

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

19 mars 2024



L'INFO

CONGES PAYES : UN AMENDEMENT ADOPTE. Après l'avis du Conseil d'Etat ([ici](#)), le Gouvernement a présenté un texte de mise en conformité avec le droit européen ([ici](#)). Cet amendement, adopté par les députés, prévoit que : 1) **les salariés en arrêt maladie d'origine non professionnelle** acquerront **deux jours de congés par mois, dans la limite de 24 jours par an**, à prendre **dans un délai de 15 mois** à compter du terme de la période d'acquisition ; 2) dans les 10 jours suivant sa reprise, l'employeur devra **informer le salarié** des congés dont il dispose ; 3) les nouvelles règles s'appliqueront de façon **rétroactive au 1^{er} décembre 2009** ; 4) les salariés en poste souhaitant introduire une action en rappel de congés pour bénéficier de ces nouvelles règles pourront le faire dans un **délai de deux ans** à compter de la publication de la loi.

[En savoir plus](#)

LA STAT

EROSION DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL EN 2022. D'après la Dares, en 2022, **36 % des entreprises de dix salariés ou plus** du secteur privé non agricole étaient **couvertes par au moins une instance représentative du personnel**, soit une **diminution de 8 points** par rapport à 2018 ([ici](#)). Cette baisse de la couverture des entreprises survient **concomitamment à l'institution du CSE**, dont l'étendue des prérogatives aurait réduit les vocations. Les entreprises privées de l'industrie, de l'éducation, de la santé et l'action sociale et des activités financières et d'assurance sont celles qui sont le mieux dotées en représentation du personnel.



[En savoir plus](#)



L'ARRÊT

RUPTURE CONVENTIONNELLE : AUCUN DELAI REQUIS ENTRE L'ENTRETIEN ET LA SIGNATURE. Par un arrêt rendu le 13 mars dernier ([ici](#)), la Cour de cassation a précisé que, dans le cadre d'une rupture conventionnelle, **si l'entretien au cours duquel le salarié et l'employeur conviennent du principe de la rupture du contrat doit avoir lieu avant la signature de la convention de rupture, il peut avoir lieu le même jour.** La chambre sociale a précisé en effet que l'article L.1237-12 du code du travail n'instaure aucun délai entre ces deux formalités. Le pourvoi de la salariée a ainsi été rejeté.

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES : CONFIRMATION DE L'ACCORD SUR LE PROJET DE DIRECTIVE.

Le 11 mars, le Conseil de l'UE a confirmé l'accord provisoire intervenu le 8 février dernier sur la directive relative aux travailleurs des plateformes ([ici](#)). Visant à améliorer leurs conditions de travail et réglementer le recours aux algorithmes par les plateformes numériques, ce texte, auquel la France n'était pas favorable, introduit notamment une **présomption de salariat** et **garantit aux travailleurs concernés de ne pas être licenciés sur la base d'une décision prise par un algorithme.**



[En savoir plus](#)



L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE

Focus sur un regroupement d'entreprises juridiquement distinctes présentant des liens étroits : l'UES.

LA TO DO LIST

Éléments constitutifs de l'UES	Une unité économique qui se caractérise par une concentration du pouvoir de direction (ex : présence d'un dirigeant unique ou d'associés communs aux diverses sociétés...) et une identité ou une complémentarité des activités (ex : des activités économiques identiques, des activités différentes mais complémentaires, des sociétés travaillant pour les mêmes clients...).
	Une unité sociale , laquelle suppose l'existence d'une communauté de travail homogène (ex : identité des conditions de travail, permutableté des salariés, politique salariale unique, application d'une même convention collective, services et avantages communs à plusieurs entreprises...).
Reconnaissance et disparition de l'UES	L'UES est reconnue soit par accord collectif (qui n'est pas un accord interentreprises) signé aux conditions de droit commun par les syndicats représentatifs au sein des entités distinctes faisant partie de l'UES, soit par décision de justice (tribunal judiciaire). L'UES peut être remise en cause (modification du périmètre ou disparition) dans les mêmes conditions.
Effets de la reconnaissance	La reconnaissance d'une UES emporte plusieurs effets en matière de relations collectives : <ul style="list-style-type: none">➤ Mise en place d'un CSE commun si les entités composant l'UES atteignent 11 salariés (voire de CSE-E)➤ Désignation de délégués syndicaux à ce niveau le cas échéant➤ Négociation d'accords collectifs d'UES➤ Mise en place de la participation si les entités composant l'UES atteignent les 50 salariés➤ Appréciation des conditions de mise en place d'un PSE si la décision de licencier est prise au niveau de l'UES En revanche, l'UES n'est pas l'employeur des salariés qui la composent et n'a pas la personnalité morale.