

- > **DUERP: le ministère du Travail écarte** à ce stade l'obligation de dépôt dématérialisé
- > **La carence de l'employeur dans le fonctionnement des IRP** ne permet pas au salarié d'obtenir réparation
- > **La Poste organise** son nouveau mode de représentation du personnel
- > « **Avec nos accords sur les CSE, La Poste entre dans une nouvelle ère** », estime Valérie Decaux, DRH du groupe

le dossier jurisprudence hebdo **p. 1-2**

- > **Les arrêts décisifs de la semaine**, en complément de l'actualité

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

SANTÉ AU TRAVAIL

DUERP: le ministère du Travail écarte à ce stade l'obligation de dépôt dématérialisé

L'obligation de dépôt dématérialisé du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), créée par la loi Santé au travail et qui devait entrer en vigueur le 1^{er} juillet dernier pour les entreprises d'au moins 150 salariés et au 1^{er} juillet 2024 pour les autres, présente un « bilan bénéfice-risque négatif ». C'est ce qu'a précisé Olivier Dussopt en réponse à une question écrite sénatoriale, le 30 novembre. Ce dépôt dématérialisé ne sera donc pas mis en œuvre dans l'immédiat, mais le ministre du Travail annonce le lancement de nouvelles concertations sur le sujet.

L'obligation pour les employeurs de déposer leur DUERP sur un portail numérique sera-t-elle vraiment rendue effective ? Rien n'est moins sûr au regard de la réponse écrite d'Olivier Dussopt au sénateur Patrick Chaize (LR), publiée le 30 novembre, dans laquelle le ministre du Travail prend officiellement ses distances avec cette obligation de dépôt dématérialisé. Rappelons que le décret d'application de cette mesure prévu par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail n'a toujours pas été publié au *Journal officiel*, alors qu'elle devait entrer

en vigueur dès le 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés (v. le dossier juridique -Santé- n° 208/2021 du 18 nov. 2021 et le dossier pratique -Santé- n° 144/2023 du 9 août 2023).

Pas de mise en œuvre de l'obligation de dépôt dématérialisé à ce stade...

À ce stade, l'obligation de dépôt dématérialisé du DUERP sur un portail déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel n'est plus à l'ordre du jour. C'est le sens de la réponse d'Olivier Dussopt, le ministre du Travail insistant sur « les nombreuses difficultés » mises en lumière par les réflexions préliminaires avec les partenaires sociaux : faisabilité technique de l'hébergement des documents pendant 40 ans, authentification des accès, protection du secret des affaires, conditions de financement et de maintenance du portail.

En outre, les travaux menés par l'Igas (Inspection générale des affaires sociales), « à l'issue d'une large consultation des parties prenantes, confirment ces difficultés liées à la mise en œuvre opérationnelle [du portail numérique] et soulignent également un bilan bénéfice-risque négatif », renchérit le ministre du Travail.

De quoi reporter *sine die* l'obligation de dépôt dématérialisé du DUERP et de ses versions successives sur un portail numérique, pourtant prévue par la loi Santé au travail. Cette obligation devait initialement entrer en vigueur à compter : – du 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés ;

– du 1^{er} juillet 2024 au plus tard pour les autres entreprises, selon des dates fixées par décret.

Au regard de la tonalité de la réponse apportée par le locataire de la Rue de Grenelle, rien n'indique que l'échéance du 1^{er} juillet 2024 sera tenue.

... et relance d'une nouvelle phase de concertation

L'objectif d'imposer un dépôt dématérialisé du DUERP aux employeurs, sous

// Journée d'actualité

Salarié étranger – Conformité, obligations et risques liés

En présentiel ou connecté à distance en direct

Comment éviter les chausse-trappes administratives de l'embauche d'un salarié étranger (ressortissant hors UE & EEE) ? Quelles solutions pour l'employeur en cas d'expiration du titre de séjour pendant la procédure de renouvellement ? Comment se prémunir de la fraude identitaire et documentaire ?

RDV le **mercredi 6 décembre 2023** avec Bernard Gauriau, professeur à l'université d'Angers ; Delphine Martin, avocat au Barreau de Paris/Immigration Lawyer ; un représentant d'une administration de contrôle des étrangers en France.

Pour plus d'informations :
<https://formation.lamy-liaisons.fr/conferences>
Tél. : 09 69 32 35 99

une forme ou une autre, n'est pas pour autant abandonné. « En accord avec les partenaires sociaux membres du Comité national de prévention et de santé au travail, le ministère en charge du travail va procéder à de **nouvelles concertations** afin d'**identifier** les **suites** à donner [à l'obligation de dépôt dématérialisé], dans une optique de **renforcement** de la **traçabilité collective** des expositions aux risques professionnels au bénéfice de la santé des travailleurs et des anciens travailleurs », affirme ainsi Olivier Dussopt.

Interrogé sur le calendrier de ces concertations et ses objectifs, le ministère du Travail n'a pas souhaité donner de précisions supplémentaires à ce stade.

Dans l'attente de l'éventuelle mise en œuvre de l'obligation de dépôt dématérialisé du DUERP, l'employeur doit conserver les versions successives de ce document en **format papier ou dématérialisé** et les tenir à disposition, mais uniquement pour celles en vigueur au 31 mars 2022 ou élaborées par la

suite (*C. trav.*, art. R. 3121-4; D. n° 2022-395, 18 mars 2022, art. 2, II, JO 4 déc.). « Chaque mise à jour du DUERP doit être transmise au service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère », rappelle également le ministre du Travail dans sa réponse du 30 novembre. ■

Rép. min. n° 8927, JO Sénat 30 nov. 2023

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales.fr

IRP

La carence de l'employeur dans le fonctionnement des IRP ne permet pas au salarié d'obtenir réparation

Si la jurisprudence a reconnu le droit pour les salariés de demander réparation du préjudice causé par le défaut de mise en place des institutions représentatives du personnel (IRP), tel n'est pas le cas lorsque l'employeur néglige de réunir et de consulter les instances présentes dans l'entreprise. La Cour de cassation a en effet jugé irrecevable, le 22 novembre, la demande d'indemnisation formée par un salarié au titre de cette carence affectant le fonctionnement normal des IRP. Il n'en résulte en effet aucun préjudice personnel et direct pour celui-ci.

Il est acquis en jurisprudence que la **carence** de l'employeur dans la **mise en place des instances représentatives** du personnel, sans qu'aucun procès-verbal de carence ne soit établi, cause **nécessairement un préjudice** au salarié, privé ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de ses intérêts (*Cass. soc.*, 17 mai 2011, n° 10-12.852 PB). L'indemnisation est donc acquise pour le salarié qui la réclame (*Cass. soc.*, 17 oct. 2018, n° 17-14.392 PB; v. *l'actualité* n° 17686 du 6 nov. 2018; *Cass. soc.*, 8 janv. 2020, n° 18-20.591 D). À défaut d'organisation des élections partielles, le salarié peut là encore réclamer une indemnisation à l'employeur, mais cette fois à condition de démontrer l'existence du préjudice que lui a causé cette carence, celui-ci n'étant pas présumé (*Cass. soc.*, 4 nov. 2020, n° 19-12.775 PBI; v. *l'actualité* n° 18184 du 17 nov. 2020).

Qu'en est-il dans l'hypothèse où l'employeur a bien procédé aux élections et s'est doté d'instances représentatives

du personnel, mais **néglige** de les **réunir** et de les **consulter**? Une telle carence affectant le fonctionnement normal de l'institution permet-elle à un salarié de revendiquer l'existence d'un préjudice afin d'obtenir une indemnisation? La Cour de cassation l'exclut dans un arrêt du 22 novembre dernier.

Défaut de tenue des réunions des délégués du personnel

La présente affaire concernait un employeur à qui il était reproché de ne pas avoir organisé la **totalité des réunions mensuelles des délégués du personnel** (*C. trav.*, art. L. 2315-8 ancien), mais la solution pourrait tout aussi bien s'appliquer au **défaut de réunion du CSE**.

En l'occurrence, entre septembre 2015 et février 2016, **seules trois réunions** de délégués du personnel avaient été tenues, sans qu'il ne soit donc répondu aux différentes inquiétudes et réclamations formulées par les salariés par le biais de leurs délégués, alors que l'ouverture d'une procédure collective était proche. Après la rupture de son contrat consécutive au placement de l'entreprise en liquidation judiciaire, un salarié qui avait signalé en vain à ses délégués différents retards dans le paiement de ses salaires a donc réclamé **des dommages-intérêts** pour « **atteinte à son droit de participer à la gestion de l'entreprise** par l'intermédiaire des délégués du personnel ».

Après avoir constaté que « les **interrogations du personnel** étaient restées **sans réponse** tandis que la société avait été placée en **liquidation judiciaire** », la Cour d'appel de Versailles a fait droit à sa demande en retenant que le **sala-**

rié avait été **privé** « d'une possibilité de **représentation** et de **défense de ses intérêts** et [avait] subi, du fait du non-respect par son employeur de ses obligations à l'égard des institutions représentatives du personnel, un **préjudice propre et direct** ». Ce préjudice a été réparé par l'octroi d'une somme de **10 000 €** à titre de **dommages-intérêts**, à inscrire au passif de la société.

L'AGS et l'Unédic ont toutefois formé un pourvoi en cassation contre cette décision et ont finalement obtenu gain de cause.

Absence de préjudice direct pour le salarié

L'arrêt du 23 novembre pose pour principe que « le manquement de l'employeur à l'**obligation d'information et de consultation** des instances représentatives du personnel n'est **pas de nature** à causer au **salarié**, agissant à titre individuel, un **préjudice personnel et direct** ». La Cour de cassation a donc annulé la condamnation prononcée en appel, après avoir jugé « **irrecevable** la demande du salarié en indemnisation d'un préjudice personnel résultant de l'**absence de fonctionnement normal** des institutions représentatives du personnel de la société ».

Il est important de noter ici que le salarié ne se plaignait pas de la méconnaissance d'une obligation **spécifique** d'information-consultation des représentants du personnel. Dans certains cas, la loi prévoit en effet expressément l'octroi de dommages-intérêts au salarié à défaut d'information-consultation des élus, notamment lorsque l'employeur n'a pas recueilli l'avis du CSE sur les possibilités de reclassement préalablement à un

licenciement pour inaptitude (*C. trav.*, art. L. 1226-15) ou en cas de licenciement économique collectif (*C. trav.*, art. L. 1235-12).

Ici, le salarié se plaignait plus globalement de la carence de l'employeur vis-à-vis de son obligation d'assurer le **fonctionnement normal** de l'institution mise en place, en veillant à la bonne tenue des réunions légalement obligatoires. Dans

cette hypothèse, le salarié n'est pas recevable à se prévaloir d'un **préjudice personnel direct** aux fins d'indemnisation. C'est en effet l'instance représentative qui subit un préjudice direct et peut se prévaloir de l'**entrave** apportée à son **fonctionnement normal**. La chambre criminelle de la Cour de cassation avait également déjà précisé, dans le cadre de poursuites pour délit d'entrave, que le

défaut de réunion et de consultation du comité d'entreprise n'est pas susceptible d'entraîner un préjudice direct pour les salariés de l'entreprise (*Cass. crim.*, 3 déc. 1996, n° 95-84.647 P). ■

Cass. soc., 22 nov. 2023, n° 20-23.640 FS-B

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales.fr

IRP

La Poste organise son nouveau mode de représentation du personnel

En vue de ses futures élections professionnelles qui se dérouleront au plus tard le 31 octobre 2024, la direction de La Poste a annoncé, le 20 octobre dernier, la signature de deux accords, l'un sur l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel (IRP) et l'autre relatif aux modalités du dialogue social. En vertu de ces textes, la Poste sera dotée d'un comité social économique central (CSE-C), de 32 CSE d'établissement (CSE-E), de 152 commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et d'environ 1 500 représentants de proximité (RP).

La direction de La Poste et les organisations syndicales (CFDT, liste commune CFE-CGC/CFTC, FO et Unsa) ont signé, le 11 juillet 2023, un accord organisant la mise en place des nouvelles IRP. Ce dernier a été complété par un accord du 28 septembre 2023 visant à préciser la composition, les moyens et les modalités de fonctionnement de ces nouvelles instances. Pour Valérie Decaux, DRH du groupe, cette recomposition de la représentation du personnel permet à La Poste « d'entrer dans une nouvelle ère » (*v. l'interview page 4*).

32 CSE d'établissement

Un CSE-E sera mis en place dans chaque établissement distinct, soit actuellement 32 :

- 16 CSE-E dans la branche « services courrier colis » (BSCC) ;
- 13 CSE-E dans la branche « grand public et numérique (BGPN) ;
- deux CSE-E dans la branche Banque postale ;

– un CSE-E au niveau du siège groupe. Le nombre de **représentants** titulaires et suppléants ainsi que les crédits d'**heures** des titulaires sont fixés **conformément** aux **dispositions réglementaires**. « Par dérogation aux limites réglementaires », les heures de délégation de chaque membre titulaire des CSE-E pourront être **annualisées et mutualisées** (possibilité de les répartir entre titulaires et suppléants). Ces possibilités ne pourront conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de **plus de deux fois** (contre plus d'une fois et demie prévu par le Code du travail) le crédit d'heures mensuel dont bénéficie un membre titulaire. Compte tenu de la grande flexibilité ainsi offerte, les signataires conviennent de la nécessité de mettre en place une traçabilité efficace et de développer de bonnes pratiques permettant de préserver la liberté d'action des membres du comité en intégrant les contraintes organisationnelles et le respect mutuel.

Chaque organisation syndicale représentative désignera également un **représentant syndical** qui participera aux réunions du CSE-E sans prendre part au vote. Les représentants syndicaux disposeront d'un crédit de **21 heures par mois** (contre 20 heures prévues par la loi), y compris « par dérogation » à l'article L. 2315-7 du Code du travail, ceux des établissements comprenant entre 300 et 500 postiers. Par ailleurs, des crédits d'**heures spécifiques** sont également prévus au bénéfice du **trésorier** (28 heures soit quatre jours par mois) et au **secrétaire** en vue de lui permettre de se consacrer à temps plein à son mandat.

Les CSE-E tiendront au maximum **11 réunions ordinaires par an**, dont quatre au minimum seront consacrées

aux questions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Des réunions extraordinaires pourront être organisées conformément à la loi. Afin de préparer les réunions, les membres du CSE-E pourront tenir une **réunion préparatoire** d'une durée équivalente à la durée prévisionnelle de la plénière et dans la **limite de 14 heures** (deux jours).

152 CSSCT

En vue de **tenir compte** des particularités de **métiers** et de **configuration géographique** des **branches** d'activité, **chaque CSE-E** sera doté d'**une ou plusieurs CSSCT**. Concernant l'outre-mer, une CSSCT sera mise en place dans chacun de ces territoires, y compris pour Mayotte « quand bien même ce département ne compte pas un effectif d'au moins 300 postiers ». Au total, **152 CSSCT** seront installés au sein du groupe, indique La Poste dans son communiqué du 20 octobre.

De plus, chaque CSE-E ayant au moins deux CSSCT d'établissement mettra en place une CSSCT à compétence transverse dite « **CSSCT transverse d'établissement** » qui sera seule impliquée dans les questions intéressant le périmètre de l'intégralité de l'établissement distinct. Le **nombre** de membres, désignés parmi les titulaires et suppléants du CSEE, est fixé, pour les CSSCT d'établissement, à :

- **trois membres pour** un effectif de moins de **600 postiers** ;
- **quatre membres pour** un effectif compris entre **600 et moins de 1 000 postiers** ;
- **six membres pour** un effectif compris entre **1 000 et moins de 2 500 postiers** ;
- **10 membres pour** un effectif **égal ou supérieur à 2 500 postiers**.

Les CSSCT d'outre-mer seront, quant à elles, composées de neuf membres pour

La Réunion, sept pour la Guadeloupe mais également pour la Martinique et la Guyane et quatre pour Mayotte.

Enfin chaque « **CSSCT transverse d'établissement** » comprendra **cinq membres** directement désignés par le CSE-E concerné parmi ses membres.

Enfin, l'accord prévoit d'octroyer un **crédit d'heures mensuel** spécifique de 14 heures aux membres des CSSCT d'établissement. Celui-ci est porté à 21 heures pour les membres des CSSCT d'établissement de l'outre-mer et réduit à trois heures pour les membres des CSSCT transverses.

Notons qu'outre la CSSCT, les CSE-E seront dotés d'une commission des marchés et d'« autres commissions ».

Le CSE central

Un **CSE central** sera constitué au niveau de La Poste, composé de **50 membres** (25 titulaires et 25 suppléants) désignés parmi les membres élus des CSE-E. Les membres titulaires du CSE-C disposeront d'un **crédit mensuel de 14 heures** (soit deux jours par mois) en plus des heures liées au mandat d'élus CSE-E. Un représentant de chaque syndicat représentatif au niveau de l'ensemble de l'entreprise sera également désigné, sous réserve de justifier soit d'un mandat de représentant syndical auprès de l'un des CSE-E, soit d'un mandat de membre élu (titulaire ou suppléant) de la délégation du personnel de l'un des CSE-E. En vue de lui permettre de se consacrer à temps plein à son mandat, le représentant syndical au CSE-C disposera d'un **temps complet**.

Au moins **sept réunions ordinaires** par an seront organisées dont cinq seront consacrées, en tout ou partie,

aux sujets relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail. Un **temps de préparation des réunions** est également prévu équivalent à celui des CSE-E (*v. ci-avant*).

La Poste instaure également au sein du CSE-C **trois CSSCT** : une chargée des activités BSCC, une chargée des activités BGNP et la dernière chargée des activités BSF (branche services financiers). En outre, une quatrième **CSSCT dite « transverse »** sera créée aux fins de connaître les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail communes à au moins deux CSSCT ou l'ensemble des branches d'activité et/ou relatives au siège groupe.

Chaque CSSCT-C sera composée de trois membres de la direction et de cinq membres, désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE-C. Au moins un membre de chaque CSSCT sera membre titulaire du CSE-C. Les membres des CSSCT-C bénéficieront d'un **crédit mensuel de 10,5 heures** (1,5 jour). Outre la CSSCT, le CSE-C disposera des **dix commissions** suivantes : marchés ; emploi et formation ; égalité professionnelle, diversité et handicap ; ASC (activités sociales et culturelles) et logement ; environnement ; économique et quatre commissions transverses de branche.

Environ 1 500 représentants de proximité

Des représentants de proximité seront mis en place à raison d'un **par tranche de 100 postiers en moyenne** et sur la base des effectifs de chacun des CSE-E (*v. annexe I de l'accord relatif aux IRP*). Au total, précise La Poste, environ 1 500 mandats de RP seront basés « au plus près du terrain ».

Leurs missions : **prendre en charge les actions de proximité** en matière de **santé**, sécurité et conditions de travail ainsi que les **réclamations individuelles et collectives** et être le **relais local** du CSE-E concerné en matière d'ASC et de logement.

Si la présence physique sur le lieu de travail est privilégiée, le contact de proximité peut également se faire *via* le digital.

Un **crédit individuel de 14 heures mensuel** sera octroyé aux RP intervenant sur un « **mono-site** ». Pour ceux intervenant sur un « **multi-sites** », le crédit mensuel est fixé à :

– **17,5 heures** (2,5 jours) pour les RP des branches BSCC et Banque postale lorsque le nombre de sites à couvrir est compris entre deux et cinq et pour les RP de la branche BGNP lorsque le nombre de secteurs à couvrir est compris entre deux et cinq ;

– **21 heures** (3 jours) complétées d'un crédit de cinq heures (destiné à couvrir les frais de déplacement) pour les RP des branches BSCC et Banque postale lorsque le nombre de sites à couvrir est de six et plus, pour les RP de la branche BGNP lorsque le nombre de secteurs à couvrir est de six et plus et pour les RP désignés sur un périmètre national quelle que soit la branche d'activité.

Ce crédit d'heures ne peut être mutualisé. Il intègre les temps de déplacement. ■

Accord relatif à l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel de La Poste, 11 juill. 2023 • Accord relatif aux modalités du dialogue social au sein de La Poste, 28 sept. 2023

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
www.liaisons-sociales.fr

IRP

« Avec nos accords sur les CSE, La Poste entre dans une nouvelle ère », estime Valérie Decaux, DRH du groupe

Signés en juillet et en septembre derniers, les accords sur la mise en place des comités sociaux et économiques et sur les modalités du dialogue social font entrer La Poste dans une nouvelle dimension sur le plan des relations sociales. Valérie Decaux, directrice des ressources humaines du groupe, évoque ce changement profond, qu'elle qualifie de « véritable levier de transformation ».

Dans quel contexte s'est déroulée la négociation sur la mise en place des CSE au sein de La Poste ?

Deux réalités – l'une légale, l'autre liée à la composition de notre corps social – sont à la genèse de ce projet. Le groupe est doté d'**instances de représentation du personnel (IRP) issues de la fonction publique**, les comités techniques (CT), et du **droit privé**, les CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions

de travail). Une cohabitation qui est le produit de notre histoire. Ces deux types d'instances sont devenus **légalement obsolètes**. Les CHSCT ont en effet disparu avec les ordonnances Macron du 22 septembre 2017. Quant aux CT, ils se sont effacés au profit des comités sociaux d'administration (CSA) issus de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique. Autre constat : La Poste accueille désormais 70 % de salariés

de droit privé et 30 % de fonctionnaires (en France, l'opérateur postal compte environ 170 000 personnes, NDLR). Étant donné la composition de nos effectifs et de l'obsolescence de nos instances, il nous est apparu logique de nous orienter vers la mise en place de CSE (comités sociaux et économiques). La loi n°2022-1149 du 22 novembre 2022 visant à accompagner la mise en place de comités sociaux et économiques à La Poste a ensuite rendu notre groupe éligible aux CSE. Ce fut un passage obligé. Auparavant la structure de la représentation du personnel à La Poste se fondait sur la loi n°90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et à France Télécom. Puisque les mandats actuels prenaient fin en janvier 2023 – les dernières élections remontent à décembre 2018 conformément au calendrier des élections professionnelles dans la fonction publique –, la loi du 22 novembre 2022 a prorogé les mandats en cours des comités techniques et des CHSCT au plus tard au 31 octobre 2024.

Quel a été le climat des négociations ?

Quand je suis arrivée dans l'entreprise en septembre 2019, le sujet n'était pas encore tout à fait sur la table, mais il était sous-jacent. Les ordonnances Macron avaient consacré la fusion des instances, tandis que la loi du 6 août 2019 avait créé les comités sociaux d'administration (CSA) fusionnant comités techniques et CHSCT. Les organisations syndicales avaient fait le constat de ces évolutions. Elles n'ont donc pas été surprises. Nos syndicats représentatifs ont d'ailleurs été auditionnés au Sénat et à l'Assemblée nationale dans le cadre des débats qui ont précédé l'adoption de la loi de novembre 2022. Lorsque nous sommes entrés en négociation, le climat était attentif et studieux. Chaque partie avait bien conscience que le chantier était conséquent et qu'il représentait un changement profond et un enjeu stratégique pour l'entreprise.

Pourquoi être passé par un accord de méthode ?

Nous avons pris le parti de négocier rapidement en optant dans un premier temps pour la négociation d'un accord de méthode. Nous avons entamé les discussions en mai 2022 avant même la parution de la loi nous autorisant à mettre en place des CSE car les mandats expiraient en janvier 2023. L'accord de méthode était une démarche volontariste de notre part. Techniquement, nous aurions pu éviter cette étape, mais c'était une occasion de lister les chantiers et d'échanger avec les

organisations syndicales. Cette entrée en matière a notamment permis aux négociateurs de s'approprier le sujet. Dans cet objectif, nous avons invité un professeur de droit qui est intervenu lors de la première séance pour expliquer ce qu'était un CSE, son fonctionnement, ses prérogatives. L'accord de méthode a été signé en septembre 2022 par la CGT, la CFDT, FO, l'Unsa et la liste commune CFTC/CFE-CGC. Seul le syndicat SUD n'a pas paraphé le texte. L'accord de méthode est en quelque sorte un contrat de confiance avec les organisations syndicales. Nous avons dans la foulée ouvert la première négociation sur l'architecture des nouvelles instances. Nous avons signé, en juillet et en septembre derniers, deux accords fondateurs, l'un relatif à l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel, l'autre concernant les modalités du dialogue social à savoir les moyens de fonctionnement de ces instances. Ce sont des textes majoritaires signés à 54,76 % par les syndicats CFDT, FO, CFE-CGC/CFTC et Unsa.

Quels seront les bénéfices en termes de dialogue social pour La Poste ?

Nous sommes partis d'une page blanche, puis avons négocié des dispositions qui ne sont pas encore appliquées. Il est donc prématuré de s'avancer sur les bénéfices de ces accords. En revanche, à ce stade, la grande satisfaction a été la qualité du dialogue social. Obtenir deux accords majoritaires sur des sujets aussi complexes et structurants est une vraie performance. Le principal avantage attendu est lié à la nature des prérogatives du CSE, en termes de partage d'informations sur la vision stratégique, le business, la situation économique de l'entreprise. Autant de thématiques que le comité technique n'abordait pas ou peu. Chaque mois, un responsable de business unit pourra ainsi partager avec ses représentants du personnel des informations sur la situation économique, commerciale de son entité. C'est un vrai levier de transformation et une véritable plus-value par rapport à l'existant. Les sujets sociaux et d'organisation sont aujourd'hui bien couverts par nos CT et nos CHSCT. Mais il n'y a pas de lieux pour débattre des enjeux stratégiques de l'entreprise.

Ne craignez-vous pas le côté « super structure » de ces nouvelles instances ?

Nous aurons 32 CSE et un CSE central qui comportera quatre commissions dédiées à la santé sécurité au travail, une pour chaque branche du groupe. Il était essentiel de quadriller l'étendue de notre territoire en collant au plus

près de la réalité du terrain. Nous avons positionné les CSE là où il y a de vraies unités économiques avec un pouvoir de décision. Ces 32 CSE correspondent à la réalité de ces lieux de pouvoir.

Nous avons ensuite des commissions dont le nombre dépasse largement ce que prévoit la loi. Nous avons par exemple 152 commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), soit cinq fois plus qu'autorisé. Nous avons également ajouté des commissions qui résultent de la négociation. Elles portent sur des sujets relatifs à l'emploi, la formation, l'égalité professionnelle, la diversité et le handicap, les activités sociales et culturelles et logement, l'environnement... Nous sommes aussi allés au-delà de la loi en matière de nombre de délégués syndicaux. Nous en aurons environ 950.

Enfin, nous avons doté les établissements de représentants de proximité avec une moyenne d'un représentant de proximité pour 100 postiers, soit environ 1 500 agents.

Via les commissions de suivi, nous pourrions, le cas échéant, retravailler avec les organisations syndicales cette nouvelle architecture pour l'adapter aux réalités du terrain et du dialogue social.

Avez-vous prévu de former vos managers et les représentants du personnel ?

Nous avons déjà commencé à sensibiliser nos managers via des modules e-learning. Nous déployons des capsules vidéo qui décrivent ce que sont les nouvelles IRP. Depuis environ un an, nous organisons des webinaires mensuels animés par l'équipe projet et les négociateurs des accords. Une première réunion avec les futurs pré-

// Journée d'actualité

Temps de travail – Dernières évolutions juridiques et incidences pratiques – Toute l'actualité !

En présentiel ou connecté à distance en direct

Êtes-vous au fait des évolutions législatives et jurisprudentielles majeures en matière de temps de travail ? Quels seront les impacts des dernières adaptations du droit français au droit européen sur vos pratiques ? Quelles sont les dernières précisions des juges ? RDV le **mardi 16 janvier 2024 !**

Pour plus d'informations :
<https://formation.lamy-liaisons.fr/conferences>
Tél. : 09 69 32 35 99

sidents de CSE est prévue. Nous allons **monter en puissance sur la formation** car notre management a besoin de s'appropriier ces sujets. S'agissant des instances, nous laissons aux organisations syndicales le soin de les sensibiliser et de les former.

Quelles sont les autres négociations en cours ou à venir découlant de l'accord de méthode ?

Depuis la signature de nos deux accords « socle », nous avons terminé la négociation sur le **droit syndical** qui donnera des moyens supplémentaires aux fédérations. Nous avons aussi clos les discussions sur l'accord relatif à la **valorisation** et la **reconnaissance des parcours des représentants du personnel**. Cette der-

nière négociation concerne l'accompagnement professionnel des futurs élus et celui des représentants actuels qui ne souhaiteront pas poursuivre leurs mandats ou qui ne pourront pas se représenter. Nous avons enfin conclu la négociation sur le **vote électronique**. Nous sommes **actuellement** en train de négocier des accords sur la **BDESE** (base de données économiques, sociales et environnementales), le **protocole d'accord préélectoral**, qui fixera les conditions des élections, et sur les activités sociales et culturelles. Les ASC sont aujourd'hui à la main de l'entreprise, elles seront demain gérées par les CSE, ce qui constituera une évolution très importante dans le fonctionnement des ASC. Les organisations syndicales

nous ont en outre demandé l'ouverture d'une négociation, qui n'était pas listée dans l'accord de méthode, sur la composition du **CSE central**. À ce jour, nous avons mené plus de 65 séances de négociation sur l'ensemble de ces sujets.

Le groupe entre-t-il dans une nouvelle ère avec cette recomposition de la représentation du personnel ?

Absolument. Le défi est immense pour l'ensemble des acteurs. Nous sommes préparés et nous aurons beaucoup d'humilité quant à l'application de ces textes. ■

Interview réalisée par la rédaction de liaisons-sociales.fr

// à retenir aussi

➤ Conventions et accords

Égalité professionnelle dans les institutions de retraite complémentaire. Le *Journal officiel* du 28 novembre 2023 publie l'arrêté d'extension de l'accord du 15 avril 2022 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le cadre de la CCN du personnel des institutions de retraite complémentaire (v. *l'actualité* n° 18624 du 6 sept. 2022).

➤ Législation et réglementation

Deux nouveaux territoires sont habilités pour mener l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée ». Dans le cadre de la deuxième phase de l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée » (TZCLD) qui a débuté le 1^{er} juillet 2021, deux nouveaux territoires viennent d'être habilités par un arrêté du 16 novembre 2023. Il s'agit de Cergy, dans le département du Val-d'Oise et de la communauté de communes de Noblat, dans la Haute-Vienne. L'objectif de 60 territoires habilités, fixé par le décret du 30 juin 2021, est donc atteint, mais le texte prévoit que ce nombre peut être dépassé (v. *l'actualité* n° 18341 du 6 juill. 2021). L'association gestionnaire de l'expérimentation indiquait d'ailleurs, dans un communiqué du 27 novembre, que plusieurs dossiers de candidatures étaient en cours d'instruction (A. 16 nov. 2023, NOR: MTRD2328721A, JO 2 déc.)

// acteurs, débats, événements

Rupture du contrat

▣ **L'exécutif envisage de réduire le délai de prescription pour contester la rupture du contrat de travail**

Le ministre de l'Économie a indiqué le 3 décembre dans *Le Parisien* vouloir réduire à deux mois, contre 12 mois actuellement, le délai pour déposer un recours contre une entreprise à la suite de la rupture du contrat de travail, notamment en cas de licenciement. Cette mesure pourrait être intégrée dans la loi Pacte II, qui devrait être présentée en Conseil des ministres dans les premiers mois de l'année 2024

(v. *l'actualité* n° 18930 du 4 déc. 2023). « Aujourd'hui, lorsque vous licenciez une personne, un recours contre l'entreprise reste possible pendant 12 mois. Il est important que les salariés puissent être protégés, mais ce délai est trop long. Dans tous les autres pays développés, c'est deux mois. Cela me semble un bon délai », a ainsi martelé Bruno Le Maire. L'entourage du ministre du Travail nous a confirmé le 4 décembre 2023 que cette piste était sur la table. « La réduction du délai de prescription des actions portant sur la rupture du contrat de travail est expertisée par la

DGT à la demande d'Olivier Dussopt. Cela fera l'objet de discussions avec Maignon et Bercy prochainement », nous a-t-il précisé.

Budget et fiscalité

▣ **Bruno Le Maire déterminé à accélérer le désendettement**

Le ministre de l'Économie s'est dit le 2 décembre « déterminé » à réduire encore le déficit public et à « accélérer le désendettement » de la France, après la décision de l'agence de notation S&P Global Ratings, la veille, de ne pas dégrader la note de la dette française

(AA, avec perspective négative). Interrogé par *Le Parisien*, Bruno Le Maire a aussi estimé que la « décision de S&P est une reconnaissance du sérieux du travail que nous menons pour rétablir les finances publiques ». « Maintenant, il faut accélérer et tenir la ligne des transformations structurelles de notre modèle économique et social », a-t-il ajouté. Il a aussi promis de passer « au crible toutes les dépenses publiques, sans exception ». En effet, s'il concède que « dans certains secteurs, comme l'hôpital, l'école ou l'innovation, la dépense publique est un investissement », « dans d'autres », « elle peut être réduite ». Il a notamment estimé « légitime de dépenser moins d'argent » dans le chômage, « à partir du moment où il a baissé ». *Source AFP*

Rémunération

► La CGT ne veut pas que les conclusions du groupe d'experts sur le Smic soient suivies

« Pas de "coup de pouce" pour le Smic, conclut, pour la 15^e année consécutive depuis sa création, le groupe d'experts », a déploré la CGT dans un communiqué de presse du 1^{er} décembre (*v. l'actualité n° 18930 du 4 déc. 2023*). « Il préconise de s'en tenir à la hausse automatique de 1,7 % alors que les prix du logement, de l'alimentation (+ 7,7 %) et de l'énergie (+ 5,2 %) grimpent », précise la confédération syndicale, dénonçant « l'absence de prise en compte des véritables experts du Smic, les salariés payés au salaire minimum qui n'ont pas de quoi vivre dignement ». La CGT demande ainsi au gouvernement « d'acter un véritable "coup de pouce" sur le Smic, de l'ordre de 14 %, afin qu'il atteigne 2 000 € brut pour un temps plein ». Selon elle, « c'est possible » : « en 2022, l'Allemagne a pris la décision d'augmenter le salaire minimum de 22 % pour répondre à l'inflation », indique-t-elle. Et d'ajouter que « le nombre de salariés payés au Smic augmente et dépasse aujourd'hui les 3 millions », parmi lesquels « 57 % [...] sont des femmes ». La CGT ajoute encore que « le groupe d'experts déplore que tous les salaires ne progressent pas aussi rapidement que le Smic », mais « sans analyser les responsabilités des entreprises qui refusent d'accorder des augmentations générales de salaire au moins égales au niveau de l'inflation ». La centrale de Montreuil demande enfin « la pluralité de la composition de cette instance et de lui confier la responsabilité de la rédaction du rapport sur le Smic », et que le gouvernement transpose « sans attendre la directive européenne sur les salaires minimaux en Europe, notamment sur les points qui prévoient la participation des organisations syndicales aux décisions concernant la fixation du Smic ».

Formation

► Stage obligatoire en seconde : 200 000 offres déjà disponibles

Le ministre de l'Éducation Gabriel Attal s'est réjoui le 30 novembre, lors du lancement de l'opération « Mon stage de seconde » avec le ministre de l'Économie Bruno Le Maire dans un lycée de Seine-Saint-Denis, de la mobilisation des entreprises pour accueillir des lycéens durant les nouveaux stages obligatoires en seconde en juin (*v. l'actualité n° 18918 du 16 nov. 2023*). Selon lui, 200 000 offres étaient déjà disponibles grâce aux engagements de plus de 300 entreprises et organisations. Elles seront proposées sur la plateforme *IjeuneIsolution* « en début d'année », a-t-il annoncé, ajoutant que l'opération « se tiendra dans tous les départements » d'ici juin pour « mobiliser les entreprises et PME de chaque département ». Bruno Le Maire, a quant à lui appelé les entreprises et les organisations à s'engager davantage pour accueillir des stagiaires dès 2024. « Il y a 500 000 stages à pourvoir. Donc il faut qu'il y ait 500 000 propositions. Il ne s'agit pas d'en avoir la moitié », a-t-il insisté auprès des chefs d'entreprises présents. *Source AFP*

RSE

► Une plateforme pour aider les TPE/PME dans leur transition écologique

Les quatre millions de TPE et PME françaises disposent depuis le 29 novembre d'une plateforme numérique pour les aider à s'y retrouver parmi les 340 dispositifs publics d'aides à la transition écologique. « 340, c'est beaucoup, même si certains sont des déclinaisons locales d'un même dispositif national », a remarqué la ministre déléguée aux PME, Olivia Grégoire, lors d'une conférence de presse, estimant qu'« il est de notre devoir de faciliter les démarches ». L'outil lancé le 29 dans une version bêta (<https://mission-transition-ecologique.beta.gouv.fr>), « mûrira avec le temps », selon la ministre, « les premiers mois permettant d'emmagasiner de la donnée et de perfectionner le système ». À terme, explique le gouvernement dans un communiqué, la plateforme offrira à l'entreprise « un parcours utilisateur complet, fluide et personnalisé », lui permettant de bénéficier d'un auto-diagnostic, d'être orientée vers les aides et contacts pertinents, et d'être informée des démarches à engager. *Source AFP*

Secteurs

► Prévention-sécurité : FO opposée aux dérogations sur le repos hebdomadaire pendant les JO

« À quelques mois des Jeux olympiques et paralympiques (JOP), alors même que le comité d'organisation en est à lancer un

CHIFFRES ET INDICES ÉCO

CONJONCTURE

Le climat des affaires s'est encore dégradé en novembre en France, a annoncé l'Insee le 23 novembre. L'indicateur synthétisant l'opinion des chefs d'entreprise de tous les secteurs d'activité est en effet tombé à 97, perdant un point par rapport par rapport au mois d'octobre, alors qu'auparavant il était stable depuis mai à 100, sa moyenne de longue période. *Source AFP*

Les défaillances d'entreprises ont continué de croître en octobre, restant toutefois « en deçà de leur moyenne pré-pandémique », selon des données publiées le 15 novembre par la Banque de France. Elles ont, au total, touché 52 695 entreprises sur les 12 derniers mois. *Source AFP*

BUDGET

Les déficits publics dans la zone euro devraient continuer à se réduire, à 3,2 % du PIB en 2023 et 2,8 % en 2024, après 3,6 % en 2022, grâce à la suppression des mesures temporaires de soutien aux ménages et aux entreprises mises en œuvre dans le contexte de la pandémie puis de crise des prix de l'énergie, a indiqué la Commission européenne, dans un communiqué du 15 novembre. *Source AFP*

CHÔMAGE

Le taux de chômage en zone euro devrait être « globalement stable » à 6,5 % en 2023 et 2024, proche de son plus bas historique de 6,4 %, selon les prévisions de la Commission européenne, rendues publiques le 15 novembre. Cette réduction se traduirait par une baisse de taux d'endettement qui passerait de 92,5 % du PIB de la zone euro en 2022, à 90,4 % en 2023 et 89,7 % en 2024. *Source AFP*

NOMINATIONS

GHR

Catherine Quéraud a été élue le 14 novembre, pour trois ans, présidente du Groupement des hôtelleries et restaurations de France (GHR), groupement né le 1^{er} janvier 2023 de la fusion de trois organisations patronales du secteur de l'hôtellerie-restauration (GNI, SNRPO et SNRTC). Elle en était auparavant la vice-présidente. *Source AFP*

quatrième appel d'offres pour tenter de trouver le nombre d'entreprises et de salariés nécessaires à ses seules obligations en matière de sécurité privée et que le recours à des forces de sécurité publique n'est pas exclu, le ministère du Travail vient de publier un décret permettant de suspendre le repos hebdomadaire d'un certain nombre de salariés», a rappelé la Fédération FO de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services (Feets FO) dans un communiqué du 27 novembre (*v. l'actualité n° 18930 du 4 déc. 2023*). Elle souligne cependant que «le secteur de la sécurité privée fait déjà l'objet d'une dérogation sur la durée du travail permettant de travailler 12 heures par jour», que le repos hebdomadaire «peut être donné un autre jour que le dimanche» et qu'il est possible pour les employeurs «de ne donner qu'un dimanche sur deux en moyenne sur trois mois». Ce décret vient donc «encore aggraver les conditions sociales déjà dégradées de ce secteur professionnel qui n'est pas certain de pouvoir fournir les 22 000 agents de sécurité nécessaires pour les JOP», estime la Feets FO, qui appelle ainsi le ministère du Travail «à ne pas lister le secteur de la prévention sécurité dans les activités concernées».

► Industrie pharmaceutique :

un accord pour revaloriser les minima

À l'issue de trois réunions de négociations, «le Leem a proposé à la signature un accord collectif revalorisant l'ensemble des salaires minima conventionnels qui s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2024», a indiqué l'organisation patronale des entreprises du médicament, dans un communiqué de presse du 30 novembre. «Après un délai de réflexion, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, FO et l'Unsa se sont déclarés signataires de cet accord, totalisant 84,86 % d'audience», a-t-elle précisant, soulignant que seule la CGT n'a pas signé. «Un consensus avec une revalorisation progressive des minima a été défini», explique-t-elle ainsi, précisant que «les salariés classés dans les premiers groupes-niveaux ont fait l'objet d'une attention particulière, les plus bas niveaux de rémunérations étant plus impactés par l'inflation que les autres». Le Leem ayant par ailleurs souhaité «une évolution différenciée pour les salariés qui ont au moins 18 mois d'ancienneté», une seconde grille «leur sera applicable dès le 1^{er} janvier 2024»,

explique le Leem. L'accord a par ailleurs «anticipé une hausse de 2 % du Smic» au 1^{er} janvier, «et mis en place une revalorisation automatique des SMC (sans négociation) tant que les éventuelles revalorisations du Smic restent inférieures à 5,2 % par rapport au Smic actuel», a précisé le Leem.

Entreprises

► L'ancien patron de Take Eat Easy condamné à neuf mois de prison avec sursis pour «travail dissimulé»

L'ancien patron de l'ex-société de livraison de repas Take Eat Easy, Adrien Roose, a été condamné le 30 novembre à neuf mois de prison avec sursis, 30 000 € d'amende et à verser 67 600 € à l'Urssaf pour «travail dissimulé», a appris l'AFP de source judiciaire. Le tribunal correctionnel de Paris a en effet identifié un «lien de subordination» mis en place par Take Eat Easy avec ses livreurs en France entre 2015 et 2016. Une interdiction de diriger, d'administrer, de gérer ou de contrôler, directement ou indirectement, une entreprise pendant cinq ans a également été prononcée contre Adrien Roose, une peine «assortie d'un sursis simple». Mathias Chichportich et Jérémy Gutkès, ses avocats, ont indiqué à l'AFP contester ce jugement et former appel «immédiatement». «Adrien Roose a développé et géré Take Eat Easy en toute transparence, de bonne foi et sans aucune intention de fraude», ont-ils défendu. Au cours du procès, les témoignages de livreurs ont décrit un système de contrôle et d'avertissements, allant jusqu'au bannissement du livreur de la plateforme. Ce «système de subordination était parfaitement caractérisé et uniforme sur le territoire», a jugé le tribunal. 22 des quelque 3 000 auto-entrepreneurs ayant travaillé comme pour la plateforme belge entre 2014 et août 2016 (date de sa liquidation judiciaire), se sont constitués partie civile et seront indemnisés au titre de leur préjudice moral, recevant entre 1 000 et 4 000 € chacun, selon le jugement. Adrien Roose devra aussi verser 2 000 € à deux d'entre eux et 1 000 € aux 20 autres. *Source AFP*

► Grève à la rédaction de *Vaucluse Matin*

La majorité de la rédaction du quotidien *Vaucluse Matin-Le Dauphiné libéré* était en grève le 30 novembre pour dénoncer le plan d'économies lancé au sein du quotidien régional *Le Dauphiné libéré*

(groupe Ebra), a-t-on appris auprès des salariés et de la direction. «La rédaction de *Vaucluse Matin* refuse de payer les choix stratégiques initiés par la direction générale. Elle s'oppose fermement à ce plan de transformation qui met en péril l'existence même du titre (Groupe Ebra/Crédit Mutuel), présent dans le *Vaucluse* depuis 1946», a dénoncé un communiqué envoyé au nom des salariés de *Vaucluse Matin*. La décision d'entamer cette grève «pour une durée indéterminée» a été prise en réaction à «un plan d'austérité qui consiste à réduire de près de 40 % l'effectif» et qui entraîne «un désengagement d'Avignon avec la fermeture du centre départemental historique», précise-t-il. Le *Dauphiné libéré*, dont *Vaucluse Matin* est une édition locale, avait présenté le 27 novembre, entre autres, un plan d'économies comprenant un plan de départs volontaires concernant 20 salariés, ainsi qu'un recalibrage de *Vaucluse Matin*. *Source AFP*

Europe

► Énergie : accord de Bruxelles pour la prolongation des aides aux entreprises

La Première ministre Élisabeth Borne a indiqué le 30 novembre, lors de l'événement Impact PME organisé par la CPME et BFM Business à Paris, avoir reçu l'accord de la Commission européenne à la prolongation en 2024 des aides à certaines entreprises prisonnières de contrats énergétiques très coûteux (*v. l'actualité n° 18925 du 27 nov. 2023*). Le 29 au soir déjà, la ministre de la Transition énergétique Agnès Pannier-Runacher avait annoncé, devant la commission des affaires économiques de l'Assemblée nationale, la prolongation du dispositif d'«amortisseur électricité» en soutien aux PME et collectivités qui auraient renouvelé un contrat d'électricité «au prix le plus haut» avant le 30 juin 2023, et dont les contrats courent sur 2024, voire 2025. La prise en charge de la facture par l'État interviendra à partir de 250 € le MWh (contre 180 € le MWh en 2023) et la facture sera couverte à 75 % sans plafond (contre 50 % en 2023), a précisé le 29 l'entourage d'Agnès Pannier-Runacher. L'amortisseur concerne les entreprises de moins de 250 salariés et dont le chiffre d'affaires ou le budget annuel est inférieur à 50 millions d'euros. Le dispositif devrait représenter un coût de 770 millions d'euros. *Source AFP*

Éligible CPF - Titre Chargé-e des Ressources Humaines

LIAISONS
SOCIALES
FORMATION

PROGRAMME / 30 jours



OBJECTIFS

- Élaborer les processus et les tableaux de bord RH
- Garantir l'application du droit social individuel
- Contribuer à l'animation du dialogue social
- Mettre en place une gestion de l'emploi et des compétences (recrutement, formation)
- Assurer la paie et les obligations sociales

FORMATEUR(S)

Assuré par nos intervenants experts professionnels des Ressources Humaines et du droit social

PUBLIC

- Tout collaborateur souhaitant acquérir, consolider ou valoriser ses compétences RH

1 Élaborer les processus et les tableaux de bord RH

- Programme associé :
 - Contrôle de gestion social : élaborer et suivre des outils de pilotage RH
- Compétences visées :
 - Recueillir des données sur l'emploi et les effectifs
 - Construire des requêtes et élaborer des enquêtes internes
 - Consolider des données pour établir des études et des analyses : bilan social, tableau de bord des effectifs, cartographies, etc.
 - Élaborer des processus de gestion RH et les faire évoluer

2 Garantir l'application du droit social individuel

- Programmes associés :
 - Maîtriser l'essentiel du droit du travail
 - Modification et rupture du contrat de travail
 - Exercer le pouvoir disciplinaire
 - Gérer un contentieux prud'homal
- Compétences visées :
 - Formaliser des contrats de travail et des documents administratifs et juridiques
 - Suivre une procédure disciplinaire
 - Formaliser une sanction
 - Mettre fin au contrat de travail
 - Répondre aux questions des managers et salariés

3 Contribuer à l'animation du dialogue social

- Programmes associés :
 - Maîtriser le rôle, le fonctionnement du CSE et gérer l'instance au quotidien
 - Organiser et sécuriser les élections professionnelles du CSE
 - Examen de fin de module
- Compétences visées :
 - Organiser les élections professionnelles dans l'entreprise, du protocole électoral à la publication des résultats
 - Déterminer des calendriers sociaux et participer à l'organisation des réunions avec le CSE
 - Organiser des réponses aux questions DP et animer les réunions DP

4 Mettre en place une gestion de l'emploi et des compétences

- Programme associé :
 - Diagnostiquer les compétences d'aujourd'hui pour anticiper les besoins de demain et gérer des emplois, des compétences et des parcours professionnels
- Compétences visées :
 - Élaborer des référentiels d'emplois et de compétences
 - Réaliser des analyses sur les évolutions des effectifs
 - Concevoir des fiches emplois et/ou les outils d'évaluation des compétences
 - Promouvoir la mobilité interne et accompagner les managers sur la gestion des emplois

5 Recruter les collaborateurs

- Programme associé :
 - Recruter et intégrer les collaborateurs
- Compétences visées :
 - Cadrer le besoin en recrutement
 - Identifier les modes de détection de profils les plus pertinents
 - Réaliser des entretiens de recrutement
 - Analyser les candidatures et participer à la sélection des candidats avec les managers
 - Accueillir et faciliter l'intégration des nouveaux salariés

6 Piloter la formation professionnelle

- Programme associé :
 - Piloter la formation professionnelle et contribuer au plan de développement des compétences.
- Compétences visées :
 - Collecter les besoins en formation
 - Structurer les plans de formation et établir les déclarations obligatoires
 - Préparer les éléments de formation à présenter aux partenaires sociaux
 - Assurer la communication sur la formation
 - Organiser les actions de formation

7 Assurer la paie et les obligations sociales

- Programme associé :
 - Gérer la paie et les obligations sociales
- Compétences visées :
 - Préparer, comptabiliser et établir la paie et la gestion des temps
 - Assurer les obligations en matière de déclarations sociales et auprès des organismes de gestion publics et privés
 - Répondre aux questions des salariés sur la paie et la gestion des temps

Option : Certification offerte

Examen à distance organisé par l'école SUP RH vous permettant de prétendre au titre reconnu certifié de niveau II.

DEVIS INTRA EN LIGNE

DURÉE	30 jours
SESSIONS 2024	► Contactez-nous et créons votre calendrier 2024 en présentiel ou classe virtuelle
TARIF	14 690 € HT
CODE	PC009

Informations complémentaires et inscriptions :

<https://formation.lamy-liaisons.fr> - Tél. 09 69 32 35 99 - Email : FR-liaisonsformation@lamyliaisons.fr

La procédure d'enquête RH - Mode d'emploi !

PARIS - **Lundi 11 décembre 2023 (9h00 - 17h00)** Accueil café dès 8h30
En présentiel ou connecté en live

Avec les interventions de :

Jamila EL BERRY, docteur en droit privé, avocat au barreau de Paris, **JEB Avocats**,

Bernard GAURIAU, Agrégé des facultés de droit, Professeur à l'université d'Angers, Ancien avocat au Barreau de Paris

Jean-Louis RINGUEDE, Président de la 3ème chambre, section encadrement du Conseil des Prud'hommes de PARIS

La journée est animée par

Aude COURMONT, Rédactrice en chef de Liaisons sociales quotidien

■ Procédures d'enquête RH - les étapes clés

• Les enquêtes diligentées par les RH, gare aux faux pas !

- Dans quels cas initier une enquête ?

Vol, CV falsifié, faux arrêt maladie, concurrence déloyale, pratique addictive, radicalisation... : pour quelles raisons lancer une enquête ? Harcèlement moral, harcèlement sexuel, alertes professionnelles... les cas où mener une enquête s'avère obligatoire.

- La preuve de la faute

Quels sont les modes de preuve licites et illicites ? Fouille de sac, ouverture de casier, filature, contrôle d'alcoolémie et dépistage salivaire, stratagème, dispositifs de surveillance, enregistrements, géolocalisation, mails, textos, réseaux sociaux... La preuve du harcèlement moral et sexuel : quels éléments peuvent être présentés par chacune des parties ? Jurisprudence récente sur les éléments de preuve issus de l'enquête menée par l'employeur.

- Qui enquête ?

Enquête interne et/ou recours à des personnes extérieures : quelle option choisir ? Qui peut mener l'enquête en interne ? Faut-il y associer les représentants du personnel ? Rôles des référents.

- Comment les RH mènent l'enquête ?

Vidéosurveillance, filature, entretien, ... quels moyens mettre en œuvre ? Quels sont les « pouvoirs d'instruction » des RH ? L'impact du RGPD. L'arrêt de la CEDH du 17 octobre 2019 impactera-t-elle la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de vidéosurveillance ? Les investigations prohibées. Les RH peuvent-elles exiger des pièces de type extrait de casier judiciaire ? Qui peuvent-elles auditionner et comment ? Le salarié soupçonné doit-il être averti de l'enquête ? Peut-il se faire assister en cas d'entretien ? Peut-il être retenu dans les locaux de l'entreprise ? Quid en cas de détention provisoire du salarié ? Les suites données à l'enquête. Refus d'enquête, aménagement et limites de l'enquête : entrave au fonctionnement.

• Que faire des résultats de l'enquête ?

- Comment rédiger le rapport d'enquête ?
- Comment le restituer ?

■ Mesures correctives – la sortie du conflit

• Privilégier les solutions amiables

Médiation, conciliation - Zoom sur les modes alternatifs de règlement des litiges

■ Mesures disciplinaires - la sanction graduée

• Du simple recadrage...

Pour quel type de fait fautif, un simple entretien de recadrage suffit ? Qui le mène ? Quel formalisme ?

• À la sanction disciplinaire...

Existe-t-il un référentiel des sanctions par type de faits fautifs ? Avertissement, blâme, mise à pied disciplinaire, mutation disciplinaire, rétrogradation, licenciement... Comment notifier les sanctions ? État des lieux de la jurisprudence sur la proportionnalité de la sanction : les derniers arrêts

• Le relais au pénal

Doit-on informer le parquet de l'enquête ? Quelles obligations ? Quels types de transmission ?

■ Trousse de secours juridique et traitement préventif !

• Graver les règles de conduite dans le marbre !

A la lumière des résultats de l'enquête, mettre à jour le règlement intérieur et le DUER. Point sur les nouvelles obligations issues de la loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

• Prévenir, plutôt que guérir ...Sensibiliser, informer, former...

Rappel du devoir des obligations de sécurité de l'employeur !

Public :

- DRH/Responsable RH
- Directeur des relations sociales
- Directeur juridique/ Juriste d'entreprise
- Représentant du personnel
- Avocat
- IRP

Objectifs :

- Appréhender la méthodologie d'enquête étape par étape
- Connaître le cadre juridique
- Identifier les différents modes de règlement de litiges
- Appliquer avec justesse le pouvoir disciplinaire et pouvoir de sanction
- Découvrir et appliquer tous-les modes de prévention des risques

CLIQUEZ OU FLASHEZ

Informations complémentaires et inscriptions :

<https://formation.lamy-liaisons.fr/conferences>

Tél. 09 69 32 35 99

FR-liaisonsformation@lamyliaisons.fr

