

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

24 janvier 2024



VERS UNE NOUVELLE SIMPLIFICATION DU DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE. Le 15 janvier, la CPME (Confédération des petites et moyennes entreprises) a proposé 80 mesures en vue de « *simplifier la vie des entreprises* » ([ici](#)). Parmi celles-ci, l'organisation préconise de **supprimer le monopole syndical dans les PME de moins de 300 salariés**, de **simplifier les règles de fonctionnement du CSE** (création d'une BDESE uniquement en cas de demande expresse des représentants du personnel, dérogations au principe de l'information préalable du CSE...) ou encore de **limiter les moyens alloués aux représentants du personnel** (limitation du nombre d'élus et du crédit d'heures de délégation sauf lorsque l'actualité sociale le justifie). Enfin, elle préconise d'**élargir la possibilité de valider un accord par référendum aux entreprises de moins de 50 salariés**.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

DES IMPACTS DE LA QVCT SUR LA PERFORMANCE. D'après une étude réalisée pour Qualisocial ([ici](#)), **près de 9 salariés sur 10 font de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) un sujet prioritaire ou important**. Le sujet se place au premier rang des préoccupations des salariés, au même niveau que le salaire. En outre, cette étude révèle que **les salariés des entreprises les plus investies dans ce domaine sont en meilleure santé, plus heureux et plus engagés**. Les résultats sont également significatifs en matière de performance : **dans les entreprises qui ont déployé des démarches QVCT, on trouve + 71% d'organisations performantes**. A l'inverse, dans celles qui n'en ont pas déployées, on trouve deux fois plus d'organisations « sous-performantes ».



[En savoir plus](#)



AMAZON SANCTIONNE POUR AVOIR SURVEILLE SES SALAIRES. Ce 23 janvier, la Cnil a annoncé avoir sanctionné Amazon France Logistique d'une **amende de 32 millions d'euros pour « son système de surveillance de l'activité et des performances des salariés excessivement intrusif »** ([ici](#)). Selon elle, le recueil de données par des scanners qu'utilisent les employés des entrepôts pour traiter les colis est jugé excessif. A cet égard, elle relève que **ce système conduit les salariés à justifier toute interruption, même de trois ou quatre minutes de l'activité de leur scanner, faisant peser sur eux « une pression continue »**.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

CREATION D'UN ERASMUS POUR L'APPRENTISSAGE. Une loi du 27 décembre dernier ([ici](#)) contient plusieurs mesures visant à **favoriser la mobilité internationale des apprentis**. Elle prévoit notamment de créer un **droit d'option** pour l'employeur entre la mise en veille du contrat de l'apprenti pendant les mobilités longues ou la mise à disposition de l'alternant auprès de la structure d'accueil à l'étranger. En outre, elle prévoit de **faciliter la conclusion de conventions de mobilité**. Enfin, elle **garantit à tous les alternants en mobilité un socle de financement de leur protection sociale**.



[En savoir plus](#)



REFUS D'UNE PROPOSITION DE CDI AU TERME D'UN CDD OU D'UN CONTRAT DE MISSION

Depuis le 1^{er} janvier 2024, une nouvelle obligation s'impose à l'employeur lorsqu'il propose à son salarié en CDD un CDI et que celui-ci le refuse.

LA TO DO LIST

Modalités de la proposition de CDI	L'employeur doit notifier par écrit au salarié la proposition de CDI avant le terme de son CDD ou de son contrat de mission par LRAR, lettre remise en main propre ou tout moyen conférant date certaine.
Contenu de la proposition de CDI	La proposition transmise au salarié doit mentionner : <ul style="list-style-type: none">- Un délai raisonnable (non fixé par les textes, mais un délai de plusieurs jours est requis) laissé au salarié pour se prononcer sur la proposition de CDI ;- L'information selon laquelle l'absence de réponse de sa part dans le délai imparti vaut rejet de la proposition.
Information de France Travail	En cas de refus, l'employeur en informe France Travail dans un délai d'un mois suivant l'expression du refus du salarié ou , en cas d'absence de réponse, l'expiration du délai raisonnable accordé au salarié pour prendre sa décision. Il utilise une plateforme dédiée accessible via le site de France Travail. En cas d'information incomplète, l'employeur a 15 jours pour transmettre les informations complémentaires demandées par France Travail.
Contenu de l'information de France Travail	L'information doit être assortie d'un descriptif de l'emploi proposé et d'éléments permettant de justifier dans quelle mesure : <ul style="list-style-type: none">- L'emploi proposé est identique ou similaire à celui occupé ;- La rémunération proposée est au moins équivalente ;- La durée du travail proposée est équivalente ;- La classification de l'emploi proposé et le lieu de travail sont identiques. L'information de France Travail doit également préciser : 1°) le délai laissé au salarié pour se prononcer sur la proposition de CDI et 2°) la date de refus exprès du salarié ou , en cas d'absence de réponse, la date d'expiration du délai laissé au salarié.
Information du salarié	France Travail se charge d'informer le salarié des conséquences de son refus de CDI , notamment le risque de perte de ses allocations chômage en cas de refus d'au moins deux CDI sur une période de 12 mois.

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