

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

27 mai 2025



VERS UNE REVISION DE LA DIRECTIVE SUR LES CEE. Le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne ont trouvé un accord sur la **révision de la directive relative aux comités d'entreprise européens** ([ici](#)), jugée obsolète et inefficace face aux pratiques de certaines entreprises multinationales. Cet accord prévoit des **sanctions dissuasives et proportionnées** en cas de **non-respect des obligations d'information et de consultation**. Par ailleurs, il clarifie la notion de « **questions transnationales** » et introduit une exigence de **représentation équilibrée** des femmes et des hommes au sein des CEE.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

BAROMETRE DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET DE LA CREATIVITE. D'après une étude menée par OpinionWay et l'Union Filière Papetière ([ici](#)), **88 % des français** estiment que leur **environnement de travail influence leur santé mentale** et **75 %** déclarent avoir déjà **rencontré au moins une difficulté liée à un cadre de travail mal adapté**. Cette étude révèle les préoccupations des actifs en matière d'espace de travail (postures inadaptées, manque de rangement et de fourniture, surcharge numérique) ainsi que leurs attentes et préférences en matière d'outils (numériques ou papier) afin de stimuler leur créativité et leur productivité.



[En savoir plus](#)



PROCEDURE DE CONVOCATION EN CAS DE REPORT DE L'ENTRETIEN PREALABLE. Par lettre du 31 octobre, une salariée avait été convoquée à un entretien préalable fixé au 9 novembre. La salariée étant en arrêt maladie, la société a consenti à un report. Une lettre du 24 novembre a fixé ce nouvel entretien au 30 novembre. Dans un arrêt du 21 mai dernier ([ici](#)), la Cour de cassation juge qu'**en cas de report de l'entretien préalable en raison de l'état de santé du salarié, l'employeur est tenu d'aviser, en temps utile et par tous moyens, le salarié des nouvelles date et heure de cet entretien. Le délai de cinq jours ouvrables prévu par les textes court à compter de la première convocation**, et non pas à compter de la nouvelle convocation.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

LA NOUVELLE LISTE DES METIERS ET ZONES EN TENSION EST FIXEE. Un arrêté du 21 mai 2025 ([ici](#)) actualise la liste des métiers et zones géographiques « en tension », c'est-à-dire **caractérisés par des difficultés de recrutement**. L'arrêté détaille région par région les métiers en tension. Les entreprises peuvent **recruter des travailleurs étrangers hors UE sur ces métiers sans obligation de déposer préalablement une offre d'emploi**. Cet arrêté permet également aux personnes en situation irrégulière travaillant en France dans ces métiers de solliciter, sans l'accord de l'employeur, un titre de séjour temporaire, délivré par le Préfet.



[En savoir plus](#)



LE CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPERATION

Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.

LA TO DO LIST

Définition	Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée (CDI) qui permet à un employeur de recruter des salariés pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis, dont le terme ne peut être exactement connu à l'avance .
Conditions de recours	Il peut y être recouru dans toutes les branches d'activité, dès lors qu'elles ont négocié une convention ou un accord collectif de branche étendu qui en fixe les conditions et modalités de mise en œuvre . A défaut d'un tel accord, il demeure possible d'y recourir dans les secteurs où son usage est habituel (ex : BTP).
Contenu de l'accord collectif	La convention ou l'accord de branche étendu doit obligatoirement préciser : <ul style="list-style-type: none">- La taille des entreprises concernées ;- Les activités concernées ;- Les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat ;- Les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement des salariés ;- Les garanties en termes de formation pour les salariés concernés ;- Les modalités adaptées de rupture du contrat dans le cas où le chantier ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de façon anticipée.
Rupture du contrat	La rupture qui intervient à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée repose sur une cause réelle et sérieuse . La rupture est soumise à la procédure d'entretien préalable et aux règles de notification de droit commun. Sont également applicables les règles relatives au préavis et aux documents de fin de contrat.