

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

25 octobre 2021



LANCEMENT DES ETATS GENERAUX DE LA JUSTICE. La semaine passée, le président de la République a ouvert **120 jours de débats** dans le cadre des Etats généraux de la justice. Au terme de cette grande consultation nationale, une **commission** présidée par M. Jean-Marc Sauvé, ancien vice-président du Conseil d'Etat, présentera des propositions de réforme. Dans son discours, le chef de l'Etat a évoqué plusieurs thèmes tels que la **responsabilité** des magistrats, la **formation** ou les **passerelles** dans la carrière. Toute personne souhaitant contribuer peut se rendre sur la plateforme « **Parlons Justice !** » ([ici](#)).

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

LES PREVISIONS OPTIMISTES DE L'UNEDIC. Dans la dernière mise à jour des prévisions financières du régime d'assurance chômage, l'Unedic estime à **498 000** le nombre d'emplois qui seraient créés sur le **deuxième semestre 2021**. La croissance ralentirait en 2022 (+23 000 emplois) et 2023 (+96 000 emplois). Conséquence de ces bonnes nouvelles : après deux années de très fort déficit (en raison des moindres cotisations et du boom des inscriptions), **le régime serait à nouveau excédentaire dès 2022**, ce qui permet d'envisager une diminution de la dette.



[En savoir plus](#)



DISPARITION D'UN ETABLISSEMENT DISTINCT : L'ACTION DES SALARIES EST IRRECEVABLE. Le constat de la perte de qualité d'établissement distinct, au sens de la mise en place du CSE, relève des **mêmes règles que la fixation du nombre et du périmètre** desdits établissements. Par conséquent, lorsqu'un employeur prend une **décision unilatérale décidant de la perte** de la qualité d'établissement distinct, **seules les organisations syndicales peuvent la contester devant la DREETS**. La Cour de cassation en juge ainsi dans un arrêt du 20 octobre 2021 (n° 20-60.258).

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

L'ACCORD

UNE SERIE D'ARRETES DE REPRESENTATIVITE. Le 23 octobre dernier ([ici](#)), le ministère du Travail a publié **55 arrêtés de représentativité syndicale** et **29 arrêtés de représentativité patronale**. Parmi les branches concernées, figurent notamment les **services de l'automobile**, l'exploitation **cinématographique**, la **restauration rapide**, l'**hôtellerie de plein air**, l'**immobilier**, l'**enseignement privé hors contrat**, l'**import-export**, la **plasturgie**, l'**industrie pharmaceutique** ou encore les sociétés **financières**.



[En savoir plus](#)



LE DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS APRES LA LOI SANTE

LA TO DO LIST

La loi Santé du 2 août 2021 a modifié les règles applicables à compter du 31 mars 2022.

➤ **Evolutions sur le contenu du DUERP**

- Le DUERP **répertorie** l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la **traçabilité** collective de ces expositions. Il est obligatoire **quel que soit l'effectif de l'entreprise**.
- Il retranscrit les résultats de l'évaluation des risques qui débouchent :
 - o dans les **entreprises de 50 salariés et plus**, sur : 1) la **liste détaillée des mesures** devant être prises au cours de l'année à venir (conditions d'exécution, indicateurs de résultat, coût estimé) ; 2) l'identification des **ressources internes** pouvant être mobilisées ; 3) un **calendrier** de mise en œuvre
 - o dans les **entreprises de moins de 50 salariés**, sur la **définition d'actions** de prévention des risques et de protection des salariés.

➤ **Evolutions sur la procédure d'adoption du DUERP**

- Dans les **entreprises d'au moins 50 salariés**, le CSE est **consulté** sur le document et ses mises à jour.
- Dans les **entreprises de moins de 50 salariés**, l'employeur présente au CSE la liste des actions de prévention et de protection.

➤ **Evolutions sur la publicité du DUERP**

- Dans ses versions successives, le DUERP est **conservé** par l'employeur et tenu à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès, pendant un délai qui sera fixé par un décret à venir et qui ne pourra être inférieur à **40 ans**.
- A compter du 1^{er} juillet 2023, pour les entreprises d'au moins 150 salariés (au plus tard le 1^{er} juillet 2024 en deçà), le DUERP fera l'objet d'un **dépôt dématérialisé sur un portail numérique créé à cet effet**.