

QUELQUES NOUVELLES SOCIALES

Prévoir la gestion de la paye des jours fériés :

Le Lundi de Pentecôte tombe cette année le 25 mai. Depuis 2008, ce jour n'est plus la journée de solidarité par défaut et il est redevenu un jour férié ordinaire

Les entreprises qui le souhaitent peuvent toutefois continuer à fixer la journée de solidarité à cette date.

Si le Lundi de Pentecôte est chômé (à l'instar des autres jours fériés), les salariés mensualisés bénéficient du maintien de leur rémunération, sous réserve d'avoir au moins 3 mois d'ancienneté. Certaines conventions collectives ou des usages d'entreprise peuvent prévoir une condition moindre.

Si le jour férié est travaillé, aucune majoration de salaire n'est en principe due au salarié, sauf disposition conventionnelle ou usage plus favorable.

Une exception cependant : le **1er mai**, s'il est travaillé, est payé double (ou récupéré).

Rappelons enfin que lorsque la journée de solidarité est fixée un jour férié précédemment chômé comme le lundi de Pentecôte, l'employeur peut opérer une retenue sur salaire en cas d'absence injustifiée.

Fumer du cannabis sur son lieu de travail peut constituer une faute grave

Dans un arrêt du 9 avril 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation est venue reconnaître que peut constituer une faute grave le fait pour une salariée de fumer du cannabis sur son lieu de travail, dans la mesure où ce fait est réprimé pénalement et est contraire au règlement intérieur de l'entreprise.

Encore faut-il prendre le salarié sur le fait...

L'abus du pouvoir disciplinaire peut créer un préjudice d'anxiété

Un *représentant du personnel*, maintenu dans un état de tension constant par les multiples procédures disciplinaires engagées par son employeur, s'est vu attribuer par le conseil des prud'hommes de Paris 100 000 € au titre du préjudice d'anxiété, une notion qui ne s'appliquait jusqu'à présent qu'aux victimes de l'amiante. Ce jugement est le premier en ce sens. Reste à savoir si ma cour d'appel saisie adopter une position similaire...

En l'espèce, ce salarié — par ailleurs titulaire de plusieurs mandats — avait fait l'objet de trois avertissements, deux mises à pied disciplinaire et de demande d'autorisation de licenciement. Il s'était retrouvé en dépression et en arrêt maladie au point d'être reconnu inapte.

POINT MANAGEMENT : RECRUTER UN NOUVEAU COLLABORATEUR

Recruter un nouveau collaborateur est un acte **complexe**... les enjeux sont élevés, les ressources parfois rares.



Au-delà des compétences techniques liées au poste, les attitudes au travail et notamment dans la qualité des relations est également à prendre en compte que ce soit avec le responsable, les collègues de travail ou bien les clients. Aussi, est-il aussi souhaitable d'être en mesure de les évaluer. L'**autonomie**, la **polyvalence**, la **coopération** et l'**adaptabilité** sont quelques uns des **savoir-être** les plus recherchés.

Avant toute chose, il est important de se dire que **tout recrutement résulte d'un compromis**. Le candidat idéal tel un mouton à 5 pattes n'existe pas !

Etablir les critères du choix :

Les critères « a minima » doivent être bien identifiés au départ : ils permettront d'écarter définitivement les candidats qui ne les satisfont pas. Les critères du profil recherché peuvent ensuite être hiérarchisés afin de faciliter la sélection des candidats à

rencontrer.

Quelques critères à prendre en compte au-delà de la formation et du savoir-faire : la personnalité, le potentiel, les valeurs, l'expérience, la capacité d'adaptation et d'apprentissage...

Prendre en compte la complémentarité des membres de l'équipe :

Recruter n'est pas seulement acquérir une nouvelle compétence mais également souvent de renforcer celles de l'équipe existante et la compléter.

Penser aux besoins futurs :

Si vous le pouvez, anticiper les besoins que vous aurez à moyen terme. En effet, l'environnement évoluant rapidement, il peut être dans certains cas dangereux de recruter exclusivement pour satisfaire le besoin précis du moment.

Conduire l'entretien avec le candidat :

La prise de décision après plusieurs candidats reçus en entretien reste la méthode la plus fiable pour finaliser le recrutement.



... Cependant, quelques points d'attention sont à signaler :

- Attention aux jugements trop rapides fondés sur la première impression...
 - ... et attention à ne pas rechercher inconsciemment à les vérifier au cours de l'entretien...
 - Ne pas exclure des profils un peu atypiques
 - Ne pas sous-estimer l'importance du contexte sur l'évaluation des expériences passées et des motivations
 - Penser à demander des exemples concrets de prise de recul aux candidats (ce qu'il a apprécié ou pas au cours de ses expériences passées, ce qu'il estime être une réussite, un échec...)
 - Enfin, ne pas oublier d'évaluer le « **savoir-être** » du candidat : ses valeurs, sa capacité d'adaptation et ses qualités relationnelles sont des critères indispensables pour que vous puissiez jauger de sa capacité du à exercer sa mission.
- Sur ce dernier point, nous vous conseillons de faire appel à un prestataire externe qui vous donnera un autre regard et éclairage (*pour votre information, le Cabinet CIOI est habilité « PERFORMANSE »*) sur des traits de profil de personnalité de vos candidats retenus.