

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

23 avril 2024



**MICHELIN OFFRE UN SALAIRE « DECENT » A L'ENSEMBLE DE SES SALARIES.** Michelin a récemment annoncé la mise en place d'un **salairé « décent »** pour tous les salariés du groupe à l'échelle mondiale ([ici](#)). Il leur est garanti une **rémunération au moins équivalente au « living wage »**, notion définie par le Pacte mondial des Nations Unies comme la **rémunération permettant à chaque salarié de subvenir aux besoins essentiels de sa famille** (alimentation, logement, transport, frais de santé...) mais aussi de constituer une épargne de précaution et d'acquérir des biens de consommation. Il faut préciser que ce « salaire décent » **varie selon le lieu de vie**, tout en restant généralement compris **entre 1,5 et 3 fois le salaire minimum** de chaque pays concerné.

L'INFO

[En savoir plus](#)

## LA STAT

**LES IMPACTS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE SUR LA SANTE DES SALARIES.** Selon l'OIT, le **changement climatique créerait des risques sanitaires graves** (chaleur excessive, rayonnement ultraviolet, pollution de l'air, produits agrochimiques) **pour 70 % de la main d'œuvre mondiale** ([ici](#)). Rappelant le droit à travailler dans un environnement sûr et sain, l'OIT relève que l'impact du changement climatique sur les travailleurs conduirait à **de nombreux problèmes de santé, voire à des décès de travailleurs**. A titre d'exemple, l'OIT affirme que jusqu'à 860 000 travailleurs en extérieur décèdent chaque année en raison de la pollution de l'air sur le lieu de travail.



[En savoir plus](#)



**EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT AVANT UN VOL VERS UNE ZONE DE CONFLIT.** Par un arrêt du 27 mars dernier, la Cour de cassation a **cassé une décision de cour d'appel refusant d'octroyer des dommages-intérêts à un steward ayant exercé son droit de retrait avant un vol vers une zone de conflit**, en l'occurrence au Moyen-Orient ([ici](#)). Rappelant que le droit de retrait peut être exercé dès lors que le salarié a un **motif raisonnable de penser qu'il existe un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé**, indépendamment de sa réalité, la Haute juridiction invite les juges du fond à réexaminer l'affaire en tenant compte du motif raisonnable du steward, malgré les précautions prises par l'employeur.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

**CONGES PAYES : UNE REPOSE LEGISLATIVE ADAPTEE AU DROIT DE L'UE.** La loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne a été publiée au Journal officiel ([ici](#)). Attendue en matière sociale comme une réponse à la saga des congés payés, elle prévoit en effet la **possibilité pour un salarié en arrêt maladie d'acquérir des congés payés dans la limite de quatre semaines par an en cas de maladie simple** et sans limite en cas d'AT/MP. Elle fixe toutefois un **délaï maximum de report des congés ainsi acquis à quinze mois** suivant l'information donnée par l'employeur (arrêt < à un an) ou la date de fin de la période d'acquisition des congés payés (arrêt ≥ à un an). Elle crée également une **obligation d'information** supplémentaire à la charge de l'employeur, portant sur le **solde des congés payés** au retour de l'arrêt de travail et la **date limite de prise**.



[En savoir plus](#)



## LA DESIGNATION DU DELEGUE SYNDICAL

Au menu de cette semaine, un rappel exhaustif des conditions de désignation du délégué syndical.

## LA TO DO LIST

Dans quel périmètre désigner ?	Entreprises ou établissements dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés depuis au moins 12 mois consécutifs (dans les structures plus petites, un membre du CSE peut être désigné DS).
Qui peut désigner ?	Une organisation syndicale <b>représentative au niveau considéré</b> (UES, entreprise ou établissement) qui a constitué une <b>section syndicale</b> (au moins deux adhérents dans le périmètre).
Qui désigner ?	Un salarié <b>âgé de 18 ans révolus</b> , travaillant dans l'entreprise ou l'établissement depuis <b>au moins 1 an</b> (4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement) et qui <b>n'a encouru aucune peine le privant de ses droits civiques</b> . 1) Un <b>candidat</b> aux élections professionnelles <b>qui a recueilli à titre personnel et dans son collège au moins 10 % des suffrages exprimés</b> au 1 <sup>er</sup> tour des dernières élections ; 2) Si aucun candidat ne remplit cette condition, s'il n'en reste plus ou s'ils ont renoncé par écrit à leur droit d'être désigné, <b>un autre candidat</b> . 3) A défaut, un <b>adhérent</b> du syndicat dans le périmètre considéré. 4) A défaut, un <b>ancien élu</b> ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au CSE.
Comment désigner ?	Le bénéficiaire de la désignation doit être <b>habilité par le syndicat à agir en son nom et pour son compte</b> . La désignation est <b>notifiée à l'employeur par LRAR ou lettre remise contre récépissé</b> (nom et prénom du DS, périmètre de la désignation, mandat exact). Elle fixe le point de départ du délai de contestation.