



CETTE SEMAINE

La GEPP /GEPC : fin

Absentéisme en entreprise

La clause de non-concurrence

La rémunération

Prévoyance collective

Savez-vous que ...

MESURER L'EFFICACITÉ DES ACTIONS MISES EN PLACE

Qu'apporte la GEPP/GPEC à votre entreprise ? C'est une question qu'il faut se poser régulièrement lorsqu'on lance un tel projet. Pour trouver les réponses, plusieurs moyens sont possibles :

Sonder vos managers et collaborateurs

Pour évaluer l'efficacité de votre GPEC, commencez par interroger les premiers intéressés : vos managers et collaborateurs. Vos managers trouvent-ils un intérêt dans la gestion des compétences ? Vos collaborateurs se sentent-ils mieux valorisés ? Leur employabilité est-elle renforcée ? En parallèle des échanges directs avec vos collaborateurs et manager, vous pouvez également lancer des enquêtes.

Suivre les KPI RH

La Gestion Prévisionnelle des emplois et compétences génère de nombreuses données, que vous allez pouvoir analyser par la suite. Pour connaître l'efficacité de vos actions, il est capital de définir des indicateurs RH à suivre : marque employeur, recrutement, administration, formation, climat social, etc...

La GPEC est une démarche importante et qui peut paraître vertigineuse pour une entreprise. C'est pourquoi il faut procéder étapes par étapes, sans vouloir tout mettre en place d'un seul coup. La difficulté réside ensuite dans la gestion des données : les tableurs excel et documents word n'étant pas interconnectés, le traitement peut s'avérer extrêmement chronophage. Si la digitalisation de la GPEC vous intéresse, faites vous accompagner : contact@lgt-rh.com



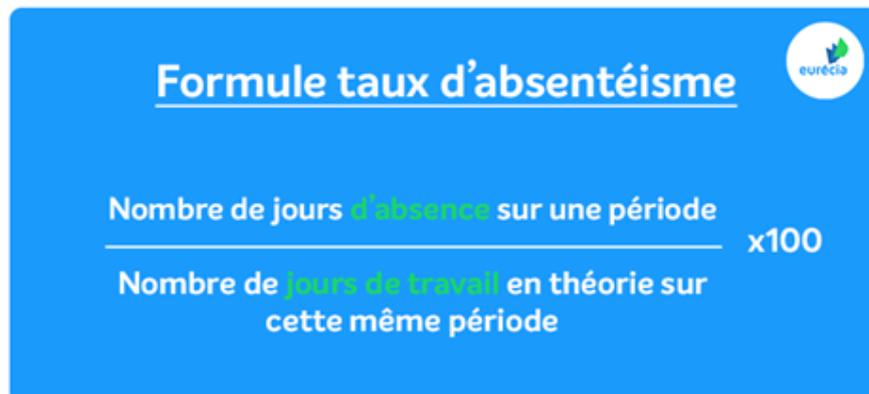
ABSENTÉISME EN ENTREPRISE

Le taux d'absentéisme est un problème bien connu des RH : cet indicateur très suivi dans les tableaux de bord est un révélateur du climat de bien-être des collaborateurs dans l'entreprise, ou des dysfonctionnements de l'entreprise.

S'il y a des absences "prévisibles" ou "incompressibles", il y a d'autres absences qui peuvent indiquer un mal-être, notamment si elles sont répétées à plusieurs reprises par un collaborateur, ou communes à plusieurs collaborateurs de l'entreprise (ex : absences injustifiées ou mal motivées, arrêts maladie à répétition...)

Comment calculer le taux d'absentéisme ?

Le taux d'absentéisme est un pourcentage que l'on obtient grâce à une formule qui calcule le nombre de jours d'absences par rapport aux nombres de jours théoriquement travaillés sur une période donnée (mois ou année).



Formule taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours d'absence sur une période}}{\text{Nombre de jours de travail en théorie sur cette même période}} \times 100$$

Le taux d'absentéisme en dit long sur la manière dont les collaborateurs vivent leur entreprise. L'objectif pour toute Direction : qu'il soit le plus bas possible, synonyme de bonne forme des équipes.

Au-delà du coût engendré pour l'entreprise, l'absentéisme génère aussi des dommages collatéraux : ralentissement des projets, augmentation de la charge des autres membres du service pouvant impacter le moral des collaborateurs et l'ambiance, affaiblissement de la productivité, augmentation des risques d'accidents du travail pour les entreprises industrielles manquant d'effectifs...

Plus qu'un simple indicateur RH parmi d'autres, le calcul et l'analyse du taux d'absentéisme est un véritable révélateur de l'épanouissement de la force salariale d'une entreprise.

LA CLAUSE DE NON CONCURRENCE

La clause de non-concurrence est une disposition contractuelle qui vise à restreindre, après la rupture de ce contrat, quel qu'en soit le motif, la liberté du salarié d'exercer, pour son propre compte ou chez un autre employeur, une activité professionnelle concurrente. Elle n'est pas obligatoire, et doit faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié. Les deux parties peuvent également décider de renoncer à son application, et même le doivent, si les conditions de la renonciation sont prévues dans le contrat de travail ou dans la convention collective.

Pour qu'elle puisse produire ses effets, la clause de non-concurrence doit être bien rédigée et respecter certains points clés, sous peine d'être considérée comme abusive.

Les conditions de validité de la clause de non concurrence

Pour être valide et applicable, la clause de non-concurrence doit :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de la société et ce, compte tenu des spécificités de l'emploi du salarié (qualification, fonctions exercées...);
- être proportionnée et raisonnablement limitée dans le temps (1 à 2 ans en général) et dans l'espace (une ville, une région, mais pas sur toute la France, sauf lorsque l'activité de l'entreprise est à ce point spécifique qu'elle ne peut être exercée que sur certaines régions du monde);
- tenir compte des spécificités de l'activité du salarié et être limitée quant à la nature des activités qui ne pourront pas être exercées;
- comporter une contrepartie financière, qui ne doit pas être dérisoire au regard des contraintes que la clause de non concurrence fait peser sur le salarié.
-

Ces conditions de validité sont cumulatives. Par conséquent, si l'une de ces conditions n'est pas remplie, la clause est nulle. Seul le salarié peut se prévaloir de cette nullité.

Par ailleurs, si la clause de non concurrence est excessive et empêche le salarié de trouver un nouvel emploi, elle sera jugée abusive.

Quelques points clé pour bien rédiger la clause de non concurrence

Un soin particulier doit être apporté à la rédaction de cette clause, qui doit être la plus claire et la plus précise possible. Certaines règles doivent être respectées pour une bonne rédaction de la clause de non-concurrence. La clause doit notamment :

- être insérée dans un contrat de travail ou un avenant, et acceptée de manière claire et non équivoque par le salarié : la clause doit être signée par les 2 parties ;
- expliquer, en introduction, pourquoi le salarié est soumis à une telle clause : l'interdiction doit être justifiée par l'existence d'un intérêt, pour l'employeur, qui devra être légitime et démontrable ;
- définir précisément sa durée et la zone géographique dans laquelle elle s'applique, détailler les activités concernées et mentionner clairement la contrepartie financière ;
- prévoir les modalités de levée de l'obligation de non-concurrence.

Conseil : Pensez à vérifier les dispositions de votre convention collective, afin que la clause soit en accord avec cette dernière.

Notez-le : Si un ancien collaborateur estime que sa clause de non-concurrence est abusive, il peut demander son annulation en saisissant le Conseil de Prud'hommes. Les juges vérifieront la proportionnalité de la clause par rapport aux intérêts de l'entreprise. S'ils jugent la clause abusive, ils pourront prononcer son annulation et le versement de dommages et intérêts au salarié.



LA RÉMUNÉRATION DE VOS SALARIÉS

Quelles sont les règles à respecter pour fixer le montant du salaire ?

En règle générale, le salaire est fixé en fonction de la durée de travail, mais, sous certaines conditions, il peut aussi être fixé au rendement, ou au forfait.

Plusieurs règles doivent être respectées :

- Le montant du salaire proposé doit être égal ou supérieur au salaire minimum de croissance (SMIC) pour les personnes de plus de 18 ans, à savoir au 1er octobre 2021 : 10,48 € brut par heure soit 1 589,47 € mensuels pour 35 heures de travail hebdomadaires.
- Le montant du salaire doit être en conformité avec la convention ou les accords collectifs le cas échéant.
- L'égalité de rémunération homme-femme doit être respectée.
- Un salarié ne doit pas être discriminé, notamment pour ses engagements syndicaux.

À savoir

L'employeur peut baisser le salaire d'un employé (ainsi que tous les autres éléments de rémunération figurant dans le contrat de travail), mais plusieurs choses sont à connaître :

- Toute modification unilatérale du salaire par l'employeur constitue une modification du contrat de travail.
- Sachez que le salarié peut refuser cette baisse, et que cela ne constitue pas une faute. En revanche, cela peut motiver un licenciement si l'employeur maintient cette modification contre l'avis du salarié.
- Lorsque l'employeur envisage de diminuer les salaires à la suite, notamment, de difficultés économiques, il doit en informer chaque salarié concerné, par lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié dispose d'un délai d'1 mois pour faire connaître son refus.

Le salaire brut se calcule ainsi :

Salaire brut = salaire net + cotisations salariales + valeur des avantages éventuels.

Le salaire peut être payé par chèque ou par virement bancaire ou postal. Il peut être donné en espèces s'il n'excède pas 1 500 € nets par mois.

Dans certains cas, le salaire peut aussi être versé en chèque-emploi service universel ou chèque-emploi associatif

Vous devez payer vos salariés chaque mois, à date fixe.

Le bulletin de paye doit obligatoirement être transmis au salarié, en main propre, par voie postale, ou sous forme électronique.

Sauf cas spécifique, il ne peut être exigé par l'employeur, aucune formalité de signature ou d'émargement par le salarié, en dehors - éventuellement - de celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

Les mentions qui figurent sur le bulletin ou la fiche de paye sont fixées par la loi. Depuis le 1er janvier 2018, le bulletin de paye a changé pour être plus lisible et pédagogique, avec notamment une structuration par poste de charges.



LA PRÉVOYANCE COLLECTIVE

Obligatoire si elle est prévue par la convention collective, la prévoyance collective est facultative dans les autres cas. Mais les employeurs ont tout intérêt à la mettre en place.

Pour comprendre les avantages de la prévoyance collective, il est important de savoir ce que c'est. La prévoyance collective vient en complément du régime de base obligatoire et de la mutuelle collective obligatoire. En effet, cette dernière couvre des dépenses de santé « classiques » mais n'intervient pas en cas d'arrêt de travail entraînant une perte de salaire par exemple. La prévoyance collective, elle, protège les salariés de l'entreprise dans ce cas en leur versant un complément de salaire, ainsi que s'ils se retrouvent en situation d'invalidité. De plus, en cas de décès, la famille peut bénéficier d'un soutien financier.

Pour le salarié, les avantages de la prévoyance collective se retrouvent en cas d'arrêt de travail temporaire, d'invalidité ou de décès. Dans le premier cas, il percevra une rente d'incapacité qui complétera les indemnités journalières de la Sécurité sociale. Dans le deuxième, s'il ne peut plus retourner travailler, par exemple pour cause de handicap physique, il aura droit à un capital ou à une rente d'invalidité, et ce jusqu'à la retraite. Et dans le dernier cas, un capital sera versé à sa famille, ainsi éventuellement que la prise en charge partielle des funérailles. Sans oublier la possibilité de déduire les cotisations de la prévoyance collective de l'impôt sur le revenu.

Pour l'entreprise, la prévoyance collective présente trois avantages majeurs. Tout d'abord, sous certaines conditions, la contribution patronale peut être déductible de l'impôt sur les sociétés. Ensuite, une exonération des cotisations sociales est de mise si la prévoyance collective s'applique de la même manière à tous les salariés et que le montant de la cotisation ne dépasse pas les 6 % du plafond annuel de Sécurité sociale. Enfin et surtout, c'est un avantage non négligeable pour la marque employeur, un élément attractif au moment de recevoir des candidats à l'embauche, mais aussi au moment de convaincre les salariés de rester !

Savez vous que

Vous avez des collaborateurs au forfait jour ? Avez-vous pensé à l'entretien obligatoire permettant, entre autre, de vous assurer de la charge de travail de vos salariés ?



FORFAIT- JOURS

Attention au suivi de la charge de travail !

Cour de cassation
Chambre sociale
Arrêt du 13 octobre
2021 (n° 19-20.561)

Le contexte



Un ancien directeur d'agence d'une caisse régionale du Crédit Agricole demande la nullité de sa convention de forfait-jour telle que prévue par l'annexe 2 -durée et organisation du temps de travail- de la convention collective nationale du Crédit agricole du 4 novembre 1987.

Le débat



La question soulevée était celle de savoir si les supports contractuel et conventionnel prévoyant la mise en place de cette convention de forfait respectaient les conditions posées par la jurisprudence en terme d'encadrement de la durée et de la charge de travail du salarié.

L'accord collectif



L'accord collectif prévoyait un nombre de 205 jours/an travaillés maximum ; un contrôle annuel des jours travaillés/de repos et un suivi hebdomadaire du respect des règles du temps de travail notamment les onze heures de repos quotidien.

La convention de forfait



En complément de l'accord collectif, la convention de forfait (clause du contrat de travail) signée entre le salarié et l'employeur prévoyait un mécanisme d'alerte de la part du salarié en cas d'amplitude de travail trop élevée.

La décision



La Cour de cassation censure la décision des premiers juges et considère que le système d'alerte prévu par la convention de forfait n'est pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail du salarié.

L'apport



L'accord collectif doit lui-même prévoir un mécanisme permettant d'assurer l'effectivité des droits du salarié au respect d'une amplitude et d'une charge de travail raisonnables. La convention de forfait signée entre l'employeur et le salarié ne peut à elle seule pallier cette carence.

VOUS SOUHAITEZ
UN ACCOMPAGNEMENT
EN RESSOURCES HUMAINES



06.47.02.21.10



<https://lgt-rh.com/>

en partenariat avec

SPARTE RH
— GROUPE

"Agilitateur d'inspiration..."

DEPUIS PLUS DE 10 ANS

