

Bonne année
2022 !

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

4 janvier 2022



LE DETENU, UN TRAVAILLEUR (PRESQUE) COMME LES AUTRES. La loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire crée une nouvelle section relative au travail des personnes

L'INFO

détenues dans le code de procédure pénale ([ici](#)). Cette réforme a pour but de **rapprocher le statut du travailleur détenu du droit du travail classique** afin notamment de **renforcer ses droits** et **favoriser sa réinsertion**. Le **contrat d'emploi pénitentiaire**, à durée déterminée ou indéterminée, remplacera ainsi l'acte d'engagement. La loi encadre la durée de la période d'essai ainsi que les modes de rupture, et s'intéresse aux sanctions pouvant être adoptées en cas de faute disciplinaire. Elle renvoie à un décret le soin de définir les durées du travail, de repos, les jours fériés, ainsi que la rémunération applicable à un tel contrat.

[En savoir plus](#)

LA STAT

UN TAUX DE SYNDICALISATION QUI S'EFFRITE. Selon une étude de la DARES ([ici](#)), le taux de syndicalisation en France poursuit sa décroissance. **En 2019, 10,3 % des travailleurs déclaraient adhérer à une organisation syndicale** contre 10,8 % en 2016. Il faut remonter aux années 90 pour retrouver un taux plus faible. L'étude relève que **l'adhésion est plus forte dans la fonction publique, chez les salariés âgés de 50 ans ou plus et parmi les hommes**. Pour inciter à la participation dans les nouvelles formes d'emploi, un décret a été publié pour encadrer le scrutin mesurant l'audience des organisations de travailleurs des plateformes ([ici](#)).



[En savoir plus](#)



LA REFORME DE L'ASSURANCE CHOMAGE VALIDEE PAR LE CONSEIL D'ETAT. Dans une décision du 15 décembre 2021 ([ici](#)), le Conseil d'Etat a validé définitivement la réforme de l'assurance

L'ARRÊT

chômage, notamment les nouvelles règles de calcul de l'allocation. Depuis le 1^{er} décembre les **critères d'éligibilité sont durcis** (le droit à l'ARE est subordonné à au moins 6 mois de travail sur les 24 derniers mois) et **le montant de l'allocation est dégressif pour les hauts revenus** (à partir du 7^e mois d'indemnisation pour les bénéficiaires de moins de 57 ans percevant un revenu supérieur à 4.545 € bruts).

[En savoir plus](#)

L'ACCORD

CONCLUSION D'UN NOUVEL ACCORD TRIENNAL « RE-NOUVEAU FRANCE 2025 » CHEZ RENAULT GROUP. Le 14 décembre dernier, les partenaires sociaux du Groupe Renault ont conclu un



[En savoir plus](#)

accord triennal visant à développer de nouvelles compétences, adapter les effectifs en période de crise et instituer de nouvelles modalités d'organisation du travail ([ici](#)). L'accord s'organise en 3 volets : 1) la **formation de 10 000 salariés sur des compétences pointues et pérennes** ; 2) le **recrutement de 2 500 salariés** sur la période mais également la mise en œuvre d'une **rupture conventionnelle collective visant 1 153 départs** en contrepartie d'un engagement de non-fermeture de site ; 3) l'aménagement des **durées maximale quotidienne de travail** – portée à 12h en cas de charge de travail exceptionnelle – et **minimale de repos** – réduite à 9 heures en cas de travail en équipes successives.



FOCUS SUR LA LOI RIXAIN VISANT A ACCELERER L'EGALITE ECONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE.

LA TO DO LIST

Après plusieurs mois d'étude, la loi Rixain ([ici](#)), relative à l'égalité professionnelle et économique entre les hommes et les femmes, a été adoptée le 24 décembre dernier. Faisons le point sur ses principales mesures.

- **Versement du salaire** : dès 2023, le salaire devra être versé **sur un compte bancaire ou postal dont le/la salarié(e) est titulaire**. Il ne sera plus possible de désigner un tiers à cet effet.
- **Télétravail** : les accords et chartes de télétravail doivent préciser **les modalités d'accès au télétravail des salariées enceintes**.
- **Egalité professionnelle** :
 - Dans le cadre de l'**index**, l'employeur doit désormais publier **l'ensemble** des indicateurs relatifs aux écarts salariaux entre les femmes et les hommes, lesquels seront ensuite **rendus publics sur le site du ministère du travail**. Lorsque l'employeur doit adopter des mesures correctives faute d'un résultat suffisant, celles-ci doivent faire l'objet d'une publication en interne et en dehors de l'entreprise.
 - A partir du 1^{er} mars 2023, l'entreprise ayant employé au moins 1 000 salariés sur 3 exercices consécutifs devra publier, chaque année, les écarts éventuels entre les femmes et les hommes parmi les **cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes**.
 - Dès le 1^{er} mai 2026, chaque sexe devra représenter au moins 30% des équipes dirigeantes. Une pénalité aura vocation à s'appliquer en cas de méconnaissance de cette règle, et ce, à compter de 2029.

Nous contacter : 0185088450 – fidere@fidereavocats.fr – www.fidereavocats.fr –