

Printemps 2023 | Numéro 80

ACTUALITÉS DU RÉSEAU PERSONNANCE

# PERSO'NEWS



MASTER  
**GRH**  
Dijon

Association **Personnance**  
MASTER GRH DIJON



# SOMMAIRE

- 03 Les visites du Master GRH
- 06 Zoom sur la visite de Framatome
- 07 Interview Christophe PELLEREAU et Louise TRIQUET
- 11 Retour sur le Café RH du 08/03/2023
- 13 Merci pour vos cotisations !!
- 14 La langue des signes française
- 16 Interview de Swann Favretto : La LSF et les RH
- 18 Les actualités sociales
- 22 Jeux des RH
- 24 Teasing des prochains sujets Personews
- 25 Le mot de la fin

# Les visites du Master GRH

Au cours de ces derniers mois, les **Renards Heureux** (nom de la promotion 2023) sont allés explorer de nouveaux territoires afin de parfaire leurs connaissances du monde de l'entreprise. Nous avons retracé leur périple :



Le 8 février dernier, les étudiants du Master 2 GRH ont été reçus par Geodis, entreprise dont Monsieur Mario Ceccon est le Directeur des ressources humaines groupe, parrain de la promotion 2023. Après une matinée de présentation plus qu'enrichissante sur les enjeux RH du site Geodis de DIJON par Messieurs Christopher Martin, Directeur des Agences Geodis de DIJON & NEVERS, et Laurent Perdrix, Directeur des Opérations Régionales, les étudiants ont eu l'opportunité de visiter les sites logistiques accompagnés de Monsieur Younes Moussaddad, Manager des Opérations Logistiques.



*Merci à l'équipe GEODIS pour l'accueil et les goodies !*

## Maison d'arrêt - Dijon

Le 6 mars dernier, les étudiants du Master 2 GRH ont eu l'opportunité et la chance de visiter la Maison d'arrêt de DIJON. Accueillis par l'Unité de Promotion des Métiers Pénitentiaires, Madame PETIT, Directrice des ressources humaines au sein de la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires, et Madame HELIAS son adjointe, leur ont présenté le quotidien de leur métier au sein de cette administration peu connue. La journée s'est achevée par la visite de la Maison d'arrêt menée par Monsieur Brahim BENASSI, surveillant pénitentiaire du quartier mineur de la Maison d'arrêt de DIJON accompagné de Monsieur Patrick SAUREL, directeur adjoint de la Maison d'arrêt.



# Schneider Electric

En mars 2023, la promotion a visité le site de Schneider Electric de DIJON, l'occasion de visualiser de façon concrète les enseignements reçus sur le Lean Management. Accompagnés de Monsieur Cyril BERNIGAUD, Project Plant Manager, les étudiants du Master 2 ont pu concrétiser leurs connaissances par une visite des usines de Schneider Electric. Un grand merci à Morgane GARCHERY dans notre promotion pour avoir organisé cette visite !



# amazon

Pour achever leur voyage initiatique, le Master a eu le plaisir d'être accueilli début avril par Victoire BRANCHARD, Responsable Ressources Humaines et ancienne du Master GRH, pour une visite complète du site d'Amazon LYS 1 à Sevrey près de Chalon-sur-Saône. A la suite d'un échange avec Victoire et Melchior LABONNE COLLIN étudiant de l'actuelle promotion en alternance chez Amazon, les Renards Heureux ont visité "le floor", ce qui leur a permis de toucher la réalité du terrain et des enjeux RH associés.



*Merci à l'équipe pédagogique du Master GRH pour l'organisation des visites et à toutes les personnes qui nous ont accueillies au sein de leur structure !*





# La visite de **framatom**e Le Creusot

**Lundi 06 février**, les étudiants du Master 2 GRH & RSE ont eu la chance de découvrir le site de Framatome Le Creusot. Christophe Pellereau, Responsable Campus et communication du site, nous a accompagné tout au long de cette journée.

Leader dans le domaine de l'énergie nucléaire, Framatome est reconnue à l'international. Le site du Creusot possède la particularité de concevoir des pièces de grandes tailles, forgées et moulées en acier, nécessaires à la fabrication des composants primaires d'une centrale nucléaire.

Durant leur visite, les étudiants ont pu assister à deux opérations incroyables :

- Une opération de forge
- Le refroidissement d'une pièce



Source : Creusot-infos



Source : Creusot-infos



# MERCI !

# Communiquer avec les médias en tant que professionnel RH : Retours d'expérience de Christophe Pellereau et Louise Triquet

## Nos interlocuteurs



**Louise Triquet**

**Responsable Recrutement**  
du *Business Unit Projects & Components Manufacturing (Jeumont, Le Creusot, Saint-Marcel, Paris, Lyon, Flamanville, Hinkley Point)*

**Diplôme :** Master Droit du travail

**Expériences avec les médias :**  
Presse locale, interviews filmées, vidéo long format diffusée sur Youtube, interviews pour TF1, France 3



**Christophe Pellereau**

**Responsable Campus et Communication**  
chez *Framatome Le Creusot*

**Diplômes :** Master en Chimie et  
Master en management des entreprises  
et administrations

**Expériences avec les médias :**  
Interview pour France 3, Meurtres de Chevaline (salarié de l'entreprise), organisation d'une visite présidentielle et ministérielle

“  
Quand j'étais en formation, je n'envisageais pas qu'il y ait ces éléments dans mon parcours, où j'allais me retrouver face caméra avec le prompteur qui m'illumine et m'aveugle complètement, le micro qui nous enregistre en permanence.”

“  
La fonction RH est amenée assez naturellement à être communicante, chose que l'on n'apprend pas forcément dans nos études ou même dans nos débuts de parcours.”



## Quelles sont les clés pour se préparer, en tant que professionnel RH, à communiquer avec des médias ?



### Christophe Pellereau :

« Il y a deux choses à prendre en compte dans les entreprises qui seront les vôtres :

1. La **préparation** des éléments de langage qu'il faut faire valider par la direction, c'est-à-dire les grands chiffres, les messages clés.

2. L'**entraînement**, et pour cela rien de mieux que des journalistes reconvertis qui ont été de l'autre côté de la barrière. Ils ont des techniques pour rédiger des éléments de langage (puis) et pour ce qui a trait à la préparation mentale, physique, psychique. Ils créent des mises en situation pour nous entraîner.»

Cette deuxième étape est réalisable grâce à des séances de média training où le formateur apprend à maîtriser la posture, les tics gestuels et de langage. Des techniques de dialectique sont aussi transmises pour que le professionnel puisse recentrer le débat habilement et répondre aux questions des journalistes qui peuvent être éloignées du sujet principal de leur venue. Comme le dit si bien Christophe Pellereau "Le job du journaliste c'est d'avoir un scoop qui va faire vendre et faire plus d'audimat."



### Louise Triquet :

Un des autres éléments importants lorsque nous communiquons avec les médias est l'**authenticité** :

« Nos salariés interviewés ne sont clairement pas "media trainés". Beaucoup sont des opérateurs tels que des soudeurs, des chaudronniers, etc. Je me dis souvent heureusement qu'on ne les "media train" pas car c'est déjà parfait, c'est leurs mots. C'est souvent très concret, vrai, authentique. »



### Christophe Pellereau :

« Il y a un autre paramètre qui semble être important : le **plaisir à le faire**, ça rejoint cette notion d'authenticité. J'ai un plaisir à parler pour transmettre. Se retrouver dans ce genre de situation ne m'effraie pas du tout. Donc il y a aussi cette notion de plaisir à parler et communiquer. »



### Louise Triquet :

« Il faut être **bien accompagné** au moment où on le fait. Le binôme avec la communication ou un autre collègue selon l'organisation de l'entreprise, est très important. J'ai fait des exercices de communication où l'on m'a mis la pression avant et je n'étais pas à l'aise avant de commencer l'exercice, alors qu'avec d'autres collègues ça s'était très bien passé.»

Néanmoins, il n'est pas toujours facile de se préparer et de s'entraîner en amont lorsque nous sommes interrogés par surprise. Antoine Cardon, responsable communication chez Framatome et collègue de Christophe Pellereau, conseille ainsi de **proposer un rendez-vous ultérieurement** afin de pouvoir répondre correctement et de façon préparée au journaliste.



Quelle a été votre expérience la plus difficile lors de communication avec les médias ?



### Louise Triquet :

« La **vidéo avec un youtubeur** a été l'exercice le plus difficile pour moi car j'avais 3 caméras sur 3 angles différents et je ne savais pas où regarder, je savais qu'il y avait des enjeux et que ça allait être très visible. Également, la personne qui m'a interviewée n'était pas un professionnel, donc il avait moins les codes qu'un journaliste possède pour mettre à l'aise.»



### **Christophe Pellereau :**

« Pour ma part, il y a eu deux expériences difficiles. Le meurtre de Chevaline, de notre collègue à UGINE, qui a été extrêmement éprouvant psychologiquement et humainement car j'avais les deux casquettes : RH et communication. Il ne s'agissait pas seulement d'organiser la communication de crise vis-à-vis des médias mais aussi vis-à-vis de la famille qui avait été touchée, vis-à-vis des collègues.

Cette affaire a pris un tournant pénal avec la police et ça aussi il fallait le gérer. On a eu les médias du monde entier pour en savoir plus que les forces judiciaires. Ils étaient en intrusion quasi permanente sur le site ou chez les particuliers. J'ai fait apprendre à mes collègues les trois éléments de langage à leur adresser : « si vous devez lâcher quelque chose c'est "pas de commentaires", "soutien à la famille", "une enquête est en cours", mais le mieux c'est de ne rien dire.

Et l'autre expérience plus récente, était avec France 3. Le journaliste qui devait venir s'est fait remplacé au dernier moment par une de ses collègues. Donc, on fait la visite et tout se passe bien, puis on arrive au moment de l'interview qui devait concerner le recrutement, la formation avec les CQPM. Le truc standard, normal. Les journalistes s'installent, et d'un seul coup, la journaliste qui a été agréable durant toute la visite, change complètement de visage, les sourcils se froncent : "Quel est votre avis sur les déchets nucléaires" ? "Tchernobyl, qu'en pensez-vous ?". Elle était très clairement là pour avoir un scoop. Alors je réponds : "Avant de commencer, nous sommes là pour parler recrutement, alors je tiens à vous dire... Avant de continuer...", et là c'est le disque rayé pendant 8 minutes...

Au bout de 8 minutes, mon responsable communication a arrêté l'interview et d'un seul coup la journaliste redevient toute gentille. Au final, le journal a gardé 30 secondes d'interview ce qui montre qu'on peut tout faire dire aux images. »

**Nous remercions Louise TRIQUET et Christophe PELLEREAU  
pour leur temps ainsi que cet échange enrichissant !**

# Retour sur le café RH du 08/03



Le 8 mars dernier s'est tenu le 47ème café RH, évènement incontournable du Master 2 GRH et RSE. Le thème de cette soirée était en phase avec les problématiques actuelles : **"La grande démission : en quête de motivation et de sens"**



Trois intervenantes ont échangé sur le sujet pour animer la soirée :

- **Anaïs PROTIN** - RRH à l'Hopital privé de Dijon, Groupe Ramsay Santé (Promo 2017 du Master GRH)
- **Tina EASTOAK-SILETZ** - Doctorante à l'IAE DIJON sous la direction de Samuel Mercier et Jérémy Vignal, originaire des Etats-Unis.
- **Marlène ROLLET** - Responsable des centre APEC de Dijon et Besançon

Les premiers échanges ont permis de faire l'état des lieux de la situation du marché du travail. Le constat est sans appel, les salariés sont plus facilement amenés à changer de poste en quête de changement, d'épanouissement quitte à parfois avoir un salaire moins élevé.

Les entreprises observent une augmentation du turn-over, des carrières où les expériences se multiplient, des attentes différentes chez les candidats.

Tina Eastoak-siletz apporte tout de même quelques éléments de comparaison avec les Etats-Unis. En France, le nombre de démissions augmente fortement mais nous ne sommes pas dans une situation inédite comme nous pouvons l'observer aux Etats-Unis.

Le marché de l'emploi en France se trouve dans une situation favorable pour les candidats. Egalement, les américains favorisent davantage la multiplication des expériences tandis qu'en France cela peut-être mal vu.



Les différentes interactions, entre intervenants et invités, vont ainsi permettre d'émettre quelques solutions à cette problématique pertinente :

- Mettre un point d'honneur sur la dimension relationnelle, tant au niveau individuel que collectif. Le binôme RH/Manager pourrait être une piste à explorer.
- Mettre en place une réelle relation de proximité entre manager et salarié pour permettre de répondre au mieux aux attentes.
- Proposer au candidat un temps d'observation avant de rejoindre le poste.
- Mettre en œuvre un "temps de respiration" aux salariés qui désirent se lancer dans un projet personnel. Si cela ne fonctionne pas ils pourront réintégrer l'entreprise sans l'avoir quittée préalablement.

Cette soirée aura permis de faire émerger une réflexion collective sur le sujet de la grande démission.



Un grand merci aux intervenants qui ont fait vivre cette soirée à travers leurs échanges, à la commission Café RH pour l'organisation et l'animation ainsi qu'à l'ensemble des personnes présentes à l'évènement et ayant participé à l'enrichissement des échanges.

**RENDEZ-VOUS DANS LE PROCHAIN NUMERO  
POUR LE RETOUR SUR LE CAFE RH DU 3 MAI**

# Cotisations Personnance 2023



Merci à tous ceux qui ont d'ores et déjà cotisé !

**Les cotisations à Personnance sont encore ouvertes pour les membres n'ayant pas encore cotisé !** Cette cotisation assure la continuité de Personnance, de ses actions sources d'échanges, de rencontres, d'enrichissement personnel.

*Rappel :*

Le montant de la cotisation s'élève à 40€ (60€ pour les couples Personnance).  
Pour cotiser, deux possibilités s'offrent à vous :

 Le **paiement en ligne** via la cagnotte en ligne Hello Asso. Vous pouvez y accéder dès maintenant en cliquant sur ce lien :

[Je cotise en ligne](#)

OU

 Le **paiement par chèque** à l'ordre de Personnance, à transmettre à l'adresse suivante :

*IAE Dijon  
Secrétariat Master GRH  
2 boulevard Gabriel,  
21 000 DIJON*



# ZOOM SUR LA LANGUE DES SIGNES FRANÇAISE



## La LSF c'est quoi ?

La langue des signes française, LSF, est une langue visuelle et gestuelle utilisée par les personnes malentendantes et certains entendants. La LSF s'appuie beaucoup sur le langage mimique (expression par un geste défini des objets, actions, sentiments), sur l'imitation (caractéristique d'un objet, d'une action), mais aussi sur la symbolisation, l'allusion et les conventions. L'expression du visage est très importante.

## Histoire de la LSF

C'est l'abbé Charles Michel de l'Épée (1712-1789) qui fonda au 18e siècle la première école publique destinée aux personnes sourdes. Son système éducatif va se fonder sur les signes naturels qu'il a pu observer chez les sourds qu'il rencontre, les signes méthodiques et la dactylologie (langage gestuel) dont il se sert pour l'enseignement du français. Il a initié la recherche sur un langage de signes méthodiques utilisables par les personnes sourdes, afin de lier ces signes avec le français écrit, commettant peut-être l'erreur, comme l'a souligné Ferdinand Berthier, de vouloir assimiler la structure syntaxique du français à celle de la gestuelle des sourds. Le regroupement des élèves sourds dans son institution, après sa mort, sentant le besoin de communiquer entre eux, a eu pour effet de favoriser et perfectionner la langue des signes française (LSF).



**23**

**Septembre**

*Date à retenir ?*

***C'est la journée internationale des langues des signes***



# ZOOM SUR LA LANGUE DES SIGNES FRANÇAISE

## *Atelier découverte de la LSF avec la commission RSE*

La commission RSE nous a proposé en ce mois d'Avril, un **atelier découverte et apprentissage de la LSF** avec comme professeur de séance Swann Favretto, alternant de la promo 2023 du Master 2 GRH & RSE. Swann a pu nous faire découvrir durant ce premier atelier comment signer l'alphabet, les chiffres/nombres, les mois de l'année. Nous avons pu ainsi apprendre à signer notre prénom et notre date de naissance.



*"Le but de ces séances pour nous est avant tout de découvrir les bases de la LSF, afin de s'ouvrir à d'autres moyens de communication et se diriger vers toujours plus d'inclusivité dans nos comportements"* Mot de la Commission RSE

# ZOOM SUR LA LSF : INTERVIEW DE SWANN FAVRETTO



Swann FAVRETTO, étudiant en Master 2 GRH & RSE, nous témoigne de son expérience avec la LSF



## Que signifie l'acronyme LSF ?



**SF :** *"Personnellement je dis parler LSF, la LSF c'est Langue des Signes Française, et pas Langage, c'est très important car la LSF est une langue à part entière. Cela est à prendre en compte comme la distinction Sourd et Sourd-muet, qui est importante"*



## Depuis quand parles-tu la LSF ?



**SF :** *"Je parle LSF depuis que je suis tout petit, j'ai su dire des mots en LSF avant même de savoir parler.*

*La LSF s'est imposée à moi du fait de mon contexte familial. Mon père est sourd de naissance, et j'ai rapidement compris que pour communiquer avec mon père il fallait que j'utilise mes mains.*

*J'ai également eu l'opportunité de pouvoir faire 3 ans de LSF en option au lycée, pour en apprendre davantage sur cette langue qui me concerne au quotidien."*



## Selon toi, quels sont les enjeux de connaître et d'appréhender ce mode de communication ?



**SF :** *"Evidemment, parler la LSF est pour moi un enjeu personnel. Mais une fois passé ce cap, la LSF m'a permis une ouverture sur le monde que je ne pouvais imaginer. La LSF est un langage du corps, c'est une langue qui se vit et qui se ressent. Comme pour toutes les langues, c'est un moyen de découvrir un monde que tu ne connais pas, qui est incroyable par sa singularité, mais qui est avant tout profondément humain."*



# ZOOM SUR LA LANGUE DES SIGNES FRANÇAISE



**Quels sont enjeux des ressources humaines qui peuvent être liés à la LSF ? Quels seraient tes conseils pour les entreprises ?**



**SF :** *"En RH, tu dois pouvoir comprendre l'autre et te faire comprendre. Les enjeux de la diversité et de l'inclusion sont simplement des mots pour beaucoup d'entreprises. Il y a très peu de postes adaptés pour ce handicap. La RH est importante à ce niveau. Pour que le travail des personnes en situation de handicap (surdité ou autre) ne soit pas générateur de stress mais d'épanouissement humain.*

*Concernant les conseils que je pourrais donner, il s'agirait d'inclure davantage les personnes sourdes/malentendantes dans les entreprises. Il y a pour cela plusieurs façons d'agir. La plus importante pour moi est le recours aux interprètes, trop peu souvent utilisés notamment dans les entretiens, ou dans les premiers jours de formation. Les interprètes coutent chers et sont malheureusement peu nombreux, et pourtant ils permettent une transmission de l'information idéale pour les personnes sourdes. Ensuite au quotidien, c'est de l'adaptabilité. Il est nécessaire de communiquer davantage à l'écrit par exemple, ajouter des sous-titres aux vidéos, installer des signaux lumineux pour remplacer des sonneries... et surtout sensibiliser les autres collaborateurs à ce handicap afin de leur permettre d'adopter les bons réflexes. Par exemple, on ne dit pas bonjour à un sourd avec la voix, même en articulant bien, il ne vous entendra pas..."*

**Nous remercions Swann pour le cours de LSF prodigué à la promotion du M2 GRH, et également pour le temps accordé à cet interview !**

# Actualités sociales

Dans ce numéro, nous avons choisi de répertorier les grands arrêts de la jurisprudence sociale de ces derniers mois.



## CONDITIONS DE TRAVAIL (DURÉE, RUPTURE, CDD)

### **Requalification du CDD pour absence d'écrit : la prescription débute au terme du délai de deux jours**

Complétant sa jurisprudence relative au point de départ de l'action en requalification d'un contrat à durée déterminée (CDD) en CDI, la Cour de cassation précise, dans un arrêt du 15 mars 2023, que lorsque l'action est fondée sur l'absence d'écrit, la prescription débute à compter de l'expiration du délai de deux jours ouvrables imparti à l'employeur pour transmettre au salarié le contrat de travail.

*Cass. soc., 15 mars 2023, no 20-21.774 FS-B*

### **Inaptitude: un reclassement en télétravail s'impose à l'employeur si le poste est compatible**

L'employeur peut être contraint d'aménager le poste d'un salarié inapte en recourant au télétravail pour respecter les préconisations du médecin du travail et ainsi exécuter loyalement son obligation de reclassement. Il importe peu que le télétravail n'ait pas été mis en place au sein de l'entreprise, précise pour la première fois la Cour de cassation dans un arrêt du 29 mars.

*Cass. soc., 29 mars 2023, no 21-15.472 F-B*

### **L'action en paiement de la participation est soumise au délai de prescription de deux ans**

Dans un arrêt du 13 avril 2023, la Cour de cassation lève le doute qui existait sur la prescription applicable à l'action en paiement de sommes dues au titre de la participation aux résultats de l'entreprise : celle-ci relève de l'exécution du contrat de travail et se trouve, à ce titre, soumise à la prescription biennale de l'article L. 1471-1 du Code du travail.

*Cass. soc., 13 avr. 2023, no 21-22.455 FS-B*

# Actualités sociales

Dans ce numéro, nous avons choisi de répertorier les grands arrêts de la jurisprudence sociale de ces derniers mois.



## CONDITIONS DE TRAVAIL (DURÉE, RUPTURE, CDD)

### **CSP : le motif économique peut être explicité dans les 15 jours suivant l'adhésion du salarié**

Lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), le document par lequel ce dernier est informé du motif économique de la rupture envisagée peut être précisé par l'employeur, soit à son initiative, soit à la demande du salarié, dans un délai de 15 jours suivant l'adhésion au CSP. Tel est le principe posé pour la première fois sur l'articulation entre les dispositions relatives au CSP et celles relatives à la procédure de précision du motif de licenciement.

*Cass. soc., 5 avr. 2023, no 21-18.636 FS-B*

### **Dénonciation d'un harcèlement moral : l'exigence de qualification des faits par le salarié est abandonnée**

la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence en posant pour principe que le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, même s'il n'a pas expressément qualifié ces faits de «harcèlement moral» lors de leur dénonciation. La chambre sociale abandonne l'exigence de qualification qu'elle faisait peser sur le salarié depuis un arrêt de 2017.

*Cass. soc., 19 avr. 2023, no 21-21.053 FP-BR*

### **Semaine de quatre jours : les jours de repos coïncidant avec un jour férié n'ouvrent pas droit à compensation**

Dans un arrêt du 10 mai 2023, la Cour de cassation se prononce sur la nature des jours non travaillés qui résultent de la répartition des 35 heures sur quatre jours : il s'agit de jours de repos qui n'ont pas vocation à compenser des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle. Dès lors, en cas de coïncidence avec un jour férié, le salarié ne peut réclamer ni repos supplémentaire, ni indemnité compensatrice.

*Cass. soc., 10 mai 2023, no 21-24.036 F-B*

# Actualités sociales

Dans ce numéro, nous avons choisi de répertorier les grands arrêts de la jurisprudence sociale de ces derniers mois.



## RELATIONS SOCIALES

### **Accord de GPEC : le CSE doit être consulté sur les mesures d'application affectant les effectifs**

L'existence d'un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) n'exclut pas toute consultation du CSE au stade de sa mise en œuvre. Précisant l'étendue de la dispense de consultation introduite dans le Code du travail à l'occasion des ordonnances de 2017, un arrêt rendu par la Cour de cassation le 29 mars, et qui figurera au rapport annuel, impose en effet à l'employeur de consulter le comité sur les mesures d'application de l'accord qui affectent le volume ou la structure des effectifs.

*Cass. soc., 29 mars 2023, no 21-17.729 FS-BR*

### **Désignation du RS au CSE : l'effectif s'apprécie à la date des dernières élections**

Dans un arrêt du 22 mars, la Cour de cassation confirme une règle qu'elle avait déjà dégagée du temps du comité d'entreprise : c'est à la date des dernières élections professionnelles qu'il faut se placer pour déterminer si le représentant syndical au comité sociale économique (RS au CSE) peut être choisi parmi le personnel de l'entreprise (effectif d'au moins 300 salariés) ou si cette fonction revient de plein droit au délégué syndical (effectif inférieur à 300 salariés). Par conséquent, même si l'effectif passe la barre des 300 salariés après le scrutin, il est impossible pour un syndicat de désigner un représentant syndical autre que le délégué syndical.

*Cass. Soc., 22 mars 2023, no 22-11.461 F-B*

# Actualités sociales

Dans ce numéro, nous avons choisi de répertorier les grands arrêts de la jurisprudence sociale de ces derniers mois.



## RELATIONS SOCIALES

### **Le coût de l'expertise du CSE sur le rapport relatif à la participation est à la charge de l'employeur**

Dans un arrêt du 5 avril, la Cour de cassation apporte une clarification attendue quant au financement de l'expertise comptable que le CSE peut diligenter lors de l'examen du rapport relatif à l'accord de participation: celle-ci pouvant être rattachée à la consultation sur la situation économique de l'entreprise, son coût doit être supporté exclusivement par l'employeur. Une solution identique à celle qui prévalait à l'époque du comité d'entreprise.

*Cass. soc., 5 avr. 2023, no21-23.427 FS-B*

### **La renonciation au mandat de délégué syndical ne vaut pas pour toute la durée du cycle électoral**

La renonciation par un élu ou un candidat ayant obtenu le score de 10 % lors des dernières élections professionnelles, à son droit d'être désigné en tant que délégué syndical (DS) ne présente pas de caractère définitif pour toute la durée du cycle électoral en cours, précise pour la première fois la Cour de cassation, dans un arrêt du 19 avril 2023. Une organisation syndicale peut donc désigner comme DS, sans attendre les prochaines élections, un salarié ayant déjà renoncé à ce droit à l'occasion d'une précédente désignation.

*Cass. Soc., 19 avr. 2023, no 21-23.348 FS-B*

### **Le DS peut être choisi parmi les élus d'un autre syndicat, quel que soit l'effectif de l'entreprise**

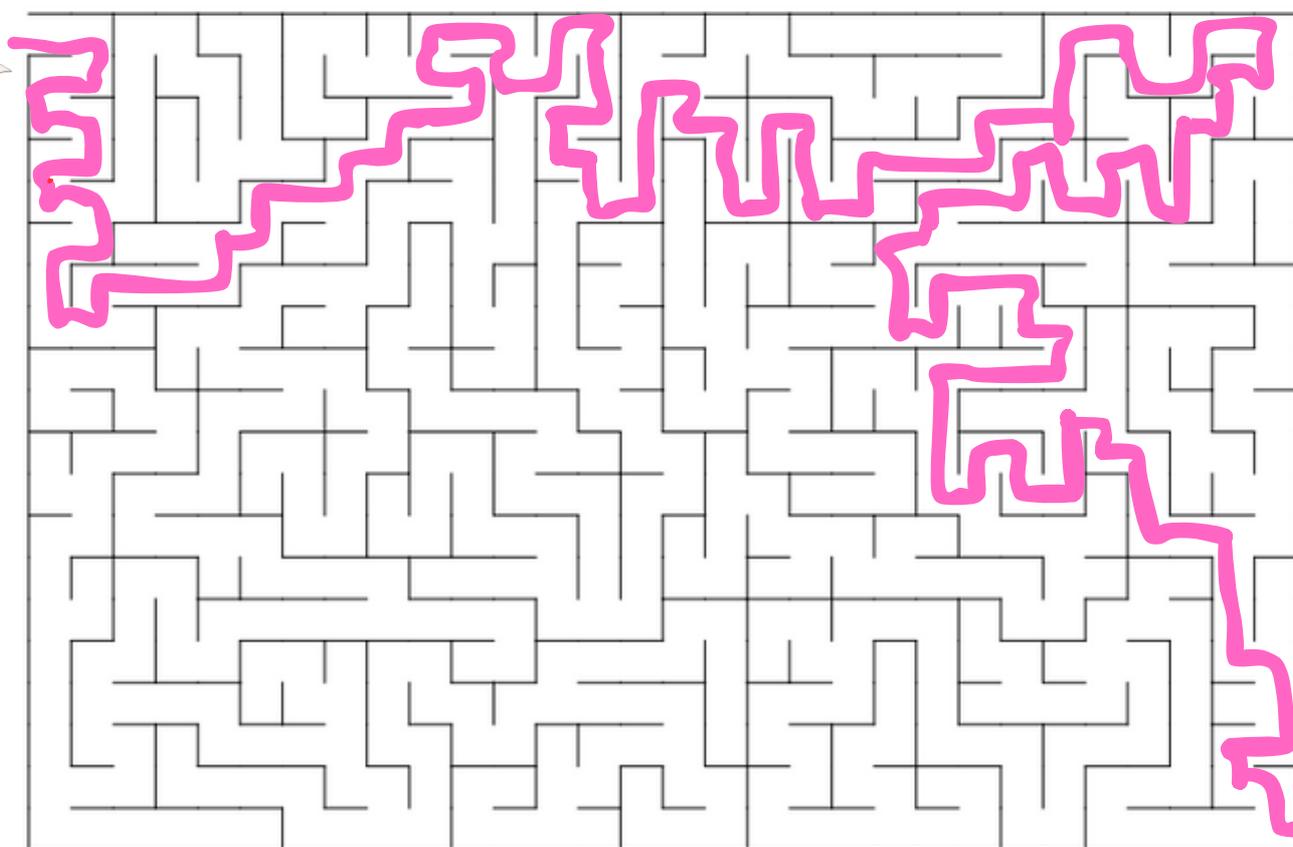
Dans un arrêt du 19 avril 2023, la Cour de cassation actualise sa jurisprudence concernant la désignation d'un DS (délégué syndical) parmi les membres du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés. Désormais, un syndicat pourra désigner comme DS un salarié ayant précédemment exercé des fonctions de représentant d'un autre syndicat ou ayant été élu sur une liste concurrente lors des dernières élections. La chambre sociale abandonne ainsi sa jurisprudence dégagée sous l'empire de la législation antérieure et harmonise sa solution avec celle retenue pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

*Cass. soc., 19 avr. 2023, no 21-17.916 FS-B*



**Réponses du jeu de la dernière édition !**

Aidez Cécile Onxa à retrouver le bon candidat





JOUONS À

# DEVINEZ LE MOT



Quel est le mot que ces quatre photos ont en commun ?

-----

(indice : 11 lettres)

**Réponses dans la  
prochaine édition !**



Restez connectés !

## Dans le prochain numéro...

Séjour du Master GRH en Croatie, Gala Personnance 2023, Bilan de la promotion des Renards Heureux...

Retrouvez le dernier numéro en août !



# Mot de la fin

Le numéro de printemps arrive à sa fin... Nous vous remercions pour votre lecture !

Vous retrouverez le prochaine numéro d'été en aout.  
En attendant, nous vous souhaitons un beau printemps.



*Team Perso'News*

*Suivez-nous !*



Master GRH - IAE DIJON  
Personnance (groupe)



Master 2 GRH & RSE IAE Dijon  
Personnance (groupe)



mastergrhiaedijon



www.Personnance.fr

*Pour relire les anciens numéros Perso'News, c'est par ici !*