

N°79

Octobre
2015

QUELQUES NOUVELLES SOCIALES

Loi REBSAMEN : Principales dispositions sociales (partie 1)

Le CDD peut désormais être renouvelé 2 fois

Les contrats à durée déterminée et les contrats intérim peuvent être renouvelés 2 fois au lieu d'une seule.

Mais, la loi Rebsamen ne modifie pas la durée maximale légale des CDD (18 mois, voire 9 ou 24 mois suivant les cas de recours), qu'il y ait un ou 2 renouvellements inclus. Ainsi, pour les cas de recours au CDD où la durée maximale légale est de 18 mois, la durée totale ne pourra pas excéder 18 mois, les 2 renouvellements inclus.

Aménagement du dispositif « compte-pénibilité »

- Suppression de l'obligation d'établir des fiches individuelles d'exposition

Ces fiches sont supprimées et remplacées par une déclaration annuelle dématérialisée. En pratique, cette déclaration se fait selon les modalités prévues pour la DADS ou la DSN.

C'est sur la base de cette déclaration que des points sont attribués au compte pénibilité.

- Mise en place d'un référentiel de branche

Les postes, métiers ou situation de travail exposés à la pénibilité vont pouvoir être définis par un référentiel professionnel de branche homologué par arrêté.

En absence d'accord de branche étendu, l'employeur pourra utiliser le référentiel de branche pour déterminer l'exposition de ses salariés. Il ne risquerait alors aucune pénalité.

Un décret doit venir fixer les modalités de ce référentiel et de la déclaration à la pénibilité effectuée par l'employeur. La mise en place des référentiels devrait permettre de simplifier les obligations des employeurs en la matière

Toutefois en attendant leur mise en place (!), l'employeur reste à l'heure actuelle tenu, à défaut d'accord de branche étendu auquel se référer, de procéder lui-même à cette évaluation....

- Report annoncé de 6 mois pour l'entrée en vigueur des 6 nouveaux facteurs

Mesure annoncée par le Gouvernement, le report de l'entrée en vigueur des 6 facteurs restants n'a pas été entérinée par la Loi Rebsamen (en attente de décret).

POINT MANAGEMENT : GÉRER DES SALARIÉS REBELLES AU TRAVAIL



Si vous êtes manager et avez dans votre équipe une personnalité difficile : « rebelle » ou « râleur », jamais content voire déviant et réfractaire à l'autorité... et que son comportement vous pose problème, il vous faudra prendre certaines décisions.

Certains comportements en apparence hostiles ont des **avantages** : en particulier, celui des salariés qui osent dire tout haut ce que tout le monde pense tout bas... avec parfois des idées plus constructives que ne le laissait penser leur comportement. Les détecter permet de les recadrer sur la forme qu'ils emploient pour le dire, bien souvent inadéquate. Les limites doivent être cependant rappelées et les manquements sanctionnés. Il en est de même lorsque ces salariés détiennent par ailleurs des talents ou des expériences dont l'entreprise ne souhaite pas se passer.

Cela signifie-t-il qu'il faut accepter en bloc des comportements déviants même

à ce titre-là ? Il apparaît que ce qu'il faut avant tout viser, c'est **l'amélioration de la relation** dans la mesure où vous devez accepter que vous ne pourrez contraindre un salarié à changer.

L'écouter : c'est une étape indispensable afin de cerner ce qui dans le travail en particulier, peut expliquer son comportement. Appécie-t-il son travail aujourd'hui ? A-t-il de réelles propositions d'améliorations sur le contenu ou ses conditions de travail ? Ne rencontre-t-il pas certaines difficultés dont il n'ose pas parler ?

Changer le contexte de travail : en remodelant l'équipe, proposant de nouvelles activités, ...

Changer l'image que vous avez de lui : en essayant de ne plus lui coller « une étiquette dans le dos » comme « personnalité à problème ». Eviter de généraliser l'ensemble de ses comporte-

ments sous cette même casquette. Par l'écoute et le dialogue, on peut ainsi aboutir à une meilleure compréhension mutuelle.

Changer la relation avec lui : en s'efforçant par vos paroles et vos actes de le considérer autrement.

Pour canaliser une forte tête, il ne faut pas hésiter à lui fixer des objectifs ambitieux



et se montrer intransigeant sur les résultats, quitte à faire parfois preuve d'un peu de souplesse sur son organisation par exemple.

Gérer les débordements déviants de salariés qui affectent l'équipe et la qualité du travail, est indispensable. Sans aller jusqu'à des sanctions disciplinaires (pouvant s'avérer nécessaires dans certains cas), la prise de recul du manager sur sa propre relation avec ce salarié peut parfois suffire à mieux accompagner un salarié dans son épanouissement professionnel.