

> **Congés payés et arrêts maladie** : le Conseil d'État se prononce sur le projet du gouvernement

> **Les sénateurs adoptent la proposition de loi** pour soutenir le bénévolat

> **Endométriose** : l'Anact publie un guide pour faciliter le maintien en emploi des salariées

> **Les zones ayant subi des pertes massives d'emplois** en gardent des séquelles durables

le dossier pratique p. 1-2

> **Agenda des obligations sociales des employeurs** - Avril 2024

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

TEMPS DE TRAVAIL

Congés payés et arrêts maladie : le Conseil d'État se prononce sur le projet du gouvernement

Le Conseil d'État a rendu public, le 13 mars 2024, son avis sur le projet du gouvernement pour assurer la mise en conformité du Code du travail après les arrêts du 13 septembre 2023. Il a notamment validé la possibilité de limiter à deux jours ouvrables par mois les congés acquis au cours d'un arrêt de travail pour maladie non professionnelle, ainsi que l'instauration d'un délai de report de 15 mois maximum pour les droits acquis au titre d'arrêts de travail de longue durée. Un amendement au projet de loi d'adaptation au droit de l'Union européenne, en cours d'examen au Parlement, devait être déposé le 15 mars.

Le suspense sur l'intervention législative post-arrêts du 13 septembre 2023 va bientôt prendre fin. Le gouvernement a en effet adressé au Conseil d'État son projet d'amendement visant à assurer la mise en conformité des dispositions du Code du travail en matière d'acquisition des congés payés durant les périodes d'arrêt de travail pour maladie. Ce dernier a rendu public son avis le 13 mars 2024, dévoilant ainsi les intentions de l'exécutif qui entend visiblement limiter autant que possible le droit reconnu par la Cour de cassation, à tous les salariés en arrêt maladie, d'acquérir des congés payés pendant leur période d'absence

(v. *l'actualité* n° 18876 du 18 sept. 2023). Compte tenu des observations formulées dans cet avis, le gouvernement devait déposer, le 15 mars, un amendement au projet de loi d'adaptation au droit de l'Union européenne, en cours d'examen au Parlement. Ce dernier sera examiné en séance publique à l'Assemblée nationale à compter du 18 mars. Son adoption définitive est prévue en avril, sous réserve d'un accord en commission mixte paritaire (v. *l'actualité* n° 19000 du 13 mars 2024).

Une nouvelle règle d'acquisition des congés payés durant un arrêt maladie

D'après l'avis du Conseil d'État, le projet d'amendement prévoit que l'acquisition de congés payés pendant les arrêts de travail pour maladie non professionnelle serait limitée à deux jours ouvrables par mois, au lieu de deux jours et demi pour les autres salariés. Les salariés en arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (AT-MP) continueront, quant à eux, à acquérir deux jours et demi ouvrables de congés par mois. Cette différence de traitement ne méconnaît pas le principe constitutionnel d'égalité, estime le Conseil d'État qui s'appuie notamment sur la décision récente du Conseil constitutionnel (v. *l'actualité* n° 18978 du 12 févr. 2024).

Pour assurer la conformité de cette mesure à la Constitution et au droit de l'Union européenne, seule s'impose au législateur l'obligation de garantir qu'elle n'a pas pour conséquence de priver le salarié d'au moins quatre semaines de congés annuels, le minimum imposé par le droit de l'Union

européenne. Or, tel est le cas, souligne le Conseil d'État tout en ajoutant que les nouvelles règles envisagées peuvent même permettre dans certains cas d'acquérir des congés allant au-delà des 24 jours requis par le droit de l'Union européenne.

L'application de la nouvelle règle d'acquisition pour le passé

Cette nouvelle règle d'acquisition de congés payés durant un arrêt maladie doit-elle s'appliquer pour les situations passées? Une entrée en vigueur rétroactive s'impose pour la période postérieure au 1^{er} décembre 2009, date à laquelle tout travailleur ayant connu des absences en raison d'une maladie non professionnelle pendant l'année d'acquisition de ses droits à congés peut invoquer le bénéfice d'au moins quatre semaines de congés annuels payés auprès de son employeur, en se fondant directement, devant les juridictions nationales, sur le droit de l'Union européenne.

Dans l'avis, le Conseil d'État invite le gouvernement à compléter son dispositif, pour le calcul des droits à congés pouvant résulter d'absences pour maladies non professionnelles survenues lors de périodes de référence déjà expirées à la date d'entrée en vigueur de la future loi d'adaptation au droit de l'Union européenne. Le gouvernement devrait, selon les locataires du Palais-Royal, prévoir « un mécanisme tel que le salarié ne se voie reconnaître, au titre de ces absences, que le nombre de jours de congés supplémentaires lui permettant, s'il n'a pas déjà atteint au moins 24 jours de congé

annuel payé, d'atteindre ce nombre, **sans pouvoir le dépasser**». La nouvelle règle d'acquisition ne doit ainsi pas conduire à ce qu'un salarié acquière plus de 24 jours ouvrables de congés payés par an. « Il n'est pas possible, pour le passé, d'introduire rétroactivement, en défaveur des employeurs, des dispositions plus favorables aux salariés que celles expressément requises par le droit de l'Union européenne », souligne le Conseil d'État.

S'agissant de la **période antérieure** au 1^{er} décembre 2009, le Conseil d'État considère qu'une **entrée** en vigueur **rétroactive** des nouvelles dispositions **ne s'impose pas**.

Instauration d'une période de report limitée à 15 mois

Comme le révèle l'avis du Conseil d'État, le projet d'amendement du gouvernement envisage également d'introduire un **délai maximal** de **report** des congés payés acquis avant ou pendant une absence pour maladie, lequel serait limité à **15 mois**. Une durée considérée comme raisonnable par la jurisprudence européenne, rappelle le Conseil d'État qui exclut par ailleurs de retenir une durée inférieure. Le gouvernement entendrait ainsi couvrir **deux situations** distinctes.

• Le **report des droits acquis antérieurement** à la **suspension** du contrat de travail et qui n'ont pu être utilisés pendant la période de prise des congés du fait de l'expiration de celle-ci durant l'arrêt de travail : la période de report de 15 mois débiterait alors à la **reprise du travail**, sous réserve que l'employeur ait **informé** le salarié de ses droits. Le Conseil d'État ne voit pas d'obstacle à une telle mesure, à condition toutefois que le début de la période de report soit **postérieur**, tout à la fois, à la date de la reprise du travail et à la date à laquelle l'employeur aura,

après le retour du salarié, informé ce dernier des droits à congés dont il dispose et du délai dans lequel ils doivent être pris.

• Le **report des droits acquis** « pendant de **très longs arrêts** maladie, s'étagant sur plusieurs périodes consécutives d'acquisition des droits » : la période de report de 15 mois débiterait alors à l'**expiration** de la **période d'acquisition** des droits. Les droits à congés s'éteindraient donc définitivement au terme de ce délai, même si le salarié est toujours absent et que l'employeur n'a pu l'informer de ses droits en raison de la suspension du contrat. Un point également validé par le Conseil d'État qui considère toutefois qu'en cas de retour du salarié dans l'entreprise postérieurement à la fin de la période d'acquisition, mais avant l'expiration de la période de report de 15 mois, « le point de départ de la fraction restante de la période de report devra être la date à laquelle l'employeur a délivré l'information [au salarié sur ses droits] ».

L'avis du Conseil d'État se prononce par ailleurs en faveur d'une application **rétroactive** de cette mesure aux droits à congés nés au cours de **périodes d'absence antérieures** à l'entrée en vigueur de la **future loi** d'adaptation au droit de l'Union européenne.

Opposabilité d'un délai de forclusion pour les arrêts maladie antérieurs

Répondant à l'objectif du gouvernement de limiter au maximum la portée des arrêts du 13 septembre et l'ampleur du **rattrapage** des **droits** à congés nés lors d'une **absence** pour maladie **antérieure** à l'**entrée en vigueur** de la future **loi**, le Conseil d'État suggère la mise en place d'un « délai de forclusion », applicable même en l'absence de démarche d'information de l'employeur. Il pourrait ainsi être imposé aux **salariés encore présents** dans les **effectifs** de

l'entreprise d'agir dans les **deux ans** suivant l'entrée en vigueur de la loi, pour **réclamer des congés payés** au titre de **périodes antérieures**. Une telle mesure permettrait « à titre transitoire, de faire obstacle à ce qu'en cas d'absence d'information du salarié par son employeur sur l'étendue de ses droits, le point de départ du délai de report des congés antérieurement acquis soit indéfiniment repoussé », explique l'avis. Selon toute vraisemblance, l'exécutif devrait suivre cette recommandation.

Quant aux **salariés** ayant déjà **quitté l'entreprise**, l'avis rappelle que la prescription des salaires (trois ans), applicable aux actions en paiement d'indemnités compensatrices de congés payés, « est de nature à faire obstacle aux actions, en cours ou à venir, engagées par des salariés ou des agents de droit public ayant quitté leur employeur plus de trois ans avant de saisir le juge de la relation de travail ».

Notons que le gouvernement a également interrogé le Conseil d'État sur la possibilité d'agir par la voie d'une « **loi de validation** » visant à éteindre purement et simplement « les **contentieux** de salariés réclamant une indemnisation au titre des congés qui auraient dû être générés par des arrêts maladie passés ». L'avis relève toutefois qu'une telle loi de validation, faisant obstacle à l'application des arrêts du 13 septembre 2023, serait **contraire** au **droit** de l'**Union européenne** et, en particulier, à l'article 31 § 2, de la charte des droits fondamentaux de l'UE. ■

CE avis, 11 mars 2024, n°408112 portant sur la mise en conformité des dispositions du Code du travail en matière d'acquisition de congés pendant les périodes d'arrêt maladie

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

DROIT DU TRAVAIL

Les sénateurs adoptent la proposition de loi pour soutenir le bénévolat

Les salariés pourraient être autorisés à donner aux associations une partie de leurs jours de congé ou de repos convertis en argent. Cette mesure a été introduite par les sénateurs dans la proposition de loi pour soutenir l'engagement bénévole

et simplifier la vie associative, lors de son adoption en première lecture le 13 mars 2024. Ces derniers ont, par ailleurs, supprimé plusieurs dispositions de la proposition de loi, notamment celle prévoyant d'étendre les droits à formation

des bénévoles après la retraite dans le cadre du compte personnel de formation.

Le 13 mars dernier, le Sénat a voté à l'unanimité, en **première lecture**, la **proposition** de loi pour soutenir l'en-

gagement bénévole et simplifier la vie associative, en maintenant les mesures simplifiant l'acquisition de droits à formation par les bénévoles et en introduisant un dispositif de don de jours. D'autres mesures ont, en revanche, été supprimées, à savoir notamment (*v. l'actualité n° 18973 du 5 févr. 2024*):

– l'extension de la capacité de mobilisation du CPF (compte personnel de formation) par les personnes retraitées exerçant des missions en association;

– les nouvelles obligations d'information sur le compte d'engagement citoyen et la validation des acquis de l'expérience à la charge des associations;

– la création d'un guide des avantages liés à l'engagement bénévole;

– l'ouverture du mécénat de compétence aux entreprises de moins de 5 000 salariés.

Ces dispositions pourraient être réintroduites à l'occasion de l'examen du texte en deuxième lecture par les députés.

Un don de jour de repos monétisé au bénéfice des associations

Selon la proposition de loi telle qu'adoptée par le Sénat, tout **salarié** pourrait, en **accord avec son employeur, renoncer sans contrepartie**, dans une limite fixée par décret, à des **jours de repos au bénéfice** d'un organisme éligible à la réduction d'impôt sur le revenu pour dons, à savoir certaines associations et fondations

d'utilité publique et certains organismes d'intérêt général. Le salarié ne pourrait effectuer ce don que pour les jours **non pris, affectés ou non** sur un CET (compte épargne-temps). Concernant le congé annuel, il ne pourrait céder que sa **durée excédant 24 jours ouvrables**.

Les jours ainsi donnés seraient **convertis en euros** suivant des modalités déterminées par décret, et **versés à l'organisme** choisi par le salarié et l'employeur.

Extension du congé d'engagement associatif

Tout en conservant les dispositions assouplissant l'accès au congé d'engagement associatif (*v. l'actualité n° 18973 du 5 févr. 2024*), les sénateurs l'ont

ouvert à un nouveau public, avec l'avis favorable du gouvernement: les **personnes exerçant à titre bénévole** les missions de délégué du **Défenseur des droits**. Actuellement, soulignent les auteurs de l'amendement, les 200 délégués bénévoles concernés peuvent rencontrer des difficultés à poser des congés leur permettant de participer aux actions collectives de formation ou de sensibilisation inhérentes à leurs missions. ■

Proposition de loi visant à soutenir l'engagement bénévole et simplifier la vie associative, adoptée en première lecture par le Sénat le 13 mars 2024

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

// Matinée

▣ Vie familiale/vie professionnelle – Nouveautés et bonnes pratiques RH

En présentiel ou connecté à distance en direct

Qu'est-ce qui a changé en pratique dans l'accompagnement RH de la parentalité et de la vie de famille en général? Comment accompagner la maternité/paternité, de la grossesse à la naissance de l'enfant? Quelles sont les dernières actualités en matière de congés parentaux? Quelles solutions d'accompagnement pour les salariés aidants? Une salve d'arrêts et de lois est venue renforcer cet été la protection des salariés parents. Retrouvez nos experts le **mercredi 24 avril 2024!**

Avec les interventions de Charlotte Michaud, avocat associé (Flichy Grangé Avocats); Steven Rioche, avocat conseil (Fidere Avocats) et un représentant de l'Apec.

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

SANTÉ AU TRAVAIL

Endométriose: l'Anact publie un guide pour faciliter le maintien en emploi des salariées

Aménager les espaces et les plages de travail, octroyer des jours de congé supplémentaires tout en maintenant le salaire, assurer un accompagnement soutenu au retour d'un arrêt maladie de longue durée. Tels sont quelques-uns des outils préconisés par l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) pour faciliter le travail et le maintien en activité des salariées atteintes d'endométriose, réunis dans un guide publié le 7 mars 2024 à destination des directions, des services de ressources humaines et des managers de proximité.

65 % des femmes atteintes d'endométriose déclarent que leur maladie a un **impact négatif** sur leur **travail**, les troubles qu'elle occasionne les exposant à un risque d'isolement, à une perte de chance en matière d'évolution professionnelle et à des difficultés de maintien en emploi. **Adapter leurs conditions de travail** constitue également un enjeu pour les entreprises au regard de l'absentéisme qu'elle peut générer. À cette fin, l'Anact a publié, le 7 mars, un guide à destination des membres des directions, des ressources humaines et du management, énumérant les différents leviers d'action à mobiliser afin de faciliter le travail des

salariées concernées dans de bonnes conditions.

Des pistes d'action pour les services de gestion des ressources humaines...

Le guide livre une palette de mesures susceptibles d'être déployées par les **directions** et services de **ressources humaines**, dans le but de faciliter le travail et le maintien en emploi des salariées atteintes d'endométriose. Parmi celles-ci, qui peuvent, le cas échéant, être intégrées dans un plan d'action ou un accord collectif d'entreprise:

– la mise à disposition de **locaux sanitaires** facilement accessibles, d'une salle

de **repos** ou encore d'une **place de parking** à proximité du poste de travail ;
 – le remboursement des **frais de transport** en cas de retour au domicile ;
 – l'aménagement du **télétravail**, par l'octroi de jours supplémentaires ou une adaptation ponctuelle des jours et horaires de télétravail ;
 – l'octroi de jours de **congés** supplémentaires avec **maintien de salaire** (v. le dossier convention collective -Santé- n° 46/2024 du 7 mars 2024) ;
 – la suppression des **jours de carence** en cas d'arrêt de travail pour maladie, l'**accompagnement** des salariées dans leur demande de **RQTH** (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), le déploiement du **temps partiel thérapeutique** sur proposition du médecin traitant ;
 – la mise en place d'un **dispositif de remplacement** (CDD, intérim notamment), si le poste concerné ne peut pas être laissé vacant.

L'Anact rappelle par ailleurs l'importance de **mobiliser** les **SPST** (services de prévention et de santé au travail). Les entreprises peuvent notamment **informer** l'ensemble des **salariés** de la possibilité de demander une **visite** auprès du **médecin du travail**, ou encore solliciter le SPST pour **identifier** les **mesures** à mettre en œuvre. Celles qui ne possèdent pas de service dédié à la gestion des ressources humaines peuvent, quant à elles, se tourner vers la **cellule de prévention** de la **désinsertion professionnelle** du SPSTI (SPST interentreprises) dont elles dépendent, précise le guide.

Si l'ensemble des mesures précitées ne permettent pas un **maintien** au **poste** de travail, l'Anact préconise, en dernier lieu, la recherche d'un **changement temporaire d'affectation**, voire d'un nouveau poste dans l'entreprise, et, en l'absence de poste adapté, la réalisation d'un **bilan de compétences** et de formations dans l'optique d'une **reconversion**.

... et le management de proximité

Le management de proximité a un rôle central pour **adapter l'organisation du travail** à l'état de santé des salariées atteintes d'endométriose. À ce titre, le guide préconise :

– d'**aménager** le **poste** de travail, sur recommandation éventuelle du médecin du travail. Il peut s'agir, par exemple, d'adapter le bureau ou le poste en équipant ceux démunis de chaises ou de fauteuils, ou de limiter les manipulations de charges, les positions pénibles et les déplacements ;
 – d'**aménager** l'**activité**, en **identifiant** préalablement les **tâches** ou les **situations de travail** susceptibles d'**aggraver**

DÉPLOIEMENT DES MESURES AU SEIN D'UNE POLITIQUE GLOBALE

L'Anact attire l'attention sur le fait que la plupart des mesures contenues dans ce guide sont pleinement **applicables** à d'autres **maladies chroniques**, telles que le cancer ou le diabète. Ainsi, elle encourage leur déclinaison au sein d'une **politique globale** de prise en compte des maladies chroniques ou invalidantes au travail. Plusieurs mesures peuvent être déployées à ce titre :

- la **définition** d'un **cadre de prise en charge** des maladies chroniques ou invalidantes dans l'entreprise (possibilité d'aménager le travail et les horaires, jours de congé...), en association avec les managers et les **représentants du personnel** ;
- l'intégration des mesures en faveur de la lutte contre les effets de l'endométriose dans les **accords collectifs** ou les **plans d'action** portant sur l'égalité professionnelle et la QVCT (qualité de vie et des conditions de travail), l'aménagement du temps de travail, le télétravail et la prise en compte des maladies chroniques ;
- le **suivi** de la mise en œuvre des accords et plans d'action ;
- la formalisation de l'**engagement** de la direction à rechercher, chaque fois que possible, des **solutions** pour **maintenir en emploi** les salariés concernés (charte d'engagement, réunion d'information, accord d'entreprise...) ;
- la **communication** sur le fait que les mesures mises en place pour les membres du personnel atteints de problèmes de santé sont bénéfiques pour toutes et tous.

les douleurs ou la fatigue (positions statiques dans la durée, déplacements longs...) ou difficilement compatibles avec les interruptions fréquentes de travail qu'impose parfois l'endométriose (relation client, interventions en public...). Il peut également être opportun de **remplacer** les tâches difficiles à réaliser par de **nouvelles activités** compatibles avec l'état de santé de la salariée et correspondant à ses aptitudes, d'introduire des temps de récupération avec des activités moins sollicitantes, de mettre en place un dispositif permettant de réguler la charge de travail, ou encore d'**adapter** les **objectifs**, les résultats et les délais de la salariée, voire de l'équipe ;

– **aménager** les **horaires** et le **temps de travail**. Les managers peuvent ainsi décider de mettre en place des horaires décalés, flexibles ou fractionnés, d'augmenter la fréquence et/ou la longueur des pauses, et d'introduire du temps partiel ou du télétravail, avec la possibilité d'adapter les jours ou les horaires. En cas d'**arrêt maladie** de **longue durée**, il convient de réorganiser le travail avant la reprise, puis d'assurer un accompagnement au retour, complète le guide.

Quelques points de vigilance

Parmi les points de vigilance signalés par l'Anact, il convient de veiller, en premier lieu, à **prévenir** l'**isolement** que peuvent générer les mesures d'adaptation mises en œuvre. Il est ainsi recommandé d'associer le télétravail et le mi-temps thérapeutique à des actions permettant de maintenir le lien (points réguliers, réunions d'équipe en visioconférence, travail en binôme, suivi au retour d'absence). En outre, la possi-

bilité donnée à une salariée de bénéficier d'aménagements peut être **source de tensions** au sein de l'**équipe**. Pour les prévenir, il est important d'informer ses collègues de l'aménagement nécessaire de son activité, dans le respect toutefois du **secret médical**.

Le guide exhorte également les managers à rechercher des **aménagements** en s'intéressant aux **situations concrètes de travail**, en associant les salariées concernées à la recherche de solutions et à l'évaluation régulière des mesures retenues. Des points réguliers doivent être organisés pour mesurer leur impact pour l'intéressée, mais aussi pour l'équipe.

Autre préconisation : **former le management** à l'accueil et à la prise en compte de ces difficultés individuelles ainsi qu'à la recherche de solutions adaptées, toujours dans le respect du secret médical. Pour lutter contre les stéréotypes et le tabou que constitue encore l'endométriose, il peut être également utile de mener des **actions de sensibilisation** et de communication auprès du personnel (diffusion d'un flyer en interne sur l'endométriose et le travail, organisation d'une séance d'information collective avec le SPST, information sur les mesures applicables dans le livret d'accueil des nouveaux arrivants...). ■

Anact, guide sur l'endométriose pour les dirigeants et managers, 7 mars 2024

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

Retrouvez nos actualités mises en ligne en continu sur liaisons-sociales.fr

Les zones ayant subi des pertes massives d'emplois en gardent des séquelles durables

Aucune zone d'emploi, aussi dynamique soit-elle, n'est à l'abri d'une rupture de tendance, constate France Stratégie dans une note d'analyse rendue publique le 5 mars. Plus de la moitié des zones les plus touchées en 2008-2009 ont un niveau d'emploi, en 2019, encore significativement inférieur à ce qu'il aurait été sans la crise économique. Et cet écart est en moyenne plus important dans les zones qui étaient dynamiques avant la crise que dans celles qui étaient déjà en déclin.

Quelles sont les capacités de rebond d'un territoire ayant subi des pertes massives d'emploi? C'est à cette question spécifique que France Stratégie tente d'apporter une réponse dans une note d'analyse du 5 mars 2024, en se penchant sur l'évolution de la situation de territoires ayant connu d'importantes pertes d'emplois au cours de la crise financière de 2008-2009.

Les pertes massives d'emplois laissent des séquelles...

Entre 2007 et 2009, environ 400 000 emplois salariés ont été perdus en France métropolitaine. Mais l'emploi a ensuite rebondi, si bien qu'en 2020, on comptait 700 000 emplois salariés de plus qu'en 2007. Ce rebond n'a toutefois pas bénéficié à tous les territoires et notamment aux zones ayant perdu plus de 3 % de leur emploi salarié pendant la crise financière. En effet, seules 22 % de ces zones particulièrement touchées avaient retrouvé, en 2019, leur niveau d'emploi de 2007, contre 66 % pour les zones ayant perdu moins de 3 % de leur emploi salarié. D'après les auteurs, une partie des effets durables des pertes d'emplois engendrés par la crise financière provient du fait que les emplois perdus dans les zones les plus affectées réapparaissent par la suite dans des zones peu ou pas affectées par la crise. Un tel phénomène difficile à vérifier pourrait donc avoir accentué la divergence entre les zones d'emploi.

... qui s'amplifient avec le temps...

Les séquelles laissées sur les territoires les plus impactés par la crise financière se sont en moyenne aggravées au fil du temps. L'évolution de l'emploi salarié

par rapport à 2007 est bien moins favorable dans les zones ayant connu un choc important que dans les zones aux caractéristiques comparables qui n'ont pas ou peu perdu d'emplois. Quasiment au même niveau en 2007, l'emploi dans les premières était en moyenne inférieur de 2,7 % en 2009 et de 4,5 % en 2020, par rapport au niveau de l'emploi dans les secondes. Dans la moitié des zones particulièrement touchées, la baisse de l'emploi y était même supérieure à 8,8 % en 2020 et pour un quart d'entre elles, elle dépassait 10,25 %.

Une autre méthode d'analyse conduit à conclure que, dans ces zones ayant subi un choc important, « une perte d'emplois de 1 % pendant la crise se traduit, toutes choses égales par ailleurs, par un emploi inférieur de 1,6 % ». En d'autres termes, un emploi détruit entre 2007 et 2009 se traduit par 1,6 emploi en moins en 2020.

... en particulier dans le secteur non-industriel...

Une des leçons que tire France Stratégie de son analyse est que « les interventions publiques en faveur des territoires en crise ne peuvent se cantonner à l'industrie ». En effet, en décomposant les pertes d'emplois entre le secteur industriel et le secteur non industriel, les auteurs constatent que le poids du « secteur non industriel prédomine largement, conformément à son poids plus important dans l'économie ». Si les deux secteurs ont été touchés par la crise, les destructions d'emplois se sont d'abord accentuées dans le secteur industriel en 2010 et 2011, avant de stagner après cette date. En revanche dans le secteur non industriel, la détérioration de l'emploi s'amplifie depuis 2011. « Cette situation peut s'expliquer par les mécanismes de réduction de la demande locale, qui ont un impact significatif sur le secteur des biens non échangeables et entraînent des pertes additionnelles d'emplois, ce qui entretient un cercle vicieux », émet comme hypothèse France Stratégie.

... et les zones déjà en perte de vitesse avant la crise financière

France Stratégie identifie 102 zones ayant perdu plus de 3 % de leur emploi entre 2007 et 2009, principalement dans les Hauts-de-France, en Normandie, en Centre-Val de Loire, dans le Grand

Est et en Bourgogne-Franche-Comté. Elle note que, déjà avant la crise, l'emploi n'y avait progressé en moyenne que de 1,2 % entre 2002 et 2007, contre 5,2 % dans les autres zones.

Et pour dépasser ce constat, les auteurs distinguent, parmi les zones les plus touchées, celles dont l'emploi déclinait déjà avant la crise financière, de celles qui étaient dynamiques. En rapportant l'évolution de l'emploi dans ces zones avec celle enregistrée par des zones comparables n'ayant pas ou peu subi de perte d'emplois pendant la crise, ils constatent que :

- dans les territoires déjà en perte de vitesse, l'emploi salarié a baissé, par rapport à 2007, d'environ 3,1 % supplémentaires en 2009 et 4,8 % en 2020 ;
- dans ceux qui étaient dynamiques avant 2008, l'emploi a diminué en moyenne de 2,8 % supplémentaires en 2009 et 6,7 % en 2020, après avoir stagné entre 2010 et 2015.

Ces conclusions conduisent à rejeter l'hypothèse selon laquelle les zones déjà affaiblies avant la crise économique connaissent l'effet du choc le plus important. Ce sont en moyenne les zones dynamiques qui, par rapport à leur potentiel d'avant-crise, ont le plus souffert. Lorsque celles-ci ont perdu un emploi pendant la crise, celui-ci équivaut à environ 2,5 emplois en moins en 2020. Ainsi, « aucune zone d'emploi n'est à l'abri d'une rupture de tendance. Des zones dynamiques peuvent subir un choc qui met brutalement fin à leur dynamisme », conclut France Stratégie. ■

France Stratégie, note d'analyse n°134, 5 mars 2024

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

// Journée d'actualité

Expertises du CSE – mode d'emploi !

En présentiel ou connecté à distance en direct

Quel est le pouvoir d'enquête du CSE ? Nous vous donnons rendez-vous le **mardi 23 avril 2024** pour le mode opératoire, étape par étape !

<https://formation.lamy-liaisons.fr/conferences>
Tél. : 09 69 32 35 99

Temps de travail

► Droit à congés payés en arrêt maladie : la CGT juge le projet du gouvernement « inique »

« Désormais, les salariés en arrêt maladie, quelle qu'en soit l'origine, obtiendront des congés payés dont ils sont injustement privés depuis 2009 », a rappelé la CGT dans un communiqué de presse du 15 mars. « Mais, le gouvernement met les organisations syndicales devant le fait accompli en leur présentant son projet d'adaptation du droit qui sera discuté le 18 mars » à l'Assemblée nationale, celui-ci appliquant « le strict minimum de ce que tolère le droit de l'Union européenne, voire moins, organisant ainsi un non-recours au droit ! » Pourtant, selon la CGT, le gouvernement a « toute capacité à accorder le droit à cinq semaines de congés payés à tous les salariés ». Il a néanmoins « fait le choix d'organiser un système incompréhensible opérant un rabotage des droits des salariés les plus vulnérables, très généralement en traitement pour une affection de longue durée (cancer, sida, dépression, etc.) ». Ainsi « plus l'arrêt maladie est long, moins les salariés ont de droits ! », souligne la CGT, considérant le projet du gouvernement « inique, entièrement destiné à compliquer la vie de salariés les plus en fragilité, pour faire économiser sur leur dos 800 millions d'euros par an au profit des employeurs ».

Syndicats

► Pacte de la vie au travail : la CFDT poursuit la négociation malgré le blocage sur le Cetu

Après deux jours de réunion de son bureau national, les 13 et 14 mars 2024, la CFDT a finalement décidé de mener jusqu'à son terme la négociation interprofessionnelle sur le nouveau « pacte de la vie au travail ». Lors de la 12^e réunion de négociation, le 7 mars dernier, le premier syndicat de France avait annoncé la suspension de sa participation aux discussions en raison de l'opposition catégorique des organisations patronales à toute création d'un CET (compte épargne-temps) universel (*v. l'actualité n° 18998 du 11 mars 2024*). « Aucun membre du bureau national n'a demandé à ce que la CFDT se retire de la négociation, il y a eu une unanimité pour négocier jusqu'au bout », a affirmé son négociateur Yvan Ricordeau (CFDT) lors d'un échange avec la presse. Pour autant, pas question pour la CFDT d'abandonner sa reven-

dication sur le Cetu lors des deux dernières réunions de négociation, prévues les 20 et 26 mars prochains. La centrale affirme même avoir reçu la garantie de l'exécutif que le Cetu, promesse d'Emmanuel Macron lors de la campagne présidentielle de 2022, sera en toute hypothèse intégré au projet de loi de transposition du futur ANI (accord national interprofessionnel). « La réaffirmation par le gouvernement d'un projet de loi sur le Cetu nous donne de la force pour l'imposer dans l'accord », a estimé Yvan Ricordeau (CFDT). S'agissant des deux autres thèmes de négociation, les transitions/reconversion professionnelles et l'emploi des seniors, la CFDT va adresser au patronat dans les prochaines heures une liste détaillée de ses propositions. Dans la foulée, un premier projet d'accord devrait être adressé le 18 mars aux syndicats par le patronat. « La réunion du 20 mars va être déterminante pour vérifier si le patronat est au rendez-vous et si on peut avancer », a prévenu Yvan Ricordeau (CFDT).

Santé au travail

► Journée nationale de l'audition 2024 : l'OPPBTB s'engage contre la surdité professionnelle

L'OPPBTB (Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics) a lancé le 14 mars, à l'occasion de la Journée nationale de l'audition (JNA), une nouvelle campagne de sensibilisation qui se tiendra jusqu'au 12 avril. « Trop souvent sous-estimé, le risque bruit peut entraîner des conséquences irréversibles sur la santé des professionnels et nécessite d'être mieux appréhendé par ces derniers », a-t-il ainsi souligné dans un document diffusé le 11, rappelant que « la seule mise à disposition des équipements de protection individuelle contre le bruit ne suffit pas à prévenir ce risque ». Des mesures préventives doivent ainsi, selon lui, être mises en œuvre, « tel que le mesurage des niveaux de bruit au poste de travail ». L'OPPBTB indique ainsi mettre en avant sur son site « plus de 60 ressources et solutions concrètes avec l'objectif de prévenir les risques liés à l'exposition au bruit dans le secteur » (e-learning, guide, fiche solution, etc.).

Maladie

► Des avancées dans la négociation entre les médecins libéraux et la Sécurité sociale

Plusieurs syndicats de médecins libéraux ont relevé le 14 mars des « avan-

cées » à l'issue d'un nouveau round de négociations tarifaires avec l'Assurance maladie. « Il y a des choses absolument nouvelles, en particulier l'instauration d'une consultation longue du médecin traitant », pour un montant de 60 €, a souligné Agnès Giannotti, présidente du principal syndicat de généralistes, MG France. « On espère améliorer encore le dispositif », a-t-elle ajouté. Pour l'instant, cette nouvelle consultation ne s'appliquerait qu'aux personnes de plus de 80 ans et aux personnes handicapées, dans des cas bien précis. Elle a aussi salué des propositions sur les majorations pour les consultations la nuit et les jours fériés, qui ne seront pas accessibles en téléconsultation et excluront de fait les plateformes de téléconsultation, s'est-elle félicitée. Le docteur Bertrand de Rochambeau, gynécologue et coprésident de l'union syndicale Avenir Spé-Le Bloc, première organisation de spécialistes, a également reconnu des avancées. « On a l'impression d'être entendus », mais on « n'est pas au bout », a-t-il nuancé. Le docteur Sophie Bauer, présidente du syndicat de spécialistes SML, s'est pour sa part félicitée qu'il y ait « plus d'argent mis sur la table », même si ce n'est pas assez pour créer le « choc d'attractivité » et ainsi enrayer la tendance à la baisse du nombre de médecins libéraux. Syndicats et Assurance maladie vont discuter en réunions bilatérales les points en suspens et se retrouveront « fin mars, début avril » pour une nouvelle séance

// Journée d'actualité

► La procédure d'enquête RH – Mode d'emploi !

En présentiel ou connecté à distance en direct

Comment mène-t-on une enquête RH ? Comment et jusqu'où investiguer ? Retrouver nos experts le **vendredi 5 juillet 2024** pour une restitution pratique du mode opératoire d'enquête interne, étape par étape.

Avec les interventions de : Jamila El Berry, avocat au barreau de Paris, JEB Avocats ; Bernard Gauriau, professeur à l'université d'Angers ; Jean-Louis Ringuede, président de la 7^e chambre, section encadrement du Conseil de prud'hommes de Paris.

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

multilatérale que l'Assurance maladie espère décisive : « On n'est pas loin d'une copie qui a une tête de version finale », a estimé le directeur général de la Caisse nationale d'assurance maladie, Thomas Fatôme. *Source AFP*

► La Mutualité veut faire un bilan critique du 100 % Santé

« Il y a des choses qui marchent bien, d'autres qu'il faut avoir le courage de requestionner » dans le 100 % Santé, entré en vigueur en 2019, a estimé Éric Chenut, président de la Mutualité française, qui regroupe la partie mutualiste des complémentaires santé françaises, le 13 mars lors d'un rendez-vous avec la presse. Il juge notamment qu'il faut réévaluer le panier de soins prévus par le « contrat responsable et solidaire » des complémentaires, qui bénéficie d'un taux de taxation favorable. « Le contrat responsable et solidaire était au départ pour les soins essentiels », mais « on a rajouté des choses » au fil du temps, a-t-il souligné. « Est-ce qu'il est toujours l'outil pour "solvabiliser" les soins essentiels, ou bien est-ce qu'il est devenu autre chose ? Et dans ce cas, il faut réfléchir à comment on le finance », a-t-il ajouté. Son inquiétude porte notamment sur le financement du contrat pour les retraités et les jeunes, qui ne bénéficient pas, comme les salariés, d'une prise en charge du coût de la prime par leur employeur. Il s'interroge aussi, notamment sur les frais d'optique, en relevant que le 100 % Santé permettait un changement de lunettes tous les deux ans, alors que ce n'est pas forcément nécessaire. *Source AFP*

RSE

► Le Meti devient partenaire de la communauté « Les entreprises s'engagent »

Le Meti (Mouvement des entreprises de taille intermédiaire, comptant 250 à 4999 salariés) et la communauté « Les entreprises s'engagent » ont signé le 13 mars un partenariat pour engager les 6 200 ETI du mouvement en faveur « d'une société plus inclusive et d'un monde durable ». Ce partenariat vise également à les inciter à renforcer leurs actions notamment « auprès des jeunes, des personnes handicapées et des quartiers prioritaires », selon le communiqué commun. « Les Entreprises s'engagent » a été initiée par Emmanuel Macron en 2018, pour réunir ces entreprises engagées. Elle rassemble

aujourd'hui 80 000 entreprises, avec un objectif de 150 000. Thibaut Guilluy, directeur général de France Travail, en est co-président. Plusieurs autres grands réseaux ou organisations représentatives d'entreprises en sont déjà membres, comme le Medef, l'Udes, Impact France ou le CJD. *Source AFP*

Secteurs

► Le patronat étrille les économies du gouvernement sur la construction

« Il ne faut pas faire de mauvaises économies », a lancé le président du Medef, Patrick Martin, lors d'un point presse au Marché international des professionnels de l'immobilier (Mipim), alors que le gouvernement compte supprimer, au nom de la rigueur budgétaire, des dispositifs de soutien à la construction, un secteur pourtant plongé dans une profonde crise (*v. l'actualité n° 18987 du 23 févr. 2024*). « La situation est vraiment critique, et pour relancer la situation, les cycles sont longs », a-t-il déclaré, condamnant particulièrement la suppression à venir de la niche fiscale Pinel, soutien à l'investissement locatif. Il a ainsi fustigé une « lecture trop exclusivement budgétaire et assez tronquée de la situation » par le ministère de l'Économie, jugeant que la suppression du dispositif Pinel causerait un manque à gagner en TVA, pour l'État, de près de deux fois supérieur. La crise dans l'immobilier risque aussi d'entraîner des destructions d'emplois, et pour les finances publiques « autant de cotisants en moins et autant d'indemnités en plus », a-t-il craint. Le président de la Fédération des promoteurs immobiliers (FPI), Pascal Boulanger, a pour sa part jugé très insuffisantes les mesures de simplification, essentiellement techniques, annoncées la veille par le ministre délégué chargé du Logement, Guillaume Kasbarian. Il a aussi souligné que les mesures prises portent en très grande partie sur l'offre, alors que depuis novembre 2022, le secteur « a un énorme problème, c'est la demande ». « Le président de la République a deux axes majeurs visiblement : la réindustrialisation et le plein-emploi. Il n'y aura pas ni de réindustrialisation ni de plein-emploi sans logement, sans la filière », a abondé le président d'Action Logement, Bruno Arcadipane, critiquant aussi les mesures d'économies de l'exécutif sur le logement social. *Source AFP*

Entreprises

► Stellantis : la CGT redoute 900 suppressions d'emplois à Metz

La direction de l'usine de boîtes de vitesses de Stellantis, située à Metz, a annoncé le 14 mars l'arrêt en 2024 de la production de deux boîtes de vitesses sur trois produites sur le site, a indiqué la CGT dans un communiqué. Dès cette année, la production va chuter de 50 %, puis de 75 % en 2025, précise le communiqué, qui ajoute que le travail sera délocalisé en Italie et en Inde. Interrogé par l'AFP, le délégué syndical central Fabrice Jamart a dit redouter la fermeture de l'usine dans les années suivantes et la disparition de la totalité de ses 900 emplois. « On sait bien qu'ils ne vont pas laisser une usine pour juste une boîte de vitesses », a-t-il indiqué. Il a par ailleurs précisé que les 230 postes supprimés ne sont pas des licenciements secs, mais que les salariés sont soit invités à prendre une retraite anticipée soit à partir dans deux coentreprises de boîtes de vitesses pour moteur électrique, l'une à Borny, un quartier de Metz, et l'autre à Trémery, au nord de la ville. « Il faut démissionner pour changer d'usine. Il y en a qui acceptent », a-t-il relevé, estimant en outre que ces usines orientées sur les moteurs électriques n'auront pas la capacité d'absorber les emplois menacés. Interrogé par l'AFP, un porte-parole du groupe indique que « près de 500 collaborateurs ont déjà été transférés et formés aux nouveaux métiers liés à l'électrification » à Metz. « Le besoin en personnel ira en s'accroissant », a-t-il assuré. *Source AFP*

► Grève des contrôleurs : SUD dépose un préavis pour tout le mois de mai

La dernière grève des 16, 17 et 18 février à la SNCF (*v. l'actualité n° 18987 du 23 févr. 2024*) « ne semble être qu'un début dans ce rapport de force qui s'installe un peu plus chaque jour ! », a affirmé SUD-Rail, troisième syndicat du groupe, dans un tract publié sur son site. « La patience des ASCT [contrôleurs, NDLR] a ses limites tandis que leur détermination reste intacte ! », a ajouté le syndicat, annonçant avoir déposé un préavis de grève qui couvrira l'ensemble du mois de mai, afin de peser sur les négociations relatives aux fins de carrière, la première réunion ayant lieu le 10 avril.

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), Solène Besnault, Quentin Chatelier, Audrey Demailly Minart, Clara Lecroq, Laura-Cécile Nédelic, Tom Poutineux, Juliette Renard, Julia Sampaolo. Secrétaire de rédaction : Audrey Évrard. Dépôt légal : à parution. Prix au numéro : 3,71 € TTC. N° ISSN (version en ligne) : 2262-2799. N° ISSN (version imprimée) : 1955-5024. Périodicité : quotidien. N° CPPAP : 1126T 80984. Crédit photos : Getty Images. Imprimeur : Dupliprint, 2 rue Descartes, 95330 Domont. Origine du papier : Pologne. Taux de fibres recyclées : 0 %.

Certification : PEFC. 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.lamyliasons.fr - Ce numéro comporte 12 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.





VA VOLTAIRE AVOCATS
ACTEUR ET CRÉATEUR DE DROIT SOCIAL

LIAISONS SOCIALES

LE PRIX DE THÈSE VOLTAIRE LIAISONS SOCIALES 2024

Est attribué à:

À QUI SERA ATTRIBUÉ LE PRIX DE THÈSE?

Concoutez au Prix de thèse Voltaire/Liaisons Sociales, qui consacre la meilleure thèse en droit social soutenue dans une université française entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023. Ce prestigieux prix offre une opportunité exceptionnelle de faire connaître vos travaux à l'ensemble des acteurs du droit social. De plus, le montant du prix pour l'année 2024 a été fixé à **5 000 euros**. Ne manquez pas cette chance de valoriser vos recherches tout en recevant une récompense financière.

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS LE 31 MARS 2024

ACTEUR ET CRÉATEUR DE DROIT SOCIAL

VA VOLTAIRE AVOCATS
NOVATEUR EN DROIT SOCIAL

EN PARTENARIAT AVEC

LIAISONS SOCIALES

JOURNÉE D'ACTUALITÉ

SALARIÉ ETRANGER – Conformité, obligations et risques liés

Les points de vigilance !

PARIS - **Judi 28 mars 2024 - 9h00-16h00** - (Accueil café dès 8h30)
En présentiel ou connecté en live

Avec les interventions de :

Bernard GAURIAU, Agrégé des facultés de droit, Professeur à l'université d'Angers

Delphine MARTIN, Avocat au Barreau de Paris/ Immigration Lawyer

La journée est animée par

Bernard GAURIAU, Agrégé des facultés de droit, Professeur à l'université d'Angers

Liaisons sociales vous propose de faire le point sur les bonnes pratiques en cas d'embauche de salariés étrangers (ressortissants hors UE & EEE)

■ RECRUTER UN SALARIÉ ÉTRANGER NE RÉSIDANT PAS EN FRANCE

• Les indispensables vérifications avant l'embauche !

- L'authenticité du droit au séjour et au travail. Comment éviter la fraude identitaire et documentaire ?
- Croiser la nationalité et les accords bilatéraux possibles sur l'immigration professionnelle applicables.
- Les conditions d'emploi, le profil du candidat (diplôme, expérience professionnelle) et situation personnelle
- **Maitrise du français** : quelles obligations pour le salarié étranger et pour l'employeur ?

• L'autorisation de travail préalable

- Quelles démarches dématérialisées pour l'employeur sur la plateforme **ANEF** ? Le point sur les délais.
- Quels sont les critères examinés par les plateformes **MOE** en charge de l'instruction des demandes d'AT ?
- Titulaires d'une CST ou CSP salarié, une évolution possible des règles.
- Procédure d'admission exceptionnelle au séjour par le travail (régularisation des travailleurs sans papiers). Le cas particulier des demandeurs d'asile.
- Opposabilité de la situation de l'emploi : Qu'est-ce que c'est ? Quels impacts pour l'employeur ?
- Après la délivrance de l'AT, quelles autres formalités et procédures pour le salarié ?

• Les titres de séjour pour améliorer l'accueil des talents et les compétences étrangères

- Quels **passesports talents** pour quelle activité ? le Passeport Talent Salarié qualifié, le Passeport Talent entreprise innovante, le passeport talent carte Bleue Européenne. Le point sur les évolutions à venir de ce statut.
- Cartes de séjour **Travail-métiers en tension** et **Talent-professions médicales et de la pharmacie**

■ ...OU UN SALARIÉ ÉTRANGER RÉSIDANT EN FRANCE

- Point sur les titres de séjour autorisant son titulaire à travailler sans formalité
- Quelles formalités si le titre de séjour n'autorise pas à travailler ?
- Procédure d'admission exceptionnelle au séjour par le travail (régularisation travailleurs sans papiers).

• Le Changement de statut

- Demande d'AT de l'employeur via la plateforme. Régularisation de la demande en cas de manquement lors de la signature du contrat
- Focus sur l'embauche des étudiants titulaires d'un Master ou diplôme équivalent
- Le titre de séjour RECE – recherche d'emploi-crédation d'entreprise ou APS Master selon accords bilatéraux (exemple : les ressortissants indiens)

• Procédure de renouvellement de titre de séjour : quels impacts pour le salarié ?

- Quelle extension automatique possible du droit de séjour ? Pour qui ?
- Suspension de contrat et de salaire, une option possible en cas d'expiration du titre de séjour pendant la procédure de renouvellement ?

■ OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR POUR TOUS

- La taxe pour embauche d'un salarié étranger. Quelles évolutions prévues ?
- Égalité de traitement entre salariés. Gare aux faux pas !
- Laïcité

■ FIN DU CONTRAT

- Licenciement pour raison de situation irrégulière. Salarié embauché en situation régulière mais ne disposant plus d'une autorisation de travail en cours de contrat. Le point sur la jurisprudence
- Peut-on licencier un salarié étranger représentant du personnel ?

■ RAPPEL DES SANCTIONS EN CAS DE TRAVAIL ILLÉGAL

Clôture : Temps de questions/réponses avec la salle sur l'ensemble des points évoqués lors de la matinée

Public :

- DRH/Responsables RH
- Directeurs des relations sociales
- Directeurs juridiques/Juristes d'entreprise
- Représentants du personnel
- Avocats
- Experts comptable

Objectifs :

- Appréhender les étapes clés de l'embauche d'un salarié étranger
- Éviter les chausse-trappes
- Sécuriser les pratiques RH

CLIQUEZ OU FLASHEZ

Informations complémentaires et inscriptions :

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

Tél. 09 69 32 35 99

FR-liaisonsformation@lamyliaisons.fr



Référent santé - sécurité en entreprise

Maîtriser la réglementation et intégrer les outils SST

LIAISONS
SOCIALES

PROGRAMME / 5 jours

OBJECTIFS

- Connaître les principaux enjeux de la sécurité et de la santé au travail
- Évaluer les risques professionnels et identifier les facteurs de pénibilité
- Mettre en œuvre les leviers et les outils de la santé - sécurité: méthodologie de l'analyse des accidents du travail, la grille de positionnement et le document unique
- Définir et mener un plan d'action de mesures préventives et correctives adapté à son entreprise

FORMATEUR(S)

Marie-Christine PATON, Intervenante agréée en prévention des risques professionnels (IPRP). Habilitée en prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) par CARSAT et INRS. Conseil et audit en santé-sécurité et risques professionnels. Dirigeante de PRERISK - FORMATION.

PUBLIC

- Animateur, chargé, référent et responsable sécurité
- Responsable Qualité-Sécurité et Environnement
- Préventeur
- Directeur de site
- Responsable des services généraux et des ressources humaines

1 Introduction

2 Mesurer les enjeux de la santé et sécurité

3 Construire une démarche de prévention

4 Replacer le CSE au sein de la démarche globale de prévention

5 Replacer le référent santé-sécurité au sein de la démarche globale de prévention

6 Participer à l'élaboration du système de management santé-sécurité dans l'entreprise

7 Analyser les incidents et accidents du travail

8 Faire face aux cas de harcèlements

9 Prévenir et faire face aux autres RPS

10 Prévenir et résoudre les situations à risque dans une démarche globale de prévention

11 Sécuriser les équipements et les lieux de travail

12 Gérer les entreprises extérieures

13 Conclusion

DEVIS INTRA EN LIGNE

DURÉE	5 jours
SESSIONS 2024 Formation accessible en présentiel et en classe virtuelle (au choix)	▶ 10-11-12-20-21 juin ▶ 14-15-16-21-22 octobre ▶ 13-14-15-27-28 novembre
TARIF	2 500 € HT
CODE	63109

Informations complémentaires et inscriptions :

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