

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

19 novembre 2024



DES PROPOSITIONS POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES. Un rapport sur « *les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité et de pouvoir* » vient d'être remis au Gouvernement ([ici](#)). Celui-ci dresse 41 recommandations pour « *prévenir, repérer, sanctionner, accompagner et réparer* », dont une quinzaine concerne le monde du travail. Parmi ces propositions, on retrouve notamment celles de faire de la prévention des VSS un sujet obligatoire de négociation, à tous les niveaux, sous peine de sanction pour les employeurs, du privé mais également du public, et de créer des pôles spécialisés dans les juridictions.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

LES FRANÇAIS ET LA SOBRIETE ENERGETIQUE AU TRAVAIL. D'après une étude menée par l'Ifop pour l'IDECSI ([ici](#)), plus de 8 salariés sur 10 estiment que la sobriété énergétique est un enjeu majeur pour leur entreprise. Par ailleurs, ces derniers identifient trois principaux freins au nettoyage de données : la contrainte de temps, le manque de directives de l'employeur ou encore la complexité de la tâche. Pourtant, les salariés estiment en moyenne que 36 % de leurs données pourraient être nettoyées. En tout état de cause, des progrès en la matière sont espérés et les salariés sont en grande majorité prêts à une telle évolution.



[En savoir plus](#)



SOLDE DE TOUT COMPTE, DELAI DE CONTESTATION ET INCARCERATION. Par un arrêt du 14 novembre ([ici](#)), la Cour de cassation a jugé que le solde de tout compte non signé par le salarié, qui n'a pas valeur de preuve de paiement des sommes qui y sont mentionnées, n'a aucun effet sur le délai de prescription qui ne court pas ou n'est suspendu qu'en cas d'impossibilité d'agir à la suite d'un empêchement résultant de la loi, de la convention ou de la force majeure. En l'espèce, la Cour a jugé que l'incarcération du salarié, bien que constituant un évènement important, ne suffisait pas à interrompre ou suspendre le cours de la prescription.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

TROIS ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS CONCLUS. Le premier d'entre eux, relatif à l'emploi des seniors ([ici](#)), apporte son lot de nouveautés : expérimentation d'un « *contrat de valorisation de l'expérience* », retraite progressive à partir de 60 ans, organisation de deux entretiens professionnels à 45 et 60 ans et obligation triennale de négocier sur l'emploi des seniors dans les branches/entreprises d'au moins 300 salariés. Le deuxième, relatif à l'assurance chômage ([ici](#)), introduit un durcissement des conditions d'indemnisation des travailleurs frontaliers. Enfin, le dernier, relatif au dialogue social ([ici](#)), propose la suppression de la disposition légale limitant le nombre de mandats consécutifs des membres du CSE.



[En savoir plus](#)



LA VISITE DE MI-CARRIERE

Instituée par la loi Santé, elle permet d'établir un état des lieux de la santé du salarié vers ses 45 ans.

LA TO DO LIST

Objet de la visite	<p>La visite de mi-carrière est un examen médical qui vise à :</p> <ul style="list-style-type: none">- Etablir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquels il a été soumis ;- Evaluer les risques de désinsertion professionnelle, en tenant compte de l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;- Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels. <p>Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail (ce qui n'est pas le cas de l'infirmier en SST).</p>
Organisation de la visite	<p>Cette visite est organisée (à l'initiative du service de prévention et de santé au travail, de l'employeur ou du salarié) à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du 45^e anniversaire du salarié.</p> <p>Elle peut être anticipée et organisée conjointement avec une autre visite médicale lorsque le salarié doit être examiné par le médecin du travail dans les deux ans précédant l'échéance.</p>
Déroulement de la visite	<p>La visite est réalisée par le médecin du travail ou un infirmier de santé au travail exerçant en pratique avancée (sans les mêmes prérogatives). Cette visite, qui peut se faire en téléconsultation, fait l'objet d'une attestation de visite (lorsqu'elle est couplée à une autre visite médicale, une seule attestation suffit dès lors qu'elle fait mention de la réalisation de la visite de mi-carrière).</p>