

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

3 mai 2022



FAQ SUR LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE. Le ministère du Travail a publié une

FAQ sur **les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi « Santé**

au travail » du 2 août 2021 ([ici](#)), pour les salariés potentiellement vulnérables du fait d'un état de santé rendant difficile la poursuite d'une activité. Conformément à une instruction du 26 avril dernier ([ici](#)), ce questions-réponses traite de la **convention de rééducation professionnelle en entreprise** (CRPE), de l'**essai encadré**, du **projet de transition professionnelle**, du **rendez-vous de liaison**, ainsi que des **visites de mi-carrière, de reprise et de pré-reprise**.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

HORAIRES ATYPIQUES : LES FEMMES PLUS EXPOSEES QUE LES HOMMES. Selon une étude de l'Ined

publiée le 27 avril 2022 ([ici](#)), **l'exposition des ouvrières non qualifiées aux horaires atypiques a**

augmenté de 11 % entre 2013 et 2019, tandis qu'elle a diminué de 23 % pour les femmes cadres. Il s'agit des horaires décalés dans la journée (le soir, la nuit, tôt le matin) et dans la semaine (le week-end). Le rapport souligne également une **augmentation de 18 % du nombre d'employées non qualifiées exposées à des horaires imprévisibles**. Pour les auteurs, ces évolutions feraient suite aux lois favorisant la modulation du temps de travail et étendant le recours au travail dominical.



[En savoir plus](#)



LES DECISIONS D'APPEL EN OPEN-DATA. Depuis le 21 avril 2022, toutes les décisions civiles, sociales

et commerciales rendues publiquement par les 36 cours d'appel sont mises en open-data via le

moteur de recherche Judilibre, indique la Cour de cassation dans un communiqué ([ici](#)). Environ **180 000 nouvelles décisions seront accessibles chaque année**. Ce moteur de recherche, mis en service depuis le 1^{er} octobre 2021, a déjà permis de donner accès à plus de 480 000 décisions de la Cour de cassation rendues depuis 1947. Les décisions des autres juridictions judiciaires seront mises en open data entre juin 2023 et décembre 2025.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

DECRET SUR LA REPARTITION EQUILIBREE DES SEXES PARMIS LES DIRIGEANTS. Un décret du 26

avril relatif aux mesures visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les

cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes ([ici](#)) vient préciser les **modalités de calcul et de publication des écarts de représentation** dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés. Il définit les **modalités de publication des objectifs de progression et des mesures de correction que doit prendre l'entreprise lorsque la proportion d'un sexe est inférieure à 30 % pendant 3 ans**. Ces éventuels écarts, objectifs et mesures sont **publiés et transmis à l'administration ainsi qu'au CSE**. A titre transitoire, en 2022, la publication peut être effectuée jusqu'au 1^{er} septembre.



[En savoir plus](#)



LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

Depuis la loi Climat et Résilience, la BDES intègre un volet environnemental.

LA TO DO LIST

- **Objet** : la BDESE sert de support aux **consultations récurrentes** du CSE (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale et conditions d'emploi) ainsi qu'aux informations trimestrielles à fournir dans les entreprises d'au moins 300 salariés. [En savoir plus](#)
- **Mise en place** : la BDESE est obligatoire dès lors que l'entreprise compte au moins 50 salariés, elle est mise en place au niveau de l'entreprise et, en cas d'accord, au niveau du groupe et de l'établissement.
- **Contenu** : sous réserve du respect des rubriques légalement imposées, un **accord** d'entreprise ou, en l'absence de DS, un accord avec le CSE détermine le contenu de chaque thème. **A défaut d'accord**, la BDESE est organisée conformément aux dispositions du Code du travail, avec un contenu réglementaire supplétif très détaillé et, pour chaque indicateur, les données des deux années précédentes et les perspectives pour les trois suivantes.
- **Modalités d'accès** : à défaut d'accord, la BDESE doit être mise **à la disposition permanente** des membres du CSE, des membres du CSE central et des délégués syndicaux. Elle est tenue sur support électronique dans les entreprises d'au moins 300 salariés, sur support papier ou électronique en deçà de ce seuil.
- **Actualisation** : les informations contenues dans la BDESE doivent **être régulièrement mises à jour** et ce, en respectant au moins les périodicités mentionnées par le Code (ex : les données trimestrielles doivent être actualisées au moins tous les 3 mois). L'employeur doit **informer les utilisateurs de la BDESE de ses actualisations**, dans le respect des modalités qu'il aura fixées. La notification de la mise à jour de la BDESE fait courir les **délais de consultation** lorsque la BDESE sert de support à une consultation du CSE.