

FIDERE 5/5

5 minutes pour 5 infos n° 16

L'INFO



[En savoir plus](#)

BAREME : SUITE DU FEUILLETON. Le débat sur la légalité du barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse au regard des textes internationaux se poursuit. Saisie pour avis par un conseil de prud'hommes ([ici](#)), la **Cour de cassation devrait trancher le 8 juillet**. Quant à la **cour d'appel de Paris**, elle a évoqué le sujet lors d'une audience du 23 mai ([ici](#)) et mis sa décision en délibéré pour le 25 septembre. Prochain épisode : une audience à la **cour d'appel de Reims** le 17 juin.

LA STAT

SALARIES ET ECOLOGIE. Selon un sondage réalisé par l'institut BVA ([ici](#)), **moins d'un salarié sur deux estime que son entreprise est engagée au niveau écologique**. 69% des salariés voient en l'écologie une source de croissance. Si 73% d'entre eux estiment savoir comment minimiser leur empreinte écologique dans leur entreprise, ils ne sont que 44% à considérer que leur entreprise leur donne les moyens de le faire.



[En savoir plus](#)

L'ARRET



[En savoir plus](#)

INSPECTION DU TRAVAIL ET PRESCRIPTION. Quand la prescription de l'action publique est-elle interrompue ? Dans un arrêt du 21 mai 2019, la chambre criminelle de la Cour de cassation a jugé que **la simple visite de l'inspecteur du travail dans les locaux d'une société n'a pas un effet interruptif** de la prescription de l'action publique. Seul le **procès-verbal** dressé par l'inspecteur peut être considéré comme un acte d'instruction ou de poursuite (*Cass. crim., 21 mai 2019, n°18-82574, PBR*).

L'ACCORD

HARO SUR LES CONTRATS COURTS. Le 10 mai 2019, le groupe **Unilever** et le syndicat international IndustriALL ont conclu un accord visant à promouvoir « **l'emploi durable** ». Les parties fixent un ensemble de principes et de procédures encadrant le recours aux contrats courts dans les usines du groupe et de ses sous-traitants : réserver ces contrats à des besoins temporaires, assurer **l'égalité de traitement** aux salariés concernés, préserver **l'équilibre** entre la vie privée et la vie professionnelle, garantir le **droit syndical**.



[En savoir plus](#)

LA TO DO LIST

LES REFERENTS AU SEIN DE L'ENTREPRISE

REFERENT HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES AU CSE

- Où ? Entreprises d'au moins 11 salariés
- Comment ? Adoption d'une résolution par la majorité des membres titulaires du CSE présents en réunion
- Pourquoi ? Favoriser la lutte contre le harcèlement et le sexisme.
Il bénéficiera de la formation nécessaire pour l'exercice de ces missions.

REFERENT HANDICAP

- Où ? Entreprises d'au moins 250 salariés*
- Comment ? Aucun formalisme ; il pourrait être désigné au sein du service RH.
- Pourquoi ? Orienter, informer et accompagner les travailleurs en situation de handicap, favoriser leur recrutement et leur intégration...

* NB : ce seuil doit être atteint sur 5 ans

REFERENT HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES DANS L'ENTREPRISE

- Où ? Entreprises d'au moins 250 salariés*
- Comment ? Aucun formalisme ; il pourrait s'agir d'un membre du service RH ou d'un salarié chargé de la prévention des risques psychosociaux
- Pourquoi ? Orienter, informer et accompagner les salariés en matière de harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

* NB : ce seuil doit être atteint sur 5 ans