

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

10 octobre 2023



CLAUDIA GOLDIN : UNE SPECIALISTE DU TRAVAIL PRIX NOBEL D'ECONOMIE. Le prix Nobel d'économie 2023 a été attribué à Claudia Goldin, une économiste américaine enseignant à Harvard et connue pour ses **travaux sur le marché du travail et l'inégalité des sexes** ([ici](#)). Ses travaux de recherche s'intéressent à l'écart de salaire entre femmes et hommes et aux raisons de cet écart. Sa théorie est la suivante : **les entreprises seraient prêtes à payer davantage pour une disponibilité et une flexibilité sans limite. Or, les femmes seraient, de facto** (travail domestique, éducation des enfants...), **moins flexibles ou se tourneraient vers des emplois qui nécessiteraient moins de flexibilité, et donc moins rémunérés.** C'est la troisième fois qu'une femme reçoit cette distinction mais la première fois qu'une femme est nommée seule lauréate.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

LES FRANÇAIS, CHAMPIONS D'EUROPE DU PRESENTIEL. Si l'on en croit la récente étude menée par le cabinet de conseil en immobilier JLL, **les français sont les champions d'Europe du présentiel**, malgré l'engouement pour le télétravail constaté à la suite de l'épidémie de Covid-19. En effet, **les français travaillent 3,5 jours par semaine en présentiel au bureau**, plus qu'ailleurs en Europe. Les suisses (3 jours) et les britanniques (2,8 jours) suivent. Cela s'expliquerait par des enjeux d'image vis-à-vis de la hiérarchie, de rapports entre collègues mais aussi de coût du logement ([ici](#)).



[En savoir plus](#)



INFRACTIONS ROUTIERES HORS TEMPS DE TRAVAIL : PAS UN MOTIF DE LICENCIEMENT. Conduisant un véhicule de fonction, un salarié a commis des infractions routières durant le trajet vers son lieu de travail. Son employeur l'a licencié pour faute, considérant que les faits reprochés se rattachaient à la vie professionnelle. Dans un arrêt du 4 octobre ([ici](#)), la Cour de cassation n'a pas souscrit à cette analyse : **relevant que les infractions avaient été commises pendant le temps de trajet durant lequel le salarié n'était pas à la disposition de son employeur, que le véhicule mis à disposition n'avait subi aucun dommage et que le comportement du salarié n'avait pas eu d'incidence sur les obligations découlant du contrat de travail, elle en a déduit que ces faits de la vie personnelle ne pouvaient justifier un licenciement disciplinaire.**

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

L'ACCORD

VALIDITE D'UN AVENANT DE REVISION-EXTINCTION D'UN ACCORD DE BRANCHE. Par un important arrêt rendu le 4 octobre ([ici](#)), la Cour de cassation a admis la validité d'un avenant de révision mettant fin à un accord collectif à durée indéterminée au profit d'un autre accord collectif de branche, négocié et conclu dans un périmètre plus large. Ceci est **conditionné à ce que l'extinction prenne effet à compter de l'entrée en vigueur d'un autre accord dont le champ d'application couvre intégralement le champ géographique et professionnel de l'accord abrogé.** Les partenaires sociaux ne sont pas donc pas tenus d'utiliser la voie unilatérale de la dénonciation et ont désormais le choix entre ces deux options.



[En savoir plus](#)



NEGOCIER UN ACCORD COLLECTIF SANS DELEGUE SYNDICAL (-50 salariés)

Le point sur les règles de négociation dans l'entreprise de moins de 50 salariés dépourvue de DS.

LA TO DO LIST

	Entreprises de moins de 11 salariés (et entreprises de 11 à 20 salariés sans membre du CSE)	Entreprises de 11 à 49 salariés
Parties à la négociation	L'employeur propose un projet d'accord à ses salariés.	L'accord est négocié avec : 1) soit un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs OS représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national interprofessionnel (une même OS ne peut mandater qu'un seul salarié) ; 2) soit un ou plusieurs membres titulaires du CSE, mandatés ou non.
Champ de la négociation	L'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise.	Toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement.
Validité de l'accord	Une consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai d'au moins 15 jours à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord L'employeur définit les modalités d'organisation de la consultation, qui a lieu par tout moyen pendant le temps de travail, de façon personnelle et secrète. L'accord est validé s'il est approuvé à la majorité des 2/3 du personnel.	Si l'accord est signé par un ou plusieurs membres du CSE, ceux-ci doivent avoir obtenu la majorité des suffrages aux dernières élections. Si l'accord est signé par un salarié mandaté, il doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (la consultation est organisée dans les 2 mois à compter de la conclusion de l'accord).