

- **Faute inexcusable de l'employeur :** Dans un arrêt du 8 novembre 2007, la Cour de cassation casse et annule la décision de la cour d'appel de Douai qui avait rejeté les demandes de M. X de reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur, de majoration de sa rente et d'indemnisation de ses préjudices. En effet, selon la Cour de cassation, l'employeur a le devoir de se renseigner sur les dangers auxquels son salarié peut être exposé. A titre liminaire, la Cour de cassation rappelle que l'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat en vertu du contrat de travail qui le lie à son salarié. Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en protéger. *Cour de cassation, deuxième chambre civile, 8 novembre 2007, n° 07-11219.*
- **Nouveau Code du travail :** le projet de loi ratifiant l'ordonnance du 12 mars 2007 portant réforme du nouveau Code du travail a été adopté le 11 décembre 2007 par l'Assemblée Nationale. L'entrée en vigueur du Code du travail « nouvelle version » est prévue pour le 1er mai 2008.
- **AT / MP :** l'arrêté du 21 décembre 2007 modifie l'arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles et fixant les tarifs des cotisations d'accidents du travail et de maladies professionnelles des activités professionnelles relevant du régime général de la sécurité sociale.
- **Travail de nuit :** Le Centre international de recherche sur le cancer (Circ) vient de classer le travail de nuit «probablement cancérigène pour l'homme» (groupe 2A). Le centre de l'OMS s'appuie pour cela sur des études épidémiologiques qui portaient principalement sur les infirmières et les hôtesses de l'air. Ces études expérimentales confirment des études animales qui montrent qu'une lumière constante, une lumière faible la nuit ou un décalage horaire simulé peuvent substantiellement augmenter le développement de tumeurs.
- **Validation des acquis de l'expérience :** le nombre de candidatures à la VAE a augmenté en 2006 et près de 4600 candidats ont obtenu leur VAE soit 44% de plus qu'en 2005. Une gestion prévisionnelle des emplois et compétences efficace est plus que jamais essentielle. *DARES, décembre 2007, n°50.1.*
- **Travail en hauteur :** Dans un arrêt du 11 septembre 2007, la Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel de Montpellier, qui, pour blessures contraventionnelles et infraction à la sécurité des travailleurs, avait condamnée Mme X, employeur, à deux amendes de 1 500 et 500 euros, la première avec sursis, pour avoir failli à son obligation de sécurité en ne mettant pas en place les dispositifs nécessaires pour assurer la sécurité d'un salarié travaillant en hauteur. *Cour de cassation, Chambre criminelle, 11 septembre 2007, n° 06-86564.*
- **Parité salariale :** à l'issue de la conférence sociale (du 26 novembre 2007) sur l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes, le Ministre du Travail a annoncé des mesures pour les entreprises de plus de 50 salariés. Elles doivent mettre en place d'ici au 31 décembre 2009 un projet de résorption des écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Les contrevenants risqueront des sanctions financières dès le début de l'année 2010.
- **Arrêt de travail :** Par arrêté du ministre du travail et de la ministre de la santé en date du 31 décembre 2007, est fixé le modèle du formulaire « Avis d'arrêt de travail » S 3116f, enregistré par la direction générale de la modernisation de l'État sous le numéro CERFA 10170\*04. L'arrêté du 19 juin 2006 qui fixait le précédent modèle est abrogé.

**AFIRMINFO, le bulletin d'information d'AFIRM existe depuis 2006, si vous désirez les précédents numéros, une plaquette récapitulative de nos prestations ou notre catalogue de formations, contactez-nous.**

**La citation à méditer :**

Les bonnes résolutions sont des chèques tirés sur une banque où l'on n'a pas de compte courant. *Oscar WILDE*

**QUIZZ**

Un salarié peut refuser une formation imposée par l'employeur  
 Vrai  Faux

**Réponse :**  
 Faux ! L'employeur décide seul de la formation que doit suivre le salarié et ce, dans l'intérêt de l'entreprise. En cas de refus, le salarié s'expose à un licenciement pour faute sauf à démontrer que son refus serait fondé sur ce que la jurisprudence appelle « un motif légitime ». (exemple : formation à caractère vexatoire). 2 exceptions: le salarié peut refuser une formation qui se déroule hors de temps de travail et doit donner son accord en cas de bilan de compétences ou de VAE.

**CONSEIL-FORMATION-ORGANISATION**  
**RESSOURCES HUMAINES-SECURITE- ENVIRONNEMENT**

AUVERGNE – RHONE-ALPES	PROVENCE – COTE D'AZUR – LANGUEDOC	
10, Montée de Chantemule 43140 LA SEAUVE SUR SEMENE 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
<b>Courriel : contact@afirm-conseil.fr –Télécopie : 04 71 61 08 15 – Gérant : 06 12 89 33 05</b>		
<b>www.afirm-conseil.fr</b>		

# AFIRMINFO

LE BULLETIN D'INFORMATION D'AFIRM



**TOUTE L'EQUIPE DE LA SOCIETE AFIRM VOUS PRESENTE SES MEILLEURS VŒUX A L'OCCASION DE CETTE NOUVELLE ANNEE**

**EDITO**

Ce premier numéro 2008 de la lettre **AFIRMINFO** fait le point sur les thématiques qui feront l'actualité du management et de la gestion des risques dans les mois à venir.

En cette période où tout devient source de difficultés et de complications, AFIRM s'engage résolument dans une stratégie d'anticipation.

Ainsi vous trouverez dans cette lettre des thèmes de réflexion qui, nous le souhaitons, vous aideront à préparer l'avenir et à optimiser votre capacité à intégrer les enjeux d'aujourd'hui pour favoriser votre potentiel de développement.

## VEILLE JURIDIQUE

### RECRUTEMENT ET GPEC

#### ➤ La GPEC :

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est indispensable à la viabilité et au développement de l'entreprise. Les salariés seniors vont partir à la retraite et le renouvellement des compétences passe par le recrutement et la gestion des compétences présentes au sein de l'entreprise.

La GPEC peut se définir comme : « La conception ; la mise en œuvre et le suivi de plans d'actions cohérents visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'organisation ( en terme d'effectifs et de compétences). C'est une stratégie pour l'entreprise consistant à s'adapter à son environnement pour un développement durable tout en impliquant les salariés dans ces changements. Elle englobe la gestion prévisionnelle des effectifs, des compétences, des emplois et des carrières.

L'éventail d'actions à mettre en place est large : la formation des salariés grâce au Plan de formation, le recrutement, l'entretien professionnel, la Validation des Acquis de l'Expérience, le bilan de compétences, les référentiels de compétences, la gestion des âges...

#### ➤ Le recrutement : comment faire pour bien faire ?

Diversifier les profils, faire face à la gestion des âges, transmettre les compétences et valeurs de l'entreprise, s'intéresser à l'expérience acquise, ajouter du sang neuf et du dynamisme dans l'entreprise, prendre en compte les atouts de candidats expérimentés, rendre visible des possibilités d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise... Il faut se préoccuper aujourd'hui du renouvellement des compétences au sein de l'entreprise, en recrutant au bon moment les personnels compétents afin de tenir les engagements productifs et économiques, et prévoir sur le long terme le développement de l'entreprise.

#### **Choisir AFIRM, c'est :**

#### ➔ **L'Assistance à la mise en place d'une gestion des emplois et des compétences :**

**AFIRM assiste les entreprises à la mise en place d'une gestion des emplois et des compétences pour améliorer les recrutements, les entretiens, le plan de formation et gérer au mieux les ressources humaines. AFIRM propose aussi des formations de gestion des emplois et des compétences.**

#### ➔ **L'Assistance en recrutement :**

**AFIRM conseille les entreprises pour les recrutements, assiste le recruteur pour la sélection des candidats par la passation de tests et entretiens, prépare le ciblage des candidats adaptés au poste proposé. AFIRM dispose d'un fichier de candidats. AFIRM a mis au point un outil performant d'aide au recrutement : l'IPC®, l'Indicateur de Préférences Comportementales®.**

**Faites appel à nous !**

### ENVIRONNEMENT

#### **Pourquoi s'engager dans une démarche de management environnemental ?**

L'intérêt d'un système de management environnemental (SME) consiste en la réduction des impacts environnementaux des activités d'une entreprise, ainsi qu'en l'amélioration de son organisation vis-à-vis de la réglementation. Un SME permet d'avoir une meilleure maîtrise financière de la problématique environnementale.

La plus utilisée des normes qui concernent le management environnemental est la norme ISO 14001. Comme toutes les normes, c'est une démarche générique, elle a vocation à pouvoir être appliquée à toute organisation, quelle que soit sa taille, quel que soit son produit, dans tout secteur d'activité.

**AFIRM est à même de vous guider dans la mise en place d'une structure de management environnemental. Consultez-nous pour une discussion sur l'intérêt d'une démarche environnementale et sur l'accompagnement que nous pouvons vous proposer.**

#### **Attention : Refonte de la réglementation relative aux ICPE !**

Le décret du 12 octobre 2007 a créé le livre V de la partie réglementaire du code de l'environnement, dont le titre 1<sup>er</sup> est consacré aux Installations Classées. Le décret du 21 septembre 1977, pris pour application de la loi du 19 juillet 1976 relative aux Installations Classées pour la Protection de l'Environnement, et la nomenclature des ICPE sont ainsi abrogés et codifiés.

A cette occasion, **de nombreuses rubriques sont modifiées**. La rubrique 2711, permettant de classer les activités de transit, regroupement, tri, désassemblage et remise en état d'équipement électriques et électroniques mis au rebut (DEEE), est notamment créée.

Si ces modifications vous concernent, **vos situation administrative a changé**.

**AFIRM vous assiste dans l'étude de votre situation environnementale, et vous accompagne pour tous vos dossiers relatifs aux ICPE : dossier de déclaration, demande d'autorisation d'exploiter, bilan de fonctionnement, cessation d'activité, étude de niveaux sonores dans l'environnement, etc.**

**Consultez-nous pour connaître votre classement et vos obligations.**

### RISQUE CHIMIQUE : DU NOUVEAU !

#### ➔ Le Système Général Harmonisé (SGH) :

Le Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques va entrer en vigueur courant **2008** en Europe. Ce dispositif obligatoire contribuera à une meilleure maîtrise des risques pour les salariés qui fabriquent, transportent et manipulent des produits chimiques dans le but d'améliorer la protection de la santé humaine et de l'environnement.

Le SGH propose un système unique de classification et d'étiquetage qui garantit une information claire sur les dangers physiques, la toxicité et l'écotoxicité des produits et introduit de nouvelles classes de dangers, de nouveaux pictogrammes, de nouveaux conseils de prudence (par exemple : les carrés sur fond orangé disparaîtront au profit de losanges sur fond blanc, entouré d'un liseré rouge). Le SGH se présente sous la forme d'un document qui rassemble l'ensemble des recommandations internationales définissant les classes de danger des produits chimiques, des critères harmonisés de classification selon les dangers physiques (inflammabilité etc.), les dangers pour la santé ou l'environnement qu'ils présentent, et enfin, des éléments pour la communication de ces dangers sur les étiquettes et sur les fiches de données de sécurité (FDS).

Toutes les entreprises qui utilisent des produits chimiques sont concernées : elles devront former les salariés à la lecture et la compréhension des nouvelles étiquettes, ré-étiqueter leurs produits, répondre à de nouvelles obligations d'information via l'Agence européenne des produits chimiques (Echa) et s'adapter aux modifications que la classification va générer dans la réglementation en aval. Les directives Seveso, le règlement REACH vont notamment être modifiés après l'adoption du règlement SGH. Au 1er décembre 2010, les étiquettes des substances devront toutes être conformes au règlement SGH (en 2015 pour les mélanges).

#### ➔ Le Bureau d'Évaluation des Risques des Produits et agents Chimiques (BERPC) :

Le Bureau d'évaluation des risques des produits et agents chimiques (BERPC) est un organisme de référence et un pôle d'expertise scientifique sur les dangers et les risques des agents chimiques pour l'homme et l'environnement (en partenariat avec l'INRS et l'INERIS). Le BERPC est agréé pour l'évaluation des substances et produits biocides et pour l'évaluation des substances nouvelles (activité transitoire, jusqu'au 31 mai 2008, date de mise en place effective des procédures prévues par le règlement REACH). Dans le cadre de REACH, le BERPC réalisera l'évaluation documentaire et réglementaire des substances et servira d'appui technique à l'AFSSET (Agence française de sécurité sanitaire de l'environnemental et du travail) et aux ministères.

#### ➔ Nouvelles valeurs limites d'exposition professionnelles :

Le décret n°2007-1539 du 26 octobre 2007 fixe les valeurs limites d'exposition professionnelle de 44 nouveaux agents chimiques dangereux et modifie l'article R.231-58 du Code du travail. La liste des VLEP contraignantes concerne à présent 58 agents dangereux. Sont notamment présents : l'acétate de 2-méthoxy-1-méthyléthyle, le 2-aminoéthanol, les poussières de bois, le cumène, le cyclohexane, l'éthylbenzène, le n-heptane, le 1-méthoxy-propane-2-ol, le 1,2,4-triméthylbenzène et bien d'autres encore.

#### ➔ Un site internet sur la substitution des CMR :

Le site dédié à la substitution des agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR) géré et conçu par l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (Afsset) est à présent accessible. Il présente les CMR, la réglementation...et évolue selon les progrès et nouveautés. Voici l'adresse : [www.enjeux-cmr.fr](http://www.enjeux-cmr.fr)

#### ➔ Un décret spécial CMR :

Le décret n° 2007-1404 du 28 septembre 2007 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 6 substances CMR qui font l'objet de valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes : le benzène, le plomb métallique et ses composés, les poussières de bois, le chlorure de vinyle monomère, le NN-diméthylacétamide et les fibres céramiques réfractaires.

**AFIRM vous accompagne dans l'évaluation des risques chimiques de votre entreprise, effectue des mesures de concentration d'agents chimiques dans l'environnement au poste de travail et propose des formations sur les risques chimiques et l'étiquetage adaptées à vos besoins.**

**AFIRM vous aide dans la substitution des CMR et vous informe des évolutions de la réglementation.**

**Faites appel à nous !**

**ATTENTION !**

**AFIRM organise bientôt une conférence sur le thème de REACH ! Renseignez-vous et préparez vos questions !**