

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

11 mars 2025



RISQUES LIES AUX ECRANS : UN NOUVEAU GUIDE POUR AGIR. Potentiellement source de troubles musculosquelettiques (TMS), de stress ou de fatigue visuelle, **le travail prolongé sur écran** est vecteur de risques pour la santé. L'INRS propose aux entreprises de nouveaux outils dans le cadre d'un **guide** afin d'**agir** et de **prévenir les risques** ([ici](#)). Ce guide invite à agir concrètement sur **l'aménagement du poste de travail, l'implantation de ce poste dans les locaux, le choix du matériel** ou encore **l'organisation du travail**. L'efficacité de ces mesures de prévention est conditionnée à une **évaluation préalable des risques fine et précise**.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULE : DES CHIFFRES RECORDS POUR L'URSSAF. En 2024, l'Urssaf a redressé pour près de **1,6 milliard d'euros** dans le cadre de sa lutte contre le travail dissimulé, enregistrant un record historique ([ici](#)). Ces chiffres résultent des moyens engagés par l'État (inspecteurs spécialisés, nouvelles méthodes de ciblage...). L'Urssaf a renforcé ses actions avec près de **26 000 actions de prévention** et **6 700 actions de contrôle répressif**, visant des entreprises mais aussi des travailleurs indépendants. L'objectif pour la période 2023-2027 est d'**atteindre 5,5 milliards d'euros de redressement**.



[En savoir plus](#)



TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE : PRECISIONS SUR LE CALCUL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT.

Il résulte d'un arrêt rendu le 5 mars ([ici](#)) que lorsqu'un salarié est licencié alors qu'il est en arrêt maladie, **après avoir fait l'objet d'un temps partiel thérapeutique, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de licenciement est celui des 12 ou 3 derniers mois précédant le temps partiel thérapeutique**. Cette solution s'inscrit dans la continuité d'une jurisprudence qui neutralisait déjà la période d'arrêt maladie pour le calcul de l'indemnité de licenciement et étendait cette neutralisation au temps partiel thérapeutique.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

UN ACCORD-CADRE EUROPEEN INEDIT CHEZ SAFRAN. En décembre dernier, Safran et IndustriALL ont signé un **accord-cadre européen visant à offrir un meilleur équilibre des temps de vie** aux 60.000 salariés européens (UE, Suisse, Norvège et Royaume-Uni) du groupe ([ici](#)). En substance, ce texte prévoit un **meilleur accompagnement des parents et des aidants**, sous la forme de **flexibilité de l'organisation du travail, de jours d'absence ou de formation**. Par ailleurs, cet accord prévoit de **sensibiliser ses équipes à ces questions** pour « *promouvoir un cadre bienveillant autour de la parentalité et des aidants, tout en valorisant la diversité des formes familiales* ». Il s'agit du premier accord européen consacré à cette thématique.



[En savoir plus](#)



LA CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE est consulté sur cette thématique..

LA TO DO LIST

Objet	Un accord collectif ou, en l'absence de délégué syndical, peut déterminer le contenu de la consultation et la liste des informations nécessaires.
	A défaut d'accord , le CSE est consulté sur les orientations de l'entreprise définies par le conseil d'administration ou de surveillance et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail et le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages . La consultation porte aussi sur la GPEC et les orientations de la formation professionnelle . Elle a pour support la BDESE.
Périodicité	Périodicité fixée par accord , sans qu'elle puisse excéder 3 ans . A défaut d'accord , la consultation est annuelle .
Autonomie	La consultation ponctuelle portant sur un projet de restructuration n'est pas subordonnée au respect et à l'achèvement préalable de la consultation sur les orientations stratégiques.
Niveau	Dans les structures complexes, un accord peut définir le niveau de la consultation (groupe, entreprise, établissement). A défaut d'accord , la consultation intervient en principe au niveau de l'entreprise (donc en principe le CSE central s'il y a plusieurs CSE d'établissement). Toutefois, la loi autorise l'employeur à en décider autrement unilatéralement
Rôle et droits du CSE	Qu'un accord ait, ou non, été conclu, le CSE doit émettre un avis sur les orientations stratégiques. A défaut d'accord , le CSE peut proposer des orientations alternatives . Son avis est transmis au conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise, qui doit formuler une réponse argumentée. Le CSE peut y répondre. Possible assistance par l'expert-comptable , financé à 80 % par l'employeur et 20 % par le CSE, sauf accord plus favorable ou impossibilité pour le CSE de payer sa part de cofinancement.