

Support de cours



FORMATION – M1 « LA GRH EN PME »

Formation animée par Houria Joyez

PLAN DE LA FORMATION

1- LA REPRESENTATION DANS L'ENTREPRISE

2- LA SECURITE DANS L'ENTREPRISE

3- LE DROIT DISCIPLINAIRE

4- LES DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL

5- L'ECOUTE ET LA MISE EN ŒUVRE DE REUNIONS

6- METTRE EN PLACE UNE ORGANISATION EFFICACE

7- LES ENTRETIENS, OUTILS DE MANAGEMENT

PARTIE 1

1- LA REPRESENTATION DANS L'ENTREPRISE

Le CSE :

- Le CSE, c'est quoi ?
- Les missions du CSE
- Mise en place du CSE
- Les réunions du CSE
- Les consultations du CSE
- Les moyens financiers du CSE

Les syndicats

- Un syndicat, c'est quoi ?
- Les syndicats représentatifs en 2022
- Les missions du délégué syndical
- La liberté syndicale
- Les moyens du délégué syndical
- Négociation d'accords

Le délit d'entrave

- Le délit d'entrave
- Cas d'entreprise

« Vrai ou faux »

QUESTION

C'EST QUOI LE CSE ?

LES MISSIONS DU CSE

- Présenter des réclamations individuelles et collectives
- Promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail
- Information et consultation des documents en matière de santé et de sécurité
- Consultation sur la prise de congés
- Consultation pour une inaptitude prononcée par le médecin du travail
- Exercice du droits d'alerte

LES MISSIONS DU CSE

Les missions du CSE des entreprises de plus de 50 salariés sont étendues :

Il a les mêmes missions que le CSE de moins de 50 salariés, avec en plus les attributions suivantes :

- Il est informé et consulté dans le domaine économique et professionnel.
- Il gère les activités sociales et culturelles,
- Il analyse les risques professionnels et les effets de l'exposition à certains facteurs de risques ;
- Met en place les actions de prévention avec l'employeur ;
- Est consulté sur les projets d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ;
- Participe au choix des mesures prises pour faciliter le maintien au travail des accidentés du travail ou des handicapés.
- Il est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur sa situation économique et financière, et sur sa politique sociale.

POUR ALLER PLUS LOIN :

Annexe Fiche de synthèse – Attributions du CSE – Entreprises de -50 salariés

Annexe Fiche de synthèse – Attributions du CSE – Entreprises de +50 salariés

MISE EN PLACE DU CSE

La taille de l'entreprise (en nombre de salariés) est le premier critère à observer.

Les obligations liées aux IRP diffèrent en effet selon le nombre de salariés :

- Moins de 11 salariés
- Entre 11 et 49 salariés
- Plus de 50 salariés
- Plus de 300 salariés.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, il n'y a pas de de CSE.

Les Salariés peuvent élire des représentants régionaux (élections organisées par la région)

MISE EN PLACE DU CSE

Sont compris dans les effectifs pour la création du CSE :

(Les calculs sont réalisés en Equivalent Temps Plein (ETP))

- Les salariés en CDI (temps plein ou temps partiel) ;
- Les travailleurs à domicile.
- Les salariés en CDD ;
- Les travailleurs temporaires (travailleurs intérimaires) ;
- Les salariés titulaires d'un contrat intermittent ;
- Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise et qui y travaillent depuis au moins un an (contrat de mise à disposition, contrat de sous-traitance / prestation de service, contrat de portage salarial).

MISE EN PLACE DU CSE

Sont exclus du comptage dans les effectifs pour la création du CSE :

- **Les mandataires sociaux** (gérant minoritaire des SARL, PDG de SA, membre du conseil d'administration d'un SA, etc.) non titulaires d'un contrat de travail. En cas de cumul régulier d'un mandat et d'un contrat de travail, le mandataire devrait être pris en compte au titre de sa qualité de salarié.
- **Les salariés qui remplacent un salarié absent** ou un salarié dont le contrat a été suspendu (qu'il s'agisse de CDD, de salariés mis à disposition ou de salariés temporaires).
- **Les apprentis / Les titulaires d'un contrat de professionnalisation.**
- **Les stagiaires.**
- **Les salariés mis à disposition** ne travaillant pas dans les locaux de l'entreprise ou travaillant dans les locaux depuis moins d'un an.
- **Les prestataires en freelance** (indépendants, immatriculés à titre personnel au RCS et/ou à l'URSSAF).

LES OBLIGATIONS LIEES A LA CONSTITUTION DU CSE

	Entre 11 et 49 salariés	Plus de 50 salariés										
1- Constitution du CSE.	CSE (-50) obligatoire à partir du moment où l'effectif est de plus de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.	CSE (+50) obligatoire à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter du moment où l'effectif de l'entreprise est de plus de 50 salariés pendant 12 mois consécutifs.										
	Si pas de délégués, Il peut y avoir un PV de carence (il n'y avait pas de candidats aux dernières élections). Dans ce cas, pas d'élection à faire avant le délai de 4 ans, <u>sauf demande d'un salarié pour les organiser.</u>											
2- le renouvellement des membres	Les mandats durent 4 ans											
3- Les élections partielles	Les élections partielles doivent être organisées dès lors qu'un collège électoral n'est plus représenté (départ des titulaires et suppléants) ou si le nombre des titulaires du CSE est réduit au moins de moitié , et si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme de leur mandat.											
4- Nombre de représentants	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Effectif de l'entreprise (nb de salariés)</th> <th>Nombre d'élus titulaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>11 à 24</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>25 à 49</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>50 à 74</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>75 à 99</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table> <p>Voir tableau complet : article R2314-1 du code du travail</p>		Effectif de l'entreprise (nb de salariés)	Nombre d'élus titulaires	11 à 24	1	25 à 49	2	50 à 74	4	75 à 99	5
Effectif de l'entreprise (nb de salariés)	Nombre d'élus titulaires											
11 à 24	1											
25 à 49	2											
50 à 74	4											
75 à 99	5											

LES REUNIONS DU CSE

	Entre 11 et 49 salariés	Plus de 50 salariés
1- Fréquence	<p>Au moins 1 réunion par mois +</p> <ul style="list-style-type: none"> - En cas d'urgence - En cas d'accident grave - Ou à la demande motivée du CSE. 	<p>Au moins 6 réunions par an (une fois tous les 2 mois) +</p> <ul style="list-style-type: none"> - En cas d'urgence - En cas d'accident grave - Ou à la demande du CSE.
2- Convocation	<p>C'est l'employeur qui émet la convocation, en joignant les documents utiles à la réunion suffisamment à l'avance. Un membre suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du membre titulaire. Il doit cependant recevoir la convocation et les documents.</p>	
3- Objet des réunions	<p>Les réclamations collectives et individuelles que les élus du CSE sont en droit de présenter peuvent porter sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les salaires, mais seulement pour ce qui concerne le respect des règles légales et des minima conventionnels - la prévoyance, la santé et la sécurité dans l'entreprise ; - le montant de certaines indemnités versées; - l'application du Code du travail, de la convention collective, des accords collectifs applicables à l'entreprise. 	<p>Il y a 3 consultations et informations qui sont obligatoirement organisées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une consultation (Avis) sur les orientations stratégiques ; - une consultation (Avis) sur la situation éco. et financière ; - une consultation (Avis) sur la politique sociale. <p>- Plus des consultations ponctuelles qui peuvent concerner La recherche et le développement / Les conditions de travail / la rémunération / Le recrutement / les garanties collectives / le règlement intérieur (avis) / les licenciements collectifs ou de personnes protégées (Avis) / Restructurations et fusions (avis) / Redressement judiciaire (Avis)....</p>

LES CONSULTATIONS DU CSE

« Consulter signifie demander un avis¹ préalablement à une prise de décision ponctuelle ou dans le cadre des 3 grandes consultations récurrentes, et ce après avoir engagé une discussion.

Dans tous les cas, la consultation est précédée d'une information précise et écrite via l'envoi d'une documentation ou d'une mise à disposition dans la BDES selon certaines conditions.

La consultation suppose donc que les membres du CSE donnent un avis. Cet avis est « favorable » ou « défavorable » .

¹ - L.2312-15

LES 3 CONSULTATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES (+50 salariés)

UNIQUEMENT POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIES

1- LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE L'ENTREPRISE (L2312-24 du code du travail)

- L'activité, l'emploi et l'évolution des métiers et des compétences.
- L'organisation du travail.
- Le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- Les orientations de la formation professionnelle et le plan de développement des compétences.

LE CSE – LES 3 CONSULTATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES (+50 salariés)

2- LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE (L2312-19 du code du travail)

Les informations doivent se trouver dans la Base de Données Economiques, Sociales, et environnementales, et à minima :

- Le chiffre d'affaires, les bénéfices ou les pertes constatés.
- Les résultats d'activité et en volume et en valeur.
- Des informations sur les dettes et les capitaux propres.
- Le recours à la sous-traitance.
- L'affectation des bénéfices réalisés (dividendes, investissements, etc.).
- Les investissements sociaux et matériels.
- Les perspectives économiques de l'entreprise pour l'année suivante.
- Les mesures prévues pour l'amélioration, le renouvellement ou le changement des méthodes de production et d'exploitation.
- Les mesures prévues pour l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des équipements.
- Les aides ou avantages financiers (Union européenne, État, collectivité territoriale, organisme privé chargé de mission de service public, établissements publics, etc.) et leur utilisation.
- Dans le cas d'un groupe, des informations sur les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales.

CSE – LES 3 CONSULTATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES (+50 salariés)

3- LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE (L2312-26 du code du travail)

En absence d'accord sur le sujet, la consultation sur la politique sociale porte sur :

- L'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires.
- Les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.
- Le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.
- L'apprentissage.
- Le recours aux contrats de travail à durée déterminée (CDD).
- Le recours à l'intérim ou au portage salarial.
- Les informations sur le plan de développement des compétences des salariés.
- La durée de travail (heures supplémentaires, temps partiel, etc.)
- Les actions de prévention en matière de santé et de sécurité.
- Les conditions de travail.
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

LES MOYENS FINANCIERS DU CSE

BUDGET DE FONCTIONNEMENT

Obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, il ne peut être inférieur à :

- 0,20 % de la masse salariale brute, lorsque l'effectif de l'entreprise est compris entre 50 et 1 999 salariés ;
- 0,22 %, pour les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

Il ne peut pas être diminué par voie d'accord collectif. Ce budget est versé annuellement. Il est dédié au fonctionnement du CSE et à ses activités économiques (ex. : pour les frais administratifs, le financement des stages de formation économique...).

Il est possible pour le CSE de transférer le reliquat des subventions non utilisées au budget des activités sociales et culturelles.

BUDGET ASC (Activités Sociales et Culturelles)

Il n'est pas obligatoire, mais s'il est versé une fois, il ne peut être retiré.

Le montant peut être fixé par accord d'entreprise, par usage ou par décision unilatérale de l'employeur.

À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant l'année précédente.

LES SYNDICATS

Un syndicat regroupe des personnes qui ont pour objectif de défendre les intérêts des salariés, et des adhérents au syndicat.

- Ils ont la primauté des négociations avec l'employeur
- Ils négocient les conventions collectives et les accords de branche.
- Ils présentent (seuls) les candidats au premier tour des élections.

La liberté syndicale (droit d'adhérer à un syndicat pour défendre ses intérêts) est reconnue en France depuis 1884.

LES SYNDICATS REPRESENTATIFS EN 2022

5 organisations syndicales ont été reconnues les plus représentatives à compter de 2017 :

- La Confédération française démocratique du travail (**CFDT**) : **26,77%** ;
- La Confédération générale du travail (**CGT**) : **22,96%** ;
- La Confédération générale du travail-Force ouvrière (**CGT-FO**) : **15,24%** ;
- La Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (**CFE-CGC**) : **11,92%** ;
- La Confédération française des travailleurs chrétiens (**CFTC**) : **9,50%**.

Les suffrages de 5 398 796 salariés ont été pris en compte. - Une nouvelle liste sera mise en place en 2025.

LES MISSIONS DU DELEGUE SYNDICAL

- Il représente le syndicat dans l'entreprise.
- Il bénéficie d'un monopole de négociation des accords et conventions collectives et ce, quelle qu'en soit l'importance.
- Il participe aux négociations annuelles sur les salaires et la durée du travail.
- Il a une mission générale de revendication et anime la section syndicale d'entreprise.
- Il négocie avec l'employeur le protocole d'accord préélectoral pour les élections des membres du CSE.

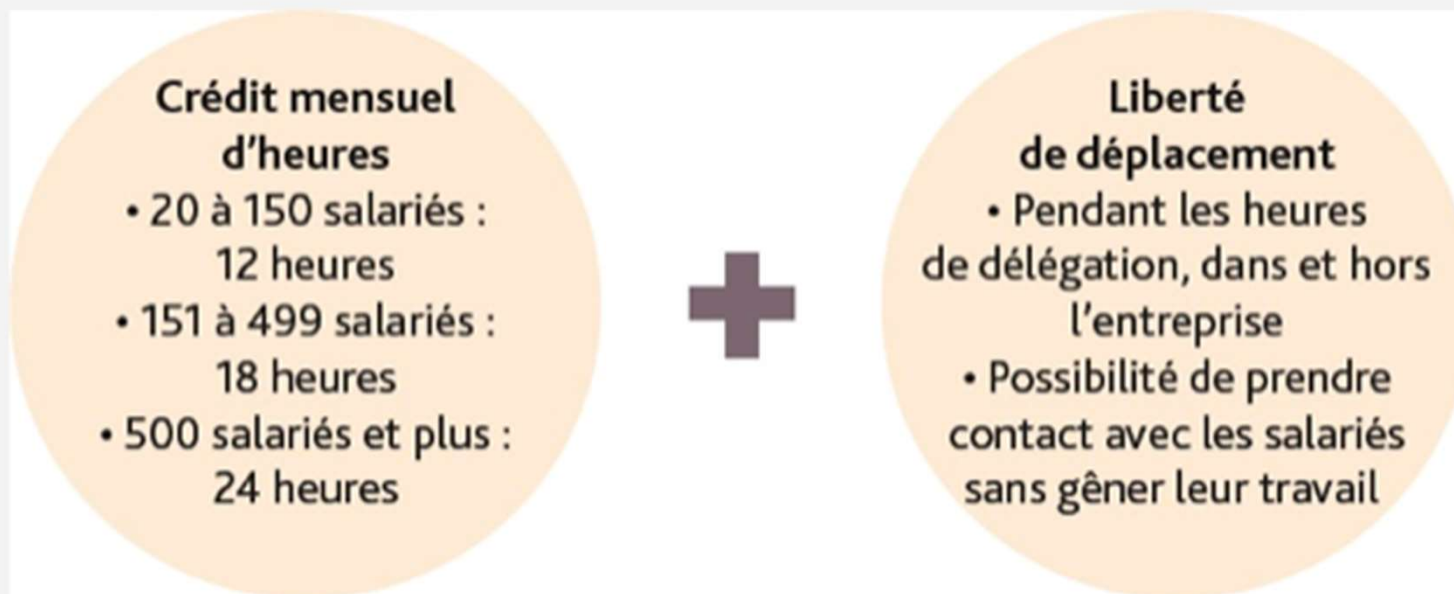
LIBERTE SYNDICALES DES MEMBRES – ET PROTECTION DES SYNDICATS

- Le salarié peut adhérer ou non à un syndicat.
- C'est un acte qui relève de sa vie personnelle
- Il peut choisir le syndicat auquel il souhaite adhérer.
- Le code du travail interdit les mesures discriminatoires prises par l'employeur à l'encontre d'un syndicat.
- La loi interdit à l'employeur d'exercer des pression contre ou en faveur d'une organisation syndicale.
- L'employeur doit rester neutre.

LES MOYENS DU DELEGUE SYNDICAL

Figure 12.3

MOYENS D'ACTION DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL



Source schéma : DG3- droit social – la représentation collective – JF Bocquillon, Ch Alglave, M Mariage

NEGOCIATION D'ACCORDS

Un accord, c'est le résultat d'une négociation entre :

- les délégués syndicaux, les membres élus du CSE, ou des salariés de l'entreprise,
- Et l'employeur.

L'obligation d'ouvrir les négociations incombe à l'employeur, par disposition d'ordre public.

◆ C. trav., art. L. 2242-1 et L. 2242-2

Le fait de se soustraire aux obligations relatives à la convocation des parties à la négociation et à la périodicité des négociations pour les thèmes la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, ainsi que celui de l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail est puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3750 €. Les mêmes peines s'appliquent lorsque l'employeur se soustrait aux obligations relatives à la convocation des parties, la périodicité des négociations et l'ensemble des thèmes obligatoires de la GPEC.

◆ C. trav., art. L. 2243-1 et L. 2243-2

NEGOCIATION DES ACCORDS

Les délégués syndicaux qui ont le monopole de la négociation dès lors qu'ils sont présents dans l'entreprise.

LE DELIT D'ENTRAVE

Le délit d'entrave est défini comme une atteinte, une entrave ou une omission à la constitution ou au fonctionnement d'une institution représentative du personnel.

Exemple :

- Communiquer des informations fausses aux partenaires sociaux.
- Ne pas réaliser les élections professionnelles.
- Omettre de verser des subventions.
- Empêcher les IRP de réaliser leurs missions.
- Ne pas transmettre des documents nécessaires à une consultation.
- « Oublier » de consulter le CSE sur un sujet dont la consultation est obligatoire
- ...

LE DELIT D'ENTRAVE

Les risques pour l'employeur :

- ✓ Est punie de 3 750 € d'amende et d'un an d'emprisonnement l'entrave à l'exercice du droit syndical.

- ✓ Sont punies de 7 500 € d'amende :
 - l'entrave au fonctionnement régulier du CSE d'entreprise/établissement, du CSE central ou du comité de groupe, à la constitution du CSE d'entreprise/établissement ou du CSE central ou à la désignation de ses membres ou des membres du comité de groupe ;

 - le non-établissement ou la non-présentation du bilan social au CSE dans une entreprise d'au moins 300 salariés et la non-constitution d'un comité de groupe.

- ✓ Est punie de 7 500 € d'amende et d'un an d'emprisonnement l'entrave à la constitution du CSE d'entreprise ou d'établissement.

CAS D'ENTREPRISE...

Délit d'entrave ou pas ?

Source du cas : DCG3 – Droit social

CAS D'ENTREPRISE : DELIT D'ENTRAVE OU PAS ?

Dans chacune des situations suivantes, indiquez s'il y a ou non délit d'entrave :

1. Le dirigeant de l'entreprise CiZaille, spécialisée dans l'outillage, a décidé de restructurer les unités de production et de licencier 30 salariés dans le mois. L'entreprise emploie plus de 100 salariés. Conscient des résistances des salariés, le chef d'entreprise vient seulement de lancer la procédure d'information et de consultation du CSE alors que son projet de réorganisation est déjà bien engagé.
2. Étienne Freeze, coiffeur à la tête d'un salon d'une trentaine de salariés, vient de mettre à pied Margaux Jasmin, membre du CSE de l'entreprise. L'employeur lui reproche d'exercer depuis quelques mois, des pressions et du harcèlement moral à l'encontre d'une autre salariée de l'entreprise, Léa Lure. Léa Lure a présenté de nombreux SMS pour prouver les faits. En sa qualité de représentant du personnel, Margaux Jasmin estime cette sanction injustifiée et la conteste.
3. Le dirigeant de la SA DesJeux n'a pas versé la subvention de fonctionnement du CSE cette année. Il n'a pas pris, non plus, en charge les frais de déplacement pour se rendre aux réunions légales. Il remet en cause le calcul des effectifs permettant la mise en place du CSE, qui prend en compte les intérimaires présents dans l'entreprise toute l'année pour surcroît temporaire d'activités. Les membres du CSE contestent cette appréciation.
4. Marie Brillé, dirigeante de la SAS Brille et Cie, a présenté tardivement le bilan social de l'entreprise au CSE, qui s'est révélé par ailleurs incomplet.

CORRECTION DU CAS D'ENTREPRISE

1. Le dirigeant de l'entreprise CiZaille, spécialisée dans l'outillage, a décidé de restructurer les unités de production et de licencier 30 salariés dans le mois. L'entreprise emploie plus de 100 salariés. Conscient des résistances des salariés, le chef d'entreprise vient seulement de lancer la procédure d'information et de consultation du CSE alors que son projet de réorganisation est déjà bien engagé.

Délit d'entrave à l'exercice des fonctions du CSE.

L'employeur qui conduit un projet de restructuration et de licenciement économique collectif sans consulter les représentants du personnel commet bien un délit d'entrave.

Amende de 3 750 € prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concerné

CAS D'ENTREPRISE : DELIT D'ENTRAVE OU PAS ?

2. Étienne Freeze, coiffeur à la tête d'un salon d'une trentaine de salariés, vient de mettre à pied Margaux Jasmin, membre du CSE de l'entreprise. L'employeur lui reproche d'exercer depuis quelques mois, des pressions et du harcèlement moral à l'encontre d'une autre salariée de l'entreprise, Léa Lure. Léa Lure a présenté de nombreux SMS pour prouver les faits. En sa qualité de représentant du personnel, Margaux Jasmin estime cette sanction injustifiée et la conteste.

Non, il n'y a pas délit d'entrave

Pas de délit d'entrave en cas de mise à pied justifiée d'un salarié protégé, et particulièrement **pour des faits étrangers au mandat du représentant du personnel.**

CAS D'ENTREPRISE : DELIT D'ENTRAVE OU PAS ?

3. Le dirigeant de la SA DesJeux n'a pas versé la subvention de fonctionnement du CSE cette année. Il n'a pas pris, non plus, en charge les frais de déplacement pour se rendre aux réunions légales. Il remet en cause le calcul des effectifs permettant la mise en place du CSE, qui prend en compte les intérimaires présents dans l'entreprise toute l'année pour surcroît temporaire d'activités. Les membres du CSE contestent cette appréciation.

Délit d'entrave au fonctionnement régulier du CSE.

Amende de 7 500 €

CAS D'ENTREPRISE : DELIT D'ENTRAVE OU PAS ?

4. Marie Brillé, dirigeante de la SAS Brille et Cie, a présenté tardivement le bilan social de l'entreprise au CSE, qui s'est révélé par ailleurs incomplet.

Délit d'entrave pour non-présentation du bilan social dans les délais légaux.

Amende de 7 500 €

QUESTION

l'entreprise Alpha compte 12 salariés :

- 9 salariés expérimentés en CDI à temps plein, présents depuis cinq ans dans l'entreprise.
- 1 CDD expérimenté qui remplace une personne en congé maternité.
- 2 menuisiers préparant le BAC professionnel en contrat d'apprentissage. Ils ont intégré l'équipe il y a presque 2 ans.

Conseillez-vous au responsable de l'entreprise de place un CSE ?

REPONSE : NON

L'entreprise n'est pas tenu de mettre en place un CSE, car elle ne compte actuellement que 9 salariés pouvant entrer dans le calcul des effectifs pour la mise en place du CSE :

- Les 2 alternants ne doivent pas être inclus dans le décompte des effectifs.
- Les salariés titulaires d'un CDD sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

L'entreprise ne dépasse donc pas le seuil des 11 salariés qui rendrait obligatoire la mise en place du CSE.

VRAI OU FAUX ?

Je peux risquer une peine d'emprisonnement si volontairement je ne mets pas en place les élections professionnelles alors que le seuil d'effectif est atteint.

REPONSE : VRAI

Il s'agit d'un délit d'entrave aux missions des IRP.

Dans ce cas précis, l'entreprise peut être punie

- de 7 500 € d'amende,
- et d'un an d'emprisonnement.

VRAI OU FAUX ?

LA PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL NE DURE QUE LE TEMPS DU MANDAT. LA PROTECTION S'ARRETE A LA FIN DU MANDAT.

REPONSE : FAUX

Les représentants du personnel (CSE ou DS) sont en effet des salariés protégés, mais LES REPRESENTANTS ELUS NE SONT PAS LES SEULS A ETRE PROTEGES. Pour ces derniers, la protection ne s'arrête pas à la fin du mandat.

Les durées des protections varient selon les situations :

Un représentant CSE qui est élu :

Protection pendant toute la durée du mandat, et pendant 6 mois à compter de l'expiration du mandat.

Un salarié qui demande l'organisation d'une élection :

Protection pendant 6 mois à compter de la date de la demande à l'employeur

Un candidat au CSE :

Protection pendant 6 mois à compter de la date de l'envoi à l'employeur de sa candidature pour chacun des 2 tours.

Représentants syndicaux :

Protection pendant toute la durée du mandat à compter de sa désignation par le syndicat, et pendant 12 mois à compter de l'expiration du mandat.

VRAI OU FAUX ?

LA PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL NE CONCERNE QUE LA RUPTURE DE LEUR CONTRATS DE TRAVAIL ?

REPONSE : FAUX

La protection concerne plusieurs points du contrat de travail :

- Aucun changement des conditions de travail ne peut être réalisé sans l'accord du salarié protégé,
- Aucune mutation géographique ne peut être réalisée sans son accord pendant le temps où il es protégé.
- De même que le transfert du contrat dans une autre entreprise.

En cas de rupture conventionnelle ou de licenciement du salarié protégé :

- Il faut demander l'autorisation de la l'inspecteur du travail, après la consultation du CSE.

Les risques côté employeur :

- Nullité du licenciement
- Réintégration dans l'emploi
- Indemnités au salarié
- Sanctions pénales : amende 3750 € et emprisonnement.

VRAI OU FAUX ?

LA DUREE DU MANDAT DU CSE EST EN PRINCIPE DE 4 ANS.

REPONSE : VRAI

Les membres du CSE sont élus en principe pour 4 ans.

Un accord d'entreprise, de branche ou de groupe peut fixer une durée inférieure comprise entre 2 et 4 ans.

VRAI OU FAUX ?

LE CSE D'UNE ENTREPRISE DE MOINS DE 50 SALARIES RECOIT DE L'EMPLOYEUR UN BUDGET DIT DE FONCTIONNEMENT

REPONSE : FAUX

Le budget de fonctionnement est du par l'employeurs au CSE des entreprises de **PLUS de 50 salariés uniquement.**

Ne pas confondre « subvention de fonctionnement » et budget ASC « Activités Sociales et Culturelles »

un budget de fonctionnement est destiné à couvrir les dépenses engagées pour LE FONCTIONNEMENT DU CSE et pour l'exercice de ses attributions économiques et professionnelles (formation / intervention d'un expert / documentation/ ...)

le budget des Activités Sociales et Culturelles est destiné à financer des ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES au profit des salariés et de leur famille

Ce budget n'est par ailleurs pas obligatoire.

VRAI OU FAUX ?

LE CSE A LES MEMES MISSIONS DANS UNE ENTREPRISE DE -50 SALARIES, OU DANS UNE ENTREPRISE DE +50 SALARIES

REPONSE : FAUX

La mission principale du CSE des entreprises de 11 à 50 est :

- Présentation des réclamations individuelles et collectives concernant notamment la santé et la sécurité au travail.
- Promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.
- Enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.
- Saisine de l'inspection du travail.
- Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits fondamentaux des personnes.

VRAI OU FAUX ?

LES MEMBRES DU CSE ET LES DELEGUES SYNDICAUX SONT TOUS DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

REPONSE : VRAI

ils ont pour objectif :

- de favoriser le dialogue social,
- de porter les réclamations des salariés
- et de donner leur avis sur les questions stratégiques de la vie de l'entreprise

VRAI OU FAUX ?

L'AUDIENCE D'UN SYNDICAT (le % des suffrages obtenus) EST L'UN DES CRITERES MAJEURS DE REPRESENTATIVITE DU SYNDICAT DANS L'ENTREPRISE

REPONSE : VRAI

L'audience électorale traduit la légitimité qu'il a auprès des salariés.
C'est un critère primordial puisqu'il est objectif et chiffré.

PLAN DE LA FORMATION

1- LA REPRESENTATION DANS L'ENTREPRISE

2- LA SECURITE DANS L'ENTREPRISE

3- LE DROIT DISCIPLINAIRE

4- LES DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL

5- L'ECOUTE ET LA MISE EN ŒUVRE DE REUNIONS

6- METTRE EN PLACE UNE ORGANISATION EFFICACE

7- LES ENTRETIENS, OUTILS DE MANAGEMENT

SANTE – SECURITE – Une obligation légale

**Faire travailler en sécurité ses salariés est une obligation de l'employeur.
Il s'agit d'un principe général du droit.**

Ce droit s'applique à l'ensemble des salariés, intérimaires, stagiaires, et à toutes personnes placées sous l'autorité d'un employeur.

Les obligations de l'employeur varient en fonction :

- de la taille de l'entreprise ;
- de la nature de ses activités ;
- des risques auxquels sont exposés les salariés dans l'exécution de leur activité.

SANTE – SECURITE – Une obligation légale

Obligation légale :

Toutes les mesures doivent être prises pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. Il s'agit d'une **obligation de sécurité**.

Cette obligation doit guider le chef d'entreprise dans toutes les décisions qui relèvent de ses pouvoirs.

Il veille à les adapter pour prendre en compte les changements de circonstances ou améliorer les situations existantes. Il peut s'agir d'une obligation de résultat ou d'une obligation de moyens renforcée (selon la jurisprudence).

SANTE – SECURITE – Une obligation légale

Avant 2015, l'obligation de sécurité de l'employeur était automatiquement une obligation de résultat.	Actuellement, l'obligation de sécurité peut être une obligation de moyens renforcée à certaines conditions.
<p>Pour les juges, l'accident du travail ou la maladie professionnelle résultait d'une faute inexcusable de l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none">• lorsqu'il avait (ou aurait dû avoir) conscience du danger encouru par les salariés et qu'il n'avait pas agi dans le sens de la prévention ;• il devait alors indemniser le préjudice subi par le salarié.	<p>La jurisprudence considère qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur n'est pas responsable des risques professionnels survenus s'il peut justifier et démontrer qu'il a pris toutes les mesures de prévention nécessaires pour la sécurité ou la santé des salariés.</p>

Source : DG3- droit social – JF Bocquillon, Ch Alglave, M Mariage

SANTE – SECURITE – Les facteurs de risques

- Manutention
- Postures
- Agents chimiques ou biologiques
- Température du lieu de travail
- Bruit
- Travaux répétitifs
- Travail de nuit
- Harcèlement
- Stress
- Horaires de travail
-

MISSION DU CSE EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE

Entreprises de 11 à 49 salariés :

- Présentation des réclamations individuelles et collectives concernant notamment la santé et la sécurité au travail.
- Promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.
- Enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.
- Saisine de l'inspection du travail.
- Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits fondamentaux des personnes.

MISSION DU CSE EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE

Entreprises de plus de 50 salariés : Les missions en plus

Attributions générales du CSE :

- analyse des risques professionnels et des effets de l'exposition à certains facteurs de risques ;
- inspections à intervalles réguliers en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- enquête en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- alerte en cas de danger grave et imminent menaçant la santé et la sécurité des salariés.

Attributions consultatives du CSE :

- actions de prévention ;
- projets d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ;
- mesures pour faciliter le maintien au travail des accidentés du travail ou des handicapés ;
- formation à la sécurité.

LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

C'est un document qui répertorie l'ensemble des risques dans l'entreprise, et qui montre le plan d'action mis en place par l'employeur pour minimiser ou faire disparaître ce risque (mesures de prévention).

- Obligatoire dès le premier salariés dans l'entreprise.
- Doit être mis à jour au moins une fois par an dans les entreprises comportant au moins 11 salariés.
- Doit être conservé sur une période minimale de 40 ans.
- Il doit être tenu à disposition :
 - Des salariés
 - Des membres du CSE
 - Du médecin du travail
 - De l'inspecteur ou du contrôleur du travail,
 - De la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail).

LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- TRAVAIL SUR LE DUERP : Comment le présenteriez-vous ?
- Présentation d'un exemple de DUERP

LE REFERENT SECURITE

Son rôle est d'assister l'employeur dans la gestion de la santé et de la sécurité au travail

Afin d'être épaulé dans sa mission de prévention des risques professionnels, l'employeur doit recruter ou nommer un responsable de service et/ou un agent en charge de la sécurité et des conditions de travail. A défaut, si les ressources internes ne le permettent pas, il doit faire appel à un intervenant extérieur.

C. trav., art. L. 4644-1

C'est l'employeur qui désigne le référent sécurité

C. trav., art. L. 4644-1

Ses missions :

l'élaboration et la mise à jour du DUER et du plan d'actions / l'accueil et la formation des nouveaux embauchés / la coordination de la prévention avec les intervenants des entreprises extérieures / l'organisation de campagnes de sensibilisation (sécurité routière, risque chimique ...) / etc...

LES HABILITATIONS ET LA FORMATION OBLIGATOIRE A LA SECURITE

Vérifier que pour les activités de l'entreprise, les formations ou habilitations obligatoires sont bien mises en places

Les plus courantes sont les suivantes :

- Habilitations relatives à la conduite d'engins (les CACES : Certificats d'Aptitudes à la Conduite En Sécurité)
- Formations obligatoires pour conducteurs : formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et formation continue obligatoire (FCO) ;
- Habilitations électriques (différents niveaux)
- Sauveteur Secouriste du Travail (SST)
- Risque incendie
- Règles de circulation dans l'entreprise
- Agents biologiques
- Amiante
- Gestes et posture
- Travaux en hauteur
- ...

LES AFFICHAGES OBLIGATOIRES

Depuis le 23 octobre 2016

Règlement intérieur (C. trav., art. R.1321-1)	Le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche
Accords collectifs (C. trav., art. R. 2262-3)	Un avis comportant l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement est communiqué par tout moyen aux salariés. L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence
Référendum d'entreprise (C. trav., art. D. 2232-2)	Un référendum peut être organisé pour avaliser un accord collectif conclu par des délégués syndicaux représentant plus de 30% des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives ou, en l'absence de délégués syndicaux, par le représentant de la section syndicale ou par un salarié mandaté. Le résultat du vote de ce référendum fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen
Congés payés (C. trav., art. D. 3141-6; D. 3141-28 et D. 7121-45)	<ul style="list-style-type: none"> • L'ordre des départs en congé est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ • Lorsque l'employeur est affilié à une caisse des congés payés (secteur du BTP, artistes du spectacles...), il communique, par tout moyen, aux salariés, la raison sociale et l'adresse de cette caisse de congés payés

LES AFFICHAGES OBLIGATOIRES

<p>Repos hebdomadaire (C. trav., art. R. 3172-1; R. 3171-9)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Lorsque le repos hebdomadaire n'est pas le dimanche, l'employeur communique par tout moyen aux salariés les jours de repos hebdomadaire• En cas de suspension du repos hebdomadaire pour travaux urgents ou pour les industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à un surcroît exceptionnel de travail, l'employeur communique par tout moyen, aux salariés, la copie de l'information transmise à l'inspection du travail• Le préfet peut autoriser, dans les exploitations de mines, salines et carrières, établissements industriels, chantiers du bâtiment et du génie civil, chantiers navals, une dérogation temporaire au repos dominical (C. trav., art. L. 3134-8). La décision du préfet est communiquée, par tout moyen, aux salariés.• Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes (C. trav., art., R.3221-2)
	<p>Les dispositions des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 et R. 3221-1 à R. 3221-2 du code du travail relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes sont portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche.</p>

LES AFFICHAGES OBLIGATOIRES

Élections des représentants du personnel (C. trav., art. L. 2314-2 et s.; L. 2324-3 et s.)	L'employeur doit informer par tout moyen l'organisation et les modalités des élections (date, invitation des syndicats, procès-verbal de carence...)
Lutte contre les discriminations (C. trav., art. L. 1142-6)	Les dispositions des articles 225-1 à 225-4 du code pénal relatifs à l'interdiction des discriminations et aux sanctions encourues sont portées, par tout moyen, à la connaissance des salariés, des candidats à une embauche ou à un stage
Harcèlement moral et sexuel (C. trav., art. L. 1152-4 et L. 1153-5)	Les dispositions des articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal relatif au harcèlement moral et sexuel sont portées, par tout moyen, à la connaissance des salariés et des stagiaires
Licenciement économique (C. trav., art. L.1233-45; L.1233-49 et L. 1233-57-4)	<ul style="list-style-type: none"> • le salarié ayant fait valoir sa priorité de réembauchage est informé par tout moyen des postes disponibles et compatibles avec sa qualification • PSE : le salarié est informé par tout moyen du contenu du PSE (en l'absence de CE ou DP) et de son homologation
Participation aux résultats de l'entreprise (C. trav., art. D. 3323-12)	Les salariés sont informés de l'existence et du contenu de l'accord de participation par tout moyen prévu à cet accord et, à défaut, par voie d'affichage

LES AFFICHAGES OBLIGATOIRES

Durée du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Horaire collectif et modifications (heures de début et fin du travail, heures des pauses) • Répartition du temps de travail en cas d' aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année et modifications • Travail par relais, par roulement, par équipes successives : composition nominative des équipes y compris les intérimaires • repos quotidien s'il n'est pas collectif
CHSCT	Liste des membres du CHSCT avec indication de leur emplacement habituel de travail.
Hygiène et sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Avis indiquant les modalités d'accès des salariés au document unique d'évaluation des risques • Signalisation apparente rappelant l'interdiction de fumer. • Consignes de sécurité à respecter en cas d'incendie • Consignes de sécurité à respecter en cas de risque d'accident électrique • adresse et n°d'appel du médecin du travail ou du SST et des services de santé d'urgence
Inspection du travail	Affichage de l'adresse, du numéro d'appel de l'inspection du travail et du nom de l'inspecteur compétent

LES AFFICHAGES OBLIGATOIRES

[Voir annexe «Tableau récapitulatif des affichages obligatoires »](#)

[Voir exemple de tableau d'affichage](#)

LES REGISTRES OBLIGATOIRES

- Registre unique du personnel* (L.1221-13 à L.1221-23 / D.1221-27 / D.8113-2 et D.8113-3 du code du travail)
(Il peut être remplacé par un support informatique ; le récépissé de déclaration préalable à la CNIL doit être conservé.)

- Le registre réunissant l'ensemble des CR de réunions CSE* (L.2315-22)

- Registre de sécurité regroupant les documents de contrôle et les vérifications dans établissement (Extincteurs / électricité / évacuation incendie / alarmes sécurité etc...)* (L.4711-1 à L.4711-5 et D.4711-3)

- Registre des dangers graves et imminents* L.4132-2

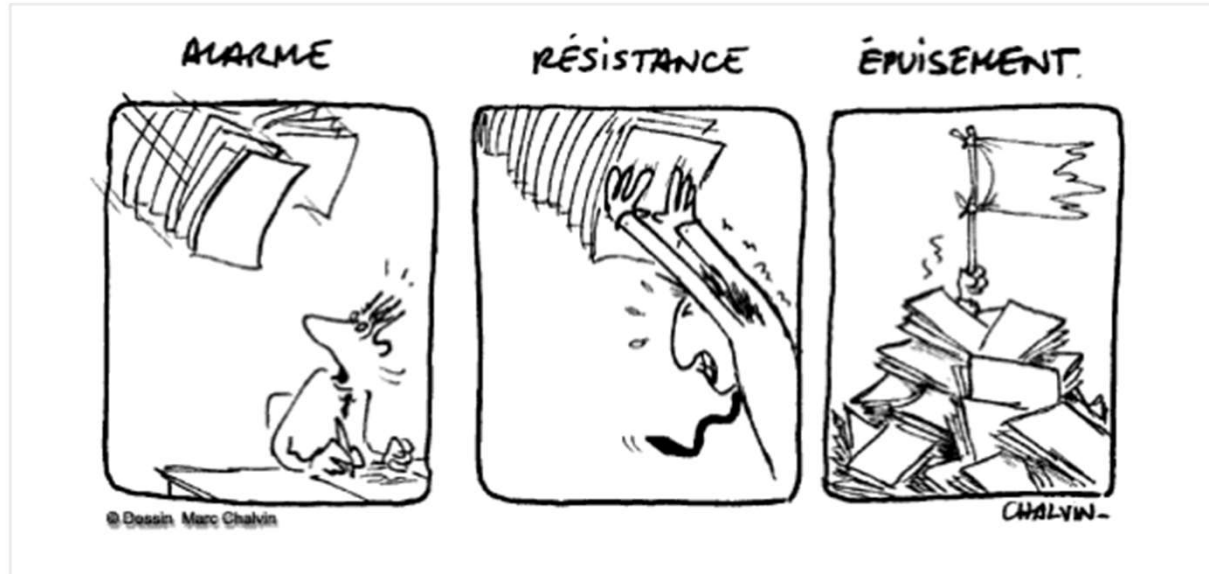
LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX – Les différents risques

- **Le stress est le premier risque psychosocial.**

l'état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

Source : Agence européenne pour la santé sécurité au travail

Mécanismes physiologiques du stress : alarme, résistance, épuisement



Source INRS
<https://www.inrs.fr/risques/stress/effets-sante.html>

• Le Harcèlement moral – Code du travail

« aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

C. trav., art. L. 1152-1

- *Ne pas banaliser, ne pas minorer, rester vigilant.*
- *Prévenir*
- *Engager la Direction*
- *Faire un signalement.*

Source : INRS



- **La dépression et le suicide**

Quelques chiffres

En France, près d'1 décès sur 50 est un suicide. Près de 70 % des personnes qui se suicident souffraient d'une dépression (diagnostiquée ou non). Le suicide, action de se donner volontairement la mort, fait partie d'un ensemble d'actes appelés conduites suicidaires : suicide, tentative de suicide, idées suicidaires, crise suicidaire, équivalents suicidaires. La conduite suicidaire est un véritable processus pouvant comporter des recherches de solutions, puis des idées suicidaires qui, lorsqu'elles se figent, mènent à des scénarios suicidaires.

Conséquences pour l'entreprise

Un suicide ou une tentative de suicide constitue une situation de choc pour l'ensemble de l'entreprise. Cet acte, d'une violence extrême, laisse souvent les différents acteurs de l'entreprise dans le désarroi. D'autant plus lorsqu'il existe la présomption d'un lien avec le travail. La manière dont l'entreprise va tout d'abord traiter l'urgence puis analyser cet événement est déterminante pour la suite de son activité.

Prévention

La prévention des suicides au travail passe tout d'abord par une démarche globale de prévention des risques psychosociaux. En cas de passage à l'acte, une démarche spécifique doit être menée.

Sources : INRS

• La dépression et le suicide

Enquêtes susceptibles d'être menées après un suicide ou une tentative de suicide d'un salarié

- L'enquête de la police ou de la gendarmerie a pour objet de clarifier les faits et le contexte de l'événement afin de permettre au procureur de la République d'apprécier l'opportunité de poursuivre ou non pénalement la(es) personne(s) responsable(s).
- L'enquête de l'inspection du travail vise à recueillir des éléments, des témoignages, et à constater d'éventuelles infractions de l'employeur au code du travail. Le cas échéant, il les transmet au procureur de la République.
- L'enquête réalisée par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie vise à déterminer le caractère professionnel de l'acte suicidaire pour sa reconnaissance éventuelle au titre de la législation sur les accidents du travail-maladies professionnelles.
- L'enquête réalisée par la CARSAT/CRAM/CGSS consiste à mettre en évidence les facteurs de risques relevant du travail pour inviter l'employeur « à prendre toutes mesures justifiées de prévention » (article L.422-4 du code de la sécurité sociale).
- L'enquête du CSE (délégation d'enquête paritaire) a pour objet d'analyser les accidents du travail, les maladies professionnelles ou à caractère professionnel, en vue de les prévenir. Elle a les mêmes finalités que celle de la Carsat.

Source : INRS

Suicide survenu sur le lieu de travail

Selon l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale, est considéré comme un accident de travail, « **quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail**, à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

Ce texte institue une présomption d'imputabilité au travail dès lors que les conditions qu'il pose sont remplies : accident survenu « par le fait ou à l'occasion du travail ».

CSS, art. L. 411-1

La présomption d'imputabilité s'applique de telle sorte qu'il n'incombe pas au salarié de démontrer le lien entre le suicide et les conditions de travail : dès lors que la lésion se manifeste au temps et au lieu de travail, elle est présumée constituer un accident de travail.

C'est ensuite à l'employeur ou à la caisse de renverser cette présomption en établissant que l'accident est dû à une cause étrangère au travail.

• Harcèlement sexuel – Code du travail

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

C. trav., art. L. 1153-1 - C. pén., art. 222-33, I

Source : INRS

VIOLENCES SEXUELLES et COMPORTEMENTS SEXISTES au travail
De quoi parle-t-on ?

HARCÈLEMENT SEXUEL

- PROPOS OU COMPORTEMENTS À CONNOTATION SEXUELLE OU SEXISTES portant atteinte à la dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante.
 - Je n'en parle plus ! C'est presque tous les jours comme ça...
 - Wahou ! Tu es encore plus sexy aujourd'hui !
- **PRESSION GRAVE, MEME NON REPETEE** dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle.
 - Tu me rejoins dans ma chambre d'hôtel ce soir et on parle de ta promotion demain ?

AGISSEMENTS SEXISTES

- AGISSEMENTS LIÉS AU SEXE D'UNE PERSONNE portant atteinte à sa dignité ou créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
 - Tu vas pas flâcher quand même, t'es pas une gommeuse !

INJURES SEXISTES

- UNE PAROLE, UN ÉCRIT ADRESSÉ À UNE PERSONNE DANS L'INTENTION DE LA BLESSER OU DE L'OFFENSER en raison de son identité de genre ou son orientation sexuelle.
 - SALOPE !
 - SALE PÉDÉ !!!
 - PÉTASSE !

AGRESSION SEXUELLE

- CONTACT AVEC VIOLENCE, CONTRAINTE, MENACE OU SURPRISE, avec une partie du corps dite « sexuelle » (bouche, poitrine, sexe, fesses, cuisses).
 - NON !

VIOL

- TOUT ACTE DE PÉNÉTRATION SEXUELLE (de quelque nature qu'il soit) OU TOUT ACTE BUCCO-GÉNITAL subi par violence, contrainte, menace ou surprise.
 - NON !

Les comportements sexistes et les violences sexuelles au travail sont punis par la loi.

Osez en parler !

inrs Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles - 63, bd de France 93000 Paris - www.inrs.fr - © INRS 2023 - Design graphique : Eve Hébert - AA 936

• **Le référent harcèlement sexuel désigné *par l'entreprise*** :

- Dans toutes les entreprises d'au moins 250 salariés,
- C'est l'employeur qui le désigne (tout salarié de l'entreprise possible, mais le ministère du travail préconise que ce soit une personne du service RH de l'entreprise).
- Son rôle : orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

• **Le référent désigné *par le CSE***

- En complément du référent désigné par l'entreprise,
- Il est désigné par le CSE, parmi ses membres
- Son mandat prend fin avec celui du CSE.
- Pas d'effectif minimum exigé pour la mise en place du référent CSE. **Il doit donc être désigné dans toutes les entreprises pourvues d'un CSE.**

- **Discrimination**

La discrimination est la différence de traitement illégitime, c'est-à-dire fondée sur un motif inhérent à la personne, et non sur des motifs objectifs.

Ainsi, toute mesure concernant un salarié (augmentation de salaire, sanction, promotion, mutation, etc.)

doit être prise en fonction de critères professionnels objectifs (compétence, expérience, pénibilité du travail, etc.)

et non en fonction de critères d'ordre personnel (sexe, race, religion, nationalité, orientation sexuelle, activité syndicale, etc.).

SANTE – SECURITE – Les sanctions

Le fait **de ne pas respecter** une obligation sécurité constitue une faute :

- L'employeur commet une faute s'il ne donne pas les consignes nécessaires ou les moyens de les faire respecter. Il doit veiller personnellement à ce qu'elles soient appliquées.
- L'employeur ou son délégataire encourt une amende de 10 000 € (appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés) lorsqu'il méconnaît, par sa faute personnelle, les dispositions relatives à la santé au travail.

SANTE – SECURITE – Les sanctions

Sanctions civiles en cas de faute inexcusable de l'employeur, indemnisation du salarié (notamment dommages et intérêts.)

Sanctions pénales pour l'employeur ou son délégataire en cas de manquement aux règles de sécurité.

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX – Les sanctions

Harcèlement moral (article L. 1152-5 du Code du travail) : « *Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.* »

Harcèlement sexuel : (article L. 1153-6 du Code du travail) : « *Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.* »

Sanctions civiles :

L'auteur du harcèlement est redevable de dommages et intérêts à l'encontre de sa victime.

Le licenciement de la victime est nul car discriminatoire et ouvre droit à des indemnités. Le salarié peut également prétendre à une indemnisation de son préjudice moral, en plus des dommages et intérêts pour licenciement nul.

Sanctions Pénales

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX – Mise en place d'actions préventives

- Evaluation des RPS dans le document unique et mise en place des actions correctives.
- Affichage
- Formation
- Réunions avec les représentants du personnel, le médecin du travail, l'inspection du travail..
- Présence d'un règlement intérieur listant les sanctions possibles.
- Présence d'un référent harcèlement désigné par l'entreprise (pour les plus de 250 salariés)
- Présence d'un référent harcèlement auprès du CSE (pour toutes les entreprises pourvues d'un CSE)

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX – Mise en place d'actions correctives

- Des enquêtes doivent être menées.
- Un médiateur peut être sollicité.
- Des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement peuvent être prises
- ...

LES PARTENAIRES SUR LESQUELS S'APPUYER POUR LIMITER LES RISQUES EN ENTREPRISE

EXERCICE PRATIQUE

A l'aide de **ressources fiables**, chaque groupe travaillera sur une synthèse expliquant les apports pour l'entreprise de :

- **La DREETS - La DDETS** (Direction Régionale / Départementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités)
- **La Médecine du travail**
- **L'ANACT** (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
- **L'INRS** (Institut National de Recherche et de Sécurité).

⇒ 1 Fiche synthèse par sujet – Maximum format A4.

⇒ **C'est quoi ? Ca apporte quoi à l'entreprise ?**

⇒ DREETS : Ines / Akram

=> Medecine : Soumaya / Carine

=> ANACT : Donia / Aurore

=> INRS : Mihary / Khaïla

PLAN DE LA FORMATION

- 1- LA REPRESENTATION DANS L'ENTREPRISE
- 2- LA SECURITE DANS L'ENTREPRISE
- 3- LE DROIT DISCIPLINAIRE
- 4- LES DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL
- 5- L'ECOUTE ET LA MISE EN ŒUVRE DE REUNIONS
- 6- METTRE EN PLACE UNE ORGANISATION EFFICACE
- 7- LES ENTRETIENS, OUTILS DE MANAGEMENT

Cadre juridique du pouvoir disciplinaire de l'employeur

VRAI OU FAUX ?

Le code du travail nous donne une définition très précise de ce qu'est la « faute » du salarié

REPONSE : FAUX

Il n'y a pas de définition précise dans le code du travail.

L'article L1331-1 stipule qu'il s'agit d'un : «*agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif* »

L'ECHELLE DES SANCTIONS

✓ **Avertissement,**

La sanction disciplinaire prise doit être proportionnelle à la faute commise.

✓ **Blâme,**

Les conditions de la mise à pied doivent figurer au règlement intérieur.

✓ **Mise à pied,**

✓ **Mutation,**

On distingue « mise à pied disciplinaire » et « mise à pied conservatoire ».

✓ **Rétrogradation**

La mise à pied conservatoire n'est pas une sanction.

✓ **Licenciement disciplinaire.**

Les sanctions pécuniaires sont interdites.

LE DEGRE DE GRAVITE DES FAUTES

1- LA FAUTE SIMPLE

- Justifie une sanction;
- Mais pas la cessation immédiate de la relation de travail.
- Dans certains cas, elle peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.
 - Versement de l'indemnité de préavis
 - Versement de l'indemnité de licenciement.

1- LA FAUTE GRAVE

- Jurisprudence constante :
« un fait ou un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail **d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.**
- Privation de l'indemnité de préavis
- Privation de l'indemnité de licenciement.

1- LA FAUTE LOURDE

- Jurisprudence constante :
« une faute du salarié d'une particulière gravité, **révélant son intention de nuire** et ne pouvant être excusée par les circonstances de l'espèce »
 - Privation de l'indemnité de préavis
 - Privation de l'indemnité de licenciement.

le seul intérêt de la distinction entre faute grave et faute lourde est de permettre à l'employeur de faire jouer la responsabilité civile du salarié et obtenir réparation pécuniaire.

LES COMPORTEMENTS NE POUVANT PAS ETRE SANCTIONNES

Exercice des droits :

- Droit syndical
- Droit de retrait
- Droit d'expression
- ...

Principe de non discrimination :

- En raison de l'origine,
- de son sexe
- De sa situation de famille,
- ...

Un fait qui relève de la **vie personnelle** du salarié

Des faits qui ont déjà été sanctionnés

L'employeur qui, ayant connaissance de **divers faits** commis par le salarié,

qui choisit de n'en sanctionner que certains,

ne peut plus ultérieurement prononcer une nouvelle mesure disciplinaire pour sanctionner les autres faits antérieurs à la première sanction.

Aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement

LES REFLEXES AVANT TOUTE DECISION DE SANCTION

- ✓ Le règlement intérieur
- ✓ La convention collective
- ✓ Le Code du travail

Ce sont les textes incontournables pour l'exercice du droit disciplinaire dans chaque entreprise

L'IMPORTANCE DU REGLEMENT INTERIEUR

- ✓ **Le règlement intérieur est obligatoire dans un entreprise dès 50 salariés**

(L. 1311-2 et R. 1321-5 du Code du travail).

- ✓ **Pour les moins de 50 salariés, ce n'est pas une obligation....**
Mais établir un règlement intérieur est très fortement recommandé !

... quel lien avec les sanctions disciplinaires ?

L'IMPORTANCE DU REGLEMENT INTERIEUR

Moins de 50 salariés SANS règlement intérieur

La marge de manœuvre en matière disciplinaire est réduite aux dispositions du code du travail :

- La mise à pied disciplinaire ne peut pas être mise en œuvre sans risque (puisqu'il faut préciser dans le RI le principe et sa durée maximum).
- Il est donc important de détailler l'échelle des sanctions dans un RI.

Plus de 50 salariés SANS règlement intérieur

L'employeur **NE PEUT PAS DONNER DE SANCTION**, à l'exception du licenciement.

Cass. soc 23 mars 2017, n° 15-23.090

.... Et s'il licencie pour une faute minime (qui ne mérite pas un licenciement mais un avertissement par exemple), **l'employeur s'expose à une requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

Moins de 50 ou plus de 50 salariés AVEC règlement intérieur

C'est la situation recommandée :

- L'échelle des sanctions est détaillée dans un RI.

Attention : Le règlement intérieur doit être connu des salariés, et donc porté à sa connaissance (affichage / remise contre signature....)

ALLER PLUS LOIN – Arrêt n°21-18.593 DU 20/09/2023

Analyse réalisée par Marine DUBOIS – Avocate associée et cofondatrice du cabinet Kanoon :

« Ca parle de quoi ? » :

Une entreprise a licencié pour faute grave un salarié à cause de propos excessifs qu’il a tenus sur les réseaux sociaux sur des sujets d’actualité controversés.

Le salarié a contesté le licenciement en justice.

Argument de l’entreprise :

Le salarié a commis une faute grave car il a violé le document interne à l’entreprise dénommé “Guide sur l’utilisation des réseaux sociaux pour les employés”.

Cet argument a été retenu par la Cour d’appel.

Réponse de la Cour de Cassation

Le Guide n’a pas de valeur juridique obligatoire pour le salarié **car il n’a pas la nature d’un Règlement intérieur**. L’employeur ne peut donc pas licencier un salarié pour faute grave au motif qu’il n’aurait pas respecté ce Guide.

S’il y avait un seul conseil à retenir ?

En théorie, le Règlement intérieur est obligatoire seulement à partir 50 salariés. Mais en pratique, il est fortement conseillé de le mettre en place bien avant, dès que vous employez quelques salariés ! »

VRAI OU FAUX ?

Je peux retenir du salaire d'un salarié une somme (maximum de 200 euros) en dédommagement d'une faute qu'il a commise et qui a pour conséquence un arrêt des machines et de la production, pendant 1 mois.

REPONSE : FAUX

La sanction pécuniaire est strictement interdite.

VRAI OU FAUX ?

Nous sommes en le 15 avril, un employeur peut sanctionner un salarié qui a commis une faute le 15 mars précédent.

REPONSE : VRAI

Des faits fautifs permettent l'engagement d'une procédure disciplinaire **dans les 2 mois** suivant la date à laquelle ils ont été commis ou révélés à l'employeur.

VRAI OU FAUX ?

L'employeur a sanctionné le salarié le 15 mars (avec un avertissement).

Si le salarié commet un nouveau fait fautif dans les 4 ans, l'employeur pourra tenir compte de l'avertissement donné le 15 mars.

REPONSE : FAUX

Une sanction peut être invoquée pendant 3 ans à l'appui d'une nouvelle sanction en cas de nouveaux faits fautifs (art. L. 1332-5 C.trav).

VRAI OU FAUX ?

La mise à pied conservatoire est une sanction disciplinaire

REPONSE : FAUX

Seule la mise à pied disciplinaire est une sanction.

La mise à pied conservatoire permet d'éloigner le salarié de l'entreprise le temps de mener une enquête sur le fait qui s'est déroulé. La sanction sera prise à l'issue de la mise à pied conservatoire.

ETUDE DE CAS EN GROUPE (à me rendre, noté sur 4 points)

Compétence attendue :

Caractériser le degré de gravité d'une faute, **déterminer** les sanctions associées et la procédure disciplinaire adéquate.

Donald Chiffre occupe des fonctions de directeur d'agence de la société d'expertise comptable Expert-Pro.

Il a tenu devant les clients de son employeur des propos contraires aux intérêts de celui-ci en remettant en question le bien-fondé de sa politique tarifaire, plaçant ainsi sa société en situation de porte-à-faux vis-à-vis de plusieurs de ses clients sur l'un des éléments essentiels de la relation contractuelle à savoir le prix de la prestation.

1. **Qualifiez le comportement de Donald Chiffre.** (principes juridiques ou contractuels, votre avis sur le comportement)
2. **Dans l'hypothèse d'une sanction disciplinaire, déterminez la nature de cette sanction.**

CORRIGE

1. Qualifiez le comportement de Donald Chiffre.

- **Principes juridiques.** La faute consiste en tout agissement du salarié considéré comme fautif par l'employeur. C'est une violation délibérée d'une obligation professionnelle, elle se rattache à l'exécution du contrat de travail. La faute est sérieuse lorsqu'elle justifie une sanction. Elle est grave si le maintien du salarié dans l'entreprise est impossible. Elle est lourde si le maintien du salarié est impossible dans l'entreprise et qu'il y a de la part du salarié une intention de nuire qui engage sa responsabilité.
- **Application.** En l'espèce, Donald Chiffre a tenu des propos contraires aux intérêts de son employeur devant les clients en mettant en porte-à-faux sa société sur les prix pratiqués. **Le salarié est tenu à une obligation de loyauté. Le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi en s'abstenant de tout acte contraire à l'intérêt de l'entreprise. Donald Chiffre a commis une faute lourde, il y a intention de nuire à l'employeur.**

2. Dans l'hypothèse d'une sanction disciplinaire, déterminez la nature de cette sanction.

- **Principes juridiques.** Une sanction est une mesure autre que des observations verbales prises par l'employeur de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. La sanction doit être proportionnelle à la faute, respecter le règlement intérieur, ne pas être discriminatoire, ni pécuniaire.
- **Application.** En l'espèce, Donald Chiffre a commis une faute lourde, une sanction disciplinaire peut être prononcée à son encontre. La sanction de la faute lourde est le licenciement..

PLAN DE LA FORMATION

1- LA REPRESENTATION DANS L'ENTREPRISE

2- LA SECURITE DANS L'ENTREPRISE

3- LE DROIT DISCIPLINAIRE

4- LES DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL

5- L'ECOUTE ET LA MISE EN ŒUVRE DE REUNIONS

6- METTRE EN PLACE UNE ORGANISATION EFFICACE

7- LES ENTRETIENS, OUTILS DE MANAGEMENT

EN AMONT DE TOUT CONTRAT, DES FORMALITES A RESPECTER

Les formalités antérieures à l'embauche

- La **déclaration préalable à l'embauche** (DPAE). Elle constitue les formalités déclaratives liées à l'embauche. Elle est réalisée en ligne huit jours avant la date prévisible d'embauche ou au moment de l'entrée en fonction du salarié.
- La **visite de prévention et d'information** (VPI). Cette visite est effectuée sous un délai de 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail par le salarié. Son objectif est d'interroger le salarié sur son état de santé et à l'informer sur les risques du poste de travail occupé. Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé, leur sécurité et celles de leurs collègues bénéficient d'une visite médicale d'embauche.
- Le **registre unique du personnel** (RUP). Il mentionne les éléments d'identification (ex. : nom et prénom) des personnes embauchées.
- La **déclaration sociale nominative** (DSN). Elle permet de signaler, chaque mois, aux organismes sociaux (ex. : Urssaf) des événements affectant les effectifs de l'entreprise (ex. : arrêts de travail, embauches...).

OBLIGATIONS MUTUELLES



Obligations de l'employeur

- Fournir le travail convenu
- Verser le salaire prévu
- Assurer la fourniture et l'exécution du travail de bonne foi (ex. : ne pas recourir à des moyens de surveillance illégaux)



Obligations du salarié

- Exécuter consciencieusement et personnellement le travail convenu
- Exécuter le contrat de bonne foi (ex. : ne pas violer son obligation de non-concurrence, respecter sa clause d'exclusivité)

LES DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL

- 1. Le CDI de droit commun**
- 2. Le CDI de chantier ou d'opération**
- 3. Le CDD**
- 4. Le Contrat de travail temporaire**
- 5. Le portage salarial**
- 6. Le contrat d'apprentissage**
- 7. Le contrat de professionnalisation**

1- LE CDI DE DROIT COMMUN

- ✓ **Contrat de droit commun**
- ✓ **Conclu sans détermination de durée, à temps plein.**
- ✓ **Embauche pour occuper un emploi stable et permanent de l'entreprise.**
- ✓ **Aucun formalisme particulier à appliquer, sauf à suivre les dispositions de la convention collective.**

Le document écrit (contrat de travail) n'est pas obligatoire. Il est cependant fortement recommandé.

2- LE CDI DE CHANTIER

- ✓ Contrat à durée indéterminée (**CDI**) **conclu pour la durée d'un chantier** ou d'une opération.
- ✓ Destiné aux entreprises **dans lesquelles une convention collective a été** conclue et qui prévoit la possibilité de mettre en place un CDI de chantier.
- ✓ La rupture intervient lorsque le chantier est terminé ou lorsque l'opération est réalisée :
Elle fait l'objet d'une procédure identique à celle d'un licenciement individuel pour motif personnel.

Ce contrat permet à l'employeur de recruter des salariés pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis dont la durée ne peut être appréciée à l'avance.

2- LE CDI DE CHANTIER

Entreprises concernées	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Principalement les entreprises du BTP et de construction navale. ➤ Toutes les entreprises dans lesquelles un accord ou une convention collective de branche étendue a été conclu pour en fixer les conditions et modalités de mise en œuvre (ex. : aéronautique, construction mécanique, recherche expérimentale).
Période d'essai	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Possibilité de période d'essai de même durée que celle du CDI de droit commun.
Durée	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inhérente au chantier ou à l'opération, avec possibilité de dépassement de la durée estimée.
Rupture	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La rupture qui intervient lorsque le chantier est terminé ou l'opération réalisée repose sur une cause réelle et sérieuse. ➤ La rupture à l'initiative de l'employeur doit faire l'objet d'une procédure identique à celle d'un licenciement individuel pour motif personnel (convocation à un entretien préalable, puis entretien, puis notification de la rupture). À défaut de disposition conventionnelle particulière, le salarié reçoit l'indemnité légale de licenciement s'il remplit les conditions.

3- LE CDD

Le **CDD** est un contrat de travail **écrit** conclu entre l'employeur et un salarié pour un temps fixé à l'avance.

CAS DE RECOURS AUTORISES

- Remplacement d'un salarié temporairement absent.
- Accroissement temporaire de l'activité.
- CDD d'usage (travaux saisonniers)
- Embauches spécifiques dans le cadre de la politique d'emploi (ex. contrat unique d'insertion)

CAS DE RECOURS INTERDITS

- Remplacement d'un salarié gréviste.
- Exécution de travaux dangereux (faisant l'objet d'une surveillance médicale spéciale).
- Utilisation du motif de l'accroissement temporaire d'activité moins de six mois après un licenciement économique.

3- LE CDD

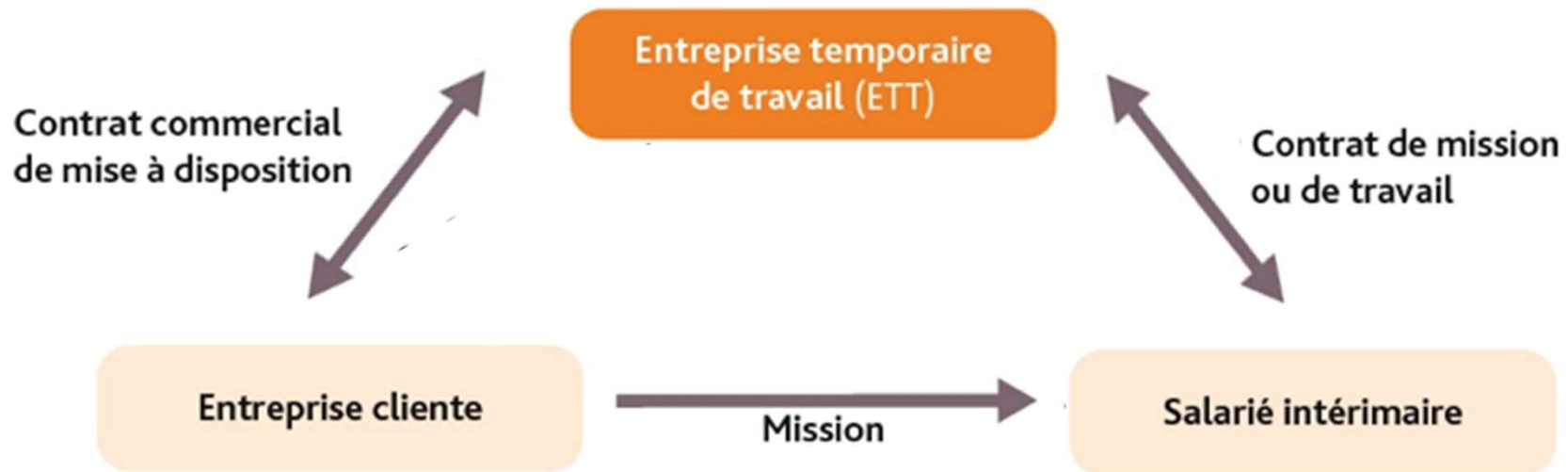
Durée	<ul style="list-style-type: none">➤ A terme précis : à défaut de dispositions conventionnelles, 18 mois avec 2 renouvellements.➤ A terme imprécis : par exemple, en cas de remplacement d'un salarié absent, le CDD doit comporter une durée minimale.
Contenu	<ul style="list-style-type: none">➤ Motif pour lequel le CDD est conclu, nom et qualification de la personne remplacée, durée, période d'essai, qualification et rémunération, conditions de renouvellement.
Période d'essai	<ul style="list-style-type: none">➤ Contrat de moins de 6 mois : 1 jour d'essai par semaine, dans la limite de 2 semaines maximum.➤ Au-delà de 6 mois : 1 mois.
Délai de carence entre 2 CDD successifs	<ul style="list-style-type: none">➤ 1/3 de la durée du contrat venant à expiration, renouvellement inclus si la durée du CDD est supérieure à 14 jours.➤ 1/2 de la durée du CDD si la durée du CDD est inférieure à 14 jours.

3- LE CDD

- ✓ La signature du contrat est obligatoire. L'absence de signature peut entraîner la requalification du CDD en CDI.
- ✓ En principe, une indemnité de fin de contrat de 10% de la rémunération brute totale est due au salarié en fin de contrat.
- ✓ **Un CDD ne peut être rompu avant terme que dans 4 cas :**
 1. Accord des parties
 2. Faute grave ou lourde
 3. Force majeure
 4. Salarié justifiant d'une embauche en CDI?

4- LE CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Le **CTT** est le contrat de travail conclu entre l'entreprise de travail temporaire (ETT) et l'intérimaire.

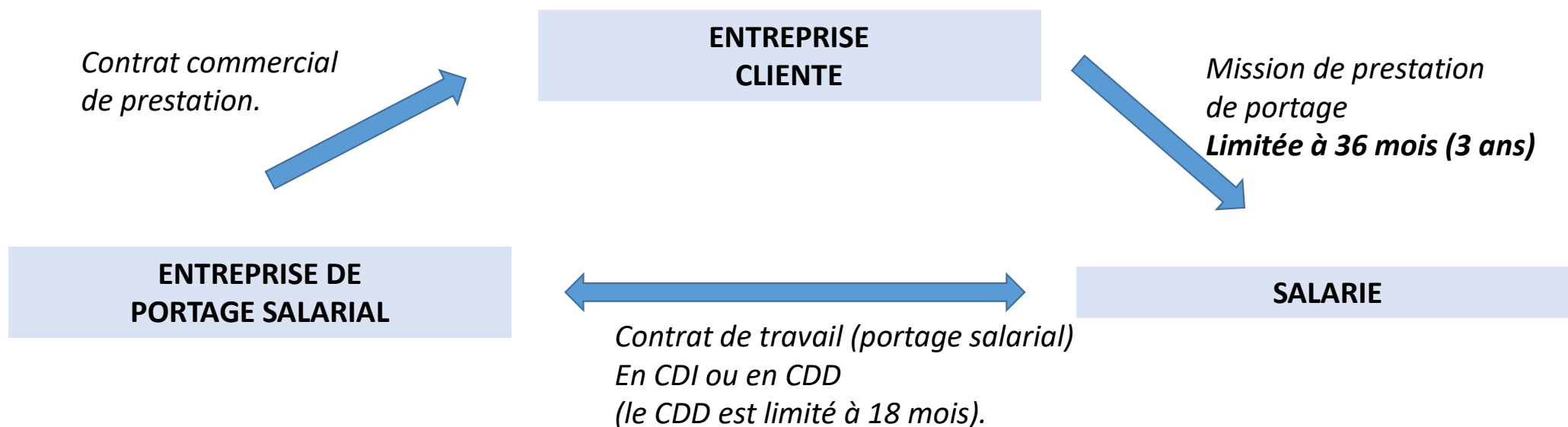


4- LE CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Statut de l'intérimaire	<ul style="list-style-type: none">➤ Égalité de traitement avec les salariés de l'entreprise utilisatrice est la règle ; l'intérimaire est pris en compte dans l'effectif dans les mêmes conditions que le salarié en CDD.
Fin de contrat et indemnités	<ul style="list-style-type: none">➤ Le CTT prend fin dans les mêmes conditions que le CDD.➤ Néanmoins, lorsque l'ETT rompt le CTT avant le terme prévu, elle doit proposer au salarié un nouveau contrat dans les trois jours ouvrables. À défaut, l'ETT verse à l'intérimaire les rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme initialement prévu du contrat, y compris l'indemnité de fin de mission.➤ À l'issue de sa mission, l'intérimaire reçoit, en l'absence de proposition de CDI, une indemnité de fin de mission égale à 10 % de sa rémunération brute ainsi que l'indemnité légale de CP.
Sanctions	<ul style="list-style-type: none">➤ En cas de non-respect des règles, l'entreprise utilisatrice comme l'ETT encourent les mêmes sanctions civiles et pénales que dans le cadre d'un CDD.

5- LE PORTAGE SALARIAL

Le **portage salarial** est une opération contractuelle dans laquelle **un salarié porté, rattaché par un contrat de travail à une entreprise de portage**, effectue une prestation de services **pour le compte d'une entreprise cliente qu'il a, au préalable, démarchée.**



5- LE PORTAGE SALARIAL

- Le salarié porté **travaillant depuis au moins un an** dans l'entreprise est pris en compte dans l'effectif dans les mêmes conditions qu'un salarié en CDD ou intérimaire.
- Il bénéficie d'une rémunération minimale fixée par accord de branche étendu.
- À cette rémunération s'ajoute une indemnité d'apport d'affaires dont le montant est défini par accord de branche étendu ou fixée à 5 % de la rémunération.
- Faute de respect des règles de forme (délais, mentions obligatoires...), l'entreprise de portage salarial est passible d'une amende de 3 750 €.

6- LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE / LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation allient formation et emploi.

LE CONTRAT



APPRENTISSAGE

- Contrat à durée limitée (CDL) ou contrat à durée illimitée (CDI)
- De **6 mois à 3 ans**

CONTRAT PRO

- Contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat à durée illimitée (CDI)
- De **6 mois à 2 ans**

PÉRIODE D'ESSAI

APPRENTISSAGE

- Les **45 premiers jours** après le début du contrat
- Possibilité de rompre le contrat durant ces **45 jours**

CONTRAT PRO



- Pendant le **1er mois** du contrat
- Possibilité de rompre le contrat durant ce **1er mois**

6- LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE / LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

LE PROFIL



APPRENTISSAGE

- 16 à 30 ans^{*}
- 15 ans sur dérogation
- Pas de limite pour les personnes en situation de handicap ou sportifs de haut niveau

CONTRAT PRO

- 16 à 26 ans
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et +
- Bénéficiaires du RSA, ASS ou AAH ou ayant eu un CUI

* Par dérogation jusque 35 ans dans des cas précis

6- LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE / LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

LA FORMATION

APPRENTISSAGE

Formation initiale : cursus qui correspond à la continuité de la scolarité d'une personne ayant le statut d'étudiant.

CONTRAT PRO



Formation continue : permet à une personne ayant achevé sa formation initiale d'acquérir de nouvelles compétences.

6- LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE / LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



2024 RÉMUNÉRATION CONTRAT D'APPRENTISSAGE



	1ère année	2ème année	3ème année
Moins de 18 ans	477.06€ 27% SMIC	689.09€ 39% SMIC	971.80€ 55% SMIC
De 18 à 20 ans	759.77€ 43% SMIC	901.12€ 51% SMIC	1183.83€ 67% SMIC
De 21 à 25 ans	936.46€ 53% SMIC ou SMMC	1077.82€ 61% SMIC ou SMMC	1378.19€ 78% SMIC ou SMMC
26 ans et +	1766.92€ 100% SMIC ou SMMC		

SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SMMC : Salaire Minimum Mensuel Conventionnel

www.etoilepaierh.com



2024 RÉMUNÉRATION CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



	Moins de 21 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et +
BAC PRO au minimum	1148.50€ 65% SMIC	1413.53€ 80% SMIC	1766.92€ 100% SMIC ou 85% du SMMC
Niveau inférieur	971.80€ 55% SMIC	1236.84€ 70% SMIC	1766.92€ 100% SMIC ou 85% du SMMC

SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SMMC : Salaire Minimum Mensuel Conventionnel

www.etoilepaierh.com

VRAI OU FAUX ?

Le CDI n'est plus la norme légale en matière de contrat de travail

REPONSE : FAUX

Faux. Le CDI reste toujours la norme en matière de contrat de travail (art. L. 1221- 2 du Code du travail).

VRAI OU FAUX ?

Le CDD ne peut être conclu que dans le cadre des motifs prévus par la loi.

REPONSE : VRAI

Vrai. La loi encadre le recours au CDD et prévoit les cas de recours autorisés et interdits. L'employeur ne peut pas employer des salariés en CDD en dehors des cas prévus par la loi;

VRAI OU FAUX ?

Le CDI peut être conclu oralement. Il n'a pas besoin d'être réalisé par écrit.

REPONSE : VRAI

Vrai. Le contrat écrit pour un CDI est fortement recommandé, mais il n'est pas obligatoire.

Par contre,

le CDD doit faire l'objet d'un contrat écrit. À défaut, il peut faire l'objet d'une requalification en CDI.

VRAI OU FAUX ?

Le CDD avec un terme précis **peut être conclu pour une durée supérieure à 18 mois**

REPONSE : VRAI

C'est à défaut de convention ou d'accord que la durée totale du CDD est de 18 mois, en vertu de la loi.

Une convention ou un accord collectif de branche étendu peut fixer la durée totale du CDD supérieure.

VRAI OU FAUX ?

La durée totale des missions de portage peut aller jusqu'à 48 mois.

REPONSE : FAUX

La durée maximale du portage est de 3 ans (36 mois)

VRAI OU FAUX ?

Le CDI de chantier **prend fin lorsque l'opération est réalisée, sans avoir à réaliser de formalités particulières.**

REPONSE : FAUX

La rupture du contrat de chantier intervient à la fin du chantier ou lorsque l'ouvrage est terminé.

La rupture doit alors faire l'objet d'une procédure identique à celle d'un licenciement individuel pour motif personnel (convocation à un entretien + entretien + notification de la rupture).

VRAI OU FAUX ?

Le portage salarial ne concerne **que les activités nécessitant une expertise particulière ou des tâches ponctuelles ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise.**

REPONSE : VRAI

Le portage salarial **ne concerne que les activités nécessitant une expertise particulière ou des tâches ponctuelles ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise.**

ETUDE DE CAS AMADEDUS CONSULTING

Compétence attendue : Vérifier la légalité du motif de recours au CDD ou au CTT

Luc Fort est consultant en gestion des ressources humaines, à la tête du cabinet Amadeus Consulting. Il traite les dossiers et la paie d'entreprises qui lui confient leurs intérêts. Il gère aussi toutes sortes de questions liées au recrutement, au suivi et à la rupture des contrats de travail à travers un site de conseils qu'il a créé. Il vous demande, dans le cadre d'une mission, de répondre aux questions récentes sur les « contrats courts ».

Dans chacune des situations ci-après, vérifiez la légalité du motif de recours au CDD ou au CTT.

- Marc Lantoine dirige un GAEC de production de cidre. Pour les récoltes de pommes à venir, il voudrait recruter 10 salariés en CDD pour assurer la cueillette pendant les deux prochains mois.
*Marc Lantoine peut-il recourir au CDD. Si oui, pour quel motif ?***

REPONSE

oui

Situation	Légalité du motif du CDD ou du CTT
1	Marc Lantoine peut avoir recours au CDD. Il s'agit d'un cas de recours prévu par la loi : le CDD est conclu pour réaliser des travaux saisonniers, appelés à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe en fonction du rythme des saisons.

ETUDE DE CAS AMADEDUS CONSULTING

Compétence attendue : Vérifier la légalité du motif de recours au CDD ou au CTT

Luc Fort est consultant en gestion des ressources humaines, à la tête du cabinet Amadeus Consulting. Il traite les dossiers et la paie d'entreprises qui lui confient leurs intérêts. Il gère aussi toutes sortes de questions liées au recrutement, au suivi et à la rupture des contrats de travail à travers un site de conseils qu'il a créé. Il vous demande, dans le cadre d'une mission, de répondre aux questions récentes sur les « contrats courts ».

Dans chacune des situations ci-après, vérifiez la légalité du motif de recours au CDD ou au CTT.

2- Samia Barral est à la tête d'une PME qui crée des logiciels sur mesure destinés aux PME du bâtiment pour élaborer des plans et devis. Elle vient de recevoir une commande importante pour équiper les services de l'entreprise Attal et former tout le personnel durant deux semaines. Elle envisage de recruter Damien Lucas en CDD pour l'aider.

Samia Barral peut-elle recourir valablement au CDD ?

REPONSE

oui

2

Samia Barral peut recruter Damien Lucas en CDD : le CDD vise à pallier un accroissement temporaire d'activité pour l'exécution d'une tâche précisément définie et occasionnelle (non durable).

ETUDE DE CAS AMADEDUS CONSULTING

Compétence attendue : Vérifier la légalité du motif de recours au CDD ou au CTT

Luc Fort est consultant en gestion des ressources humaines, à la tête du cabinet Amadeus Consulting. Il traite les dossiers et la paie d'entreprises qui lui confient leurs intérêts. Il gère aussi toutes sortes de questions liées au recrutement, au suivi et à la rupture des contrats de travail à travers un site de conseils qu'il a créé. Il vous demande, dans le cadre d'une mission, de répondre aux questions récentes sur les « contrats courts ».

Dans chacune des situations ci-après, vérifiez la légalité du motif de recours au CDD ou au CTT.

3- Frédéric Deck, réalisateur de cinéma, est à la recherche d'une dizaine de figurants pour tourner le prochain clip vidéo d'une manifestation de professionnels de la mode pendant les huit prochains jours. Il entend faire appel à une agence d'intérim spécialisée.

Le recours au CTT est-il possible ?

REPONSE

oui

3

Frédéric Deck peut avoir recours au CTT d'usage. Le CTT est conclu dans un secteur d'activité, l'industrie cinématographique, dans lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

ETUDE DE CAS AMADEDUS CONSULTING

Compétence attendue : Vérifier la légalité du motif de recours au CDD ou au CTT

Luc Fort est consultant en gestion des ressources humaines, à la tête du cabinet Amadeus Consulting. Il traite les dossiers et la paie d'entreprises qui lui confient leurs intérêts. Il gère aussi toutes sortes de questions liées au recrutement, au suivi et à la rupture des contrats de travail à travers un site de conseils qu'il a créé. Il vous demande, dans le cadre d'une mission, de répondre aux questions récentes sur les « contrats courts ».

Dans chacune des situations ci-après, vérifiez la légalité du motif de recours au CDD ou au CTT.

4. **Frédéric Lagne, gérant de la société Sciages et Bois de Pays, doit remplacer Louis Rédo, scieur confirmé qui vient d'avoir un accident du travail. Il entend recruter un salarié temporaire qui remplacerait Martial Carrer, ouvrier polyvalent, Martial remplaçant Louis Rédo le temps de son absence (trois mois).**

Le montage envisagé est-il licite ?

REPONSE

oui

4

Frédéric Lagne doit assurer le remplacement d'un salarié absent : le cas de recours est prévu et autorisé par la loi et la jurisprudence admet le remplacement en cascade.

ETUDE DE CAS AMADEDUS CONSULTING

Compétence attendue : Vérifier la légalité du motif de recours au CDD ou au CTT

Luc Fort est consultant en gestion des ressources humaines, à la tête du cabinet Amadeus Consulting. Il traite les dossiers et la paie d'entreprises qui lui confient leurs intérêts. Il gère aussi toutes sortes de questions liées au recrutement, au suivi et à la rupture des contrats de travail à travers un site de conseils qu'il a créé. Il vous demande, dans le cadre d'une mission, de répondre aux questions récentes sur les « contrats courts ».

Dans chacune des situations ci-après, vérifiez la légalité du motif de recours au CDD ou au CTT.

5 Cyrielle Catez, styliste réputée, a recruté Véronique Bauvin pour une durée de 18 mois pour remplacer Rebecca Loiseau, conceptrice, à New York pour lancer une filiale de sa société. Le CDD de Véronique Bauvin arrive à expiration le 30 juin N. Or, Rebecca informe Cyrielle Catez début juin N, qu'elle démissionne parce qu'elle souhaite rester aux États-Unis. Cyrielle voudrait de nouveau conclure un CDD avec Véronique Bauvin. Véronique Bauvin peut-elle conclure un nouveau CDD avec Rebecca Loiseau ?

REPONSE

non

5

Pour Cyrielle Catez, le recours à un nouveau CDD n'est pas possible : il faut respecter un délai de carence égal au tiers de la durée du CDD initial (soit 6 mois). Une fois le délai de carence expiré, il sera de nouveau possible de recourir au CDD si l'emploi à pourvoir n'est pas un emploi durable et permanent.