

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

15 mars 2022



[En savoir plus](#)

**LE DIALOGUE SOCIAL AU SERVICE DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE ?** L'association « Réalités du dialogue social » a publié une « **boîte à outils** » ([ici](#)) pour accompagner les acteurs sociaux à se saisir des problématiques liées à la transition écologique. Ce **référentiel des enjeux de la transition écologique** présente : 1) les **mécanismes** à disposition des entreprises (RSE, devoir de vigilance) ; 2) les initiatives prises par des **syndicats** (pacte du pouvoir de vivre) ; 3) les **clauses vertes** figurant dans des accords collectifs ; 4) les évolutions résultant de la **loi Climat et résilience** ([ici](#)). En conclusion, il est souligné que « *pour que la transition écologique fonctionne, elle ne peut faire l'économie d'un véritable dialogue social* ».

**L'INFO**

**LA STAT**

**CONGE DE PATERNITE : 3 HOMMES SUR 10 NE L'UTILISENT PAS.** Depuis sa création en 2002, le congé de paternité n'est utilisé que par **7 pères sur 10**. A l'occasion de la réforme adoptée l'été dernier, visant à étendre la durée du congé et en rendre une partie obligatoire ([ici](#)), le CEREQ étudie les facteurs limitants ([ici](#)). Le statut du père, au moment de la naissance de l'enfant, est essentiellement en cause : **84 % des pères en CDI** utilisent leurs droits au congé de paternité contre **24 % des demandeurs d'emploi** et à peine **1/3 des indépendants**. De même, il y a **une grande disparité** dans son utilisation en fonction des catégories socioprofessionnelles, des revenus mais aussi de la taille de l'entreprise ainsi que du niveau d'études du foyer.



[En savoir plus](#)



[En savoir plus](#)

**ACCORD PSE CONCLU DANS UNE UES : MODE D'EMPLOI.** Dans une décision du 2 mars ([ici](#)), le Conseil d'Etat valide l'annulation d'un accord collectif portant PSE signé au niveau d'une UES par la DRH adjointe de l'une des entreprises, sans mandat exprès des autres entreprises. Les juges **admettent que l'accord majoritaire puisse être conclu au niveau de l'UES** tout en rappelant les **conditions** de signature d'un tel accord. Côté salarié, il doit être signé par une ou plusieurs **organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES**. Côté patronal, il doit être signé soit par **l'ensemble des entreprises** constituant l'UES, soit par l'une d'elles **sur mandat exprès préalable** des entreprises membres de l'UES.

**L'ARRÊT**

**LE TEXTE**

**UN PREMIER ENGAGEMENT INTER-ENTREPRISES POUR LES SENIORS.** En 2035, 50 % de la population en Europe aura plus de 45 ans. Face à ce constat, le 10 mars dernier, à l'initiative de l'Oréal et du club Landoy, trente-deux entreprises ont signé un acte concernant la place des collaborateurs de **plus de 50 ans** ([ici](#)). Cet acte se décline en **10 engagements** clés autour du **recrutement**, de la **formation**, du **maintien dans l'emploi**, de **l'accompagnement des évolutions de carrière**, du **bien-être au travail**, du **départ à la retraite** et de la **sensibilisation aux stéréotypes liés à l'âge**.



[En savoir plus](#)



**TOUT SAVOIR SUR LE RESCRIT SOCIAL**

*Le dispositif de rescrit social ouvert au cotisant est une manifestation de l'adage d'origine latine « mieux vaut prévenir que guérir ».*

**LA TO DO LIST**

- **Objet** : le rescrit social permet à l'employeur **d'interroger son organisme de recouvrement** (URSSAF ou MSA) sur l'application, à sa situation précise, de la législation relative aux cotisations et contributions sociales et d'obtenir une **décision individuelle** qui sera **opposable** à d'éventuels redressements ou régularisations ultérieurs.
- **Champ d'application** : le rescrit peut porter sur **les conditions d'affiliation au régime de sécurité sociale, les cotisations et contributions sociales, les dispositifs d'exonération, l'application des taux d'accident du travail** ou encore **le régime des avantages en nature et frais professionnels**.
- **Recevabilité de la demande** : est recevable toute question **nouvelle** qui présente un **caractère sérieux** (dès lors qu'un doute existe sur l'application d'une réglementation).
- **Réponse de l'administration** : l'organisme dispose d'un délai de **3 mois**, à compter de la réception de la demande complète, pour notifier sa décision à l'employeur. A défaut, il ne pourra pas redresser toute la période comprise entre la date à laquelle une réponse aurait dû être apportée et la date à laquelle est donnée une réponse explicite.
- **Opposabilité de la décision** : en cas de contrôle ultérieur sur la question soulevée, la décision de l'organisme est **opposable pour l'avenir à l'ensemble des URSSAF**, tant que la loi et/ou la situation de fait exposée dans la demande de rescrit n'a pas évolué.