

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

26 septembre 2023



[En savoir plus](#)

UN NOUVEAU GUIDE « APPRENTISSAGE ET HANDICAP ». Le Ministère du travail a publié un **guide « apprentissage et handicap » (ici)** visant à informer et sensibiliser les différents acteurs sur les **atouts de l'apprentissage aménagé**. Il souligne la possibilité pour les apprentis en situation de handicap d'avoir accès à un **poste aménagé**, ainsi qu'à des **aides et mesures d'accompagnement spécifiques**. Ce système bénéficie également aux employeurs, puisqu'il contribue notamment au **respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** et ouvre droit à diverses **aides financières dédiées réduisant le coût salarial**. Enfin, du côté des CFA, il rappelle qu'il existe une **majoration du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage** ainsi que des **aides** pouvant être accordées par l'Agefiph pour aménager la formation ou former des référents handicap.

L'INFO

LA STAT

L'EXPERIENCE CANDIDAT MESUREE A TRAVERS L'EUROPE. L'éditeur de logiciels de ressources humaines ICIMS révèle les résultats de son troisième **baromètre européen sur l'expérience candidat (ici)**, réalisé à partir de données recueillies auprès de 250 entreprises européennes.



[En savoir plus](#)

Selon cette étude, « **des progrès restent à faire au niveau des offres d'emploi** », notamment en matière de **transparence**. En effet, **moins d'une entreprise sur dix** mentionne le **salaire** dans ses annonces et à peine plus **d'une sur cinq** indique si le travail sera effectué sur site, à distance ou en hybride. Enfin, **moins de 5% des offres** détaillent les **étapes du processus de recrutement** et près de **60% des candidats affirment n'avoir « jamais reçu de suivi après avoir postulé »**.



[En savoir plus](#)

VOTE ELECTRONIQUE : TRANSMISSION IRRÉGULIÈRE DE LA LISTE D'ÉMARGEMENT. En cas de contestation des élections professionnelles par vote électronique, le code du travail **réserve au seul juge** saisi du litige la **possibilité d'exiger la mise à disposition des listes d'émargement**. Toutefois, par un arrêt du 20 septembre 2023 (ici), la Cour de cassation a précisé que la **transmission directe par l'employeur, postérieurement à la clôture du scrutin, de la liste d'émargement à la demande d'une partie intéressée n'était pas en elle-même de nature à entraîner l'annulation des élections**.

L'ARRÊT

LE TEXTE

LE GROUPE SAFRAN S'ENGAGE EN FAVEUR DE LA PARENTALITÉ. Un accord signé à l'unanimité le 26 juillet dernier vise à créer un socle harmonisé au niveau du groupe Safran en matière **d'accompagnement des salariés parents (ici)**. Ainsi, le Groupe s'engage notamment à mieux



[En savoir plus](#)

accompagner les parents engagés dans un **parcours de PMA** ou **d'interruption volontaire de grossesse**. Par ailleurs, **les femmes enceintes pourront alléger leur journée de travail d'une heure** dès l'annonce de leur grossesse jusqu'à la fin du 4^e mois puis, **diminuer leur temps de travail de 20 %** à compter du 5^{ème} mois. Une fois l'enfant né, les parents auront la possibilité d'être à **temps partiel/réduit à 80%** pendant deux mois continus dans l'année suivant la naissance ou l'adoption. En outre, Safran **assurera un maintien de salaire à 100 %** durant **l'ensemble des congés de parentalité**.



LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE

Source du pouvoir disciplinaire de l'employeur, le règlement intérieur et ses adjonctions éventuelles font l'objet d'un encadrement particulier conditionnant son opposabilité.

LA TO DO LIST

Mise en place	Obligation d'établir un règlement intérieur en français dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs .
Contenu obligatoire	Il doit fixer 1) les règles générales et permanentes relatives à la discipline (notamment la nature et l'échelle des sanctions) ; 2) les mesures d'application de la réglementation en matière de santé-sécurité ; 3) les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité . Il doit également rappeler les dispositions relatives au droit de la défense des salariés, aux harcèlements moral et sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes et celles relatives au dispositif de protection du lanceur d'alerte .
Contenu prohibé	Il ne saurait contenir ni dispositions contraires aux lois, règlements et accords collectifs ni dispositions restreignant les droits des personnes et libertés individuelles et collectives des salariés au-delà de ce qui est justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché ni dispositions discriminatoires .
Procédure	L'employeur doit préalablement consulter le CSE (l'avis négatif n'empêchant pas l'entrée en vigueur du règlement). Il doit ensuite transmettre le règlement intérieur à l'Inspecteur du travail en deux exemplaires, accompagnés de l'avis du CSE (ce dernier peut à tout moment contrôler le règlement et exiger le retrait ou la modification de clauses qu'il estimerait contraires au Code du travail). En outre, le règlement intérieur doit être déposé auprès du greffe du Conseil de prud'hommes dont dépend l'entreprise ou l'établissement. Il doit également faire l'objet d'une publicité , par tout moyen, auprès de tous ceux ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux d'embauche.
Entrée en vigueur	Il doit mentionner sa date d'entrée en vigueur qui doit être au moins postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.