



La gestion des ressources humaines

Un enjeu pour votre Office de tourisme

Caen

19/03/2018

www.ottnormandie.fr

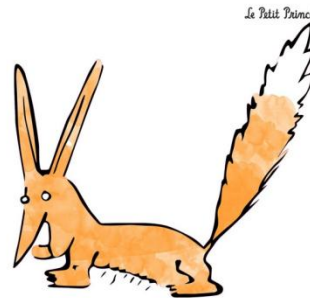


Offices de
Tourisme
de France

Offices de Tourisme &
Territoires de Normandie

Matthieu LE SCANF
DLM Développement

« Tu deviens responsable pour toujours de ce que
tu as apprivoisé »



- Le renard

(*Le Petit Prince*, A. de Saint Exupéry)

Une forme de relation humaine : la relation de travail employeur – salarié

>> à transposer aux contrats de droit public

Contrat de travail :

- Fourniture d'un travail,
- paiement d'une rémunération
- lien de subordination juridique

Le lien de subordination :

(Chambre sociale de la cours de cassation du 13 novembre 1996)

L'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de :

- donner des ordres et des directives
- d'en contrôler l'exécution
- et de sanctionner les manquements de son subordonné

« L'autorité de l'employeur » implique le « pouvoir de direction »

Pouvoir de direction = possibilité de :

- choisir ses collaborateurs
- définir les conditions d'exécution du contrat (tâches à accomplir, horaires, lieu, etc.)
- modifier certaines des conditions d'exécution
- fixer des objectifs
- fixer les salaires
- évaluer les salariés
- accorder des promotions
- définir les règles applicables (RI, notes de service...)
- choisir les sanctions
- ...

« L'autorité de l'employeur » implique le « pouvoir de direction »

Mais avec des limitations

- Agir dans l'intérêt de la structure
- Sans faute ni abus
- De bonne foi
- En respectant les droits fondamentaux des personnes

Droits fondamentaux :

- Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen
- Constitution
- Traités internationaux et européens
- ...

« L'autorité de l'employeur » implique le « pouvoir de direction »

Ces droit s'appliquent dans le cadre du travail ou concernent directement le travail :

- liberté,
- égalité,
- santé...

mais il existe aussi un droit au travail !

« Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi »

Constitution Française de 1946

« Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. »

article 23 de la Déclaration des Nations unies de 1948

Les grandes obligations de l'employeur

Satisfaire les obligations légales, réglementaires et conventionnelles :

- code du travail,
- convention collectives,
- accords d'entreprises
- (+ usages)

Obligation de respect du contrat de travail

- fournir le travail convenu au salarié
- payer le salaire correspondant
- fournir les moyens nécessaires à l'exécution du contrat

>> ne peut pas modifier unilatéralement les éléments essentiels du contrat de travail.

Obligation de loyauté :

>> le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi

Les grandes obligations de l'employeur

Obligation d'adaptation :

- l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail.
- veiller au maintien des capacités des salariés à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations

Obligation de sécurité (moyens renforcés)

- obligation de prévention des risques
- obligation en matière d'hygiène, santé et sécurité
- obligation de prévenir le harcèlement moral et sexuel

>> Invocation d'une faute inexcusable

Les grandes obligations de l'employeur

Obligation d'adaptation :

- l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail.
- veiller au maintien des capacités des salariés à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations

Obligation de sécurité (moyens renforcée)

- obligation de prévention des risques
- obligation en matière d'hygiène, santé et sécurité
- obligation de prévenir le harcèlement moral et sexuel

>> Invocation d'une faute inexcusable

Les grandes obligations de l'employeur

Respect des droits et libertés des salariés :

L'employeur ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché

- respect de l'intimité de sa vie privée
- respect de la liberté d'expression
- respect de la liberté de se vêtir
- respect de la liberté d'opinion et religieuse
- Respect de la dignité du salarié

>> Egalité professionnelle, lutte contre les discriminations, informations du contrôle des activités...

Les risques

En fonction des manquements à ces obligations :

- Risque de prise d'acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur
- Risque civil : versement de dommages- intérêts en réparation du préjudice causé par l'employeur
- Un risque pénal : amendes, peines de prison

Gestion des ressources humaines : enjeux et obligations

Concrètement : les actions à mettre en œuvre

Quelle que soit la taille de la structure :

- Aspects administratifs : déclarer le travail, émettre des bulletins de salaire, etc.
- Communiquer les informations clés par un affichage obligatoire
- Mettre en place des entretiens professionnels
- Gérer les parcours professionnels (progression salariale ou professionnelle)
- Gérer les risques professionnels (identifier, évaluer, éliminer ou minimiser les risques, y compris les RPS)

+ ne pas discriminer, quel que soit le processus RH :

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

Gestion des ressources humaines : enjeux et obligations

Concrètement : les actions à mettre en œuvre

A partir de 5 salariés :

- Mise en place du Conseil Social et Economique (DP)

A partir de 20 salariés :

- Obligation d'emploi (travailleurs handicapés notamment)
- Mise en place d'un règlement intérieur (dépôt à l'inspection du travail et au conseil des prud'homme après consultation du CSE)

A partir de 25 salariés :

- Mise en place d'un réfectoire (à la demande des salariés)

Gestion des ressources humaines : enjeux et obligations

Concrètement : les actions à mettre en œuvre

A partir de 50 salariés :

- Accord Egalité professionnelle
- Accord Contrat de génération
- Base de donnée économique et sociale
- Information et consultation du CSE (orientation stratégique, situation économique et financière, situation sociale)
- Etc.

Gestion des ressources humaines : enjeux et obligations

Au-delà des obligations... des enjeux économique, humains, sociaux et sociétaux

- Assurer des missions de qualité pour les clients, les socio-professionnels, les collectivités
- Travailler dans une ambiance stimulante et motivante
- Assurer l'intégration par le travail
- Permettre le développement personnel et l'épanouissement
- Valoriser et diffuser des valeurs positives en interne et en externe
- Etc.