

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

26 mars 2024



C'EST LA SEMAINE DE L'ÉPARGNE SALARIALE. Se tient actuellement la 8^{ème} édition de la Semaine de l'Épargne Salariale ([ici](#)) qui vise à informer les salariés et les entreprises de toute taille sur les avantages des dispositifs d'épargne de moyen et long termes. Cette édition s'inscrit dans le contexte particulier de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise. Celle-ci a notamment mis à la charge des entreprises de 11 à 49 salariés dégageant un certain niveau de bénéfices une nouvelle obligation de mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur à compter du 1^{er} janvier 2025 (participation, intéressement, plan d'épargne salariale, prime de partage de la valeur).

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

L'ESSOR TROP FAIBLE DU DUERP. D'après la Dares ([ici](#)), en 2019, 46% des établissements disposaient d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) à jour. Se faisant encore plus rare dans les plus petites entreprises, ce document intègre la prévention des risques physiques (plus prégnante dans le secteur public, l'industrie et la construction) et des risques psychosociaux (concernant singulièrement la fonction publique et l'industrie). Si ces deux risques sont aussi fréquents l'un que l'autre, les employeurs préviennent plus les risques physiques (52%) que psychosociaux (33%), moins palpables.



[En savoir plus](#)



OFFICE DU JUGE EN CAS D'IRREGULARITE DANS LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE. Se prononçant sur les règles et procédures disciplinaires chez Air France, la Cour de cassation a jugé dans un arrêt du 20 mars dernier ([ici](#)) que lorsqu'une irrégularité est constatée dans le déroulement d'une procédure disciplinaire, les juges doivent rechercher si cette irrégularité a eu un impact sur les droits de la défense du salarié ou si elle a pu influencer la décision finale de l'employeur. La décision rendue par les juges du fond prononçant la nullité de la mise à pied est cassée pour défaut de base légale, ces derniers n'ayant pas vérifié ces deux conditions.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

SYNTEC : UN ACCORD AMBITIEUX SUR LE HARCELEMENT SEXUEL. Le 18 mars, la fédération Syntec a annoncé la signature d'un accord inédit relatif au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes en date du 28 février 2024 ([ici](#)). Celui-ci généralise une formation de tous les managers à ces phénomènes, laquelle sera prise en charge par la branche. En outre, il inclut un guide permettant d'intégrer les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au sein du DUERP des entreprises. Enfin, cet accord fournit à destination des entreprises de la branche des campagnes de sensibilisation clé en main.



[En savoir plus](#)



LE CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPERATION

Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.

LA TO DO LIST

Définition	Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée (CDI) qui permet à un employeur de recruter des salariés pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis, dont la date ne peut être exactement connue à l'avance.
Condition de recours	Il peut y être recouru dans toutes les branches d'activité, dès lors qu'elles ont négocié et conclu une convention ou un accord collectif étendu qui en fixe les conditions et modalités de mise en œuvre. A défaut d'un tel accord, il reste possible d'y recourir dans les secteurs où son usage est habituel (ex : BTP).
Contenu de l'accord collectif	La convention ou l'accord de branche étendu doit obligatoirement préciser : <ul style="list-style-type: none">- La taille des entreprises concernées ;- Les activités concernées ;- Les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat ;- Les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés ;- Les garanties en termes de formation pour les salariés concernés ;- Les modalités adaptées de rupture du contrat dans le cas où le chantier ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée.
Rupture du contrat	La rupture qui intervient à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée repose sur une cause réelle et sérieuse. La rupture est soumise à la procédure d'entretien préalable et aux règles de notification de droit commun. Lui sont également applicables les règles relatives au préavis et aux documents de fin de contrat.