

Lundi 11 avril 2022



**Missions Emploi
Ressources Humaines
des CCI Occitanie**

CO



Cette action est cofinancée par le l'Union Européenne dans le cadre de la programmation nationale FSE+ 2021 – 2027

Cette Newsletter vous est proposée dans le cadre de
l'offre SoluCClo Compétences RH



Retrouvez toutes les offres SoluCClo sur notre site Internet

AU SOMMAIRE

ACTUALITES

- **ASSOULISSEMENT DU PROTOCOLE SANITAIRE EN ENTREPRISE** Page 2
- **ANALYSE DES TRANSFORMATIONS DE PRATIQUES DE RECRUTEMENT, DE MANAGEMENT ET DE LEURS CONSEQUENCES SOCIO-SPATIALES** Page 3
- **DEFINITION DES MODALITES DE MISE A JOUR DE CONSERVATION ET DE MISE A DISPOSITION DU DOCUMENT UNIQUE** Page 4

JURISPRUDENCE

- **DES REPROCHES FAITS LORS D'UN ENTRETIEN ANNUEL PEUVENT CONSTITUER UN AVERTISSEMENT** Page 6
- **CONVICTIONS RELIGIEUSES : UNE SANCTION POUR UN REFUS DE MUTATION N'EST PAS TOUJOURS DISCRIMINATOIRE** Page 6

QUOI DE NEUF

- **MOBILISATION DES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE SUR L'IMMERSION PROFESSIONNELLE** Page 7

AGENDA

Page 7



Le protocole sanitaire est remplacé par un « guide repère »

À compter du 14 mars 2022, le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 ne s'applique plus.

Le Gouvernement a décidé au niveau national la levée du protocole sanitaire en entreprise et la levée de l'obligation du port du masque en intérieur, sauf dans les transports collectifs et les établissements de santé et médico-sociaux. Les règles relatives à la vie en entreprise hors situation épidémique sont de nouveau en vigueur.

Les employeurs veillent à l'information de leurs salariés quant aux recommandations de santé publique, notamment en ce qu'elles concernent les personnes fragiles.

Dans tous les cas, les salariés qui souhaitent continuer de porter un masque sur leur lieu de travail pourront le faire.

La vaccination reste toujours fortement recommandée et l'ensemble des règles applicables à la gestion des cas contacts ou positifs est rappelé sur le site ameli.fr.

C'est en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, que les entreprises évaluent les risques d'exposition au virus et mettent en œuvre des mesures de prévention dans le cadre d'un dialogue social interne portant notamment sur l'organisation du travail, l'aménagement des lieux de travail, et les mesures d'hygiène à maintenir.

A noter également, le Passe Vaccinal disparaît dans les lieux accueillant du public, mais le Passe Sanitaire subsiste dans les établissements de santé.

Le protocole sanitaire est remplacé par un guide repère applicable à compter du 14 mars 2022 : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-entreprises-guide-repere.pdf>

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/article/guide-repere-des-mesures-de-prevention-des-risques-de-contamination-au-covid-19>



Enquête sur les déplacements des travailleurs

Le Smart Lab LABILITY est un laboratoire de recherche et d'innovation éphémère. Des chercheuses et chercheurs engagés par l'Université Gustave Eiffel :

- analysent l'impact de la crise sanitaire sur l'organisation du travail et sur l'évolution de la mobilité des personnes et des marchandises dans la région francilienne ;
- étudient les réponses apportées à la crise par les entreprises et la société ;
- et valorisent les résultats de leurs travaux auprès des acteurs publics et privés.

Avec la crise sanitaire, les acteurs régionaux, publics comme privés, doivent concilier une reprise rapide et résiliente de l'activité économique. En même temps, ils doivent assurer la protection sanitaire des salariés et de la population en général. Pour répondre à ces enjeux inédits et urgents, nous avons besoin de nouvelles formes d'organisation du travail, de coopérations innovantes, et d'une autre approche de la gestion de l'espace, spécifiquement de la distance spatiale et sociale, dans les entreprises et les réseaux de transport. Ces enjeux sont au cœur du laboratoire innovant LABILITY.

Deux axes de réflexion développés :

Les risques et opportunités associés au développement du télétravail :

- les politiques de recrutement et les inégalités d'accès à l'emploi,
- les mutations des pratiques managériales,
- les lieux du travail et la coordination du travail à distance,
- les pratiques de mobilité.

Les modalités d'une gestion résiliente des réseaux de transport :

- la prédiction des contaminations dans les lieux de mobilité,
- la reconfiguration dynamique des réseaux de transport en commun en contexte de crise sanitaire,
- le développement de routes dépolluantes,
- la gestion de l'accroissement des flux du e-commerce.

C'est dans ce cadre qu'est menée une étude sur les déplacements quotidiens des salariés.

L'enquête dure **environ 15 minutes** et est ouverte aux salariés domiciliés en France métropolitaine.

Vous trouverez le questionnaire ici :

<https://surveys.ifsttar.fr/limesurvey/index.php/355538?lang=fr>

Source : <https://lability.univ-gustave-eiffel.fr/>



Décret N° 2022-395 du 18 mars 2022

Ce décret, relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences précise :

- les règles d'élaboration, de mise à jour, de conservation et de mise à disposition du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- les modalités de prise en charge de la formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres du Comité social et économique (CSE).

En application de la loi du 22 mars 2012, dans les entreprises de moins de 11 salariés, la mise à jour du Document Unique peut-être moins fréquente que de façon annuelle.

Concernant la mise à jour, l'employeur la réalise dès qu'il « recueille » une information supplémentaire intéressant l'évaluation des risques. Cette information n'a plus à être liée spécifiquement à une unité de travail, mais peut être liée à tout l'établissement.

Lorsque l'établissement dispose d'un CSE, le DU est utilisé pour établir le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée. Il n'est plus indiqué que le document unique sert également à l'établissement du programme de prévention des risques professionnels.

Les documents de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (entreprises de 50 salariés ou plus) et la liste d'actions de prévention et de protection (entreprises de moins de 50 salariés) doivent être mis à jour à chaque mise à jour du DUERP « si nécessaire », c'est-à-dire si de nouvelles actions doivent être définies, ou retirées si elles ont été menées.

Entre en vigueur par ce décret l'obligation de conservation du DUERP, pendant quarante ans à compter de son élaboration.

À compter du 1er juillet 2023 pour les entreprises de 150 salariés et plus, et du 1er janvier 2024 pour les entreprises de moins de 150 salariés, la conservation du document unique et de ses mises à jour sera obligatoirement réalisée sur la plate-forme numérique nationale et interprofessionnelle.



Avant cela, les employeurs devront conserver leur DU et ses mises à jour au sein de l'entreprise, en version papier ou numérique.

Il n'y a pas d'obligation à conserver les versions du antérieures au 31 mars 2022.

Ce décret élargit la mise à disposition du aux anciens travailleurs et aux services de prévention et de santé au travail. Il modifie les modalités relatives à l'évaluation des risques chimiques pour prendre en compte les situations de polyexpositions à plusieurs agents chimiques. En outre, il précise les modalités de prise en charge de la formation nécessaire à l'exercice des missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du CSE et du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes pour les entreprises de moins de cinquante salariés par l'opérateur de compétences (Opco).

Source : Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022



Des reproches faits lors d'un entretien annuel peuvent constituer un avertissement

Dans son arrêt du 2 février 2022, la Cour de Cassation attire l'attention sur le fait que les reproches effectués au salarié lors d'un entretien, comportant un compte rendu précis, lui enjoignant de modifier son comportement constitue un avertissement épuisant le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Il n'est pas rare que des reproches soient formulés dans un compte rendu d'entretien. Selon la Cour de Cassation des griefs énoncés par l'employeur dans un document, sans traduire une volonté de sanction, ne peuvent s'analyser en mesure disciplinaire. L'arrêt du 2 février confirme cette solution : l'entretien dévaluation peut être qualifié de sanction disciplinaire selon son contenu.

Source : Feuilleton rapide N°5, Cass.Soc. 2-2-2022 n°20-13.833 F-D

Convictions religieuses : une sanction pour un refus de mutation n'est pas toujours discriminatoire

L'employeur prononçant une mutation disciplinaire suite au refus du salarié, de confession hindouiste, de travailler dans un cimetière, et sur un autre lieu de travail, ne commet pas d'acte discriminatoire.

Pour l'employeur, le changement de lieu de travail s'impose au salarié, considérant que la clause est valable et que le motif religieux invoqué par le salarié ne lui permet pas de s'opposer à son pouvoir de direction. L'employeur affecte une première fois le salarié à un cimetière, ce dernier refuse. L'employeur affecte ensuite le salarié à un nouveau lieu de travail, différent du cimetière, refusé de nouveau par le salarié. Il est finalement licencié.

La mutation disciplinaire prononcée par l'employeur était justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante au regard d'une part de la nature et des conditions d'exercice de l'activité du salarié, d'autre part du caractère proportionné au but recherché de la mesure. Cette mesure, permettant le maintien de la relation de travail par l'affectation du salarié sur un autre site de nettoyage, ne constituait pas une discrimination directe injustifiée en raison des convictions religieuses et, dès lors, le licenciement du salarié n'était pas nul.

Source : Social Pratique 25 mars 2022, Cass. Soc. 19 janvier 2022, N° 20-14.014



QUOI DE NEUF

Mobilisation des Chambres de Commerce et d'Industrie sur l'Immersion professionnelle

Depuis 2017, des plans ambitieux ont été mis en place pour permettre aux personnes les plus éloignées de l'emploi de bénéficier de la reprise économique que connaît le pays. Ils visent tous une remise en activité le plus tôt possible dans le parcours.

Le retour à l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi de longue durée est d'autant plus rapide et durable qu'ils ont bénéficié de mises en situation, au sein de l'entreprise pendant leur parcours d'insertion.

Parmi ces dispositifs, l'un d'entre eux présente des résultats significatifs : il s'agit de l'immersion en entreprise.

Pour encourager les entreprises à se saisir de ce dispositif, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, et les Chambres de commerce et d'industrie (CCI) s'associent pour une campagne de promotion massive.

D'ici à fin juillet, les CCI contacteront 50 000 TPE pour leur faire connaître les possibilités qu'offrent les immersions en entreprise.

Cette campagne visera prioritairement les secteurs en tension (industrie, commerce, hôtellerie-restaurant, informatique, construction). Au moins 15 000 TPE seront contactées d'ici fin avril.

Pour plus de renseignements, contactez le point Orientation Apprentissage de votre territoire.

AGENDA

Jeudi 21 Avril 2022

[WEBINAIRE RH : EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES](#)

De 09h00 à 10h30, webinaire RH animé par Gabrielle PARISOT – IPEP (Institut de Promotion de l'Egalité Professionnelle)

[INSCRIPTION](#)

Contact : Valérie VINAY Tél : 05 67 46 60 00 @ : v.vinay@tarn.cci.fr

