

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

13 février 2024



**RECOMMANDATIONS POUR MIEUX LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL.** La Défenseure des droits a récemment présenté ses recommandations pour lutter contre la discrimination au travail ([ici](#)). Parmi celles-ci, elle préconise la **création d'un « Observatoire national des discriminations »** centralisant les données relatives aux discriminations et aux mesures correctrices. En outre, elle préconise un **allègement de la charge de la preuve en matière pénale** ainsi qu'une **amende civile dissuasive**. Enfin, elle plaide pour **une extension du domaine de l'action de groupe à l'initiative des associations**.

**L'INFO**

[En savoir plus](#)

## LA STAT

**LA MATERNITE COMME FREIN A L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES CADRES.** D'après une étude publiée par l'Apec ([ici](#)), **71% des femmes cadres considèrent être encore mal accompagnées par les entreprises à leur retour de congé maternité** (oublis, négligences, flou organisationnel, etc.). Un retour réussi impliquerait en amont une **meilleure information quant aux garanties légales**, une reprise de poste organisée selon des **étapes identifiées** ainsi qu'un **soutien formalisé** à l'égard des mères. Enfin, **trois quarts des mères cadres estiment qu'un congé maternité freine leur évolution professionnelle pendant plusieurs années** et **78% considèrent que des femmes avec des enfants sont pénalisées** dans leur carrière.



[En savoir plus](#)



**TEMPS PARTIEL ANNUALISE ET REQUALIFICATION DU CONTRAT EN TEMPS COMPLET.** Selon l'article L. 3123-9 du code du travail, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle. Appliqué au **temps partiel annualisé**, la Cour de cassation juge que **ces heures complémentaires ne peuvent conduire à porter la durée de travail du salarié à temps partiel au niveau du seuil de la durée légale ou conventionnelle de travail correspondant à la période de référence**. Ce faisant, une cour d'appel a pu valablement considérer que **le simple dépassement horaire hebdomadaire ponctuel ne suffisait pas à entraîner la requalification du contrat en temps complet** dès lors que la durée annuelle de travail à temps complet n'avait pas été dépassée ([ici](#)).

**L'ARRÊT**

[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

**UN NOUVEL ACCORD HANDICAP AMBITIEUX CHEZ MICHELIN.** Dans son nouvel accord handicap ([ici](#)), Michelin fait du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap un enjeu majeur de sa politique handicap. L'une de ses spécificités tient à la **création d'un dispositif « Temps de vie BOETH »** qui **prévoit d'accorder aux salariés titulaires d'une RQTH deux journées d'absence rémunérées par an sous forme de versement sur leur CET personnel**. L'autre tient à la création d'un **dispositif d'allègement de fin de carrière**, lequel peut permettre un départ anticipé à la retraite d'environ trois mois.



[En savoir plus](#)



## LE TRAVAIL DE NUIT

*Le travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise. Il doit demeurer exceptionnel, ce qui explique ses conditions restrictives.*

## LA TO DO LIST

Définition	La notion de travail de nuit est définie par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche. En tout état de cause, à l'exception de quelques secteurs spécifiques, doit être considéré comme tel <b>tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures, commençant au plus tôt à 21 heures et s'achevant au plus tard à 7 heures</b> . A défaut d'accord, est considéré comme travail de nuit tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures.
Travailleur de nuit	Le travailleur de nuit est celui qui accomplit : - Au moins <b>2 fois par semaine</b> , selon son horaire habituel, au moins <b>3 heures de travail de nuit quotidiennes</b> ; - Ou, au cours d'une période de référence, un <b>nombre minimal d'heures de travail de nuit</b> (fixé par convention ou accord étendu ou, à défaut, 270 heures sur 12 mois consécutifs).
Mise en place	Son recours doit être <b>exceptionnel</b> , prendre en compte les impératifs de <b>protection de la santé et de la sécurité</b> des travailleurs et être <b>justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité</b> économique ou des services d'utilité sociale.
Durées de travail maximales	La durée hebdomadaire du travailleur de nuit, calculée sur <b>12 semaines consécutives</b> , ne peut pas dépasser <b>40 heures par semaine en moyenne</b> , sauf dérogations légales ou conventionnelles. La durée <b>quotidienne</b> de travail accomplie par un travailleur de nuit <b>ne peut dépasser 8 heures</b> sauf dérogations légales ou conventionnelles ou autorisation de l'inspecteur du travail en cas de circonstances exceptionnelles après consultation des délégués syndicaux et avis du CSE.
Statut du travailleur de nuit	Le travailleur de nuit doit bénéficier, au titre des périodes de nuit, de <b>contreparties données obligatoirement sous forme d'un repos compensateur rémunéré</b> , auquel peut s'ajouter une majoration salariale. Le travailleur de nuit bénéficie également d'un <b>suivi individuel régulier de son état de santé</b> .