

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

23 novembre 2021



UN CONTRAT DE TRAVAIL POUR LES MISS ! La présidente de la société Miss France a annoncé, le 17 novembre dernier, qu'à compter de cette année, les candidates disposeront **d'un contrat de travail pour la cérémonie** ([ici](#)). En revanche, les semaines de préparation ne seront pas couvertes. Cette annonce fait suite à la **saisine du conseil de prud'hommes** par l'association Osez le féminisme ([ici](#)), pour reconnaissance de la qualité de salarié et discrimination (notamment à l'embauche). Ce n'est pas la première fois que le salariat rattrape les émissions télévisuelles. En effet, la Cour de cassation a déjà considéré que les participants à une émission de télé-réalité ([ici](#)) ou au concours Mister France étaient des salariés ([ici](#)).

[En savoir plus](#)

L'INFO

LA STAT

FRAUDE AUX NOTES DE FRAIS. Une étude de l'entreprise SAP-Concur, réalisée dans plusieurs pays dont la France, établit que **2 salariés sur 3 admettent avoir déjà commis une fraude à la note de frais** ([ici](#)). Selon les auteurs de l'étude, une entreprise de 250 salariés **perdrait** en moyenne près de **14.000 euros** en raison de ces fraudes qui sont notamment liées aux frais kilométriques, aux dépenses de repas ou de boissons alcoolisées non couvertes par la politique de l'entreprise.



[En savoir plus](#)



PRIVER UN REPRESENTANT DE L'EMPLOYEUR DU DROIT DE VOTE EST INCONSTITUTIONNEL. Le 19 novembre dernier, le Conseil constitutionnel a rendu une décision QPC ([ici](#)) sur la question de la constitutionnalité de l'article L. 2314-18 du Code du travail, interprété par la Cour de cassation comme évinçant **tout salarié assimilable à l'employeur** de la qualité d'électeur aux élections professionnelles. Constatant une atteinte manifestement disproportionnée au **principe de participation** des travailleurs, les Sages frappent cette disposition d'**inconstitutionnalité** et prononcent son abrogation **à compter du 31 octobre 2022**, laissant le temps au législateur d'intervenir.

[En savoir plus](#)

L'ARRÊT

L'ACCORD ?

NEGOCIATIONS SALARIALES EN COURS DANS LA BRANCHE DES HCR. Le 18 novembre dernier, une première réunion de négociation s'est tenue au sein de la branche des hôtels, cafés, restaurants, particulièrement touchée par les mesures prises pour lutter contre l'épidémie de Covid-19 et par une pénurie de main d'œuvre. Si la **revalorisation des salaires** est au cœur de la négociation actuelle, les syndicats souhaitent également instaurer un treizième mois et évoquer les conditions de travail des salariés. Le patronat a proposé une **nouvelle grille avec augmentation moyenne de 10,5%** des salaires, proposition jugée insuffisante par les organisations syndicales. Prochaine réunion le 16 décembre.



[En savoir plus](#)



LA CONTESTATION D'UNE DECISION DU MEDECIN DU TRAVAIL

La procédure de contestation d'une décision du médecin du travail a été modifiée par les ordonnances du 22 septembre 2017. Elle fait l'objet d'un questions-réponses détaillé du ministère du travail ([ici](#)).

LA TO DO LIST

- **Auteurs de la contestation** : L'employeur et le salarié.
- **Objet de la contestation** : Les avis, propositions, conclusions écrites ou indications du médecin du travail reposant sur des **éléments de nature médicale**.
NB : Selon le ministère du travail, ne sont pas concernées les contestations relatives à la procédure suivie, celles n'ayant aucun lien avec l'état de santé du salarié (impossibilité matérielle, coût économique ...), celles relatives à l'origine professionnelle de l'inaptitude ou celles sur le non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail.
- **Procédure applicable** : Dans un **délai de 15 jours** suivant la notification de la décision par le médecin du travail, le **Conseil de prud'hommes** est saisi selon **la procédure accélérée au fond**.
L'employeur doit informer le médecin du travail de cette saisine.
- **Finalités de la demande** : 1) la désignation d'un **médecin inspecteur du travail**, lequel peut se faire assister d'un tiers d'une autre spécialité que la sienne (médecin spécialiste, ingénieur de prévention...) ; 2) la transmission des éléments médicaux ayant fondé la décision à un **médecin mandaté par l'employeur** à cet effet.
- **Issue de la procédure** : La décision du CPH se substitue à la décision initiale du médecin du travail.