

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

7 novembre 2023



**WEWORK, LA PEPITE DU COWORKING AU BORD DE LA FAILLITE.** La société américaine spécialisée dans les **espaces de travail partagés**, WeWork, a déposé le bilan ce lundi ([ici](#)). Valorisée à 47 milliards de dollars à son apogée, la société ne vaudrait désormais plus que 61 millions de dollars après avoir perdu 98 % de sa valeur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023. Le groupe a annoncé vouloir négocier une réduction « significative » de sa dette avec ses créanciers et restructurer ses activités. **L'entreprise ne s'est pas remise de la pandémie de Covid-19 qui a vidé les bureaux et de la chute de la demande pour des locaux professionnels avec l'essor du télétravail.** Ce dépôt de bilan ne concerne pas les filiales hors des Etats-Unis et du Canada.

## L'INFO

[En savoir plus](#)

## LA STAT

**LES ATTENTES DES EMPLOYEURS EN MATIERE DE LITTERATIE ET DE NUMERATIE.** Selon une note publiée par Pôle emploi, les attentes des employeurs sur le niveau de maîtrise de l'écrit, des mathématiques et de l'oral dépendent du **niveau de qualification** ou du **poste occupé** ([ici](#)). **80 % des employeurs jugent importante la capacité à débattre et argumenter.** De même, cette note témoigne de l'importance des **aptitudes à l'oral et à l'écrit** pour tous, en particulier pour les métiers en lien avec le public (aides à domicile, hôtellerie-restauration, coiffure, réparation automobile), tandis que des **aptitudes en numératie** sont **davantage importantes pour les professions techniques** (ouvriers industriels ou du bâtiment, techniciens de maintenance, employés de commerce, élevage, agriculture), à tous niveaux hiérarchiques. Enfin, la **maîtrise d'une langue étrangère** est plébiscitée dans les métiers liés au **tourisme**, chez les **ingénieurs, informaticiens, enseignants et cadres du commerce.**



[En savoir plus](#)



**QUALIFICATION DES TEMPS DE TRAJET DU SALARIE ITINERANT.** Par un arrêt rendu le 25 octobre dernier ([ici](#)), la Cour de cassation a rappelé un principe posé le 23 novembre 2022 ([ici](#)) et réitéré notamment le 1<sup>er</sup> mars dernier ([ici](#)) aux termes duquel **le temps de trajet entre le domicile du salarié et le site des premiers et derniers clients n'est pas du temps de travail effectif s'il est démontré que le salarié ne se tenait pas à la disposition de l'employeur, ne se conformait pas à ses directives et pouvait vaquer à des occupations personnelles.** Se fondant sur un faisceau d'indices et sur le fait que le salarié prenait l'initiative de son circuit quotidien, la Cour de cassation a approuvé les juges du fond ayant considéré que **les temps de déplacement entre le domicile et les sites et des premier et dernier clients ne constituaient pas du temps de travail effectif.**

## L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

**UNE PRIME POUR LES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.** Un décret du 31 octobre 2023 ([ici](#)) a organisé le versement d'une **prime exceptionnelle au bénéfice des agents de la fonction publique territoriale.** Pour être éligibles à la prime, ces derniers doivent avoir perçu une rémunération brute ne dépassant pas 39.000 euros sur la période du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023. Contrairement aux deux autres fonctions publiques, le versement de la prime est **facultatif** et **son montant est laissé à la discrétion des employeurs.** La collectivité qui souhaite l'instaurer détermine son montant, sans toutefois pouvoir dépasser des **plafonds**, fixés en fonction d'un barème identique à celui qui s'applique à l'Etat et aux employeurs hospitaliers. Les montants pouvant être alloués varient ainsi **de 300 à 800 euros, payables en plusieurs fois.**



[En savoir plus](#)



## LES DROITS D'ALERTE ET DE RETRAIT DU SALARIE

*Ils permettent au salarié d'alerter de toute situation au travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé et de se retirer d'une telle situation.*

## LA TO DO LIST

Conditions d'exercice	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Le salarié doit <b>avoir alerté l'employeur</b> (personne disposant de l'autorité nécessaire pour prendre la décision adaptée afin de remédier à la situation) de l'existence d'un risque.</li><li>2) Le salarié doit avoir un <b>motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé</b> (la situation justifiant le droit de retrait pouvant être individuelle ou collective).</li><li>3) L'exercice du droit de retrait <b>ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.</b></li><li>4) Il peut s'exercer <b>par tout moyen.</b></li></ol>	
Situation du salarié	<b>Si le droit de retrait est justifié</b> Aucune sanction ni aucune retenue sur salaire ne peut être prise à l'encontre d'un ou de plusieurs salariés qui si se sont retirés d'une situation dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent.	<b>Si le droit de retrait est infondé</b> Lorsque l'exercice de ce droit est infondé, l'employeur <b>peut retenir une partie du salaire</b> du salarié ayant exercé son droit (à due proportion de la période non travaillée) voire sanctionner le salarié qui ne souhaiterait pas revenir travailler.
Obligations pour l'employeur	Il doit <b>prendre les mesures nécessaires pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité</b> et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail, en cas de danger grave et imminent. Il a également l'obligation de <b>rétablir des conditions de sécurité et d'hygiène satisfaisantes dans l'établissement avant toute reprise du travail</b> L'inertie de l'employeur, averti d'un danger grave et imminent, peut engager sa responsabilité, sur le terrain de <b>l'obligation de sécurité</b> et de la <b>faute inexcusable</b> en cas d'AT/MP.	