

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

28 juin 2022



**DES ENTREPRISES AMERICAINES S'ENGAGENT EN FAVEUR DE L'AVORTEMENT.** Ce vendredi 24 juin, la Cour suprême des Etats-Unis a **révoqué l'arrêt historique « Roe vs Wade »** (1973) consacrant le droit à l'avortement au niveau fédéral. En réaction à cette décision, de nombreuses entreprises se sont engagées à **prendre en charge les frais de déplacement de leurs employées souhaitant pratiquer un avortement dans un Etat voisin** ([ici](#)). En parallèle, en France, l'initiative « Parental Challenge » ([ici](#)) a établi un guide concret et une charte d'engagement au profit des salariés parents, prévoyant par exemple un congé de deuil en cas de fausse couche ([ici](#)).

## L'INFO

[En savoir plus](#)

## LA STAT

**MESURE DE LA DEMOCRATIE SOCIALE EN ENTREPRISE.** Selon le premier baromètre relatif au dialogue social publié par le groupe Alpha ([ici](#)), **92% des employeurs et 85% des représentants du personnel** s'accordent pour reconnaître que **l'organisation du travail** est abordée au cours des réunions du CSE. L'importance de la **lutte contre les discriminations** est relevée par les parties prenantes puisque **55% des employeurs et 67% des représentants du personnel** la considèrent comme un thème prioritaire. Enfin, le **partage de la richesse** ne semble pas suffisamment discuté selon **62% des représentants des salariés** tandis que **38 % des employeurs** considèrent que ce thème est régulièrement débattu.



[En savoir plus](#)



**REFERENDUM EN ENTREPRISE : LE VOTE BLANC OU NUL EST TOUJOURS ADMIS.** Par un arrêt rendu le 16 juin dernier ([ici](#)), la Cour de cassation pose le principe selon lequel **les salariés consultés par le biais d'un référendum afin de valider un accord non majoritaire peuvent exprimer un vote blanc ou nul**, y compris en cas de vote électronique. Les juges ont déduit ce principe de l'article L.2232-12 du code du travail et des principes généraux du droit électoral. Ces principes s'appliquent **peu important les modalités du scrutin**. Ainsi, le tribunal avait retenu à bon droit qu'il importait peu que le protocole spécifique d'organisation de la consultation ne prévoie pas la faculté d'émettre un vote blanc ou nul, aucune disposition légale ne prohibant ce vote.

## L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

**FIXATION DU TAUX DE CONTRIBUTION PATRONALE MODULE PAR LE BONUS MALUS .** Un arrêté du 21 juin ([ici](#)) fixe les modalités d'établissement et de notification du taux de la contribution à l'assurance-chômage modulé par le bonus-malus. Ce dispositif, institué dans le cadre de la réforme de 2019, vise à **inciter les entreprises à allonger la durée des contrats de travail et éviter un recours excessif aux contrats courts** ([ici](#)). Le taux de contribution patronale d'une entreprise augmente (malus) ou diminue (bonus) en fonction de son **taux de séparation** (nombre de fins de contrats de travail ou de missions d'intérim assorties d'une inscription à Pole emploi rapporté à l'effectif annuel moyen). Le **montant du bonus/malus** est ensuite calculé en **comparant le taux de séparation de l'entreprise et le taux de séparation médian de son secteur d'activité**, établi annuellement.



[En savoir plus](#)

## LE CDD SAISONNIER

*Avec la période estivale, quelques rappels sur les contrats saisonniers.*

## LA TO DO LIST

- **Définition** : le travail saisonnier est celui **dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons** ou des modes de vie collectifs (ex : tourisme, agroalimentaire, agriculture, etc.).
- **Conditions de validité** : dès lors que l'activité saisonnière est caractérisée, le recours au CDD suppose qu'il y ait une **correspondance entre l'emploi du salarié et la variation d'activité** (il ne faut pas que le salarié soit affecté à des tâches relevant de l'activité normale de l'entreprise pendant toute l'année).
- **Durée du contrat** : le CDD saisonnier peut être conclu à **terme précis ou imprécis** (pour la saison), sous réserve des dispositions conventionnelles imposant une durée maximale.
- **Succession de contrats** : des contrats saisonniers successifs peuvent être conclus avec le même salarié et/ou sur un même poste **sans avoir à respecter de délai de carence ou d'attente**.
- **Droit à la reconduction** : un droit à la reconduction du contrat pour la saison suivante peut découler 1°) d'une **clause contractuelle**, 2°) d'un **accord collectif**. Dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé (liste fixée par un arrêté), le salarié en bénéficie dès lors qu'il a effectué **deux saisons au sein de l'entreprise sur deux années consécutives** et que **l'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir**, compatible avec la qualification du salarié.
- **Spécificités du contrat vendanges** : il est ouvert à tout salarié, y compris aux salariés en congés payés, il doit préciser la durée pour laquelle il a été conclu (**un mois maximum**) et **ne peut contenir de clause de reconduction automatique**.