



L'info express...

- Le client du mois : **GEOXIA**,
- La tentative de suicide d'un salarié qualifiée d'accident de travail,
- L'aménagement du congé de maternité
- La gestion des âges,
- Atlantic Conseil recrute,
- Nos formations.



GEOXIA est le premier constructeur de maisons individuelles en France. Ce groupe rassemble plus d'une douzaine d'enseignes réparties sur tout le territoire.

Créée après la seconde guerre mondiale pour faire face à la pénurie de logements, **Maison Phénix**, la première enseigne, démocratise l'accès à la propriété, en industrialisant la construction. En 1979, elle est acquise par La Compagnie Générale des Eaux, qui souhaite avoir une activité maisons individuelles. Au début des années 1990, le pôle de construction se mute en un véritable groupe, prenant le nom de **MI SA**, qui rassemble les principales marques de maisons individuelles françaises.



En 1999, la CGE devenue Vivendi souhaite recentrer ses activités et se sépare de MI SA au profit de ses dirigeants, associés à une filiale de la banque Barclays.

Pour s'imposer sur un marché fortement atomisé, le groupe, désormais indépendant, mise sur la **croissance externe**, en rachetant des entreprises bien implantées dans leurs régions. En 2001, le groupe intègre notamment la marque Demeures de la Côte d'Argent, positionnée en Aquitaine, puis quelques années plus tard Rouquié Construction présent en Dordogne et Haute-Vienne, COFIBAT (constituée de 3 constructeurs et d'un promoteur) en Loire-Atlantique en 2006, et tout récemment Les Toits de Clio en Languedoc-Rousillon et les Maisons Aura en Bretagne.

L'offre est variée, et chacun peut trouver la maison de ses rêves... Le groupe, devenu Geoxia en 2004, développe ainsi **4 concepts** d'habitation :

- **Industriel** ;
- **Traditionnel** ;
- **Bois** ;
- **Prêt à finir**.

Les enseignes sont reconnues pour leur sérieux et leur qualité. Geoxia apporte en effet un soin particulier à la conception de ses produits et s'engage sur la qualité de ses maisons. Le Groupe obtient depuis 2002 la **certification NF Maison Individuelle** pour l'ensemble de ses marques. En octobre 2006, il obtient la certification **NF Maison Individuelle démarche HQE®** pour plusieurs de ses marques, confirmant ainsi son engagement pour le respect de l'environnement.

C h i f f r e s C l e f s

2 600 collaborateurs

14 marques

Plus de 9000 maisons commercialisées en 2005

Le groupe sait également **diversifier ses activités**, en offrant des **services** d'entretien, de rénovation et d'amélioration de l'habitat à ses clients, ainsi que d'expertise.

S'appuyant sur son expertise en matière de maisons individuelles, le groupe a également développer une activité **Promotion** intervenant en amont de la construction.



Pour en savoir plus :

Site Internet : www.geoxia.fr

LA TENTATIVE DE SUICIDE QUALIFIEE D'ACCIDENT DE TRAVAIL

Dans un arrêt du 22 février 2007, la Cour de Cassation considère qu'une tentative de suicide même si elle intervient au domicile du salarié pendant un arrêt maladie peut être considérée comme **accident professionnel** à partir du moment où le salarié établit qu'il est survenu par le fait du travail.

Quelles étaient les circonstances?

Un prothésiste avait tenté de se suicider en se défenestrant à son domicile, alors qu'il était depuis plusieurs semaines en arrêt maladie pour syndrome dépressif. Les magistrats avaient relevé des **faits sérieux, graves et concordants établissant que l'accident était survenu par le fait du travail** : le quasi-doublement du chiffre d'affaires du cabinet en dix ans, sans que le nombre de prothésistes ait augmenté, avec pour résultat une pression constante de l'employeur sur le volume de travail à effectuer et la rapidité d'exécution ; le prononcé d'un avertissement la veille des vacances pour un refus d'heures supplémentaires, courrier auquel l'intéressé a répondu pendant ses congés en dénonçant de nombreuses heures supplémentaires non payées; enfin, le témoignage de la sœur de la victime relatant que son frère lui avait fait part de son intention de se défenestrer étant "à bout de cette ambiance".

Comment s'établit le caractère professionnel de l'accident?

Selon une jurisprudence constante, le caractère professionnel de l'accident suppose que celui-ci ait lieu **en cours d'exécution du contrat de travail à un moment et dans un lieu où le salarié se trouve sous le contrôle et l'autorité de son employeur**. Est donc, en principe, un accident du travail, l'accident survenu au temps et au lieu de travail, quelle que soit sa cause, même si celle-ci n'est pas directement liée à la tâche effectuée par le salarié. Avaient déjà été jugé comme accident de travail : une rixe entre les collègues, une agression par un tiers à l'entreprise, un suicide sur le lieu de travail en réaction à des remontrances de l'employeur ou à l'annonce d'un éventuel changement d'affectation par exemple. Mais cette jurisprudence conduisait jusqu'à présent à **rejeter** de la qualification d'accident de travail les accidents survenus alors que le salarié n'est **plus sous la subordination de son employeur ou s'en est soustrait**. Il en est ainsi de ceux dont sont victimes les salariés hors temps et lieu de travail et, en particulier, **pendant la suspension de leur contrat de travail**, que ce soit en raison d'une maladie, des congés payés, ou d'une mise à pied disciplinaire.

La faute inexcusable de l'employeur

Après avoir obtenu la prise en charge au titre d'accident du travail, la victime ou ses ayants droit peuvent engager une action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

En effet, l'article L230-2 du Code du travail fait obligation aux employeurs de prendre les **mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé physique et mentale de leurs salariés**. 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 préserver. Il sera difficile à l'employeur d'invoquer son ignorance d'un environnement professionnel et de conditions de travail dégradés dès lors qu'il est établi que ces derniers sont la cause directe des troubles psychologiques du salarié, de son suicide ou de sa tentative de suicide.

Ainsi, cette jurisprudence ouvre la possibilité de prise en charge à titre professionnel de suicides et tentatives de suicide consécutifs à un **harcèlement moral**. Il appartiendra alors à la victime de rapporter la preuve de l'existence de ce harcèlement.

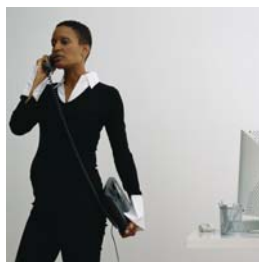
A noter que les faits de harcèlement moral commis par un salarié à l'égard de ses subordonnés engagent nécessairement, non seulement la responsabilité personnelle de son auteur, mais également la **responsabilité de l'employeur alors même qu'il n'aurait commis aucune faute**.

Voilà avec cette jurisprudence une nouvelle fois la responsabilité de l'employeur nettement accrue en matière de santé et de sécurité au travail...

L'AMENAGEMENT DU CONGE MATERNITE

La loi réformant la protection de l'enfance, adoptée le 22 février dernier, permet aux femmes d'aménager la durée de leur congé de maternité. Une salariée peut réduire à sa demande et sous réserve d'un **avis favorable du médecin** qui suit la grossesse, **son congé prénatal d'une durée maximale de 3 semaines**, le congé postnatal étant alors augmentée d'autant.

Lorsqu'une salariée ayant fait usage de ce droit se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période de congé prénatal dont elle a demandé le report, le report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.



Ces dispositions **ne modifient pas la durée totale du congé légal de maternité** qui reste fixée à 16 semaines pour un premier ou 2^{ème} enfant, et à 26 semaines pour les 3^{ème} enfant et au-delà.

A titre d'exemple, une salariée qui attend son premier enfant et bénéficie à ce titre d'un congé prénatal de 6 semaines et d'un congé postnatal de 10 semaines pourra bénéficier, avec l'accord de son médecin, de réduire à 3 semaines la durée de son congé prénatal afin d'obtenir un congé postnatal de 13 semaines.

La mise en œuvre de ce décalage est purement facultative et doit résulter de la seule volonté de la salariée.

On notera que l'exigence du bon déroulement de la grossesse rend la faculté de report incompatible avec l'octroi du congé pathologique de 15 jours. Cela amène à relativiser la portée pratique de ces nouvelles dispositions dans la mesure où selon une étude récente du Ministère de la Santé, environ 7 femmes sur 10 bénéficient de ce congé pathologique.

LA GESTION DES ÂGES

Aujourd'hui la problématique de la gestion des âges devient incontournable dans l'administration d'une entreprise. On pense bien sûr au fameux Papy-Boom, le départ à la retraite des personnes nées entre 1945 et 1955, mais cela doit aller au-delà. En effet, certaines compétences se faisant rares il



apparaît souvent primordial de « chouchouter » ses salariés qui ont une ancienneté importante, et cela à tout âge. La vie professionnelle est faite de cycles, dont la durée peut varier de 3 à 10 ans, passé ce délai, la personne est lassée de son emploi et se démotive. Il faut savoir

prévoir ses baisses de régime et proposer des solutions permettant de donner une nouvelle jeunesse à sa motivation.

Les pistes pouvant être envisagées sont nombreuses :

- **élaboration de parcours professionnels** : le salarié veut-il (et peut-il) être « reclassé » sur un poste différent de celui qu'il a actuellement (avec un peu, beaucoup ou pas de formation) ?
- **nouvelle organisation de travail** : le salarié aspire-t-il à un autre équilibre vie privée et professionnelle (ex : passage à temps plein pour une mère en temps partiel dont les enfants sont grands) ?

- **rôle de tuteur ou de formateur** : le salarié veut-il (et peut-il) devenir vecteur de transmission des savoirs de l'entreprise ?

Le tutorat c'est l'accompagnement au jour le jour et sur la durée, d'un « novice », nouveau salarié ou jeune en formation (apprentissage ou contrat de professionnalisation).

La formation, quant à elle, est un face à face direct avec les personnes formées, dans un laps de temps assez court. Elle nécessite une véritable préparation préalable de la part du formateur.

Cela peut passer par un changement de poste, d'équipe, de tâches, une promotion ou des formations... Le but étant de redynamiser le collaborateur, l'important est de prendre au maximum en compte ses aspirations et compétences. Dans cette optique, il paraît **essentiel d'effectuer un bilan de ces attentes**. En s'inspirant de ce constat, **Atlantic Conseil propose un bilan de seconde partie de carrière**. L'objectif est de rechercher des axes d'orientation concrets, en trouvant une adéquation, entre les aptitudes du salarié et les possibilités que peut lui offrir son employeur. Pour cela des entretiens sont menés entre la consultante et le salarié mais également avec l'entreprise. Il peut également être envisagé des **tests d'aptitude** et une **reconstitution de carrière**, dans le but de savoir, quand et dans quelles conditions le salarié pourra envisager de prendre sa retraite.

Quelle soit la solution choisie, son élaboration doit se faire sur un **rapport gagnant-gagnant** : pour l'entreprise en conservant et améliorant ses savoir-faire, le salarié en trouvant une nouvelle source de motivation.

Pour en savoir plus :

Contactez **Jeanne ZITOUN** au **02 40 34 43 91**

ATLANTIC CONSEIL RECRUTE

Notre cabinet recherche, pour son **client, premier constructeur de maisons individuelles en France** :

- ➔ Des **Commerciaux** : vous développez un portefeuille de clients particuliers et les conseillez sur l'acquisition de leurs biens immobiliers. Débutant accepté, formation assurée. Postes basés à Nantes, Angers et Rennes

Dans le cadre de l'ouverture d'une **nouvelle enseigne** dans la région, notre client, **constructeur de maisons individuelles** recrute :

- ➔ Un **Chef des Ventes**, chargé de l'encadrement d'une équipe de 3 à 5 commerciaux. Poste basé à Rezé

N'hésitez pas à nous joindre ou à déposer vos CV sur recrutement@atlantic-conseil.fr

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE
Voici les prochaines formations en inter-entreprises qui auront lieu dans nos locaux à Basse-Goulaine :



TITRE DE LA FORMATION	DURÉE	DATES	TARIFS H.T.* PAR PERSONNE
FORMATION THEORIQUE DES MEMBRES DU COMITE D'ENTREPRISE	1 jour 7 heures	17 avril 2007	270 €
DEVELOPPER SES COMPETENCES COMMERCIALES : de la prospection a la fidélisation des clients	3 jours 21 heures	19, 20 avril et 21 mai 2007	860 €
L'ETUDE DES PERSONNALITES : COMMUNIQUER EFFICACEMENT	2 jours 14 heures	26 et 27 avril 2007	715 €
FORMATION DE FORMATEUR OCCASIONNEL 	3 jours 21 heures	21, 22 mai et 10 juillet 2007	850 €
RECYCLAGE SST	0,5 jour 4 heures	28 mai 2007	95 €
ENCADRER, ANIMER ET MOTIVER UNE EQUIPE niveau 2	1 jour 7 heures	11 juin 2007	350 €
RECYCLAGE HABILITATION ELECTRIQUE	1 jour 7 heures	11 juin 2007	180 €
ENCADRER, ANIMER ET MOTIVER UNE EQUIPE niveau 1	2 jours 14 heures	8 et 12 juin 2007	660 €
DELEGUER ET DEVELOPPER LA CONFIANCE DANS L'EQUIPE 	1 jour 7 heures	13 juin 2007	350 €
DECOMPTE DES ABSENCES ET SUIVI DES CONGES	1 jour 7 heures	14 juin 2007	295 €
HABILITATION ELECTRICIEN	3 jours 21 heures	18, 19 et 20 juin 2007	480 €
DÉVELOPPER SA CONFIANCE EN SOI ET GÉRER SON STRESS 	2 jours 14 heures	28 juin et 6 juillet 2007	595 €
ACCUEIL TELEPHONIQUE ET GESTION DES APPELS DIFFICILES	2 jours 14 heures	18 et 19 juin 2007	572 €
DEVELOPPEMENT DES VENTES PAR TELEPHONE	2 jours 14 heure	2 et 3 juillet 2007	572 €

*TVA : 19,6 %

N'hésitez pas à demander les programmes complets de ces formations auprès de
Jeanne ZITOUN ou de Sophie CAILLEAU au **02. 40. 34. 43. 91.**