

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

3 mai 2023



UN PROJET DE LOI POUR TRANSPOSER L'ANI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR. Le Gouvernement a dévoilé son **projet de loi visant à transposer l'accord national interprofessionnel du 10 février 2023**

L'INFO

([ici](#)). Ce texte constitue « une **transposition fidèle de l'ANI** » : négociation de branche sur les classifications, généralisation des dispositifs de partage de la valeur (intéressement, participation, PPV), prise en compte des « bénéficiaires exceptionnels », plan de partage de la valorisation, développement de l'actionnariat salarié... Il a été **transmis au Conseil d'Etat et aux caisses de Sécurité sociale**, et devrait être examiné par le Parlement d'ici cet été.

[En savoir plus](#)

LA STAT

17 X 2 PRECONISATIONS EN VUE DE RECONSIDERER ET D'ADAPTER LE TRAVAIL. Créées dans le cadre du « Conseil national de la refondation », les **Assises du Travail** ont abouti à **17 recommandations**



organisées en **quatre axes** ([ici](#)) : 1) révolution des **pratiques managériales** (RSE...) ; 2) adaptation des **organisations** (semaine des 4 jours, déconnexion...) ; 3) assurer des **droits effectifs et portables** (portail unique d'accès aux comptes sociaux...) ; 4) préservation de la **santé** physique et mentale (formation...). 17, c'est également le nombre de **préconisations que formule le CESE** dans un avis sur les défis à relever **face aux dérèglements climatiques** ([ici](#)), lequel aborde la **formation**, les politiques de **santé** au travail, la **prévention** des risques ou encore le **dialogue social**.

[En savoir plus](#)



LE SALARIE QUI DEVIENT MANDATAIRE SOCIAL RESTE TENU D'UNE OBLIGATION DE LOYAUTE.

L'ARRÊT

Dans un arrêt du 19 avril 2023 ([ici](#)), la Cour de cassation a rappelé que **le salarié devenu mandataire social** restait tenu, **pendant la suspension de son contrat**, d'une **obligation de loyauté envers son employeur**. En conséquence, elle a cassé l'arrêt rendu par la cour d'appel, laquelle s'était abstenue de vérifier si les faits invoqués dans la lettre de licenciement n'étaient pas constitutifs d'un manquement à l'obligation de loyauté, comme le soutenait l'employeur. Même si le contrat était suspendu, un tel manquement peut être sanctionné.

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

LA CCN SYNTEC REFONDUE EST ETENDUE. Le 16 juillet 2021, un avenant à la convention collective des bureaux d'études techniques et ingénieurs conseils (« Syntec ») a été conclu en vue de la



« toiler » ([ici](#)). C'est ce texte qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension daté du 5 avril et publié le 28 avril ([ici](#)). Le ministère procède à l'extension avec quelques réserves. Conséquence de cette extension : **la nouvelle CCN Syntec est applicable à l'ensemble des entreprises de la branche depuis le 1^{er} mai**. Trois des quatre accords signés en décembre 2022 ([ici](#)) sont, quant à eux, toujours en attente d'extension ; celui relatif à l'interruption spontanée de grossesse ayant été étendu par arrêté du 31 mars 2023 ([ici](#)).

[En savoir plus](#)



LE DROIT DE RETRAIT

Lorsqu'une situation de travail présente un danger grave et imminent, le salarié doit en alerter son employeur. Il peut également quitter son poste de travail ou refuser de s'y installer.

Conditions	Un ou plusieurs travailleurs ont un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave (susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort) et imminent (susceptible de se réaliser dans un délai rapproché) pour leur vie ou leur santé.	
Exemples	Véhicule ou équipement de travail défectueux et/ou non conforme aux normes de sécurité ; Locaux insalubres ; Risque d'agression.	
Modalités d'exercice	Le règlement intérieur ne peut subordonner l'exercice de ce droit à une quelconque procédure. Le droit de retrait ne peut être exercé que pendant l'exécution du contrat de travail (excluant tout exercice de ce droit durant les périodes de suspension du contrat). Il peut s'exercer individuellement ou collectivement. Contrairement au droit d'alerte, une action du CSE n'est pas nécessaire.	
Conséquences de son exercice	En cas d' exercice justifié , l'employeur ne peut ni sanctionner le salarié (son licenciement serait nul) ni pratiquer de retenue sur salaire correspondant au temps de travail non effectué. <i>NB : l'exercice régulier du droit de retrait figure parmi les motifs légitimes empêchant l'application de la présomption de démission en cas d'abandon de poste.</i>	En cas d' exercice injustifié , l'employeur est fondé à ne pas verser le salaire correspondant, voire, en cas d'abus, prendre une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.