

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

1<sup>er</sup> octobre 2024



**VERS UNE AMELIORATION DU DROIT DES LANCEURS D'ALERTE ?** Le Défenseur des droits a récemment publié un rapport sur l'évolution des règles relatives au statut de lanceur d'alerte ([ici](#)). Elle y formule **onze recommandations** parmi lesquelles : **permettre aux personnes morales de bénéficier du régime de protection** comme lanceur d'alerte, mettre en place un **accompagnement psychologique**, procéder à une **harmonisation des procédures de recueil et de traitement des signalements**, à une évaluation du taux des entreprises et administrations à jour de leurs obligations de mise en place d'un dispositif de recueil des alertes internes ou encore **mettre en œuvre un dispositif de contrôle et de sanction** des organismes publics ou privés défaillants.

**L'INFO**

[En savoir plus](#)

## LA STAT

**BDESE : UNE MISE EN CONFORMITE NECESSAIRE.** La BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales) est **obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus**. Dix ans après l'institution de cette obligation, **seul un tiers des entreprises soumises à l'obligation légale l'ont mise en place** ([ici](#)). La principale cause de cette non-conformité serait **le manque de temps** pour la mettre en place et la compléter. Parallèlement, **56 % des entreprises l'ayant mise en place** la considèrent comme un **outil qui contribue au dialogue social**.



[En savoir plus](#)



**NULLITE DU LICENCIEMENT ET VIE PRIVEE.** L'envoi par un salarié d'images et **de propos au contenu stigmatisant et attentatoire à la dignité de la femme** via sa **messagerie professionnelle** constitue-t-il une faute grave ? La réponse est négative : cette conversation, **de nature privée et non destinée à être rendue publique**, ne saurait constituer un manquement du salarié aux obligations découlant du contrat de travail selon la Cour de cassation ([ici](#)). Ce licenciement est **nul** car il porte **atteinte au droit au respect de l'intimité de la vie privée**.

**L'ARRÊT**

[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

**UN NOUVEL ACCORD-CADRE MONDIAL CHEZ H&M.** Après des négociations menées avec un syndicat suédois et la première fédération syndicale mondiale (IndustriALL Global Union), le groupe de prêt à porter suédois H&M a actualisé son accord-cadre mondial ([ici](#)). L'accord comporte notamment une structure de gouvernance pour en assurer la mise en œuvre effective, **l'engagement de collaborer en matière de devoir de vigilance** ainsi qu'un libellé plus rigoureux concernant **la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre**. Enfin, il proclame l'importance de collaborer au niveau de l'industrie pour **améliorer les conditions de travail de tous**.



[En savoir plus](#)



## LES HORAIRES INDIVIDUALISES

*Focus sur un dispositif permettant au salarié de fournir sa prestation de travail dans un cadre horaire plus souple que l'horaire collectif.*

## LA TO DO LIST

Définition	Ce dispositif permet au salarié qui en bénéficie de <b>choisir ses horaires de travail</b> . Il déroge à l'horaire collectif.
Salariés concernés	Tout salarié peut <b>demande</b> à bénéficier d'horaires individualisés.
Procédure	Dans le cas général, l'employeur <b>peut refuser</b> la demande d'horaires individualisés du salarié pour des raisons, par exemple, de bon fonctionnement de l'entreprise. Si l'employeur accepte cette demande, il doit <b>consulter préalablement son CSE</b> et <b>obtenir son accord</b> (nécessité d'un avis conforme). En l'absence de représentants du personnel, <b>l'inspection du travail doit autoriser la mise en place du dispositif</b> dans un délai de deux mois suivant le dépôt de la demande. Le <b>salarié handicapé</b> a droit au dispositif s'il en fait la demande, tout comme les <b>aidants familiaux</b> et les <b>proches d'une personne handicapée</b> . <b>L'employeur ne peut donc pas s'y opposer</b> .
Modalités d'aménagement	Le salarié bénéficiant d'horaires individualisés <b>choisit ses heures d'arrivée et de départ avec l'accord de son employeur</b> . Il doit respecter cependant les plages d'arrivée et de départ prévues par l'employeur. Dans ce cadre, l'employeur peut prévoir des <b>plages fixes</b> , de présence obligatoire de chaque salarié, <b>et des plages mobiles</b> . Le salarié doit respecter les règles relatives à la durée du travail et au repos.
Reports	Ces horaires peuvent entraîner des <b>reports d'heures d'une semaine à l'autre</b> . Ces reports sont fixés <b>par accord collectif</b> . <b>A défaut d'accord</b> , le nombre d'heures reportées <b>ne saurait être supérieur à trois</b> . En cas de <b>cumul de reports d'heures</b> , le nombre d'heures reportées <b>ne saurait être supérieur à dix</b> (sauf limite conventionnelle différente). Les heures reportées par libre choix du salarié <b>ne sont pas des heures supplémentaires</b> et rémunérées comme telles.