FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

4 avril 2023

L'INFO

ELECTION DE SOPHIE BINET A LA TETE DE LA CGT. Le 31 mars, à l'issue du 53ème congrès de la **CGT** qui s'est tenu à Clermont-Ferrand, la responsable du syndicat des cadres **Ugict-**CGT, Sophie Binet, a été élue **secrétaire générale** de la centrale, alors qu'elle n'était initialement pas candidate. **Cadre** et **première femme à diriger la CGT depuis sa création en 1895,** impliquée sur les sujets d'égalité entre les femmes et les hommes elle succède à Philippe Martinez en poste depuis 2015. **Elle a confirmé qu'elle se rendrait à Matignon ce mercredi avec l'intersyndicale pour porter une demande de retrait de la réforme des retraites** (ici).

En savoir plus

LA STAT

INEGALITES HOMMES FEMMES EN MATIERE DE FORMATION. Les **inégalités entre hommes et femmes** sont présentes dans le domaine de la **formation**. Selon la Dares (ici), entre 2010 et 2015, **60 % des femmes ont suivi une formation professionnelle, contre 65 % des hommes**. Le suivi d'une formation s'inscrit davantage dans le cadre d'une progression professionnelle pour les femmes tandis qu'il accompagne plutôt un changement professionnel pour les hommes. De plus, les femmes occupent plus souvent des postes précaires, moins propices à la formation, et leurs perspectives de mobilité, vecteur de formation sont plus limitées.

En savoir plus

L'ARRÊT

ACCORD GPEC ET CONSULTATION DU CSE. Selon l'article L. 2312-14 du Code du travail, « *les entreprises ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du comité social et économique* ». Dans un arrêt du 29 mars 2023 (ici), la Cour de cassation limite la portée de cette disposition en jugeant que **lorsqu'est conclu un accord relatif à la GPEC, il n'y a pas lieu d'inclure cette thématique dans la consultation récurrente du CSE sur les orientations stratégiques**. En revanche, lorsque des **mesures ponctuelles intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise**, notamment de nature à affecter le volume et la structure des effectifs, sont envisagées, **le CSE doit être consulté y compris lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre un volet de l'accord de GPEC**.

En savoir plus

LE TEXTE

ACTUALISATION DU GUIDE PRATIQUE SUR LE LANCEUR D'ALERTE. Le 30 mars 2023, le Défenseur des droits a publié un **guide pratique relatif aux lanceurs d'alerte** (ici). Ce document tient compte des **évolutions apportées par la loi Waserman** du 21 mars 2022. Pour rappel, cette loi a redéfini la notion de lanceur d'alerte, étendu les possibilités de signalement interne comme externe, renforcé l'étendue des protections au bénéfice du lanceur d'alerte, prévu des protections pour son entourage… Le Défenseur des droits propose une aide aux lanceurs d'alerte (information, orientation, certification) qu'il expose dans ce guide actualisé.

En savoir plus

LE REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL

Ce registre, obligatoire pour toute entreprise, consigne tous les mouvements du personnel.

- Champ d'application **:** dans tout **établissement** où sont employés des salariés (et non pas au niveau de l'entreprise).
- Contenu :
  - **Mentions obligatoires** : **noms et prénoms** de tous les salariés dans l'ordre des embauches, ainsi que leur **nationalité**, leur **date de naissance**, leur **sexe**, leur **emploi** et **qualification**, les **dates d'entrée et de sortie** de l'établissement (+ mentions spécifiques pour les travailleurs étrangers, les stagiaires, alternants et jeunes travailleurs, les salariés en contrats précaires, les salariés à temps partiel, les salariés soumis à une autorisation d'embauche ou de licenciement et les salariés détachés).
  - **Mentions rectificatives** : mentions relatives à des évènements postérieurs à l'embauche portées au registre au moment où ceux-ci surviennent (ex : modification d'état civil).
- Mise à disposition : tenu à la disposition du **CSE** et des **fonctionnaires et agents** chargés de veiller à l'application des dispositions légales et conventionnelles (inspection du travail).
- Format **:** la loi n'impose **ni un support papier ni un support informatique** (les deux sont envisageables). A cet égard, il est possible de mettre en place un **support de substitution**, pour tenir compte du recours à d'autres moyens notamment informatiques, à condition d'avoir préalablement consulté le CSE. En revanche, les mentions doivent être **indélébiles**.
- Conservation **:** les mentions relatives à un salarié sont conservées pendant **5 ans** à compter de la date à laquelle il a quitté l'établissement.
- Sanctions : la non-tenue du registre ou sa non-communication est punie de l'amende prévue pour les **contraventions de 4e classe** (750 € pour une personne physique / 3 750 € pour une personne morale), appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement.

Nous contacter : 0185088450 – fidere@fidereavocats.fr – www.fidereavocats.fr –