

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

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