

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

19 décembre 2023



TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES : VERS UNE DIRECTIVE EUROPEENNE. Prenant le contre-pied de la voie choisie par la France, le Conseil et le Parlement européen ont trouvé un accord provisoire

L'INFO

[En savoir plus](#)

sur une proposition de directive visant à **améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes** ([ici](#)). Il prévoit une **présomption de salariat sous réserve de satisfaire deux indicateurs sur cinq** parmi (i) des plafonds applicables à leur rémunération, (ii) la supervision des prestations, (iii) un contrôle de la répartition ou de l'attribution des tâches, (iv) un contrôle des conditions de travail et de l'autonomie et (v) des restrictions à la liberté d'organiser leur travail. En outre, l'accord prévoit des **règles de transparence sur le recours par les plateformes aux algorithmes**.

LA STAT

DEUX HEURES DE REUNION PAR JOUR, PAS PLUS ! Une enquête menée par Slack ([ici](#)) révèle que deux heures de réunion représentent le **point de bascule** pour la majorité des travailleurs dans le monde. **Ceux qui passent davantage de temps en réunion sont deux fois plus susceptibles de dire n'avoir pas assez de temps pour se concentrer sur les tâches qui comptent vraiment.** L'étude illustre également que ceux qui prennent des **pauses régulières** enregistrent une **productivité 13 % supérieure à la moyenne**. L'excès de réunions serait également coûteux pour les entreprises puisque les réunions inutiles représenteraient chaque année **100 millions de dollars** de manque à gagner pour les grandes entreprises ([ici](#)).



[En savoir plus](#)



LANCEURS D'ALERTE : LA BONNE FOI EST REQUISE. Par un arrêt du 8 décembre dernier ([ici](#)), le Conseil d'Etat a rappelé que **l'administration**, saisie d'une demande d'autorisation de licenciement

L'ARRÊT

d'un salarié protégé soutenant être lanceur d'alerte, **doit vérifier si les faits ont été dénoncés de bonne foi**. Tel n'était pas le cas en l'espèce puisque les accusations proférées par le salarié par mails étaient formulées en des **termes généraux et outranciers**, sans précision ultérieure. Enfin, ces accusations s'inscrivaient dans le cadre d'une **campagne de dénigrement** à l'encontre de son ancien supérieur hiérarchique direct.

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

UN PREMIER ACCORD DE BRANCHE POUR LA TRANSITION ECOLOGIQUE. La branche de l'industrie pharmaceutique a signé un premier accord sur « **la transition écologique et la mobilité durable** »



[En savoir plus](#)

([ici](#)). Fixant un ambitieux **objectif de décarbonation** de 50 % sur les scopes 1 et 2 et de 30 % sur le scope 3 d'ici à 2030, l'accord impose aux entreprises de **réaliser un bilan carbone** de leurs activités avant le 17 octobre 2024. Elles devront également, avant la fin de l'année 2024, **mettre en place deux « bonnes pratiques »** parmi celles énumérées dans l'accord, notamment en matière de **rémunération des dirigeants, restauration collective, transports** ou encore **achats responsables**. De plus, elles devront incorporer la question de la **transition écologique dans le cadre de l'ensemble des négociations d'entreprise, former ou sensibiliser** les représentants du personnel et **impliquer et accompagner davantage le CSE** sur ce sujet.



LE DROIT D'ALERTE SOCIALE

Plus méconnu, ce droit d'alerte permet au CSE d'alerter l'employeur lorsqu'il constate un accroissement important ou un recours abusif aux contrats précaires.

LA TO DO LIST

Champ d'application	Le CSE dispose de cette prérogative dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés .	
Motifs de recours	<ol style="list-style-type: none">Lorsque le nombre de salariés titulaires d'un CDD ou le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité ayant abordé ce sujet ;Lorsque le CSE a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux CDD, aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial et au travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de CDD et de contrats de mission.	
Procédure	<p>Cas 1 : en cas d'accroissement important des contrats précaires</p> <ol style="list-style-type: none">L'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE si la majorité de ses membres le demande.Lors de cette réunion, l'employeur communique au CSE le nombre de salariés titulaires d'un CDD et de salariés temporaires ainsi que les motifs l'ayant conduit à y recourir.	<p>Cas 2 : en cas de recours abusif aux contrats précaires</p> <ol style="list-style-type: none">Le CSE peut saisir l'inspecteur du travail.L'inspecteur du travail adresse à l'employeur le rapport de ses constatations.L'employeur communique ce rapport au CSE en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail. Il y précise les moyens mis en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité.