

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

16 avril 2024



L'IT LANCE SA CAMPAGNE 2024 SUR LA PREVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL. Dans le cadre de son plan pluriannuel 2023-2025, l'inspection du travail lance sa **campagne 2024 ciblant la prévention des accidents du travail (ici)**. Quatre secteurs jugés accidentogènes sont visés : le BTP, le transport routier de marchandises et la messagerie, les travaux forestiers et l'aménagement paysager ainsi que l'hébergement social et médical. En outre, les obligations de l'employeur en matière de **réévaluation des risques suite à un accident du travail, d'association des représentants du personnel** et de **respect des droits du salarié victime** (surveillance médicale et accompagnement dans le maintien dans l'emploi) seront particulièrement contrôlées. La phase de contrôle sera déployée entre juin et octobre 2024.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

LES TITRES-RESTAURANTS JUGES INDISPENSABLES PAR LES SALARIES. D'après une étude publiée par Viavoice (ici), **plus de 8 salariés bénéficiaires de titres-restaurants sur 10** jugent ceux-ci indispensables et pensent qu'il s'agit d'un **avantage social important**, permettant de bien manger et d'améliorer son pouvoir d'achat. Pour **72 %** d'entre eux, il s'agit d'un critère important pour le **choix de l'employeur**. **77 %** des **non-bénéficiaires** seraient d'ailleurs **intéressés**. En outre, l'attractivité des titres-restaurant profite également aux proches des bénéficiaires qui sont **28 % à les partager**, notamment avec leur conjoint (76 %) ou leurs enfants (45 %), et **37 % à en avoir déjà fait don** à des associations (69 %) ou à des personnes faisant la manche (49 %).



[En savoir plus](#)



ECHÉANCE D'UN ENGAGEMENT UNILATÉRAL A DURÉE DÉTERMINÉE : QUELLE PROCÉDURE ? Par un arrêt du 3 avril (ici), la Cour de cassation juge qu'un **engagement unilatéral à durée déterminée cesse de produire effet au terme fixé sans que l'employeur soit tenu de procéder à l'information des salariés concernés et des représentants du personnel**. En l'espèce, l'employeur s'était unilatéralement engagé à respecter un délai de deux ans entre deux projets de restructuration, lequel avait été prorogé plusieurs fois pour des durées déterminées. Il n'en est pour autant pas devenu un usage et a donc pris fin sans formalisme en l'absence de renouvellement.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

JOP 2024 : SANCTION EN CAS DE NON-RESPECT DE LA DEROGATION AU REPOS DOMINICAL.

Faisant suite à la **dérogation au repos dominical** prévue par la loi n° 2023-380 du 19 mai 2023 relative aux Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024, le décret n°2024-338 du 12 avril 2024 (ici) prévoit une **contravention de cinquième classe** en cas de **méconnaissance par l'employeur des conditions relatives à la mise en œuvre de cette dérogation** (autorisation préfectorale, respect du volontariat, contreparties, etc.).



[En savoir plus](#)



LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Le législateur permet, de manière purement facultative, de désigner un ou plusieurs représentants de proximité (RP) afin d'assurer un relais du CSE auprès des salariés sur le terrain.

LA TO DO LIST

Mise en place	Les RP doivent être mis en place par l'accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts . En cas de fixation des établissements distincts par décision unilatérale, ils peuvent être instaurés via un accord collectif d'entreprise .
Conditions de désignation	Les représentants de proximité sont soit membres du CSE , soit désignés par ce dernier pour une durée prenant fin avec le mandat de ses élus .
Contenu de l'accord	Les partenaires sociaux peuvent librement définir les clauses obligatoires suivantes : le nombre de RP, leurs attributions , notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, les modalités de leur désignation et enfin, leurs modalités de fonctionnement (notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient).
Rôle et missions	Son objectif est de recueillir et faire remonter les réclamations qui existent au niveau local vers les élus du CSE .
Moyens	Si le RP est membre du CSE , il bénéficie des moyens garantis aux membres du CSE . Il peut ainsi utiliser ses heures de délégation de membre du CSE pour l'exercice de ses fonctions de RP. En revanche, s'il n'est pas membre du CSE , il ne bénéficie pas de plein droit des mêmes droits que les membres du CSE . C'est à l'accord qui les institue de le prévoir.
Protection	Le RP bénéficie du statut protecteur , y compris s'il n'est pas membre du CSE (jusqu'à 6 mois après la fin du mandat). Il ne peut être licencié sans autorisation administrative .