

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

29 octobre 2024



VERS UN RENFORCEMENT DES OBLIGATIONS ENVIRONNEMENTALES. Le plan d'adaptation au changement climatique présenté par le Premier ministre ([ici](#)) prévoit d'**adapter les conditions de travail en renforçant la protection des salariés**. Parmi les mesures élaborées pour préparer la France à une augmentation de la température de 4 degrés, le gouvernement entend renforcer les **mesures de prévention** mises en place pour assurer la sécurité des travailleurs en périodes de fortes chaleurs et les **outils à disposition de l'inspection du travail** pour faire cesser les situations de danger grave et imminent liés à l'exposition à la chaleur.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

INEGALITES DE GENRE : QUELLES EVOLUTIONS ? Le baromètre 2024 du Women's Forum ([ici](#)) révèle que **74 % des travailleuses et travailleurs ont déjà été témoins de comportements sexistes sur leur lieu de travail**. Par ailleurs, **52 % des femmes interrogées ont déclaré avoir été victimes de comportements les ayant mises dans une situation désavantageuse par rapport à leurs collègues masculins** (différences de rémunération pour les mêmes compétences, difficultés à accéder à des métiers considérés comme « masculins »). Ces inégalités se reflètent également **au sein des instances de direction** : à ce rythme, **la parité serait atteinte...en 2053**.



[En savoir plus](#)



LICENCIEMENT ECONOMIQUE : PRECISIONS SUR LE RECLASSEMENT Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être **précises**. A ce titre, l'article D.1233-2-1 du code du travail dispose qu'elles contiennent l'intitulé du poste et son descriptif, le nom de l'employeur, la nature du contrat de travail, la localisation du poste, le niveau de rémunération et la classification. Pour la première fois, la Cour de cassation vient de juger qu'« **à défaut de l'une de ces mentions, l'offre est imprécise, ce qui caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement et prive le licenciement de cause réelle et sérieuse** » ([ici](#)).

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

EPARGNE SALARIALE : DEUX NOUVEAUX QUESTIONS-REPONSES. Poursuivant son travail de pédagogie autour de la loi sur le partage de la valeur, l'administration a apporté des précisions sur les **trois nouveaux cas de déblocage anticipé des avoirs détenus par les bénéficiaires d'un PEE** dans le cadre d'un questions-réponses ([ici](#)) : dépenses liées à la rénovation énergétique des résidences principales, activité de proche aidant et dépenses engagées pour l'acquisition d'un véhicule « propre ». En parallèle, l'administration a également apporté des précisions **sur les avances d'intéressement ou de participation** dans le cadre d'un autre questions-réponses ([ici](#)).



[En savoir plus](#)



LE CONGE SABBATIQUE

Le salarié peut bénéficier, sous conditions, d'un congé pour convenance personnelle.

LA TO DO LIST

Conditions légales (qui peuvent être assouplies par voie conventionnelle)	<ul style="list-style-type: none">➤ Ancienneté dans l'entreprise : au moins 36 mois➤ Années de travail : le salarié doit avoir effectué 6 années d'activité professionnelle➤ Délai de carence : le salarié ne doit pas avoir bénéficié dans l'entreprise, à la date du départ en congé, d'un précédent congé sabbatique, d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ou encore d'un projet de transition professionnelle d'au moins 6 mois, au cours des 6 années précédentes
Demande du salarié	Demande formulée au moins 3 mois avant la date de départ envisagée par tout moyen permettant de justifier de la date de demande de congé (LRAR, courriel...).
Réponse de l'employeur	L'employeur informe le salarié, de son accord sur la date de départ, du report de cette date, ou du refus de lui accorder le congé (les conditions de refus ou de report sont différentes selon que l'entreprise atteint ou non le seuil de 300 salariés). A défaut de réponse dans un délai de 30 jours, le congé est accordé.
Durée	Varie entre 6 mois minimum et 11 mois maximum (sauf stipulation conventionnelle plus favorable).
Situation pendant le congé	Suspension du contrat de travail (pas de rémunération sauf stipulation conventionnelle plus favorable). Possibilité d'exercer une activité professionnelle, sous réserve du respect des obligations de loyauté et de non-concurrence.
Situation après le congé	Le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire dans l'entreprise et bénéficie d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.