

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

25 janvier 2022



PLAN D'ACTION DES RESEAUX D'INTERIM CONTRE LES DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE. Dans un communiqué du 6 janvier 2022 ([ici](#)), les ministres du Travail et de l'Égalité des chances ont informé avoir tenu une seconde réunion avec les représentants d'agences d'intérim franciliennes à la suite des opérations de « **testing inversé** » menées par SOS Racisme dont les résultats avaient été publiés en octobre 2021 ([ici](#)). Alors que cette enquête avait révélé que **45 % des agences acceptaient de discriminer les candidats à l'embauche à la demande de leurs clients**, les agences d'intérim ont déposé les **plans d'actions qu'elles comptent déployer**. Ces plans identifient les dysfonctionnements, définissent des **procédures transparentes dans la sélection des intérimaires** et **sensibilisent les collaborateurs en charge des recrutements à la lutte contre les discriminations**.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

HAUSSE DES RUPTURES CONVENTIONNELLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE. Dans son rapport annuel sur l'état de la fonction publique ([ici](#)), la DGAFP recense **1 100 ruptures conventionnelles dans la fonction publique d'État entre janvier et juillet 2021**, contre seulement 428 en 2020, année d'instauration du dispositif à titre expérimental. Rappelons que les employeurs publics supportent eux-mêmes la charge financière de l'allocation de retour à l'emploi gérée par Pôle emploi, ce qui peut parfois créer un frein à l'acceptation des demandes de rupture conventionnelle dans le secteur public ([ici](#)).



[En savoir plus](#)



ELIGIBILITE DU RESPONSABLE SANTE SECURITE AU CSE. Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail, **assiste aux réunions du CSE avec voix consultative**. Estimant qu'il n'était de ce fait pas éligible au CSE, un syndicat avait agi en annulation d'une candidature. Dans une décision du 19 janvier 2022, la Cour de cassation rejette le pourvoi et considère **que le responsable du service de sécurité et des conditions de travail, ainsi que l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail, ne représentent pas l'employeur devant les institutions représentatives** et n'y participent que ponctuellement sur des sujets spécifiques, ce dont il résulte qu'ils **sont éligibles au CSE**.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

L'ACCORD

RENOUVELLEMENT D'UN ACCORD MONDIAL CHEZ ENGIE. Le 20 janvier dernier, un accord portant sur les **droits sociaux fondamentaux** et la **responsabilité sociale** a été signé chez Engie



([ici](#)). Ayant pour finalité « *d'assurer le déploiement de standards élevés en termes de relations de travail et de droits sociaux* », l'accord qui « *va encore plus loin* » que le précédent accorde des **droits communs aux salariés du Groupe dans le monde entier** grâce : 1) au **programme Engie Care** (base de protection sociale universelle – parentalité, risque décès ou invalidité, frais d'hospitalisation, etc.) ; 2) à un **principe commun d'emploi durable** (privilégier les emplois permanents, à durée indéterminée et directs) ; 3) à des engagements en matière de **diversité et inclusion** (mixité dans chaque filiale, lutte contre les discriminations, tolérance zéro en matière de lutte contre la fraude, rejet de toute forme de harcèlement ou abus) ; 4) au renforcement du **dialogue social international** (création d'un forum mondial qui se réunira une fois par an).

[En savoir plus](#)



PRÉVENTION DU RISQUE D'EXPOSITION À LA COVID-19 : NOUVEAUX POUVOIRS DE L'ADMINISTRATION (LOI DU 22 JANVIER 2022 - [ici](#))

LA TO DO LIST

➤ **Prérequis :**

- une situation dangereuse résulte d'un **risque d'exposition à la Covid-19** du fait du **non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention** ;
- **aucune poursuite pénale** n'a été engagée ;
- l'employeur a été **mis en demeure** (aucun recours ne peut être exercé contre cette décision) et la situation dangereuse n'a pas cessé ;

NB : La loi ne fixe pas précisément les mesures dont le non-respect devrait être sanctionné

➤ **Montant de l'amende : 500 euros**, appliqué autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement, sans que le montant total de l'amende puisse excéder **50 000 euros**.

➤ **Recours contre l'amende :** recours hiérarchique devant le ministre du Travail, **dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision**. Le silence gardé pendant plus de 2 mois sur ce recours vaut décision d'acceptation.

➤ **Durée d'application :** ces règles s'appliquent aux situations dangereuses résultant d'un risque d'exposition à la Covid-19 constatées par les agents de l'inspection du travail jusqu'à une date déterminée par décret à paraître et **au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022**.

Nous contacter : 0185088450 – fidere@fidereavocats.fr – www.fidereavocats.fr – [in](#)