

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

20 juin 2023



**VERS UNE PRESOMPTION DE SALARIAT AU PROFIT DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES.** Les ministres de l'emploi et des affaires sociales européens sont parvenus à une orientation générale.

**L'INFO**

[En savoir plus](#)

Celle-ci consiste en une **proposition de directive visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes** ([ici](#)). Deux grandes mesures y sont prévues : (i) l'institution d'une **présomption de salariat** sous réserve de remplir trois des sept critères énoncés dans la directive ; (ii) l'instauration de règles relatives à l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail : **les travailleurs devront être informés du recours à des systèmes de surveillance et de prises de décision automatisés.**

**LA STAT**

**REVALORISATIONS SALARIALES RECORD CHEZ LES CADRES EN 2022.** Le baromètre annuel publié par l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) met en exergue le **niveau record de la part de cadres ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année 2022** ([ici](#)). En effet, **57%** d'entre eux ont bénéficié d'une augmentation individuelle ou collective, (+11 points vs. 2021). Pour autant, **les inégalités salariales entre les femmes et les hommes persistent.** Ainsi, les hommes sont plus nombreux à avoir été augmentés (59%) que les femmes (54%) et un **écart salarial de 7% entre les femmes et les hommes** demeure.



[En savoir plus](#)



**DES PRECISIONS SUR L'ASSIETTE DE CALCUL DE LA PRIME DE VACANCES SYNTEC.** Dans un arrêt du 7 juin ([ici](#)), la Cour de cassation a apporté des précisions sur l'assiette de calcul de la **prime de vacances** prévue par la CCN Syntec : cette prime doit être **calculée sur l'ensemble des indemnités de congés**

**L'ARRÊT**

[En savoir plus](#)

**payés versés aux salariés de l'entreprise durant la période de référence, peu important qu'ils aient quitté l'entreprise en cours d'exercice.** Ainsi, le CSE d'établissement et les syndicats ne pouvaient être déboutés au motif que seuls les salariés présents dans l'entreprise au 31 mai peuvent prétendre à cette prime de vacances.

**LE TEXTE**

**LA LOI SUR LES INFLUENCEURS EST PUBLIÉE.** La loi visant à encadrer l'influence commerciale et à lutter contre les dérives des influenceurs sur les réseaux sociaux a été publiée au Journal officiel



[En savoir plus](#)

([ici](#)). Visant à définir et à encadrer leur activité tout en luttant contre certaines dérives ou arnaques constatées, elle **interdit notamment toute vente ou offre promotionnelle d'un produit ou toute rétribution en échange d'une inscription à des formations éligibles au CPF.** Sa violation peut entraîner une peine d'**emprisonnement de deux ans**, une **amende** pouvant aller jusqu'à 300 000 € et/ou une **interdiction définitive ou provisoire d'exercer.**



**L'AVIS D'INAPTITUDE.**

*Profondément remaniée ces dernières années, la procédure d'inaptitude répond à des règles précises.*

**LA TO DO LIST**

- **Procédure** : Le médecin du travail peut déclarer médicalement le salarié inapte à son poste après :
  - **au moins un examen médical** accompagné, le cas échéant, d'examens complémentaires, permettant un échange entre le médecin et le salarié sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
  - **une étude du poste et des conditions de travail du salarié**, avec indication de la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
  - **un échange**, par tous moyens, avec l'employeur.
- **Contenu** : l'avis est éclairé par des **conclusions écrites**, assorties d'indications sur le **reclassement** du salarié. Afin d'éclairer l'employeur et le CSE sur le reclassement éventuel, le médecin peut également formuler des indications sur les **capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise** et sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une **formation** le préparant à un poste adapté.
- **Reclassement** : l'avis d'inaptitude oblige, en principe, l'employeur à rechercher le reclassement du salarié. Il ne peut procéder à son licenciement que s'il justifie de son **impossibilité de lui proposer un emploi compatible avec son état de santé** ou du **refus du salarié**. Par exception, l'employeur est dispensé de cette recherche si l'avis précise expressément que « **tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé** » ou « **son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi** ».
- **Contestation** : l'employeur et le salarié peuvent exercer un recours contre les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail et reposant sur des éléments de nature médicale devant le **CPH** selon la **procédure accélérée au fond** dans un **délai de 15 jours à compter de leur notification**. La décision du CPH, le cas échéant après expertise médicale, se substitue alors à l'avis contesté.