



PARLONS AUX RH ... DU RESPECT DE LA LOI FRANÇAISE.

Le SICTAME poursuit sa série de communications qui montre combien TotalEnergies contourne la loi, ou s'assoit allègrement dessus, et ce malgré ses engagements en la matière.

Après l'épisode [« Les congés maternité en expatriation hors la loi ? »](#), le SICTAME-UNSA aborde aujourd'hui le sujet du « *job posting* » et de sa face sombre.

Saison 1 Episode 4 « Le job posting illégal ? »

Le « *job posting* », c'est merveilleux ! Cette affirmation ne peut pas être fausse, une majorité de salariés en serait satisfaite selon une enquête interne et la direction le répète à loisir dans un usage de type « marteau-thérapie » qui ne peut qu'éveiller le doute sur sa véracité.

En effet, il y a une minorité, non négligeable, de salariés pour laquelle cela se passe mal, ce sont des salariés privés de poste à qui on impose de passer par « *job posting* » pour en retrouver un.

De qui s'agit-il ? De salariés revenant brutalement d'expatriation (fermeture de filiale...), de retour de congés longue maladie, de congés parentaux, de congés sabbatiques, parfois de congés maternité...

Certains de ces salariés se sont retrouvés sans poste pour une durée pouvant aller jusqu'à presque une année. Pas facile lorsque l'on est sénior de convaincre un recruteur, même interne, de son adaptabilité, de son implication... Les statistiques¹ par âge fournies par la direction semblent le confirmer, et nous attendons toujours celles par genre, et en fonction des situations mentionnées ci-dessus. Un salarié qui sort d'un congé longue maladie ou d'un congé parental n'est pas dans la meilleure configuration pour envoyer des lettres de motivation et passer des entretiens, surtout lorsque son absence est la conséquence d'une dépression et qu'il enchaîne rejet de candidature sur rejet de candidature...

Il pourrait donc y avoir de la discrimination, du harcèlement moral par privation d'emploi, bref des choses très désagréables non seulement pour le salarié mais aussi pour l'employeur.

Par ailleurs, et les RH ne peuvent l'ignorer, un contrat de travail impose à l'employeur de fournir du travail au salarié, pas seulement de l'argent... Confier des missions ponctuelles pour occuper un salarié n'est pas considéré comme un vrai poste comme l'indique [la jurisprudence rappelée ici](#). On pourrait dès lors considérer qu'il y a une rupture de fait du contrat de travail aux torts de l'employeur.

¹ Ces éléments ont été fournis en commission ressources humaines centrale AGSH en octobre 2022. Ils montrent par exemple que seuls 77 % des salariés âgés de 55 à 59 ans ont trouvé un poste durant la durée de la campagne 2021-2022 alors que la quasi-totalité des moins de 44 ans ont trouvé, eux, un nouveau poste.

Mais il y a pire, pour certaines catégories de retour de congés, la loi impose que le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et ce, sous un délai court.

Exemples issus du code du travail :

- pour le congé parental, [art L1225-55](#) : « À l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L1225-52, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente » ;
- pour le congé de maternité, [art L1225-25](#) : « À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente » ;
- pour le congé sabbatique, [art L3142-31](#) : « À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et bénéficie de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L6315-1. »

Alors que l'employeur a l'obligation légale de fournir un emploi au salarié, il l'oblige à en chercher par le « *job posting* ». Qui plus est, le salarié est censé retrouver un emploi assorti d'une rémunération au moins équivalente. Quand on connaît l'impact du niveau de poste (NP) sur la rémunération, un nouveau poste accompagné d'une baisse de NP n'est pas acceptable.

Et encore une fois, notre Compagnie qui se targue de respecter les lois, s'assoit sur le code du travail et laisse des salariés dans des situations profondément difficiles et injustes.

Le SICTAME-UNSA ne dit pas que le « *job posting* » soit une mauvaise chose, sur le principe. Pour celui ou celle qui dispose déjà d'un poste et qui souhaite évoluer, c'est même un progrès... sous réserve que les dés ne soient pas pipés, ce dont on peut s'interroger quand on voit des offres apparaître sur le « *job posting* », puis disparaître deux jours après, comme s'il s'agissait de remplir une formalité pour un candidat déjà choisi, ou encore, comme il aurait été dit par un chef métier, le retour à l'ancien système par un « *job posting* » dirigé : en clair : « *Vous allez dorénavant candidater sur les postes sur lesquels on vous a dit de candidater* ».

Le système est allé trop loin, et la mise en place d'une sorte de « droit de préemption » sur les postes ouverts, pour les salariés pour lesquelles l'employeur a l'obligation légale de fournir un emploi, pourrait être une solution.

Si vous êtes dans une de ces situations, n'hésitez pas à contacter le SICTAME-UNSA pour faire valoir vos droits.

Cet été, les RH ont lancé un nouveau portail, « *new job posting* », et des bugs sont apparus dès le départ : NP invisibles, historique des candidatures et alertes disparues, recherche plus compliquée, etc.

Qu'il y ait des bugs lors de la mise en place d'un nouveau système, cela peut se comprendre, mais, sur des points aussi basiques, qu'il n'y ait pas eu de corrections avant la mise à disposition des salariés ne fait quand même pas très professionnel...

LE SICTAME-UNSA EST LÀ POUR VOUS INFORMER SUR VOS DROITS !

Rejoignez-nous !