

Table ronde n°1 **« Responsabilité Employeur »**

Groupe(s)	Animateur(s) du comité directeur fédéral	Animateur(s) du Collège PU/VPU
Unique	Roland BIGORRE	Marielle TOUSTOU Jacky MOUSSET

☆☆☆☆

Rappel du contexte

Cette table ronde s'adressait en priorité aux ASCE ayant des MAD et des salariés du privé. Il a été évoqué les différentes formes de contrats (CDD, CDI) ainsi que des contrats occasionnels ; GUSO dans le cas de spectacles, le chèque emploi service, les autoentrepreneurs, les groupements d'employeurs et le service civique.

Pour chacun, il a été évoqué la responsabilité de l'employeur, dans tous les cas il s'agit bien de celle du président de l'ASCE, même s'il a pu déléguer l'encadrement de ces personnes. La responsabilité ne se délègue pas.

Préambule

Notre formation initiale ne nous prédispose pas à des responsabilités d'employeur vis à vis de salariés du privé, il faut faire la différence entre un MAD et un salarié du secteur privé. Le premier relève de l'encadrement classique d'un agent de nos services. Le second a des droits différents que l'on ignore souvent et que nous devons apprendre à connaître et à respecter. De plus, la forte implication de l'Entraide dans nos associations influe sur notre comportement qui peut être préjudiciable et incompatible avec une fonction d'employeur. Il faut mettre de côté l'esprit Entraide et se recentrer sur un rôle d'employeur.

L'employeur doit avoir une certaine retenue par rapport à ses employés, éviter d'être trop familier. Tout est une question de limite, garder une certaine distance pour avoir toujours une emprise sur eux. Attention aux problèmes de racisme, de harcèlement moral et sexuel, à l'homophobie. Certaines blagues ou certains calembours peuvent être mal interprétés.

Il existe une différence entre les MAD et les salariés du privé. Pour les premiers la fiche de poste fixera les fonctions. Pour rompre un contrat de MAD (retour dans le service), c'est une procédure très lourde : envoi de 3 recommandés, convocation en entretien puis retour dans le service ou demande de PM104.

Pour les salariés du privé, ils sont sous contrat, CDD ou CDI, ceux-ci fixent leurs attributions, ils dépendent d'une convention collective (le code NAF définit la convention collective dont dépend l'employé). L'employeur a des obligations contractuelles en matière de mutuelle, de médecine du travail, de congés payés, etc. Il convient pour une première embauche de se faire aider. Pour les contrats déjà en cours, il faut vérifier les attributions voire les modifier par avenant si nécessaire en accord avec le salarié. Ne pas hésiter à lister des tâches mêmes si elles sont occasionnelles pour éviter un éventuel conflit.

Pour le recrutement, faire une fiche de poste. Dans le cas d'un contrat privé, publier une offre sur Pôle Emploi. Ne jamais faire de recrutement seul. Attention au positionnement dans la procédure de recrutement également. Principe de neutralité. Attention aux amis et à la famille de collègues qui candidatent dans les procédures de recrutement. Ne pas hésiter à faire relire le contrat de travail par la DIRECCTE locale. Ne pas oublier de remplir la DPAE à l'URSSAF 8 jours avant la date de l'embauche.

Les entretiens et le suivi des contrats de travail

L'entretien du salarié permet d'orienter la carrière du salarié ; l'entretien annuel permet de faire le bilan de l'année et de fixer des objectifs. Pour les congés payés, il faut faire la différence entre jours ouvrés et jours ouvrables. Pour les salariés du privé, ce sont généralement les jours ouvrés qui s'appliquent sauf indication contraire mentionnée au contrat.

Les personnels ont droit à la formation, l'employeur doit adhérer à un organisme de suivi médical, une visite médicale est obligatoire pour l'employé.

Pour les bulletins de salaire, il est conseillé de ne pas rédiger soit même les fiches de salaire. Le chèque emploi associatif émet les fiches de salaires pour tout type de contrat, sinon recourir à un expert-comptable. L'arrêt de travail génère de 1 à 3 jours de carence en fonction de la convention collective qui s'applique. Depuis 2018, l'employeur a l'obligation de proposer un contrat de mutuelle aux salariés recrutés en CDI.

Si le salarié est amené à conduire un véhicule appartenant à l'ASCE, il faut qu'il fournisse son permis de conduire et qu'il fasse une attestation sur l'honneur disant qu'il a des points sur son permis, à renouveler chaque année.

Dans la convention locale entre l'ASCE et l'Administration locale, il faut que les salariés qui travaillent sur site soient signalés de manière à ce qu'ils soient couverts par l'assurance du site. En cas de salarié travaillant sur des machines de musculation par exemple, il faut que les contrôles réglementaires des machines soient à jour. Vérifier également les habilitations électriques pour effectuer des travaux sur les installations électriques.

Les sanctions : il y a une hiérarchie des sanctions, ainsi que des procédures à mettre en œuvre et des traces à garder dans le cas de procédures disciplinaires. Il est important d'être très prudents en cas de litige avec un salarié. La première sanction, l'avertissement, est adressé en recommandé. Il peut être expliqué au cours d'un entretien, puis le recommandé est envoyé. Avec un salarié du privé, si aucune procédure amiable n'aboutit, le conflit pourra se régler devant le tribunal des prud'hommes. Il faudra faire appel à une aide extérieure et le recours à un avocat est plus que recommandé. Préalablement il y aura des courriers recommandés, des témoignages, des photos, etc... à recueillir pour étoffer le dossier.

Les récompenses, parce qu'aussi et souvent les choses se passent bien : il existe des moyens de récompenser le salarié dont le travail est reconnu par l'ASCE : grille indiciaire, prime exceptionnelle de fin d'année, cadeau de fin d'année par exemple.

Conclusion

Trois mots ont été mis en avant :

- **Parlons** - Parler, s'expliquer va souvent désamorcer des conflits latents, surtout ne pas faire la politique de l'autruche ;
- **Respect** - Toutes les personnes ont besoin de considération et ce quel que soit le poste qu'elles occupent ;
- **Merci** - Apprendre à dire merci c'est aussi une forme de reconnaissance. Au-delà des relations employeur-employé ces trois mots s'appliquent à toutes les relations humaines.

La question du bien-être au travail doit faire partie des préoccupations d'une ASCE employeuse. Des difficultés relationnelles au travail peuvent amener à des situations conflictuelles avec l'ASCE employeuse alors qu'elles auraient pu être anticipées et désamorcées en amont. Il y a toute une partie de gestion RH dans la relation employeuse.

Le bien-être du salarié et les bonnes conditions d'exécution de ses missions sont profitables à la fois au salarié et à l'ASCE employeuse et aux adhérents.

