Installations Classées.

### La citation à méditer :

Chaque progrès donne un nouvel espoir, suspendu à la solution d'une nouvelle difficulté. Le dossier n'est jamais clos.  
*Claude Lévi-Strauss*

### QUIZZ

La nature d'un accident du travail est modifiée lorsque le salarié est en état d'ébriété  
 Vrai  Faux

Faux ! Le fait que le salarié concerné ait été en état d'ébriété n'a pas pour conséquence de modifier la nature de l'accident. Il est, et demeure, un accident du travail. D'autre part, un tel état n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité. Il pourra en effet être condamné pénalement pour avoir laissé un salarié travailler alors qu'il était ivre (Cass. crim. 30/11/1993). La faute de la victime n'exonère l'employeur de toute faute inexcusable que dans la mesure où elle a été déterminante dans la survenance de l'accident.

Réponse :



CONSEIL—FORMATION—ORGANISATION  
RESSOURCES HUMAINES—SECURITE— ENVIRONNEMENT



Auvergne — Rhone-Alpes	Provence — Cote d'Azur — Languedoc
10, Montée de Chantemule 43140 LA SEAUVÉ SUR SEMÈNE Téléphone : 04 71 61 02 03	372, Chemin du Val doux 83200 TOULON Téléphone : 04 94 24 44 52
	6, Quai de la République 34200 SETE Portable : 06 03 20 35 74

Courriel : [contact@afirm-conseil.fr](mailto:contact@afirm-conseil.fr) — Télécopie : 04 71 61 08 15 — Gérant : 06 12 89 33 05

[www.afirm-conseil.fr](http://www.afirm-conseil.fr)

OCTOBRE 2007

# AFIRMINFO

LE BULLETIN D'INFORMATION D'AFIRM



VOICI UN NOUVEAU NUMERO DU BULLETIN D'INFORMATION D'AFIRM  
**SPECIAL PLAN DE FORMATION AVEC TOUJOURS LES DERNIERES  
NOUVELLES EN MATIERE DE PREVENTION : VEILLE JURIDIQUE,  
BREVES, ARTICLES, ENVIRONNEMENT...**

### EDITO

Le management de l'entreprise repose sur la capacité d'évolution des compétences mobilisées au sein des collectifs de travail, qu'il s'agisse de développement des compétences techniques, de facilitation de la communication, de formation à la sécurité, de développement personnel pour mieux gérer son stress.

Les enjeux sont présents, la première richesse de l'entreprise est sa ressource en compétences.

Cette période de préparation du plan de formation 2008 est l'occasion de marquer la différence et de consacrer la formation comme une forme d'investissement porteuse d'avenir.

# PLAN DE FORMATION

## PETIT AIDE MEMOIRE : LE PLAN DE FORMATION

Le plan de formation correspond à l'ensemble des actions de formation, de bilans de compétences et de validations des acquis de l'expérience que l'employeur décide de faire suivre à ses salariés en fonction des objectifs de développement de l'entreprise. La législation impose à l'employeur de présenter au Comité d'entreprise un projet de plan de formation avant le 31 décembre de l'année qui précède sa réalisation

**Trois types d'actions de formation composent le plan de formation :**

### I - Les actions d'adaptation au poste de travail :

La loi prévoit que l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et à l'évolution de leur emploi.

### II - Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et participant au maintien dans l'emploi :

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Si un accord d'entreprise le prévoit ou si le salarié exprime son accord par écrit, cette action de formation peut se réaliser en dehors du temps de travail (limite : 50 h/an/salarié).

### III - Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés :

Elles nécessitent l'existence d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Ces actions peuvent se dérouler hors temps de travail (limite : 80 h/an/salarié). Avant le départ en formation l'employeur et le salarié définissent des engagements mutuels : assiduité pour le salarié et concernant l'employeur, engagement dans le délai d'un an de permettre au salarié d'accéder en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances nouvellement acquises et sur la classification correspondant à l'emploi occupé.

En décembre, le plan de formation est définitif avec la liste des actions mises au plan, le personnel concerné par chacune d'elles et l'époque à laquelle elles se déroulent.

Si le besoin en formation ne peut être satisfait dans le cadre du plan de formation il peut être envisagé de recourir à une formation externe individuelle (CIF ou DIF).

**AFIRM vous assiste dans la mise en place du plan de formation de votre entreprise, vous accompagne dans la réalisation des référentiels de compétence, le recensement des besoins en formation, les fiches de poste, le cahier des charges et de nombreuses autres actions.**

**Avez-vous réalisé des entretiens d'évaluation ou des entretiens professionnels pour évaluer les besoins en formation du personnel de votre entreprise ?  
Contactez-nous, AFIRM vous assiste dans leur mise en place.**

## PETIT AIDE MEMOIRE : LE DIF

### ◆ Le DIF : Rappel

Le DIF est un dispositif individuel de formation créé par la loi du 4 mai 2004 (applicable à partir du 7 mai 2005). C'est un droit à la formation sur l'initiative du salarié lien avec l'entreprise qui nécessite un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

### ◆ Pour qui ?

- Les salariés en CDI à temps plein justifiant d'au moins un an d'ancienneté.
- Les salariés en CDD bénéficient d'un dispositif adapté : DIF au prorata à l'issue de 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois, financement par l'OPACIF sur le 1% CIF-CDD.
- Les salariés à temps partiel : pour eux, le droit annuel de 20 h est calculé au prorata du temps de travail.

### ◆ Durée ?

20 heures de formation par an cumulables sur 6 ans et plafonnées à 120 heures.

### ◆ Pour faire quoi ?

Le DIF a pour objet de promouvoir les actions relevant des catégories d'actions de formation proposées dans le cadre du plan de formation, liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi, ainsi que celles ayant pour objet le développement des compétences des salariés. Soit :

- Actions de formation définies comme prioritaires par accord de branche, d'entreprise ou interprofessionnel,
- Actions de formation de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- Actions de formation permettant d'acquérir une qualification,
- Un bilan de compétences,
- Une période de professionnalisation,
- Une validation des acquis de l'expérience.

**AFIRM vous assiste dans la mise en place de vos entretiens professionnels et d'évaluation et vous accompagne dans la mise en place du dispositif individuel de formation dans votre entreprise (information des salariés, etc)**

**Contactez-nous !**

## LES OFFRES DE FORMATIONS

### ➔ MANAGEMENT ET COMMUNICATION :

- Développement des compétences managériales
- Perfectionnement de la communication
- Maîtrise des négociations sociales
- Gestion du stress et de l'agressivité
- Gestion du stress et de l'agressivité (spécifique établissements recevant du public)
- Management de la qualité, processus, procédures et audit

### ➔ GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

- Préparation et mise en œuvre de l'évaluation du personnel
- Préparer et mettre en œuvre le plan de formation
- La gestion des emplois et des compétences
- Organiser et conduire l'entretien professionnel

### ➔ MANAGEMENT DE LA SECURITE :

- Mettre en œuvre la prévention des risques pour la sécurité
- L'évaluation des risques pour la santé et la sécurité : préparation du document unique
- Analyser les accidents du travail
- Présider et animer le CHSCT
- Formateur interne en sécurité
- Prévention des risques pour la santé et la sécurité

### ➔ FORMATIONS SPECIFIQUES À LA SECURITE :

- Prévention du risque électrique (préalable à l'habilitation électrique pour le personnel non électricien)
- Conduite et manutention des engins de levage en sécurité (préalable à la délivrance de l'autorisation de conduite)
- Conduite des ponts roulants en sécurité
- Prévention du risque charge physique manutention manuelle
- Prévention du risque charge physique manutention manuelle (spécifique établissements de soins)
- Évaluation et prévention du risque chimique
- Prévention des risques pour la sécurité

### ➔ CHSCT / CHS :

- Formation initiale des membres du CHSCT (entreprises de moins de 300 salariés)
- Formation initiale des membres du CHSCT (entreprises de plus de 300 salariés)
- Renouvellement et perfectionnement à la pratique du CHSCT
- Formation initiale des membres du CHS secteur public
- Formation initiale des délégués du personnel

### ➔ PREVENTION DE LA CHARGE MENTALE AU TRAVAIL :

- Apprendre à gérer son stress

### ➔ FORMATIONS SPECIFIQUES :

- Programmes de formation et contenus adaptés aux objectifs fixés contractuellement, nous contacter pour examiner votre besoin

**Pour répondre aux besoins croissants de nos clients, certaines formations proposées par AFIRM concernent tout particulièrement la gestion du stress et de l'agressivité pour les établissements recevant du public ainsi que des formations spécifiques pour les établissements de soins.**

**AFIRM peut réaliser toute formation dont votre entreprise a besoin, que ce soit en environnement, en gestion du stress, en sécurité et santé, pour les petites et grandes entreprises, les établissements de soins (clinique, maison de retraite...) et les établissements confrontés à la gestion et la réception du public.**

**N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations et un devis personnalisé selon votre demande et vos possibilités !**

**Catalogue des offres de formation gratuit envoyé sur simple demande.**