

> **Enquête interne** : quelles sont les clés d'une procédure réussie ?

> **Le groupe Pochet** se dote d'un nouvel accord sur l'égalité et les conditions de travail

> **Le réseau immobilier Les Agences de Papa** offre un jour de congé pour l'anniversaire de ses salariés

DROIT DISCIPLINAIRE

Enquête interne : quelles sont les clés d'une procédure réussie ?

Harcèlement moral ou sexuel, discrimination, droit d'alerte du CSE, etc. L'enquête interne est devenue une pratique courante au sein des entreprises lorsqu'un salarié dénonce un acte répréhensible commis en leur sein. Comment la mener à bien, en respectant le contradictoire ? Faut-il systématiquement y associer les représentants du personnel ? L'externalisation est-elle une bonne solution ? Éléments de réponse avec plusieurs avocats spécialisés en droit du travail et membres de services RH.

Faut-il mener une enquête interne lorsqu'un salarié dénonce, par exemple, des faits de harcèlement moral ou de discrimination ? Si oui, comment s'y prendre ? Ces questions sont régulièrement posées aux services de ressources humaines des entreprises, qui se trouvent parfois face à des situations complexes. Les droits de chaque protagoniste, personne soupçonnée comme salarié auteur de la dénonciation, doivent être préservés et l'entreprise est tenue à une stricte obligation de sécurité (*C. trav., art. L. 4121-1*). Pour y voir plus clair, nous avons interrogé plusieurs spécialistes de l'enquête interne en matière sociale.

L'enquête interne, un passage obligé pour l'entreprise...

Lorsqu'un membre du comité social et économique (CSE) exerce son droit

d'alerte, l'employeur est tenu de procéder immédiatement à une enquête (*C. trav., art. L. 4132-2*). Au-delà de cette situation, qu'en est-il ? « La **jurisprudence** récente de la Cour de cassation **tend à imposer** à l'employeur une « **obligation** » d'**organiser** une **enquête interne** lorsque des faits de **harcèlement** sont dénoncés par un salarié », considère César Solis, avocat conseil au sein du cabinet Steering Legal. Selon Jonathan Azerad, avocat associé de Five Avocats, l'enquête interne s'impose à l'employeur en raison de son **obligation de sécurité**. « L'absence de réalisation d'une enquête interne, lorsque la situation pouvait la justifier, nous est le plus souvent reprochée en contentieux », confirme Anne Leleu-Été, avocate associée chez Axel avocats. À ses yeux, un « juste équilibre doit être trouvé en pratique, car il peut s'avérer délicat de réaliser des enquêtes à chaque fois qu'un salarié remonte une information qui pourrait s'apparenter à une dénonciation de ses conditions de travail ». Julien Tournaire, avocat associé du cabinet Barthélémy, pointe le rôle de l'**inspection du travail**, qui « demande aux employeurs de réaliser des enquêtes » en cas de signalement effectué par un salarié.

Louise Peugny, avocate associée au sein du cabinet Voltaire, note « une prise de conscience des entreprises. À l'origine mal préparées, insuffisamment informées, les entreprises que nous accompagnons se montrent de plus en plus vigilantes ». Constat partagé par Jean-François Beugnon, ancien DRH aujourd'hui avocat : « les entreprises ont désormais conscience que pour

se protéger au mieux et faire valoir le respect de leur obligation de santé et de sécurité, l'enquête est un des outils permettant d'y parvenir ».

... sans cadre juridique structuré en dehors du droit d'alerte

Comme nous le rappelle César Solis (Steering Legal), une **distinction** doit être faite entre l'**enquête interne résultant du droit d'alerte** d'un membre du CSE, pour laquelle un cadre légal existe, et **celle engagée « en opportunité »** par l'entreprise. En dehors du droit d'alerte, le Code du travail n'organise pas la conduite de l'enquête.

Face à cette absence de cadre légal ou réglementaire, Anne Leleu-Été (Axel avocats) considère que des **principes essentiels** doivent guider l'action de l'entreprise : impartialité, indépendance, neutralité, confidentialité et loyauté. À cette fin, elle recommande de **structurer sa stratégie, avant le lancement de l'enquête**, autour de plusieurs questions :

- quelles mesures doivent être prises immédiatement ?
- qui conduit l'enquête ?
- qui va être concerné/interrogé ?
- quand démarrer l'enquête ?
- quel sera l'objet des entretiens ?
- comment l'enquête sera-t-elle formalisée ?

« Rien ne doit être laissé au hasard car, à l'évidence, toute erreur pourrait être reprochée à l'employeur », considère-t-elle. Pour sa part, Jean-François Beugnon (JFB Avocat) insiste sur la nécessité de communiquer autour de l'enquête interne, que ce soit au lancement de celle-ci ou lors de sa restitution.

Les représentants du personnel, un partenaire indispensable

Associer les représentants du personnel, incontournable pour réussir une enquête interne ? Jean-François Beugnon (JFB Avocat) en est convaincu. « Il est **impératif** que les représentants du personnel soient associés à l'intégralité de la démarche d'enquête », considère l'ex-DRH. Tout comme Valentino Armillei, avocat au sein du cabinet Bredin Prat, pour qui l'association des élus « est en général bien perçue par le juge ». « Lorsque l'enquête est menée en **concertation avec le CSE**, les juges lui accordent **davantage de crédit** », confirme Jonathan Azerad (Five Avocats). Constat partagé par Louise Peugny (Voltaire Avocats) : « si l'enquête est menée en interne, le **recours** à une **commission mixte**, c'est-à-dire composée à la fois d'un représentant de l'employeur et d'un représentant de salariés, est préconisée afin de garantir une certaine **impartialité** ».

Pour Anne Leleu-Été (Axel avocats), une enquête interne menée conjointement avec les représentants du personnel « peut avoir un véritable intérêt pour **rassurer les salariés concernés** par l'enquête et donner une bonne impression d'ensemble en cas de contentieux ». « Il n'apparaît pas toujours indispensable voire opportun de faire intervenir les représentants du personnel, surtout si les relations sont tendues », nuance néanmoins l'avocate associée.

Le respect du contradictoire, un impératif

Principal enjeu dans la réalisation d'une enquête interne : le respect du principe du contradictoire, qui doit guider les investigations menées au sein de l'entreprise. Anne Leleu-Été (Axel avocats) souligne son **appréciation** « assez souple » par la **jurisprudence** récente. « Pour autant, dans un objectif de neutralité, d'impartialité et d'objectivité, il est indispensable de permettre au salarié mis en cause de comprendre les raisons de l'enquête et les faits reprochés », complète l'avocate associée.

« Les personnes auditionnées doivent se sentir écoutées et en confiance », considère Louise Peugny (Voltaire Avocats). Comment y parvenir ? « L'attitude de l'enquêteur doit demeurer neutre et il convient d'éviter de mettre en doute les propos des personnes auditionnées. Il n'y a pas à chercher à les mettre en difficulté, mais **uniquement à recueillir leur version des faits** de la façon la plus précise et détaillée possible ». Jean-François Beugnon (JFB Avocat) insiste, quant à lui, sur le rôle des **comptes rendus**

d'**audition**, contresignés par le salarié, afin qu'il atteste de la véracité de ses propos. Par ailleurs, à ses yeux, toute enquête doit être **clôturée** par un **compte-rendu détaillé et objectif**, diffusé ensuite aux représentants du personnel afin qu'ils puissent se prononcer sur celui-ci, poser des questions complémentaires ou apporter des éléments de précision.

L'audition du salarié soupçonné, une décision au cas par cas

Selon Nelly Morice, avocate conseil au sein du cabinet Capstan Avocats, « l'audition de la **personne objet du signalement** apparaît **indispensable** afin que l'enquête menée le soit de la manière la plus **loyale** possible et dans le respect du principe du contradictoire ». Elle reconnaît néanmoins que, dans **certaines situations**, cette **audition** n'est **pas nécessaire** « tant les faits sont graves : par exemple une agression sexuelle devant témoins. Dans ce cas, le salarié concerné sera mis à pied à titre conservatoire et entendu lors de l'**entretien préalable** à sanction. L'enquête permettra quant à elle de déterminer s'il y a eu d'autres victimes par le passé ».

Anne Leleu-Été (Axel avocats) rappelle néanmoins que l'**audition** du salarié soupçonné, dans le cadre d'une enquête interne, n'est **pas imposée** par la Cour de cassation. « Il s'agit d'une discussion d'opportunité à avoir en début d'enquête », estime l'avocate associée,

en nous confiant qu'elle a tendance à la recommander à ses clients. En tout état de cause, « il convient de garder à l'esprit que le salarié soupçonné a le **droit de refuser** de participer à l'enquête, à charge pour les enquêteurs d'en tirer les conséquences », rappelle Louise Peugny (Voltaire Avocats).

La confrontation, une pratique à proscrire

De l'avis général, l'organisation d'une « confrontation » entre la personne soupçonnée et le salarié à l'origine du signalement n'est pas souhaitable. « Elle peut être très difficile à vivre pour la personne auteur du signalement et ne permettra pas de confronter les points de vue de manière utile », estime Nelly Morice (Capstan Avocats). « Cela ne relève pas de la mission de la personne qui réalise l'enquête interne, et peut même être **risqué au regard des obligations de protection de la santé** et de la **sécurité** de l'employeur », considère Anne Leleu-Été (Axel avocats). « Ce n'est nullement recommandé et très peu utilisé », renchérit Jonathan Azerad (Five Avocats). « Les confrontations doivent être proscrites. Une audition interne n'est pas un interrogatoire de police et la commission d'enquête n'est pas un tribunal », synthétise finalement Louise Peugny (Voltaire Avocats). Dans l'hypothèse où une telle confrontation est organisée, Valentino Armillei (Bredin Prat) appelle à la vigilance :

MODE OPÉRATOIRE DE L'ENQUÊTE INTERNE SELON LA JURISPRUDENCE

En cas de signalement de faits de harcèlement, l'employeur doit en vérifier immédiatement la réalité, la nature et l'ampleur, notamment en diligentant les enquêtes et investigations nécessaires, car en restant inactif il risque de se voir reprocher une abstention fautive au regard de son obligation de sécurité (v. *Cass. soc., 27 nov. 2019, n°18-10.551*; *Cass. soc., 29 juin 2011, n°09-70.902*). L'objectif premier de l'enquête interne étant de vérifier la véracité des faits, la Cour de cassation fait preuve d'une certaine **souplesse** lorsqu'il s'agit de traiter de sa **recevabilité**.

Ainsi, elle n'impose pas à l'employeur :

- d'associer les représentants du personnel à la conduite de l'enquête (*Cass. soc., 1^{er} juin 2022, n°20-22.058 D*) ;
- de confier l'enquête à des personnes internes à l'entreprise, celle-ci pouvant être réalisée par une entreprise extérieure (*Cass. soc., 17 mars 2021, n°18-25.597 PI*; v. *l'actualité n°18271 du 24 mars 2021*) ;
- de garantir l'accès au dossier et aux pièces recueillies au salarié mis en cause, ou même de le confronter aux collègues qui le mettent en cause, ni même que celui-ci soit entendu (*Cass. soc., 29 juin 2022, n°20-22.220 B*) ;
- d'entendre la totalité des collaborateurs potentiellement victimes du salarié mis en cause (*Cass. soc., 8 janv. 2020, n°18-20.151 D*; v. *le dossier jurisprudence thème -Santé- n°47/2020 du 10 mars 2020*).

Par ailleurs, tant que l'employeur n'a pas eu recours à des modes d'investigation illicites, la Cour de cassation considère que le rapport d'enquête interne est un mode de preuve valable, qui peut être produit pour étayer le licenciement d'un salarié auteur d'agissements répréhensibles (*Cass. soc., 29 juin 2022, n°21-11.437 B*; v. *l'actualité n°18595 du 20 juill. 2022*).

« il faut que les **deux protagonistes** soient d'**accord** et créer les conditions d'un échange serein, c'est-à-dire très **encadré et formel** pour éviter tout dérapage ». En cas de simple « difficulté relationnelle », Julien Tournaire (Barthélémy Avocats) ne voit pas de contre-indication à l'organisation d'une confrontation entre les deux protagonistes : « une médiation commune, sous la forme d'un "entretien de progrès" peut s'envisager avec la prise d'engagements écrits et signés de part et d'autre ».

L'externalisation de l'enquête interne, un remède miracle ?

Le recours à un **prestataire externe** pour mener l'enquête interne **emporte l'adhésion**. Selon Jonathan Azerad (Five Avocats), l'externalisation de l'enquête « est souvent primordiale pour des raisons d'**objectivité** et de **neutralité** ». Anne Leleu-Été (Axel avocats) « préconise de faire appel à un cabinet d'avocat qui

n'est pas le conseil régulier de l'entreprise. Cela permet notamment d'éviter les situations de conflits d'intérêts ou les situations inconfortables ». À ses yeux, le recours à un tiers « paraît être une bonne solution lorsque l'entreprise peut se permettre de financer ce type d'intervention et si les enquêteurs sont réellement expérimentés et bien informés de l'organisation dans laquelle ils vont intervenir pour comprendre le contexte ». « Il s'agit d'un gage d'impartialité, qui peut "rassurer" les protagonistes », confirme Louise Peugny (Voltaire Avocats). Selon elle, « une enquête réalisée par un tiers extérieur à l'entreprise a plus de "poids" qu'une enquête menée en interne ». Opinion partagée par Valentino Armillei (Bredin Prat), pour qui « le recours à un tiers est une garantie d'indépendance majeure et **améliore** sans aucun doute la **valeur probatoire** du **rapport** qui découle de l'enquête ».

Nelly Morice (Capstan Avocats) nuance néanmoins l'enthousiasme de

ses confrères. « Ce recours n'est pas indispensable dans la plupart des cas. Il peut être souhaitable d'externaliser l'enquête, selon les faits dénoncés et les personnes concernées, afin de s'assurer de la libération de la parole des salariés ou tout simplement afin que les faits soient plus facilement objectivés. Cela peut être utile également lorsque le service RH est concerné de trop près par les faits », estime l'avocate conseil. Approche similaire pour Julien Tournaire (Barthélémy Avocats). L'avocat associé insiste, en cas d'externalisation, sur la nécessité de recourir à un tiers doté d'une connaissance juridique solide. « Trop souvent, des prestataires non spécialisés livrent une étude du climat social dans le service ou l'entreprise ou identifient des éléments générateurs de stress. Or, l'enquête interne doit analyser des rapports humains et rester dans une logique nominative si des décisions individuelles doivent être prises ». ■

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Le groupe Pochet se dote d'un nouvel accord sur l'égalité et les conditions de travail

Jusqu'au 31 décembre 2026, les salariés du groupe Pochet sont couverts par un nouvel accord sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie et les conditions de travail. L'entreprise prend des engagements chiffrés en matière de parité et budgétise plusieurs dispositifs afin de préserver la santé physique de ses salariés.

Un accord relatif à l'égalité professionnelle, à la qualité de vie et aux conditions de travail a été signé le 8 juin 2023 dans le groupe Pochet, par l'ensemble des organisations syndicales (CFDT, FO, CGT, CFE-CGC, CFTC). Applicable depuis le 1^{er} janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2026, cet accord fait suite à un précédent de 2018 sur les mêmes thèmes. Il vise à créer un socle commun à l'ensemble des sociétés de cet industriel spécialisé dans la fabrication de flacons de parfum pour l'industrie du luxe.

Faire progresser la mixité au sein de certaines équipes

Le groupe Pochet se fixe comme objectifs de faire progresser la mixité au sein des équipes, notamment là où certains

métiers sont historiquement très masculins. Plus particulièrement, Pochet s'engage à faire **progresser** la **proportion de femmes encadrantes** (personnes qui encadrent un ou plusieurs salariés). Pour cela, l'entreprise s'engage notamment à :

- ce que les cabinets de **recrutement** auxquels elle fait appel présentent, à compétences égales, des **candidats femmes et hommes**. Pour ce faire, des règles de fonctionnement seront définies ;
- faire **découvrir** ses **métiers** aux élèves de collèges et de lycées, et montrer qu'ils sont accessibles à tous ;
- **présenter** aux **femmes** du groupe les **métiers** les plus **souvent occupés** par des **hommes** et faire témoigner des femmes dans des salons emplois ;
- renforcer la communication pour démontrer que les progressions professionnelles sont possibles tant pour les hommes que pour les femmes ;
- initier une « approche personnalisée », si des candidates potentielles ne se sont pas déclarées pour des opportunités de mobilité professionnelle qui pourraient leur correspondre.

La formation professionnelle étant un facteur déterminant de l'égalité pro-

fessionnelle et notamment de l'évolution professionnelle des femmes et des hommes, Pochet s'engage à ce que chaque salarié, quel que soit son sexe, suive au moins une formation (hors formation obligatoire) d'ici à 2026. L'entreprise veillera à ce que le **taux de formation** des femmes et des hommes **corresponde** à la **proportion des femmes et hommes** au sein de la catégorie professionnelle.

Réalisation d'un état des lieux des écarts de rémunération

Les sociétés du groupe devront s'assurer que les **augmentations** individuelles de salaires et l'attribution de **primes** individuelles sont **similaires entre les femmes et les hommes** à compétences, qualifications, ancienneté, parcours et fonctions équivalentes et à performances individuelles comparables. Toute décision d'augmentation qui ferait apparaître un écart non justifié devra être motivée. La période d'absence correspondant à la durée légale du congé maternité, paternité ou d'adoption est neutralisée dans le calcul de la rémunération variable. En outre, chaque société devra réaliser un **état des lieux des écarts de rémuné-**

ration entre les femmes et les hommes au sein de panels composés d'au moins dix femmes et dix hommes. Le cas échéant, la DRH accompagnera les sociétés pour résorber les écarts.

Aménagement des conditions de travail des femmes enceintes

Afin que les femmes enceintes puissent rester en fonction jusqu'à leur départ en congé maternité, Pochet prend plusieurs mesures. L'entreprise permet à celles-ci, à partir du **5^e mois de grossesse**, de retarder de dix minutes leur prise de poste et d'anticiper de dix minutes leur départ. Elle leur octroie également une **pause supplémentaire** de 20 minutes au cours de la journée. Des aménagements de postes ou des repositionnements temporaires au sein de l'entreprise peuvent être envisagés et proposés sur recommandation du service de santé au travail. Selon un avis médical écrit, l'entreprise peut proposer **d'avantage** de jours de **télétravail**.

Par ailleurs, pour que les contraintes liées à la vie familiale soient prises en considération, dans la mesure du possible, dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels, les **réunions** ne doivent **pas** être **programmées en dehors des horaires de travail** des salariés conviés ou, pour les salariés n'ayant pas d'horaires fixes, elles ne pourront débuter avant 8h30 ni se terminer après 18 h.

Afin de veiller à l'équilibre entre les temps de repos, les temps travaillés et la vie privée, Pochet rappelle que le personnel travaillant à la journée ne doit pas être connecté entre 20h30 et 7h30. Tout mail reçu dans cet intervalle n'appelle pas de réponse immédiate.

Congés rémunérés pour enfants malades

Pochet octroie des **jours** de congés **rémunérés** aux salariés s'occupant d'un

enfant malade requérant leur présence :

- deux jours par an si l'enfant est âgé de moins de 6 ans ;
- une journée pour enfants entre 6 ans et 12 ans.

En complément, les salariés pourront également bénéficier de quatre jours d'absences rémunérées si l'enfant, âgé de moins de 16 ans, est hospitalisé. Si les deux parents sont salariés de la même entreprise, chacun d'entre eux peut bénéficier de ces autorisations d'absence alternativement mais non simultanément.

Par ailleurs, le groupe met en place, à destination notamment des salariés dont l'enfant, âgé de moins de 25 ans, est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable leur présence, un dispositif de **don de jours** alimenté par les salariés de l'entreprise et par elle-même à hauteur de six jours. Le salarié peut utiliser ces jours dans la limite de 30 jours.

Santé physique et mentale

L'automatisation des tâches manuelles est un moyen pour réduire la pénibilité des gestes, et donc améliorer les conditions de travail des salariés. Mais, cela n'est pas suffisant, souligne l'accord. En complément, l'entreprise **encourage** donc une **bonne hygiène de vie**, qui peut entraîner des conséquences sur le travail en finançant à hauteur de 40 € par salarié la licence prise dans un club de sport ou son abonnement. Elle s'engage également à :

- instaurer des **échauffements** au **démarrage de poste**. L'organisation de ces échauffements sera définie au niveau du site, du secteur de production concerné, avec l'encadrement et le support d'un professionnel si besoin, tel qu'un kinésithérapeute ;

- dispenser sur tous les sites une **formation** aux gestes et postures pour **prévenir l'usure professionnelle** ;

LA RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DE POCHE

Au dernier trimestre 2022, le groupe Pochet était constitué de 46 % de femmes et 54 % d'hommes. Toutefois, cette répartition peut être très différente sur les huit entités du groupe en France. Sous l'angle de la qualification socio-professionnelle, les femmes représentent 53 % de la catégorie les ouvriers-employés, 25 % des techniciens-agents de maîtrise et 40 % des cadres.

- **développer** la **polyvalence** sur les postes manuels ;
 - lancer fin 2023 une **étude** pour identifier les postes les plus exposés aux **maladies professionnelles** et consacrer un budget de 100 000 € pour des partenariats avec des cabinets spécialisés ;
 - déployer et budgétiser un programme de formation sur la **prévention des troubles musculosquelettiques** pour les personnes les plus exposées, c'est-à-dire une partie des ouvriers ;
 - former en 70 heures des référents ergonomie afin d'en doter chacun de ses sites.
- Enfin, afin de **prévenir les risques psychosociaux**, Pochet mettra en œuvre fin 2023 un questionnaire à destination de ses salariés. Par ailleurs, l'entreprise poursuivra son partenariat avec un prestataire spécialisé dans le soutien psychologique et joignable 24 heures/24 et 7 jours/7. ■

Accord relatif à l'égalité professionnelle, la qualité de vie et les conditions de travail au sein du groupe Pochet, 8 juin 2023

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

TEMPS DE TRAVAIL

Le réseau immobilier Les Agences de Papa offre un jour de congé pour l'anniversaire de ses salariés

Depuis le 1^{er} juillet, les salariés des Agences de Papa bénéficient d'un jour de congé supplémentaire à prendre à la date de leur anniversaire. Ce congé pourra être reporté lorsqu'il tombe un jour férié ou en cas de circonstances exceptionnelles.

« Soucieuse d'assurer auprès de l'ensemble des collaborateurs un véritable bien-être au travail », la direction des Agences de Papa, a conclu, le 15 juin 2023 avec le comité social et économique, un accord relatif à l'attribution d'un « jour de congé anniversaire ».

Applicable depuis le 1^{er} juillet à l'ensemble des salariés, l'accord prévoit les modalités de mise en place de ce jour de congé supplémentaire qui pourra être reporté, notamment lorsqu'il tombe un jour férié ou en cas de circonstances exceptionnelles.

Modalités de mise en place

Le jour de congé anniversaire est accordé à l'**ensemble des salariés**, quelle que soit leur ancienneté, titulaires d'un contrat de travail, à durée indéterminée ou déterminée, en contrat d'apprentissage ou contrat en alternance, à temps complet ou à temps partiel.

Cette journée « off » devra **obligatoirement** être prise le jour de l'**anniversaire** du salarié, correspondant à la date de naissance qu'il a communiquée lors de son embauche. Pour les salariés nés un 29 février, le jour de congé anniversaire sera défini, par principe comme le 28 février, les années bissextiles. De même, pour les salariés dont la date anniversaire se situe au premier semestre, cette journée pourra être posée « de façon exceptionnelle » sur le second semestre 2023 après validation de leur manager.

Afin qu'il soit tenu compte du jour anniversaire dans les plannings, le sala-

rié devra faire sa **demande** de congé anniversaire au moins **un mois avant** la date de son anniversaire sur le logiciel « sirh ». Cette **absence** sera « normalement » **rémunérée** et apparaîtra sur le bulletin de paie du mois en cours ou du mois suivant, selon les dates. Si le congé anniversaire n'est **pas pris** par le salarié à la période prévue sauf pour raison impérieuse de service, et, en tout état de cause, avant la fin de l'année civile, il ne donnera lieu à **aucune compensation financière** et à aucun report sur l'année suivante. Par ailleurs, lors d'un départ de l'entreprise pour toutes raisons avant la date de l'anniversaire d'un salarié, cette journée ne sera pas prise en compte dans le solde de tout compte.

Report du jour de congé anniversaire

L'accord prévoit le **report** du jour de congé anniversaire :

– soit le vendredi précédant le jour **anniversaire**, soit le lundi suivant lorsqu'il tombe un **samedi** ou un **dimanche** ;

– le premier jour ouvré suivant lorsqu'il tombe un **jour férié** ;

– immédiatement après le retour du salarié (sans toutefois dépasser le cadre de l'année civile) lorsqu'il tombe pendant une période de **suspension du contrat de travail** pour maladie, accident, congé maternité, congé paternité ;

– à une date ultérieure (sans toutefois dépasser le cadre de l'année civile) en cas d'**événements exceptionnels**, tels que crise sanitaire, activité partielle, période de formation, incluant le jour anniversaire du salarié.

Enfin, si le jour anniversaire tombe pendant une période de congés payés du salarié, il sera décompté comme tel, en lieu et place d'un jour de congé payé. ■

Accord sur le jour de congé anniversaire dans les Agences de Papa, 15 juin 2023



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

// à retenir aussi

► Législation et réglementation

DSN : mise à disposition du compte rendu métier Identité en cas d'anomalie dans la déclaration. Le 26 juillet, le GIP-MDS a indiqué que les comptes rendus métiers (CRM) Identité (n°121) ont été mis à disposition des utilisateurs de la DSN sur le tableau de bord DSN et sur l'interface API, suite au dépôt d'une DSN mensuelle depuis le 25 juillet. Le CRM Identité est mis à disposition des déclarants en parallèle du BIS (Bilan d'identification des salariés) et uniquement dans le cas où une anomalie est détectée sur un des individus de la déclaration. Il permet d'identifier les écarts entre les informations d'identité des individus telles que transmises dans la DSN mensuelle et celles connues dans le système national de gestion des identifiants, permettant ainsi l'ouverture et le calcul des prestations sociales. « La bonne prise en compte des retours contenus dans les CRM Identité est donc essentielle », les écarts non corrigés pouvant entraîner une mauvaise reconstitution de carrière et de ressources, et fausser en conséquence l'alimentation des droits en matière de protection sociale. Le GIP-MDS indique toutefois que « le CRM Identité fonctionne à ce jour avec certaines différences entre les informations divergentes qui pourraient remonter *via* le BIS sur les noms des personnes ». Il invite donc à « ne pas tenir compte de ces écarts, des travaux [étant] en cours pour que le CRM fonctionne comme le BIS » (*GIP-MDS, actualité du 26 juill. 2023*).

Travailleurs des plateformes : un accord peut prévoir un complément d'indemnisation des heures de délégation. Les représentants des travailleurs des plateformes ont droit à une indemnisation forfaitaire pour compenser la perte de rémunération résultant de leur activité de représentation et à leurs temps de formation. En plus de celle-ci, un décret du 27 juillet permet de prévoir, par accord collectif de secteur, le versement d'une allocation complémentaire financée par des contributions des organisations de plateformes signataires. Une convention conclue entre les organisations de plateformes signataires et l'Arpe peut prévoir que cette dernière recouvre les contributions et reverse le produit des contributions recouvrées aux représentants, précis le décret. Notons que la notice du texte précise que cette allocation viserait à indemniser les heures de délégation sans évoquer les heures de formation (*D. n° 2023-682, 27 juill. 2023, JO 29 juill.*).

► Conventions et accords

Mise en œuvre de la réforme des retraites dans les IEG. Le *BOCC* n°2023-26 publiera l'accord de méthode du 8 juin 2023 sur la mise en œuvre de la réforme des retraites dans les industries électriques et gazières. L'accord prévoit notamment de créer « immédiatement » plusieurs groupes de travail paritaires (GTP) sur les problématiques suivantes : la continuité d'affiliation, les mesures à prendre pour garantir aux salariés embauchés à compter du 1^{er} septembre 2023 le bénéfice des droits statutaires et conventionnels y compris pendant la retraite et enfin le partage sur le calendrier de montée en charge de la réforme paramétrique. Les signataires conviennent d'ouvrir une négociation sur la liste des métiers ou activités particulièrement exposés aux trois facteurs de risque, ainsi que sur les droits, complémentaires au compte professionnel de prévention (C2P), qui pourraient être accordés aux personnes recrutées après le 1^{er} septembre. Un premier calendrier de traitement « indicatif faisant en particulier apparaître les travaux les plus urgents et prioritaires » est annexé à l'accord. Ce dernier a été déposé le 28 juin à la DGT.

Politique sociale

► Medef: Patrick Martin prévoit une rentrée socialement assez apaisée

«Je pense que la rentrée sera politiquement chaude, et socialement assez apaisée», a indiqué le nouveau président du Medef, Patrick Martin, dans un entretien aux journaux régionaux du groupe Ebra, publié le 29 juillet. «Nous sommes dans une configuration politique telle que tout devient éruptif, et l'Assemblée nationale s'échauffe autour de sujets qui n'intéressent guère le grand public. [...] Cette déconnexion entre le débat politique et la réalité sociale est très préoccupante», a-t-il dit. Jugeant que les Français savent que la réforme des retraites était «indispensable», bien que «douloureuse», il a remarqué qu'«il n'y a[vait] pas eu de mobilisation dans les entreprises privées». «Il y a eu un pic de 1,4 million de manifestants, ce qui est considérable, mais il y a en France 28 millions d'actifs», a-t-il noté. Refusant de dévoiler son propre salaire – «neuf fois le salaire médian de [son] entreprise» –, il a appelé à «remettre les choses en perspective» quand on parle de rémunération des dirigeants d'entreprises. Les rémunérations très importantes ne concernent selon lui «qu'une infime minorité de chefs d'entreprise». «Le marché des top-managers est un micro-marché mondial. Vouloir plafonner ces rémunérations, c'est s'exposer au risque qu'ils partent ailleurs. Il faut savoir attirer des talents», a-t-il par ailleurs plaidé, estimant d'ailleurs que les rémunérations des élus politiques «ne sont pas à la hauteur de leur charge de travail, de leur exposition médiatique et des risques réputationnels et judiciaires qu'ils encourent». Ayant pris la tête du Medef le 17 juillet dernier, Patrick Martin a abandonné la direction opérationnelle de son groupe Martin Belaysoud (3 000 salariés), dont il est l'actionnaire majoritaire, pour en devenir le président du conseil de surveillance. *Source AFP*

Maladie

► Le ministre de la Santé tente de rassurer les hôpitaux touchés par des fermetures temporaires

Le ministre de la Santé, Aurélien Rousseau, a tenté le 31 juillet, dans une interview au *Monde*, de rassurer sur les fermetures temporaires de services hospitaliers faute d'effectifs. «On ne peut se satisfaire, dans notre pays, d'avoir des endroits où

les urgences restent portes closes la nuit, il n'est pas possible d'en faire durablement une solution», a-t-il indiqué. «Quand il y a des fermetures «perlées» de maternité, ça ne veut pas dire qu'en fait on veut fermer cette maternité», a-t-il également dit le même jour, lors d'une visite au personnel de l'hôpital de Sarlat (Dordogne), un département particulièrement touché par les fermetures temporaires et mesures de régulation. Beaucoup d'hôpitaux ont en effet été obligés cet été de mettre en place un filtrage par le 15 de l'accès à leurs services d'urgences, voire de fermer temporairement des services, faute d'effectifs. Certains médecins intérimaires ont décidé de ne plus venir travailler, en raison du plafonnement de leur indemnité à 1 390 € la garde de 24 heures, décidé par le prédécesseur d'Aurélien Rousseau, François Braun (*v. l'actualité n° 18789 du 3 mai 2023*). Le nouveau ministre a toutefois pleinement validé la décision de son prédécesseur, qui était «indispensable», et a précisé qu'il annoncerait «dans quelques semaines la pérennisation d'un certain nombre de mesures» de revalorisation des gardes de nuit et de week-end, pour rendre le statut de médecin hospitalier plus attractif. *Source AFP*

VIENT DE PARAÎTRE

La modification du contrat de travail

Une nouvelle édition de *Liaisons sociales – Les Thématiques*

Au sein d'une entreprise, les outils et procédures utilisés, les tâches accomplies par les salariés, mais également les postes de travail peuvent connaître des évolutions. Dans certains cas, l'employeur doit procéder à une modification du contrat de travail. Ce thème occupe peu de place dans le Code du travail. Seul le formalisme de la proposition de modification pour motif économique a intéressé le législateur. La Cour de cassation a consacré la distinction entre une modification du contrat de travail, nécessitant l'accord exprès du salarié, et un simple changement des conditions de travail, que l'employeur peut mettre en œuvre sans requérir cet accord, dans le cadre de son pouvoir de direction.

Zoom: L'accord de performance collective

Cet accord est destiné à «répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise», ou à «préserver ou développer l'emploi», sans que des difficultés économiques soient exigées. Écartant le principe de faveur, l'accord collectif peut affecter l'ensemble des éléments contractuels, et notamment la rémunération, la durée du travail, le lieu de travail et la fonction. Le salarié qui refuse de se voir appliquer les stipulations de l'accord s'expose à un licenciement individuel qui repose sur un motif spécifique constituant une cause réelle et sérieuse.

Point spécial: négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Ce thème relève de la négociation collective obligatoire notamment dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés. Si le législateur a fixé de manière supplétive les thèmes obligatoires et facultatifs à aborder, son champ est très étendu. Nous vous proposons un décryptage de son cadre juridique, ainsi qu'une sélection de récents accords d'entreprise et de groupe.

Numéro 110 des Thématiques réservé aux abonnés au pack intégral Liaisons sociales quotidien. Pour toute commande d'exemplaires supplémentaires: www.lamy-liaisons.fr

Dépendance

► Un rapport parlementaire préconise une refonte des aides financières aux résidents d'Ehpad

Les aides financières dont peuvent bénéficier les résidents en Ehpad pour payer leur séjour sont aussi illisibles qu'«inévitables», affirme un rapport remis le 26 juillet au gouvernement. Le changement en ce domaine n'est «pas une option, il est incontournable», y affirme la députée (PS-Nupes) Christine Pirès-Beaune, chargée en décembre par la Première ministre Élisabeth Borne d'une mission sur le sujet. Faute d'une pension de retraite suffisante, les trois quarts des seniors concernés sont contraints de puiser dans leur épargne ou leur patrimoine, ou de demander l'aide de leur famille. Pourtant, observe la députée, seuls 21 % des résidents demandent l'Aide sociale à l'hébergement (ASH). Celle-ci suscite en effet des réticences car elle implique que les familles soient mises à contribution financièrement et que les pouvoirs publics se remboursent sur le patrimoine de la personne après son décès. Les aides sont en outre disparates d'un département à l'autre, et injustes

car « les ménages modestes sont relativement moins soutenus que les plus aisés », ces derniers bénéficiant d'une réduction fiscale, qui par définition ne s'applique pas aux plus modestes qui ne payent pas d'impôt. La députée préconise ainsi une « réforme globale » du financement des Ehpad – qui devrait incomber selon elle uniquement aux agences régionales de santé et non plus aux départements. Cette remise à plat est indispensable si l'on veut éviter que les établissements en difficulté financière augmentent leurs tarifs facturés aux résidents, a expliqué la députée à l'AFP. Pour réduire le reste à charge, il faudrait *a minima* transformer l'actuelle réduction d'impôt en crédit d'impôt, qui pourrait ainsi bénéficier aux plus modestes, plaide-t-elle. Elle avait déjà fait adopter cette disposition par l'Assemblée nationale à l'automne dernier, mais son amendement avait ensuite été écarté pour cause de 49,3, et le gouvernement lui avait alors proposé de travailler sur ce rapport. La députée propose également qu'une nouvelle « allocation universelle et solidaire d'autonomie en établissement », modulée en fonction des revenus, remplace toutes les aides actuelles (ASH, allocation personnalisée d'autonomie, aide au logement et avantages fiscaux). *Source AFP*

Entreprises

► **Renault: réjouie par les chiffres du premier semestre, la CFDT demande une prime additionnelle sur l'intéressement** «Renaulution» conjugué avec l'accord Re-Nouveau France signé par la CFDT est au rendez-vous d'un point de vue économique », les chiffres du premier semestre étant « d'un très bon niveau » et les prévisions pour le deuxième semestre devant « être du même niveau, voire meilleur », a indiqué la Fédération générale de la métallurgie et des mines CFDT-FGMM-CFDT). Elle constate néanmoins qu'une « guerre des prix de plus en plus agressive engagée par Tesla et MG en Europe impacte fortement les commandes sur la Mégane E-Tech qui peine à trouver son public ». Bien que « cette réalité affecte peu le groupe Renault à ce jour, les véhicules thermiques restant encore largement contributeurs de cette performance ainsi que de Dacia avec un taux de profitabilité supérieur à 10 % », cela « reste révélateur quant à la difficulté sur la transition du tout électrique en France et en Europe », estime la CFDT. Pour elle, il est ainsi « nécessaire de ne pas tout miser sur la politique de hausse des prix au détriment des volumes ». Elle juge par ailleurs « une action des pouvoirs publics favorable aux véhicules zéro émission fabriqués à proximité de leur marché [...] indispensable », à la fois pour « préserver l'activité industrielle

dans nos usines françaises et améliorer l'empreinte carbone de notre fabrication ». Enfin, ajoute-t-elle, « les bons résultats du premier semestre 2023 du groupe doivent permettre de reconnaître davantage le niveau d'implication des salariés avec une meilleure redistribution des richesses ». Elle appelle ainsi, d'ores et déjà, « le conseil d'administration Renault à réfléchir à une prime additionnelle sur l'intéressement financier pour l'exercice 2023 ».

► Newrest Wagons-Lits : SUD-Rail dénonce une « vague de licenciements » liée à de nouvelles procédures

« La société Newrest Wagons-Lits, société privée en situation de quasi-monopole sur l'activité de la restauration ferroviaire à bord des trains a récemment mis en place de nouvelles procédures dites de « contrôle général » de ses agents commerciaux sans aucune discussion préalable avec les organisations syndicales et leurs représentants », a fait savoir la fédération SUD-Rail dans un communiqué de presse du 27 juillet. Ces nouvelles procédures, qui ne visent selon elle « qu'à « fliquer » le personnel débouchent toutes sur des mesures disciplinaires visant à virer les salariés sans aucun contrôle social des représentants du personnel », fustige-t-elle. Elle dénonce même « une vague de licenciements qui relève d'un plan social déguisé tant le volume de suppressions d'emplois est important », et ce alors qu'« économiquement », Newrest se porte « très bien ». Rappelant que la société, « en tant que prestataire, est très largement subventionnée par son donneur d'ordre qu'est la SNCF », la fédération estime que la direction du groupe ferroviaire « a une responsabilité importante dans ce plan social qui ne dit pas son nom ».

► UBS/Credit Suisse : « plusieurs centaines » de licenciements dans les prochains jours, selon la presse

Plusieurs « centaines » de banquiers d'investissement vont recevoir une lettre leur annonçant leur licenciement d'ici fin juillet dans le cadre du rachat de Credit Suisse par UBS, a affirmé le 28 juillet l'hebdomadaire suisse *HandelsZeitung* (v. l'actualité n° 18827 du 30 juin 2023). Selon ses sources, le patron d'UBS, Sergio Ermotti, veut commencer « rapidement » les travaux, ajoute cet hebdomadaire spécialisé dans la finance, sans toutefois les citer. Les chiffres qui ont circulé dans la presse ces dernières semaines évoquent environ 30 000 à 35 000 suppressions de postes au niveau mondial, rappelle le *HandelsZeitung*. Contactée par l'AFP, la banque UBS n'a pas fait de commentaire. Fin 2022, les deux géants bancaires suisses comptaient ensemble environ 120 000 collaborateurs dans le monde, dont 37 000 en Suisse. Mais les deux

CHIFFRES ET INDICES ÉCO

EMPLOI

La croissance de la population active en France devrait atteindre un pic en 2036, à 31,2 millions d'actifs (contre 30,1 millions en 2021), avant de diminuer pour atteindre 29,8 millions en 2070, a indiqué l'Insee le 29 juin. Selon le chef de la division synthèse et conjoncture du marché du travail de l'Institut, Yves Jauneau, la réforme des retraites va avoir « des influences sur le comportement d'activité des seniors sur le marché du travail ». La population active serait ainsi « rehaussée d'environ 600 000 à l'horizon 2070 » par rapport aux prévisions de 2022. L'Insee n'a pas mesuré l'impact de ces prévisions sur l'emploi et le chômage, très dépendants de la conjoncture des prochaines années et des futures politiques publiques. *Source AFP*

INFLATION

Le taux d'inflation annuel de la zone euro a poursuivi sa baisse en juin, tombant à 5,5 % après 6,1 %, grâce à un net reflux des prix de l'énergie, a annoncé Eurostat le 30 juin. Il était reparti à la hausse à 7 % en avril (+ 0,1 point) après cinq mois consécutifs de baisse, mais a repris son mouvement baissier en mai. Le Luxembourg (1 %), la Belgique (1,6 %) et l'Espagne (1,6 %) ont connu les taux les plus faibles, la Slovaquie (11,3 %) le plus élevé. Il a enfin reculé de 0,7 point en France (5,3 % sur un an). *Source AFP*

NOMINATIONS

ID LOGISTICS

Renaud Bouet et Alexandre Druel ont été respectivement nommés DRH groupe et DRH France d'ID Logistics, groupe de logistique contractuelle présent dans 18 pays (environ 30 000 salariés). Le premier a rejoint le groupe comme DRH France en 2019. Le second était jusque-là DRH de la région nord du groupe, qu'il a intégré en 2016.

LEEM

Laurence Peyraud prendra la direction générale de l'organisation professionnelle des entreprises du médicament (Leem) le 1^{er} novembre 2023, a annoncé cette dernière à la suite de son conseil d'administration le 4 juillet. Elle succédera ainsi à Philippe Lamoureux, qui a exercé cette fonction durant 15 ans.

banques ont de nombreux doublons dans leurs activités, notamment dans la banque d'affaires, à l'origine d'une grande partie des déboires de Credit Suisse, mais aussi dans la banque de détail en Suisse, où leurs agences se situent souvent à proximité les unes des autres. *Source AFP*

🚧 Grève chez Ryanair : près de 100 vols ont été annulés en Belgique le week-end dernier

Un total de 96 vols au départ et à l'arrivée de l'aéroport de Charleroi (Belgique) ont été annulés les 29 et 30 juillet derniers, en raison d'une grève des pilotes de Ryanair pour leurs conditions de travail. Les pilotes de Ryanair basés en Belgique reprochent à la compagnie irlandaise de ne pas vouloir respecter une convention collective prévoyant un certain nombre de jours de repos en échange des baisses de salaires consenties en 2020 au moment de la crise du Covid-19. Les syndicats de pilotes accusent l'entreprise de ne pas respecter la législation belge et de prospérer grâce à un « dumping social » qui crée une concurrence déloyale envers les autres compagnies. *Source AFP*

Europe

🚧 La grève dans le transport ferroviaire en Angleterre a fortement perturbé le trafic des trains

Le trafic des trains était très perturbé en Angleterre le 29 juillet dernier sous l'effet d'une nouvelle grève des employés du transport ferroviaire, qui réclament des augmentations face à la crise du coût de la vie. Cela fait plus d'un an que les débrayages se multiplient dans tous les secteurs au Royaume-Uni en raison de l'inflation (*v. l'actualité n° 18841 du 21 juill. 2023*), qui a commencé à refluer mais reste la plus élevée des pays riches du G7 à 7,9 % en juin. La grève dans les trains du 29 juillet, en plein cœur des vacances scolaires d'été, est la troisième ce mois-ci et est organisée à l'appel du syndicat des transports RMT. Elle concerne 14 compagnies dans l'ensemble de l'Angleterre, dont le trafic est très réduit voire nul, y compris celles desservant les aéroports londoniens de Gatwick et Stansted. Le syndicat des transports RMT explique attendre une invitation à la table des négociations tandis que le gouvernement conservateur assure avoir écouté les chemins et que des « propositions justes

et raisonnables » leur ont été faites. La semaine prochaine, le syndicat des conducteurs des trains Aslef appelle de son côté ses membres à refuser les heures supplémentaires, ce qui devrait perturber le trafic. Certains mouvements ont cependant été suspendus récemment en raison de progrès dans les négociations, dans le métro de Londres ou à l'aéroport de Gatwick. *Source AFP*

International

🚧 OIT : la CGT appelle à la vigilance au sujet des « directives sur les principes généraux de l'inspection du travail »

« Adoptées lors d'une réunion tripartite des experts indépendants de l'OIT (Organisation internationale du travail), le 16 décembre 2021 à Genève, l'objectif affiché » des « directives sur les principes généraux de l'inspection du travail » est, explique la CGT dans un communiqué de presse du 25 juillet dernier, « de donner aux États membres des "orientations techniques détaillées sur les principes clés contenus dans les conventions n° 81 et 129 à l'aune des pratiques et défis contemporains" ». Mais cette démarche a entraîné « la suppression de la recommandation n° 20 sur l'inspection du travail de 1923 », selon le syndicat, un « instrument juridique » repris « pour partie dans le Code du travail français » qui avait « pour mérite d'éclairer un certain nombre de principes inhérents aux fonctions et missions de l'inspection du travail fixés par ces conventions ». Ainsi, « décidée lors de la 111^e session de la CIT (Conférence internationale du travail) de juin 2023 à Genève, la disparition de ce texte – jugé « dépassé » – pour lui voir substituer ces Directives » appelle, selon la CGT, à une « vigilance accrue sur les finalités et l'usage potentiel de ce nouvel outil par le gouvernement, dans un contexte où l'inspection du travail n'a jamais été aussi malmenée en France que ces dernières années ». Le syndicat dénonce ainsi, notamment, certains points « particulièrement inquiétants » de ces directives, tels qu'« une protection amoindrie des missions de l'inspection en raison d'une sélection des tâches attribuées aux agents par leur hiérarchie dans un contexte de sous-effectif massif », des mesures managériales « délétères », « la « planification des activités de l'ins-

pection au moyen d'un système annuel de gestion par objectif » et la mise en place d'un objectif chiffré individuel » ou encore « une grave remise en cause du principe de la libre décision des inspecteurs quant à l'opportunité de diligenter des contrôles ». La CGT s'interroge sur le fait de savoir si l'objectif pour certains États membres – plus que « d'actualiser » un outil juridique international par un autre – n'était pas de se débarrasser insidieusement de certains principes fondamentaux de l'inspection du travail ».

🚧 L'économie mondiale pas encore sortie de l'ornière, selon le chef économiste du FMI

L'économie mondiale résiste mais reste à des niveaux faibles, a estimé le chef économiste du Fonds monétaire international (FMI), Pierre-Olivier Gourinchas, le 25 juillet dans une interview à l'AFP. S'il a évoqué des « bonnes nouvelles », telle que la « légère amélioration [des] prévisions pour cette année, de 2,8 % à 3 % », et une inflation qui « commencer à refluer au niveau mondial », il a indiqué que la croissance restait « faible, notamment du fait d'un ralentissement des économies avancées », et souligné que « 3 % est bien plus faible que la croissance mondiale connue entre 2000 et 2019, 3,8 % en moyenne, en y incluant la crise financière de 2008 ». En ce qui concerne plus spécifiquement la France : « les tensions sociales, liées aux retraites ou aux événements plus récents, ont certes eu un coût pour l'économie mais qui est resté relativement modeste au niveau agrégé », a-t-il indiqué. « Plus largement on voit un ralentissement que l'on observe dans beaucoup d'autres économies européennes mais une inflation plus faible, en partie grâce aux effets du bouclier tarifaire », mesure qui est « cependant assez coûteuse du point de vue budgétaire, environ 3 % du PIB » (produit intérieur brut). Selon lui enfin, « ce qui devient très important dans le cas de la France est désormais de rétablir des marges budgétaires et se remettre sur un sentier de stabilité de la dette publique qui soit un petit peu plus affirmé que le sentier actuel ».

Source AFP



LAMY KARNOV GROUP
LIAISONS

Éditeur : Lamy Liaisons, SAS ayant son siège social 7, rue Emmy Noether - 93400 Saint-Ouen. Représentant légal : Guillaume Deroubaix. Associé unique : Karnov HoldCo France. Directeur de la publication : Guillaume Deroubaix. Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Directrice adjointe des rédactions : Rachel Brunet. Rédactrice en chef : Aude Courmont. Rédactrice en chef adjointe : Sandra Laporte. Rédaction : Vincent Szpyt (chef de rubrique législation et réglementation), Anne Buis (cheffe de rubrique conventions et accords), Lyes Aba, Solène Besnault, Quentin Chatelier, Audrey Demailly Minart, Laura-Cécile Nédellec, Tom Poutrieux, Juliette Renard. A participé à ce numéro : Emmanuel Franck. Secrétaires de rédaction : Audrey Évrard, Odile Rouzin. Dépôt légal : à parution. Prix au numéro : 3,53 € TTC. N° ISSN (version en ligne) : 2262-2799. N° ISSN (version imprimée) : 1955-5024. Périodicité : quotidien. N° CPPAP : 1126 T 80984. Crédit photos : Getty Images. Imprimeur : Duplilprint, 2 rue Descartes, 95330 Domont. Origine du papier : Portugal. Taux de fibres recyclées : 0 %. Certification : FSC-EU Ecolabel. Eutrophisation : Ptot 0,07 kg / tonne. **Pour contacter le service client :** ☎ N° Cristal 09 69 39 58 58 **courriel :** contact@lamyliaisons.fr - **Internet :** www.liaisons-sociales.fr - www.lamyline.fr - www.lamy.fr - Ce numéro comporte 10 pages dont 2 pages de publicité. Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle par quelque procédé que ce soit, du contenu issu de la présente publication, effectuée sans autorisation de l'éditeur, est illicite et constitue une contrefaçon.



Gestionnaire de Paie - Eligible CPF

Bloc de compétences 7 : Gestion de la paie et des obligations sociales du titre CRH



PROGRAMME / 9 jours



OBJECTIFS

- Maîtriser le processus de paie de A à Z de l'entrée du salarié au calcul du solde de tout compte
- Traiter les suspensions de contrat, gérer les absences et leur indemnisation
- Comprendre et vérifier le calcul des cotisations sociales, fiabiliser leur intégration dans la DSN
- Appliquer le principe de régularisation des bases de cotisations avant d'établir la dernière paie

FORMATEUR(S)

Christian GRIMBERT, consultant en paie et charges sociales, il vous fera bénéficier de son expérience de responsable paie et administration du personnel.
NOTA BENE

PUBLIC

- Gestionnaire de paie nouvellement nommé souhaitant acquérir les bons réflexes
- Gestionnaire de paie confirmé souhaitant sécuriser ses pratiques

JOUR 1

Comprendre l'articulation du bulletin de paie et gérer la durée du travail

- 1 Analyser les différentes zones du bulletin de paie
- 2 Gérer la durée du travail

JOUR 2

Différencier avantages en nature, frais professionnels et gérer les congés payés

- 1 Identifier les avantages en nature et les frais professionnels
- 2 Valoriser une entrée/sortie en cours de mois
- 3 Décompter les congés payés

JOUR 3

Absences maladie, maternité, paternité et accident de travail

- 1 Gérer l'absence maladie, maternité, paternité, et l'accident de travail
- 2 Indemniser l'activité partielle (chômage partiel)

JOUR 4 ET 5

Les organismes sociaux et les bases de cotisations

- 1 Différencier les organismes sociaux
- 2 Maîtriser les bases de cotisations
- 3 Comprendre la régularisation des bases de cotisations
- 4 Identifier les différents contrats particuliers

JOUR 6

Retenues sur salaire la réintégration des excédents de cotisations retraite supplémentaire et prévoyance complémentaire

- 1 Différentes retenues sur salaire
- 2 Maîtriser les limites d'exonération retraite supplémentaire et prévoyance/mutuelle

JOUR 7

La rupture du contrat de travail

- 1 Identifier les motifs de rupture et calculer les indemnités
- 2 Limite d'exonération des indemnités de rupture
- 3 Recenser les documents à remettre

JOUR 8

Les déclarations

- 1 Vérifier le montant des cotisations pour valider la DSN
- 2 Connaître les déclarations annuelles

JOUR 9

Training et consolidation des connaissances

- 1 Cette journée vous permettra de mettre en pratique l'ensemble du programme via un cas pratique concret d'une entreprise de quelques salariés (cadre, agent de maîtrise, employé, apprenti, stagiaire) afin de mettre en application les cas les plus simples et les plus complexes des huit premiers jours de formation (congés payés, absences maladie, transaction...)

Option : Certification

Examen vous permettant de prétendre au certificat du bloc de compétences n°7 "Gestion de la paie et des obligations sociales" du titre certifié de niveau 6 enregistré au RNCP Chargé(e) des Ressources Humaines. En partenariat avec l'école SUP des RH.

DEVIS INTRA EN LIGNE

DURÉE	9 jours non consécutifs
SESSIONS 2023	▶ Du 19 septembre au 23 novembre ▶ Du 11 octobre au 15 décembre
Formation accessible en présentiel et en classe virtuelle (au choix)	
TARIF	4 960 € HT
CODE	CY007

Informations complémentaires et inscriptions :

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

CPF - Manager et développer les compétences (E-learning)

LIAISONS
SOCIALES
FORMATION

Bloc de compétences 2 : Management des compétences du titre MDRH

PROGRAMME / 13h30 à 16h30



OBJECTIFS

- Définir la politique GEPP adaptée à la structure
- Bâter le plan d'actions
- Construire les outils associés
- Piloter la mise en œuvre de la démarche

PUBLIC

- Directeur des Ressources Humaines
- Directeur du développement RH
- Professionnel en charge de la GEPP / GPEC

Introduction

1 Vidéo de présentation du parcours

- Introduction au parcours
- Recueil des besoins
- Questionnaire d'évaluation des connaissances à effectuer avant la formation

Module e-learning en ligne et 3h00 d'accompagnement

1 Accompagnement individuel (par téléphone/visioconférence pour la formation 100% accompagnée)

- 1h30 par participant à prendre en 3 fois sur toute la durée de votre parcours
- 1h30 en classe virtuelle avec la formatrice référente et d'autres stagiaires ayant suivi la même formation
- Accès à des écrans partagés sur lesquels vous pourrez travailler en commun et simultanément avec votre formatrice

Module e-learning : Comprendre et analyser la démarche GEPP

Tout au long de votre formation, vous serez accompagnés d'un carnet de bord que vous devrez compléter selon vos propres réflexions et expériences afin d'établir des axes professionnels applicables.

1 Comprendre la démarche de GEPPMM

- Connaître les fondements de la démarche prévisionnelle (Histoire de la GEPP)
- Cadre juridique de la GEPP
- Négocier l'accord GEPP
- Les étapes-clés d'une démarche GEPP
- Focus : GEPP & PSE
- 3 concepts socle : compétences, emplois, métiers
- **Exercice** : définir les types d'emploi

2 Identifier les enjeux de la GEPP par l'analyse de l'écosystème

- Enjeux de la GEPP
- Acteurs de la GEPP
- Mettre en œuvre la GEPP par la cohésion des Ressources Humaines et des Managers
- Adapter les pratiques managériales à la stratégie compétences
- Recueillir les besoins des équipes

- **Exercice** : intégrer les managers dans l'élaboration du plan de développement des compétences ?

3 Identifier les évolutions

- Sécuriser la mise en œuvre
- Identifier les changements impactant l'entreprise
- Décliner la stratégie de l'organisation en plan de développement RH
- Adapter la stratégie RH à la stratégie globale
- **Exercice** : Actions RH et points stratégiques

4 Diagnostiquer

- Analyser l'existant : approche quantitative
- Accompagner le quantitatif par le qualitatif
- Le Workforce Planning
- **Exercice** : Vrai ou faux ?

5 Bâter le plan d'actions pour ajuster les écarts

- Formaliser les objectifs à atteindre, clarifier les résultats attendus
- Construire le plan d'actions
- Élaborer les outils structurants de la GEPP
- Vue d'ensemble des outils de la GEPP : référentiel d'activités professionnelles, référentiel des emplois, cartographie des emplois, référentiel métier (ou fiche-emploi), descriptif de poste et organigramme
- Articuler plan de recrutement & mobilité
- Articulation entre GEPP, formation et Plan de développement des compétences
- Qu'est-ce qu'une action de formation ?
- Plan de développement des compétences et GEPP
- Accompagnements spécifiques
- **Exercice** : quels sont les outils présents dans votre structure ?

6 Déployer, suivre et évaluer

- Communication autour de la GEPP
- Outils SIRH dédiés à la GEPP
- Mise à jour des outils

7 Quiz final

- 10 questions d'entraînement afin de valider votre parcours de formation
- Étude de cas d'entraînement à la certification

Option : Certification

Examen vous permettant de prétendre au certificat du bloc de compétences n°2 "Management des compétences" du titre certifié de niveau 7 enregistré au RNCP Manager du développement des Ressources Humaines. En partenariat avec l'école SUP des RH..

DURÉE	16h30 ⁽¹⁾	13h30 ⁽²⁾
SESSIONS 2023 Formation accessible à distance	▶ Ce parcours est accessible 24h/24, 7j/7	▶ Ce parcours est accessible 24h/24, 7j/7
TARIF	1 800 € HT	1 300 € HT
CODE	PC027	PC028

(1) Formation à distance 100% accompagnée (modules e-learning + accompagnement individuel avec un-e expert-e)

(2) Formation à distance 100% autonome (modules e-learning)

Informations complémentaires et inscriptions :

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