

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

28 novembre 2023



QUATRE ANS DU CPF : UN BILAN POSITIF. Pour fêter les quatre ans du lancement du site Mon compte formation par le ministère du Travail, la ministre déléguée à la Formation professionnelle

L'INFO

s'est rendue au salon « Nouvelle Vie Pro » ([ici](#)) pour célébrer les avancées permises en matière de formation professionnelle grâce au Compte personnel de formation (CPF). En quatre ans, près de 7 millions de salariés se sont formés, dont 1,25 million en 2023. Parmi les bénéficiaires du CPF, un sur deux est une femme, un sur trois est un demandeur d'emploi. En outre, parmi les actifs utilisant leur CPF, près de 8 salariés sur 10 sont employés ou ouvriers et un tiers d'entre eux ont plus de 45 ans. Enfin, d'après une enquête de la Dares, un tiers des inscrits en formation ayant trouvé un nouveau travail l'attribue à la formation suivie. 86 % des stagiaires recommandent la formation qu'ils ont suivie.

[En savoir plus](#)

LA STAT

DES SALARIES PRÊTS A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE. D'après une enquête publiée le 15 novembre dernier, 74 % des salariés seraient prêts à s'installer dans une autre métropole ([ici](#)).



Parmi les douze métropoles testées, Bordeaux est celle qui est perçue comme la plus attractive tant par les salariés que les entreprises. La qualité de vie et l'environnement constituent les principaux critères de sélection d'une métropole par les salariés comme les entreprises, et ce devant les critères économiques. Les entreprises ajoutent un critère relatif au « dynamisme économique » de la métropole. Toutefois, les employeurs font davantage référence au capital humain, c'est-à-dire aux talents sur place, plutôt qu'à la fiscalité.

[En savoir plus](#)



NON-RESPECT DE L'OBLIGATION DE CONSULTATION DU CSE : PAS DE PREJUDICE POUR LE SALARIE.

L'ARRÊT

Par un arrêt du 22 novembre dernier ([ici](#)), la Cour de cassation retient que le manquement de

l'employeur à son obligation d'information et de consultation des IRP n'est pas de nature à causer au salarié, agissant à titre individuel, un préjudice personnel et direct. Il en résulte que ce dernier ne peut réclamer une indemnisation à titre personnel, en ce qu'elle ne peut conduire à le priver d'une possibilité de représentation et de défense de ses intérêts. Pour la Cour, un tel manquement de l'employeur n'a pu être commis qu'à l'égard des institutions représentatives du personnel. Ainsi, seules ces dernières sont recevables à poursuivre l'employeur au titre du délit d'entrave.

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

JO 2024 : DEROGATION AU REPOS HEBDOMADAIRE. Un décret du 23 novembre ([ici](#)) prévoit que, sur une période allant du 18 juillet au 14 août 2024, le repos hebdomadaire pourra être suspendu



« deux fois au plus » dans les établissements connaissant un surcroît extraordinaire de travail pour les besoins de la captation, de la transmission, de la diffusion et de la retransmission des compétitions organisées dans le cadre des JO de Paris 2024. En contrepartie, le décret prévoit qu'un repos compensateur au moins égal à la durée du repos suspendu sera accordé aux salariés concernés immédiatement après la période comprise entre le 18 juillet et le 14 août 2024.

[En savoir plus](#)



ALERTE EN CAS D'ATTEINTE AUX DROITS DES PERSONNES

Les membres du CSE disposent d'un droit d'alerte pour veiller au respect des droits de chacun et des libertés individuelles dans l'entreprise. En voici les principales règles.

LA TO DO LIST

Qui peut émettre une alerte ?	Tout membre du CSE, titulaire ou suppléant quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement
Situations de déclenchement de l'alerte	<p>Une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché</p> <p>La loi dresse une liste non exhaustive de situations permettant de déclencher l'alerte (notamment des faits de harcèlement sexuel ou moral et des mesures discriminatoires).</p> <p>Pour la jurisprudence, cette alerte ne saurait être utilisée pour réclamer le paiement d'heures de délégation, faire constater un délit d'entrave ou encore pour demander une enquête conjointe sur les modalités de calcul des indemnités compensatrices de congés payés des salariés intérimaires.</p>
Procédure	<ol style="list-style-type: none">1) Si un membre du CSE constate, personnellement ou par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une telle atteinte, il en saisit immédiatement l'employeur.2) L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre du CSE et prend les dispositions nécessaires pour remédier à la situation.3) En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre du CSE si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du CPH statuant selon la procédure accélérée au fond.4) Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser l'atteinte, le cas échéant sous astreinte

Nous contacter : 0185088450 – fidere@fidereavocats.fr – www.fidereavocats.fr – [lin](#)