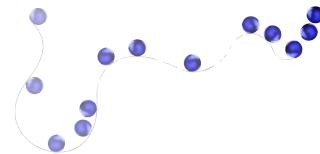


"Pas de RH sans RH !"

FIL RH

Sommaire:

- La responsabilité des entreprises vis à vis des risques psychosociaux
- Jurisprudence: Contrat saisonnier, les nouveautés de la loi travail
- Le fil en image: les réunions en France



L'article du FIL: RPS et responsabilités de l'entreprise

Alors que les TPE-PME pourraient sembler moins concernées que les grosses entreprises pour contrer les risques psychosociaux (RPS), elles restent pour autant soumises à des obligations: Quelles sont-elles et quels sont les risques pour les employeurs quand elles ne sont pas respectées?

Tout d'abord la création d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, ou DUERP, est requise dès lors qu'un salarié est embauché. Une partie de ce document doit être consacré à l'évaluation des RPS.

Par ailleurs, l'employeur doit, une fois par an présenter au CHSCT (ou à défaut au délégué du personnel) un rapport annuel rapportant le bilan de la situation en terme de santé, de sécurité, de conditions de travail mais aussi des actions menées. Il faut également préparer un programme annuel de prévention et d'amélioration.

Mais alors, quelles sont les obligations si l'entreprise a moins de 10 salariés?

Il n'y en a pas officiellement mais les risques encourus par l'employeur sont importants: L'employeur est garant de la sécurité dans son entreprise. L'article 4121-1 du code du travail stipule que toutes "les

mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs" doivent être prises. Le Ministère du Travail conseille donc la création d'un groupe de travail autour de ces problématiques avec les représentants du personnel, idéalement en présence du médecin du travail. De plus, une bonne prévention des risques psychosociaux permet une meilleure qualité de travail ainsi qu'une meilleure performance économique globale de l'entreprise.

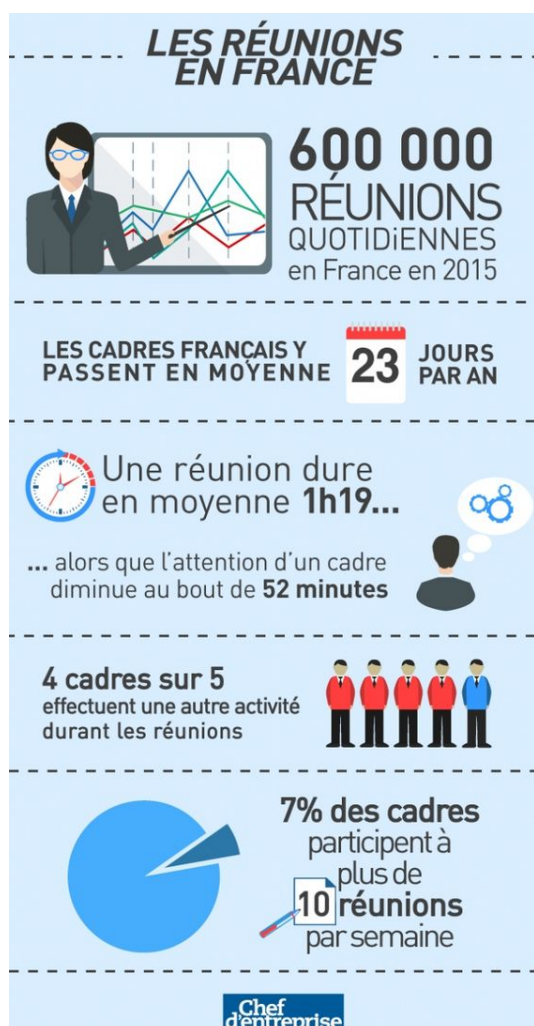
Jurisprudence

Par ce mois de Juin, les demandes de contrats saisonniers affluent. Alors, quelles sont les nouveautés amenées par la loi El Khomri?

- La reconduction des contrats de travail saisonnier est facilitée pour le salarié. En effet, l'employeur a l'obligation de présenter à son salarié son droit de reconduction de contrat après avoir validé deux critères:
 1. le salarié doit avoir effectué au moins deux saisons au sein de l'entreprise sur deux années consécutives (deux étés ou deux hivers),
 2. l'employeur doit pourvoir un poste, correspondant aux qualifications du salarié, à proposer.

- L'ancienneté est, depuis le 27 avril, également calculée avec le cumul des durées de contrats de travail saisonniers successifs, dans une même entreprise même interrompus par des périodes sans activités.

Source: L'express: L'entreprise. Publié le 30/05/2017



Quelle conclusion au regard de ces chiffres sur les réunions ?

La nécessité de bien les cadrer (définir les objectifs, convier les personnes réellement concernées par le sujet, préparer...) pour que celles ci soient réellement efficaces et apportent le/ les bénéfices escomptés:

- partage d'informations,
- résolutions de problèmes,
- questionnements et prise de recul,
- prises de décisions,
- cohésion d'équipe,
- et bien plus encore...selon vos propres objectifs !



Copyright © 2017 Equilibres RH, All rights reserved.

Nous vous adressons cette newsletter parce que vous êtes en contact avec Equilibres RH.

Our mailing address is:

Equilibres RH
3 boulevard Kennedy
Bourg-en-Bresse 01000
France

[Add us to your address book](#)

Want to change how you receive these emails?

You can [update your preferences](#) or [unsubscribe from this list](#)

MailChimp