

AVRIL
2023

FOCUS SUR LA FORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

La formation de la jeunesse par l'école et ensuite la formation professionnelle constituent des enjeux d'avenir essentiels pour notre société et pour notre épanouissement personnel et professionnel.

Le constat est simple aujourd'hui : il est rare qu'une personne effectue toute sa carrière professionnelle dans la même entreprise ou administration et dans un même emploi en raison notamment de la transformation rapide du monde économique et des technologies.

Si des formations sont accessibles aux salariés par le biais de dispositifs spécifiques tels que le plan de développement des compétences, les projets de transition professionnelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE), le dispositif de reconversion ou promotion par alternance PRO ou le compte personnel de formation (CPF), les représentants du personnel doivent acquérir en outre des compétences dans des domaines spécifiques et évolutifs :

Droit du travail, droits des sociétés, comptabilité et analyse financière etc. afin de pouvoir être force de proposition auprès de la direction de leur entreprise.

C'est pourquoi, le code du travail prévoit pour les représentants du personnel deux types de formations obligatoires :

- **La première dite économique** vise deux objectifs : d'une part, permettre aux représentants du personnel de comprendre le fonctionnement juridique du Comité Social et Economique (CSE) et, d'autre part, de comprendre l'évolution financière et la stratégie de l'entreprise qui les emploie par le décryptage entre autres des bilans, liasses fiscales, compte de résultat...
- **La seconde permet aux représentants d'acquérir des notions concernant les règles en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT)** pour prévenir et éviter les accidents et maladies professionnelles. Cette formation est prise en charge entièrement par l'employeur.
- A côté de ces deux formations obligatoires, **les élus peuvent aussi élargir leurs compétences, notamment juridiques**, en se formant par exemple sur le droit disciplinaire, le harcèlement moral et sexuel, la négociation collective...

Ainsi, ils pourront être en mesure d'appréhender l'ensemble de leurs attributions pour devenir les acteurs compétents d'un dialogue social de qualité.

Toutes ces formations doivent être délivrées, pour être efficaces, par des experts (CSE/SYNDICATS) du droit ou en comptabilité/analyse financière

DERNIÈRES ACTUALITÉS

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL CONGÉ ENFANT MALADE

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL :

PAR UN ARRÊT DU 21 MARS 2023 (N°459626), LE CONSEIL D'ÉTAT EXCLUT TOUTE VALIDATION PAR L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE D'UN ACCORD DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC) CONCLU DANS UN CONTEXTE DE CESSATION D'ACTIVITÉ CONDUISANT DE MANIÈRE CERTAINE, À L'ISSUE DE LA PÉRIODE D'APPLICATION DE L'ACCORD DE RCC, AU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE DES SALARIÉS N'AYANT PAS OPTÉ POUR CE DISPOSITIF.

CONGÉ ENFANT MALADE

UN DÉCRET DU 27 MARS 2023 VIENT DÉTAILLER LA LISTE DES PATHOLOGIES CHRONIQUES QUI PERMETTENT D'OCTROYER AUX PARENTS UN CONGÉ SPÉCIFIQUE DE DEUX JOURS OUVRABLES MINIMUM. IL S'AGIT :

- DES MALADIES CHRONIQUES SUIVANTES : D'UNE PART LES AFFECTIONS COMPORTANT UN TRAITEMENT PROLONGÉ ET UNE THÉRAPIE PARTICULIÈREMENT COUTEUSE ET, D'AUTRE PART, LA FORME GRAVE D'UNE MALADIE, LA FORME ÉVOLUTION D'UNE MALADIE GRAVE OU L'ÉTAT PATHOLOGIQUE ENTRAÎNÉ PAR PLUSIEURS AFFECTIONS ET NÉCESSITANT UN TRAITEMENT D'UNE DURÉE PRÉVISIBLE SUPÉRIEURE À 6 MOIS ET PARTICULIÈREMENT ONÉREUX EN RAISON DU COÛT ET DE LA FRÉQUENCE DES ACTES, PRESTATIONS ET TRAITEMENTS ;
- DES MALADIES RARES RÉPERTORIÉES DANS LA NOMENCLATURE ORPHANET ;
- LES ALLERGIES SÉVÈRES DONNANT LIEU À LA PRESCRIPTION D'UN TRAITEMENT PAR VOIE INJECTABLE.

CABINET DE PARIS :
2, RUE DE POISSY
75005 PARIS

CABINET DE NORMANDIE:
13 BIS, RUE AU COQ
27401 LOUVIERS