

FIDERE 5/5

5 minutes pour 5 infos n° 38 (25/11/19)

L'INFO



NOUVELLE PROCEDURE D'INSTRUCTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL (AT) ET MALADIES PROFESSIONNELLES (MP). A partir du **1^{er} décembre 2019**, l'employeur disposera de **10 jours pour émettre des réserves** après une déclaration d'AT, la procédure donnera lieu à une **information améliorée des parties**, chaque étape sera enfermée dans un **délai** et la phase de **consultation des dossiers sera aménagée** (ici et là).

En savoir plus

LA STAT

L'ETAT DE LA FRANCE. Dans une étude publiée le 19 novembre, l'Insee brosse le **portrait social de la France et de ses évolutions depuis 1970**. Parmi les nombreuses informations qu'il comprend (ici et là), l'on notera qu'en 40 ans, **la durée annuelle moyenne du travail a baissé de 350 heures** mais est restée **relativement stable pour les cadres** en forfait jours (-75 h/an). Les emplois à temps partiel ont triplé et concernent majoritairement les femmes (ici). Et si le niveau de vie médian a augmenté de 56%, les français sont plus pessimistes sur l'évolution de leur niveau de vie (ici et là).



En savoir plus

L'ARRÊT



VALIDITE DE LA VIDEO-SURVEILLANCE EN « CAMERA DISCRETE ». Réunie en Grande chambre, la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) vient d'admettre le recours à la **vidéosurveillance de salariés sans information préalable** dès lors qu'existent des **soupçons raisonnables d'irrégularités graves** et que **l'ampleur des manquements constatés le justifie**. Pour la CEDH, il faut mettre en balance le **droit au respect de la vie privée** et l'intérêt pour l'employeur d'« assurer le **bon fonctionnement de l'entreprise** » (CEDH, 17 oct. 2019, n° 1874/13 et 8567/13, aff. López Ribalda et autres c./ Espagne).

En savoir plus

L'ACCORD

DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES. L'APAJH Nord a renouvelé, le 5 septembre 2019, son accord relatif aux modalités d'exercice du droit d'expression. L'accord détermine les modalités d'exercice par les salariés de leur droit d'expression sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail. Des **groupes d'expression** sont constitués.



En savoir plus

LA TO DO LIST

GREVE : COMMENT GERER LES DIFFICULTES DE TRANSPORT DES SALARIES ?

Alors que Muriel Pénicaud demande aux employeurs de se montrer compréhensifs avec les salariés qui ne pourront pas venir au travail, en affirmant même que le télétravail serait devenu un droit (ici), il convient de rappeler qu'une grève annoncée à l'avance ne constitue pas automatiquement une excuse valable pour ne pas se rendre au travail (là). Voici quelques pistes pour s'organiser et/ou tenter de se déplacer.

- **RTT & CONGES.** Pour les entreprises dont l'accord temps de travail le permet, il est possible d'imposer la prise d'un JRTT. Les salariés peuvent également décider de poser un jour de congés ou de RTT (ici).
- **GESTION DES ABSENCES OU RETARDS.** Selon les sites gouvernementaux, le salarié absent ou en retard à cause de la grève **ne peut pas être sanctionné** s'il en a informé son employeur et s'il fournit un justificatif (ici par exemple). Une retenue de salaire est possible si elle est strictement proportionnelle à la durée de l'absence (là).
- **ORGANISATION DU TRAVAIL**
 - 1) vérifier si l'entreprise dispose d'un plan de continuité de l'activité et dans l'affirmative voir ce qu'il prévoit
 - 2) recourir au télétravail (ici)
 - 3) organiser et/ou encourager le **covoiturage** (là)
 - 4) en cas d'impossibilité d'absence : envisager la réservation de taxis, la location de trottinettes électriques, l'achat de vélos pour le personnel (ici), voire **l'hébergement temporaire** à proximité du lieu de travail**NB : Ile-de-France Mobilités et la région ont prévu quatre mesures** pour aider à surmonter la grève : covoiturage gratuit/rémunéré, télétravail, aide à la location ou à l'achat de vélo électrique (ici).
- **ACTIVITE PARTIELLE (=CHOMAGE PARTIEL) :** envisageable uniquement si la grève dure au point d'entraîner la paralysie de l'entreprise (ici).