



VEILLE JURIDIQUE

Qualité de vie au travail (QVT) :

Selon l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 la qualité de vie au travail « peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué ».

Le thème de la semaine de la QVT qui s'est déroulée du 16 au 20 juin était la conciliation vie privée/vie professionnelle.

L'édition 2014 du baromètre "Qualité de vie et santé au travail" montre que la QVT, le bien être et la santé des collaborateurs font désormais partie des préoccupations premières de l'entreprise. L'accent est mis sur l'importance de la communication interne et sur l'importance du rôle de la direction pour impulser et soutenir les actions en faveur de la prévention.

Parution du Plan Canicule 2014 :

Le plan national 2014 rappelle que certaines mesures doivent être prises pour anticiper les chaleurs estivales et pour réagir en cas de canicule. Ainsi, il faut évaluer le risque de fortes chaleurs lié aux ambiances thermiques et l'intégrer dans le document unique d'évaluation des risques. Un numéro vert « canicule info service » (0 800 06 66 66) est mis en place du 21 juin au 31 août 2014 pour répondre aux questions et connaître les recommandations et la conduite à tenir en cas de fortes chaleurs. *Instruction interministérielle N°DGS/DUS/DGOS/DGCS/DGSCGC/DGT/2014/145 du 6 mai 2014 relative au Plan National Canicule 2014*

L'affection psychique reconnue comme maladie professionnelle

La circulaire du 12 juin 2014 précise qu'une affection psychique peut être reconnue comme maladie professionnelle à la condition qu'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles ait établi un lien direct et essentiel entre cette affection et les conditions de travail.

Normes ISO :

La norme ISO 45 001 « Système de management de la santé et de la sécurité au travail » devrait voir le jour en 2016. Les normes ISO 14001 et ISO 9001 sont en cours de révision ; elles paraîtront en 2015.

Temps partiel :

Dès le 1^{er} juillet, tous les contrats de travail à temps partiel qui seront conclus devront prévoir une durée minimale d'activité d'au moins 24h /semaine. Une durée de travail moindre peut s'appliquer si le salarié le demande – par une demande écrite et motivée – en raison de contraintes personnelles ou parce qu'il cumule plusieurs emplois lui permettant d'atteindre 24h /semaine ou s'il s'agit d'un étudiant de moins de 26 ans qui a besoin d'une durée du travail compatible avec ses études. Pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2014, sauf disposition conventionnelle contraire, à partir du 1^{er} juillet 2014 et jusqu'en 2016, l'employeur peut refuser au salarié qui la demande la durée minimale d'activité s'il justifie « d'une impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise ».

Un nouvel arrêté pour les risques industriels :

L'arrêté du 26 mai 2014 relatif à la prévention des accidents majeurs dans les installations classées qui entrera en vigueur le 1^{er} juin 2015 complète la réglementation applicable en matière de prévention des accidents majeurs dans les installations classées (ICPE) relevant de la nouvelle directive Seveso. Parmi les dispositions figure le recensement des substances ou mélanges dangereux qui doit être effectué au plus tard le 31 décembre 2015 puis renouvelé tous les quatre ans ou avant la réalisation d'un changement notable, ainsi que la transmission aux préfets des données qui seront mises à la disposition du public. L'arrêté refond les dispositions relatives à l'étude de dangers et à l'analyse des risques pour prendre en compte les risques de séismes et d'inondations.

L'Ordonnance 2014-699 du 26 juin 2014 modifie les obligations d'affichage :

Les obligations d'affichage relatives aux sanctions pénales encourues en cas de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel de même que l'affichage de certains documents relatifs aux élections professionnelles DP et CE (PV de carence, affichage concernant l'organisation des élections, affichage invitant les organisations syndicales à négocier le protocole préélectoral et à établir la liste de leurs candidats) sont remplacées par une obligation d'information par « tout moyen ». *Ordonnance n°2014-699 du 26 juin 2014 portant simplification et adaptation du droit du travail.*

Accompagnement à la réalisation de dossiers ICPE et IED, accompagnement des systèmes de management, conseils en GRH, communication et dialogue social...

AFIRM vous accompagne selon vos besoins. Contactez AFIRM.

ACCOMPAGNEMENT - FORMATION – INGENIERIE – RESSOURCE HUMAINE – MANAGEMENT DES RISQUES
SARL AFIRM - Capital 8000.00 € - RCS TOULON 451 327 829 Code APE : 7022Z

contact@afirm-conseil.fr - www.afirm-conseil.fr

PROVENCE MEDITERRANEE	AUVERGNE RHONE ALPES
372, Chemin du Val doux 83200 TOULON Siret n° 451 327 829 00011	10, montée de CHANTEMULE – 43140 LA SEAUVÉ SUR SEMÈNE Siret n°451 327 829 00029
04 94 24 44 52	04 71 61 02 03