

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

21 février 2023



L'INFO

EGALITE PROFESSIONNELLE : LE MINISTERE RAPPELLE L'ECHEANCE DU 1^{ER} MARS. Dans un communiqué ([ici](#)), le ministère du travail rappelle que toutes les entreprises d'au moins **50 salariés** doivent au plus tard le 1^{er} mars publier leur **index égalité** ainsi que des **mesures de correction** en cas de note inférieure à 75 et des **objectifs de progression** en cas de note inférieure à 85. A la même date et pour la première fois, les entreprises d'au moins **1 000 salariés** devront publier leurs **écarts de représentation femmes-hommes parmi les cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes**.

[En savoir plus](#)

LA STAT

LES SALARIES « BOOMERANG » SONT DE PLUS EN PLUS NOMBREUX. Selon des données analysées par LinkedIn, l'on comptabilise de plus en plus de **salariés « boomerang »**, c'est-à-dire **revenant dans leur ancienne entreprise après en avoir démissionné** ([ici](#)). Parmi les inscrits sur le réseau social, en 2022, **2,38%** des salariés ayant changé de poste étaient revenus au service de leur ancien employeur. Ils n'étaient qu'**1,75%** en 2019. Les adeptes du boomerang sont plus représentés chez les **cadres**, singulièrement dans les secteurs de la **finance** et des **services aux collectivités**.



[En savoir plus](#)



L'ARRÊT

UN SALARIE INAPTE NE PEUT PAS ETRE LICENCIÉ POUR UN AUTRE MOTIF. Par un arrêt publié du 8 février ([ici](#)), la Cour de cassation a jugé que **les dispositions d'ordre public du code du travail font obstacle à ce que l'employeur prononce le licenciement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail pour un autre motif**, et ce, **peu important que l'employeur ait engagé antérieurement une procédure de licenciement pour une autre cause**. En l'espèce, l'employeur ne pouvait se prévaloir d'une faute lourde à l'issue d'une procédure disciplinaire engagée antérieurement à l'avis d'inaptitude. Le même jour, la chambre sociale a jugé que seule une mention expresse dans l'avis pouvait dispenser l'employeur de recherches de reclassement ([ici](#)), ce qui n'est pas le cas lorsque cet avis évoque l'existence d'un « groupe de reclassement » ([là](#)).

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

UN ANI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR. Le 10 février, les partenaires sociaux sont convenus d'un projet d'accord national interprofessionnel sur le **partage de la valeur en entreprise** ([ici](#)).

Soulignant le caractère inadapté de l'expression « dividende salarié », le texte préconise le recours à la branche pour mettre en place de la **participation facultative** dans les entreprises de moins de 50 salariés, fixe des conditions, notamment de bénéfice, pour la création d'une obligation d'instaurer un dispositif de partage de la valeur dans les entreprises de **11 à 49 salariés** et envisage la **pérennisation de la PPV**. La CFTC et la CFDT ont déjà annoncé leur signature. La Première ministre s'est engagée à une transcription fidèle dans la loi.



[En savoir plus](#)



LE VOTE ELECTRONIQUE

Les élections professionnelles peuvent se dérouler selon un vote physique et/ou électronique.

LA TO DO LIST

- **Modalités de mise en place** : un **accord collectif** de groupe ou d'entreprise ou, à défaut d'accord (après négociation préalable si l'entreprise est pourvue de DS), une **décision unilatérale** de l'employeur. Le mode choisi est mentionné dans le PAP, auquel est annexée la description détaillée du fonctionnement du système retenu.
- **Formalités RGPD** :
 - il n'y a plus de déclaration préalable mais une analyse d'impact (**AIPD/PIA**) peut être exigée du prestataire ;
 - le **traitement de données** doit respecter les règles prévues par arrêté ministériel et les recommandations de la CNIL ([ici](#)) ;
 - le système de vote est soumis à une **expertise indépendante préalable**.
- **Formation et information** : l'employeur doit **former les membres du CSE et du bureau de vote** sur le système retenu et adresser **à chaque salarié une notice** détaillée d'information sur le déroulement des opérations électorales.
- **Déroulement du vote** :
 - le vote se déroule sur une **période limitée**, aucun résultat partiel n'étant accessible
 - le vote est strictement **personnel**, toute procuration étant interdite
 - l'entreprise prend les précautions nécessaires pour que chaque salarié ait **accès** à un matériel lui permettant de voter
 - la **proclamation** publique des résultats n'est pas obligatoire, mais il convient de les diffuser au plus vite et le plus largement auprès de tous les salariés.