



VEILLE JURIDIQUE

Équipements sous pression

L'arrêté du 20 novembre 2017 relatif au suivi en service des équipements sous pression et des récipients à pression simples entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Le texte définit les exigences pour le suivi en service des équipements sous pression et des récipients à pression simples définis au I de l'article R. 557-14-1 du code de l'environnement (mise en service, exploitation, réparation ou modification).

De nombreux textes relatifs aux équipements sous pression seront alors abrogés, et notamment l'arrêté du 15 mars 2000 modifié relatif à l'exploitation des équipements sous pression.

Addictions au travail

La Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA) et le ministère du travail lancent un site portail de référence rassemblant des ressources utiles et recensant les bonnes pratiques.

La prévention des conduites addictives a été introduite dans le 3^{ème} plan santé au travail 2016-2020.

Les salariés consomment davantage de substances psychoactives que la moyenne des Français : 30,5% des actifs fument quotidiennement contre 29 % en population générale 18-75 ans ; 16,7 % des actifs occupés ont consommé des médicaments psychotropes dans l'année contre 13% de la population française. Quant à l'alcool, 18,6% des actifs occupés ont eu un épisode d'alcoolisation ponctuelle importante dans le mois contre 17% en population générale. Une récente enquête a mis en évidence que 6 dirigeants sur 10 ont déjà été confrontés à des problèmes de consommation excessive d'alcool chez leurs employés.

Sur le portail www.addictaide.fr/travail, toute personne concernée par les addictions peut dès à présent consulter de façon anonyme et gratuite les informations dont il a besoin, soit à titre professionnel, soit à titre personnel, afin de s'informer sur : les méthodes de prévention et de prise en charge des addictions ; la problématique des addictions dans le contexte du travail ; les secteurs et les catégories professionnels concernés, les facteurs, les effets et les risques (données statistiques, scientifiques, médicales, juridiques...) ; les bonnes pratiques, guides, méthodes et démarches utiles (repérage, contrôle, sensibilisation, formation, parcours d'évaluation et de soins, annuaires...).

Lettre de licenciement

Un décret, applicable aux licenciements prononcés à compter du 18 décembre 2017, pris en application de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, fixe les conditions et les délais dans lesquels les motifs énoncés dans la lettre de licenciement peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés soit par l'employeur, soit à la demande du salarié. Le salarié peut, dans les 15 jours suivant la notification du licenciement, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. L'employeur dispose d'un délai de 15 jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Dans un délai de 15 jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement.

Décret 2017-1702 du 15 décembre 2017 relatif à la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement

Procédure suivie devant le conseil de prud'hommes.

Un décret adapte la procédure prud'homale en matière de contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications du médecin du travail, de partage de voix lors de l'audience du bureau de conciliation et d'orientation et de représentation des parties. La conciliation est favorisée par l'exigence que l'employeur soit assisté ou représenté par un membre de l'entreprise ou de l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet. Un partage de voix lors du bureau de conciliation et d'orientation ne donnera plus lieu à un nouveau renvoi en bureau de conciliation et d'orientation après départage, mais à un renvoi direct en bureau de jugement. Cette mesure est destinée à raccourcir les délais de procédure. Sont précisées la procédure suivie en cas de contestation des avis du médecin du travail ainsi que les modalités de désignation du médecin-inspecteur du travail.

Décret 2017-1698 du 15 décembre 2017 portant diverses mesures relatives à la procédure suivie devant le conseil de prud'hommes

Négociation en entreprise

Un décret met en cohérence les dispositions réglementaires du Code du travail relatives à la négociation de branche et professionnelle et à la négociation obligatoire en entreprise avec les dispositions législatives résultant des articles 6 et 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective. Certains termes et certains articles du code du travail sont modifiés.

Décret n° 2017-1703 du 15 décembre 2017 portant application des dispositions des articles 6 et 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

**Accompagnement des systèmes de management, évaluation des risques professionnels, dossiers ICPE, actions de formation, 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 SEAUVE SUR SEMENE Siret n° 451 327 829 00029
04 94 24 44 52	04 71 61 02 03