

FIDERE 5/5

5 minutes pour 5 infos n° 7

L'INFO



En savoir plus

HARCELEMENT SEXUEL. Après ses fiches pratiques ([ici](#)), la Direction Générale du Travail publie un **guide pratique et juridique sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** en entreprise. Avec un **focus employeur** d'une part et un **focus victime et témoin** d'autre part, ce guide vise à clarifier les droits et obligations de chacun et à proposer des solutions pour prévenir (via l'élaboration d'une procédure de signalement) et réagir (via une enquête et d'éventuelles sanctions) face à ces situations.

LA STAT

BDES. Le cercle Maurice Cohen a réalisé **une enquête en ligne auprès de représentants du personnel au sujet de la BDES** ([ici](#)). Selon cette enquête, **85%** des élus du personnel estiment que la BDES **ne permet pas d'améliorer** leur accès à l'information. **46%** des élus jugent leur accès à l'information « **inchangé** », **11,5%** le trouvent **meilleur** et **46,2%** le qualifient de « **moins bon** ». Le sondage s'intéresse également aux fréquences d'actualisation de la BDES et aux données mises en ligne par les employeurs.



En savoir plus



En savoir plus

PREVOYANCE. La **décision unilatérale** de mise en place d'un régime de prévoyance doit faire l'objet d'un **écrit remis à chacun des salariés**. Cette obligation d'information s'applique également en cas de **modification de la répartition du financement du régime**, à défaut de quoi les contributions patronales sont soumises à cotisations sociales (Cass. 2^e civ. 14 mars 2019, n° 18-12.380, F-PB).

L'ARRET

L'ACCORD

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE. L'accord de rupture conventionnelle collective signé le 2 mai 2018 au sein de la société Téléperformance est le premier à avoir été **validé** par une cour administrative d'appel (CAA Versailles, 14 mars 2019, n° 18VE4158). Les juges ont ainsi confirmé la décision du Tribunal administratif de Cergy-Pontoise ([ici](#)) rendue sur la base d'un contrôle portant principalement sur la régularité de la procédure d'information du CSE et la présence des clauses prévues par le code du travail. Cet accord prévoit la **suppression de 226 postes sur un effectif total de 2175 salariés**, la modification de certains contrats de travail et diverses mesures de réorganisations internes.



En savoir plus



LA TO DO LIST

BILAN SOCIAL. ENTREPRISES D'AU MOINS 300 SALARIES, PENSEZ A PRESENTER VOTRE BILAN SOCIAL... A MOINS DE PROCEDER A QUELQUES AMENAGEMENTS !

Le bilan social fait état des principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise sur le plan social. Traditionnellement, le bilan social est présenté aux élus au mois d'avril. Les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés qui n'établissent et/ou ne soumettent pas leur bilan social à leur CE/CSE s'exposent à une amende de 7.500 €.

A faire dans les entreprises d'au moins 300 salariés :

- **Etablir et présenter le bilan social** au CE/CSE chaque année (sauf accord)
- Possibilité de s'accorder plus de souplesse en concluant un accord pour :
 - o définir le **contenu**, la **périodicité** et/ou les **modalités** du bilan social
 - o prévoir qu'il sera établi uniquement au **niveau central**
 - o voire même **supprimer** le bilan social
- Communiquer le bilan social et l'avis du CE/CSE aux actionnaires
- Mettre le bilan social à disposition de l'inspecteur du travail

Nous contacter : 0185088450 – fidere@fidereavocats.fr – www.fidereavocats.fr – [in](#)