

LA LETTRE DE L'INACS

La Newsletter de la formation



LE RÉFÉRENT EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Depuis le 1er janvier 2019, l'article L. 2314-1 al 4 du Code du travail, prévoit la désignation, dans toutes les entreprises pourvues d'un CSE, d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Ce référent est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés dans ces domaines.

Savez-vous qu'il n'y a pas d'effectif minimum exigé pour la mise en place de ce référent ? Savez-vous que c'est le CSE qui doit le désigner parmi ses membres et qu'il ne s'agit pas forcément d'un élu ? Ainsi, le représentant syndical au CSE peut aussi être désigné.

Sachez, que dans les textes, seule la lutte contre le harcèlement sexuel est visée. Il sera toutefois utile d'étendre ce rôle au harcèlement moral, et dans ce cadre, de discuter avec l'employeur, pour accroître le rôle de son référent. Ce n'est cependant pas une obligation.

Le référent doit bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de sa mission, celle-ci devant être prise en charge par l'employeur.

Pour plus d'information, n'hésitez pas, contactez l'INACS.

Michel ENGUELZ - Directeur de l'Institution

DÉPART EN FORMATION

L'élu doit adresser sa demande de congé à l'employeur **au moins 30 jours avant le début du stage**. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci et le nom de l'organisme responsable de la formation (c. trav. art. R. 2145-4).



CSE : DERNIERS MOIS POUR LA MISE EN PLACE !

Un CSE élu au 31 décembre 2019.

D'ici le 31 décembre 2019, le comité social et économique (CSE) devra avoir remplacé les instances représentatives précédemment en place (CE, DP, DUP, instance unique et CHSCT).

Pour respecter la date butoir, l'organisation de l'élection du CSE doit avoir commencé au plus tard en octobre, car le premier tour doit se tenir, au plus tard, le 90ème jour suivant l'information du personnel (c. trav. art. L. 2314-4).

Quelles seront donc les conséquences pour les entreprises qui n'auront toujours pas de CSE au 1er janvier 2020 alors qu'elles y sont tenues ?

Elles courent le risque de poursuites pour délit d'entrave à la constitution du CSE (c. trav. art. L. 2317-1).

L'employeur engage également sa responsabilité civile. Un syndicat peut demander des dommages et intérêts à l'employeur qui s'est opposé à la mise en place du CSE (Cass. Soc. 7 mai 2002, n° 00-60282, BC V n° 149).

Des salariés peuvent eux-mêmes réclamer des dommages et intérêts car l'employeur qui néglige de mettre en place le CSE commet une faute qui leur cause nécessairement un préjudice fondé sur la privation de toute représentation et de défense de leurs intérêts (Cass. Soc. 17 mai 2011, n° 10-12852, BC V n° 108 ; Cass. Soc. 15 mai 2019, n° 17-22224 D).

QUOTA ANNUEL DE JOURS DE FORMATION : PRIORITÉ À LA FORMATION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La demande de formation en santé, sécurité et conditions de travail est imputée par priorité sur le quota (c. trav. art. R. 2315-17). Autrement dit, **l'élu qui demande une formation en santé, sécurité et conditions de travail est prioritaire sur les autres demandes de formation.**

Pour plus d'informations : secretariat@inacs.fr ou www.incas.fr



CINQ OU TROIS JOURS

La formation des élus du CSE est d'une durée minimale de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés (c. trav. art. L. 2315-18 et L. 2315-40).

Elle est réalisée sur le temps de travail. La formation est prise en une seule fois à moins que l'élu et l'employeur ne se mettent d'accord pour qu'elle soit prise en deux fois (c. trav. art. R. 2315-18).

La durée de la formation s'impute sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Renouvellement de la formation
La formation de l'élu est renouvelée lorsque ce dernier a exercé son mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non (c. trav. art. L. 2315-17).

FINANCEMENT DE LA FORMATION

CSSCT : toujours assuré par

l'employeur

La demande de prise de congé pour suivre une formation se déroule dans le cadre du CSE. Les membres de la délégation du personnel du CSE doivent faire une demande à l'employeur, au moins 30 jours avant le début de la formation, précisant les dates, durée et prix du stage, ainsi que le nom de l'organisme de formation choisi.

De la même manière, les frais de déplacement, de séjour et les frais de formation dus à l'organisme de formation sont à la charge de l'employeur, sous certaines conditions de montant (voir article R. 2315-20 et R. 2315-21).

Le prix du stage ne doit pas, par exemple, dépasser par jour et par stagiaire, l'équivalent de 36 fois le montant horaire du salaire minimum de croissance.

RETOUR SUR LES FORMATIONS QUI SE SONT DÉROULÉES À L'INACS

Elior Restauration collective : formation, élections et réformes des retraites

Les représentants des syndicats Elior restauration collective se sont réunis le 19 septembre 2019 à la Fédération à l'appel de Nabil Azzouz, Secrétaire fédéral.

Un premier bilan des élections CSE a été tiré afin notamment de préparer les formations à venir pour l'ensemble des élus dans le but qu'ils conduisent au mieux leur mandat.

Guillaume Tramcourt, secrétaire fédéral adjoint à la formation, a abordé la nécessité

de mettre en place un rétroplanning afin que le suivi et l'organisation des formations soient efficaces.

Pour réaliser cet objectif, un référent formation sera prochainement nommé au sein de FO Elior Restauration collective. Des représentants de Klésia sont intervenus pour aborder le projet de réforme des retraites et ses probables conséquences pour les salariés.

