

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

18 mars 2025



[En savoir plus](#)

UNE FEUILLE DE ROUTE EUROPEENNE POUR RENFORCER LES DROITS DES FEMMES. Le 8 mars dernier, la Commission européenne a présenté sa **feuille de route pour les droits des femmes** ([ici](#)). Celle-ci vise notamment à **l'égalité de rémunération et l'autonomisation économique** (par exemple, en luttant contre la sous-évaluation des emplois occupés par les femmes), à **l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et soins**. Elle vise enfin à **l'égalité des chances en matière d'emploi et des conditions de travail adéquates** (par exemple, en éliminant le harcèlement sexuel au travail).

L'INFO

LA STAT



[En savoir plus](#)

LA VIE PROFESSIONNELLE DES SALARIES TEMPORAIRES ET PERMANENTS. Une récente étude de la Dares ([ici](#)) s'interroge sur les effets du travail précaire (en intérim ou en CDD) et sur la satisfaction des salariés concernés au travail. Si certains aspects de la vie au travail sont plus favorables aux salariés temporaires (moins exposés à la pression temporelle, aux conflits éthiques et à la demande émotionnelle), **ces derniers souffrent davantage de l'imprévisibilité des horaires, de l'insécurité de l'emploi ainsi que d'un manque d'autonomie en raison de leur faible temps de présence dans l'établissement**. Cela explique qu'ils sont **moins satisfaits de leur vie professionnelle que les salariés permanents**.



[En savoir plus](#)

EGALITE DE TRAITEMENT EN MATIERE DE COMMUNICATION SYNDICALE. Un accord de groupe introduisait des dispositions offrant aux seules organisations syndicales représentatives la possibilité d'adresser un courriel à l'ensemble des collaborateurs. Par un arrêt du 12 mars ([ici](#)), la Cour de cassation juge que **les facilités prévues par un accord collectif permettant de rendre accessibles les sites syndicaux mis en place sur l'intranet de l'entreprise ne peuvent, sans porter atteinte au principe d'égalité de traitement en matière de communication syndicale, être réservées aux seules organisations syndicales représentatives**.

L'ARRÊT

LE TEXTE



[En savoir plus](#)

UN NOUVEAU « CONGE SPECIAL SANTE » POUR LES SALARIEES. Constatant que la population féminine est particulièrement exposée à de nombreuses problématiques d'ordre médical, souvent méconnues ou tues, pouvant impacter le quotidien professionnel, les partenaires sociaux de la **branche des métreurs-vérificateurs** se sont emparés de ces thématiques **en créant un dispositif « congé spécial santé »** ([ici](#)). Grossesse, interruption spontanée de grossesse, dysménorrhée, endométriose, ménopause, PMA et violences conjugales sont désormais prises en compte et font l'objet d'un accompagnement sous forme d'**autorisations d'absences rémunérées, d'aménagements d'horaires** ou de **télétravail**.



LE DROIT D'ALERTE DU CSE EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT

Focus sur une prérogative dont dispose tout membre du CSE, quel que soit l'effectif.

LA TO DO LIST

Conditions d'exercice	Si un membre du CSE (titulaire ou suppléant) constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent , notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis sur un registre prévu à cet effet (il y indique le(s) poste(s) de travail concerné(s), la nature du danger et de sa cause, le nom du ou des salariés exposés).
Enquête conjointe	L'employeur ou son représentant est tenu de procéder immédiatement à une enquête avec le membre du comité qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.
Divergence de vues	En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser (notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation), le CSE est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas 24 heures . Par ailleurs, l'employeur est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la Carsat, qui peuvent assister à la réunion du CSE.
Saisine de l'administration	A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité des membres du comité sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur . Celui-ci a alors la faculté de mettre en œuvre une procédure de mise en demeure par la Dreets ou de saisir le juge des référés . La Cour de cassation a récemment admis que le juge des référés pouvait ordonner la suspension d'un projet mais qu'il ne pouvait être saisi dans ce cadre que par l'inspecteur du travail. Toutefois, le CSE peut agir devant le juge des référés au titre d'un trouble manifestement illicite constitué par un manquement à l'obligation de sécurité. Dans ce cadre, le juge peut ordonner des mesures conservatoires ou de remise en l'état en prévention d'un dommage imminent.