

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

25 juin 2024



LE SENAT SE SATISFAIT DES NEGOCIATIONS SALARIALES DANS LES BRANCHES. Adopté le 12 juin par la commission des affaires sociales du Sénat, le rapport de la mission d'information sur les négociations salariales constate que, bien que mis sous pression par l'enchaînement des revalorisations automatiques du Smic justifiées par l'inflation, **le cadre juridique de la négociation salariale a su résister et s'adapter** (ici). Toutefois, le Sénat formule quinze recommandations pour **lutter contre les freins structurels à l'évolution professionnelle et salariale au cours de la carrière** (ex : expérimenter une obligation bisannuelle de négociations salariales dans les entreprises dotées d'un CSE pour 4 ans).

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

UNE GENERATION Z INCOMPRISE EN ENTREPRISE. D'après un observatoire publié récemment par l'Institut Ipsos (ici), **les chefs d'entreprise éprouvent de réelles difficultés à comprendre la Génération Z** (jeunes âgés de 18 à 28 ans) **mais également à la fidéliser**. A ce titre, 86 % des chefs d'entreprise perçoivent cette génération comme différente des précédentes. Nombreux sont ceux à éprouver des **difficultés à identifier leurs aspirations professionnelles et les faire évoluer dans l'entreprise**. Surtout, **72 % des chefs d'entreprise considèrent cette génération comme moins fidèle à l'entreprise et moins encline à effectuer des heures supplémentaires non payées**.



[En savoir plus](#)



CONTINUTE DE LA RELATION CONTRACTUELLE ET DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI. Engagée sous trois CDD, une infirmière est ensuite embauchée en CDI quelques jours après la fin du dernier CDD, avec une période d'essai de deux mois chez le même employeur. Sa période d'essai est rompue peu après. Par un arrêt du 19 juin (ici), la Cour de cassation a jugé que **lorsque la relation contractuelle se poursuit par un CDI à la suite d'un ou de plusieurs CDD, la durée du ou de ces contrats est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le CDI**. En conséquence, lorsque l'employeur avait notifié la fin de la période d'essai, il n'était plus dans les délais pour le faire. La rupture de la période d'essai s'analyse ainsi en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

CINQ MODELES DE DOCUMENTS D'INFORMATIONS SUR LA RELATION DE TRAVAIL. Depuis le 1^{er} novembre 2023, en application de la loi du 9 mars 2023, l'employeur est tenu de remettre au salarié nouvellement embauché dans son effectif ou envoyé à l'étranger pour une mission **« un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail »**. Dans ce cadre, un arrêté du 3 juin fixe **cinq modèles de documents d'information aux salariés** afin de faciliter la mise en œuvre de cette obligation pour les employeurs (ici).



[En savoir plus](#)



LE REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL

Focus sur les règles applicables à un registre obligatoire dans toute entreprise.

LA TO DO LIST

| | |
|--------------------------|---|
| Champ d'application | Tout employeur doit tenir un registre unique du personnel. Celui-ci doit être tenu dans chacun des établissements de l'entreprise où sont employés des salariés, et non au siège de celle-ci. |
| Contenu | L'employeur doit inscrire dans l'ordre des embauches les noms et prénoms de tous les salariés . Pour chaque salarié, l'employeur doit indiquer les informations suivantes : date de naissance, sexe, nationalité, emploi, qualification, date d'entrée dans l'entreprise, date de l'autorisation d'embauche ou de la demande d'autorisation (lorsqu'une autorisation d'embauche est requise). Certaines mentions spécifiques doivent être inscrites concernant les salariés en CDD, les salariés à temps partiel, les jeunes travailleurs, les salariés temporaires ou mis à disposition et les travailleurs étrangers ou détachés . |
| Papier ou informatique ? | L'employeur peut tenir son registre sous forme papier . Toutefois, il peut être dérogé, après consultation du CSE , à la tenue du registre unique du personnel, pour tenir compte du recours à d'autres moyens, notamment informatiques . Dans ce cas, le support doit offrir des garanties de contrôle équivalentes. |
| Mise à disposition | Le registre doit être constamment tenu à disposition du CSE , des agents de contrôle de l' inspection du travail et des agents de l' Urssaf . |
| Délai de conservation | Mentions conservées pendant 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié ou le stagiaire a quitté l'établissement . |
| Sanctions pénales | La non-tenue ou la non-communication du registre aux personnes habilitées à le consulter est passible de l'amende prévue par les contraventions de 4^e classe (jusqu'à 750 €), appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés . |