

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

28 février 2023



**DES CONGES SUPPLEMENTAIRES CONTRE DES TRAJETS RESPONSABLES : L'INITIATIVE D'UBIQ.** Depuis janvier, l'entreprise française Ubiq, plateforme de référence des bureaux à louer, a instauré les **temps**

**L'INFO**

**de trajet responsables (TTR)** ([ici](#)). Il s'agit de l'octroi d'une journée « semi-off » tous les 6 mois pour favoriser les trajets plus responsables des collaborateurs. Pendant le TTR, le salarié est invité à **travailler uniquement si c'est possible** (quelques e-mails, lectures professionnelles, réflexion sur un sujet de fond, etc.) sous réserve de justifier avoir **choisi un mode de transport éco-responsable**, notamment le train, là où l'avion aurait été plus rapide.

[En savoir plus](#)

**LA STAT**

**ABANDONS DE POSTE : ETAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES.** Alors que la loi du 21 décembre 2022 a instauré une **présomption de démission** en cas d'abandon de poste ([ici](#)) et qu'un projet de décret en précise les modalités ([là](#)), la DARES ([ici](#)) indique qu'au premier semestre 2022, environ **70 % des licenciements pour faute grave ou lourde** (123 000 salariés concernés), reposaient sur ce motif. Un tiers des intéressés ont retrouvé un emploi dans les 3 mois. **43 % se sont inscrits à Pôle emploi** : un nombre qui devrait diminuer avec l'entrée en vigueur de la présomption de démission, exclusive de droit à chômage.



[En savoir plus](#)



**PROTECTION D'UN LANCEUR D'ALERTE HORS DU CADRE DE LA LOI SAPIN II.** Si la loi du 9 décembre 2016 a consacré un **statut** de lanceur d'alerte et organisé une **procédure** ad hoc, d'autres **protections** existent en parallèle, tel l'article L. 1132-3-3 du code du travail pour les salariés témoignant de faits

**L'ARRÊT**

constitutifs d'un **délit** ou d'un **crime** ([ici](#)). Pour ces derniers, la protection contre les mesures de rétorsion de l'employeur n'est **pas conditionnée au respect de la procédure d'alerte** prévue par la loi Sapin II. Dans un arrêt publié du 15 février ([ici](#)), la Cour de cassation a jugé que les seules conditions tenaient à la **bonne foi** du salarié et à sa **connaissance** des faits dans l'exercice de ses fonctions, ce qui ne conduit pas à exiger qu'il les ait lui-même constatés. En l'espèce, des faits d'agression sexuelle avaient été dénoncés sur la base de documents internes (cahiers, mails).

[En savoir plus](#)

**LE TEXTE**

**VALIDATION IMMEDIATE DES DISPOSITIFS D'INTERESSEMENT GENERES EN LIGNE.** En application des mesures de **simplification de l'intéressement** prévues par la loi « pouvoir d'achat » du 16 août 2022 ([ici](#)), un décret du 14 février 2023 précise les modalités de mise en œuvre de la **rédaction dématérialisée** de l'accord ou de la décision unilatérale d'intéressement ([ici](#)). Désormais, en cas d'accord **entièrement et exclusivement rédigé via le site internet « mon-interessement.urssaf.fr »** ([ici](#)), un code d'identification sera délivré à la fin de la procédure. L'accord ainsi identifié est immédiatement **réputé conforme** aux dispositions légales et ouvre droit aux **exonérations** prévues par la loi.



[En savoir plus](#)



**LE CADRE DIRIGEANT**

*Le statut de cadre dirigeant permet la mise à l'écart de la plupart des règles relatives à la durée du travail.*

**LA TO DO LIST**

- **Bénéficiaires** : Cadres auxquels sont confiées des **responsabilités** dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps (1<sup>e</sup> critère), habilités à prendre des décisions de façon largement **autonome** (2<sup>e</sup> critère), percevant une **rémunération** se situant dans les **niveaux les plus élevés** des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement (3<sup>e</sup> critère), ce dont il résulte une **participation à la direction** (4<sup>e</sup> critère).
- **Formalisme** : Une mention dans le contrat de travail ne garantit pas l'application du statut de cadre dirigeant qui résulte des **fonctions réellement exercées**. Mais le contrat peut expressément en écarter l'application (ex : convention de forfait jours).
- **Dispositions non applicables aux cadres dirigeants** : repos quotidien, repos hebdomadaire, durées maximales, heures supplémentaires, jours fériés, travail de nuit
- **Dispositions applicables aux cadres dirigeants** : congés payés, autres congés (not. congés pour événements familiaux), compte épargne-temps.
- **Rémunération** : Aucune référence horaire n'est requise sur le bulletin de paie. La rémunération est indépendante du temps consacré à l'exercice des fonctions.
- **Index** : Les entreprises d'au moins **1 000 salariés** doivent calculer et publier leurs **écarts** éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants (au sens de la présente to-do) et les membres de leurs instances dirigeantes, chaque année au plus tard le 1<sup>er</sup> mars.