

# FIDERE 5/5

5 minutes pour 5 infos

25 janvier 2021



**PROMULGATION D'UNE LOI ORGANIQUE SUR LE CESE.** Le 15 janvier dernier a été promulguée une loi relative au **Conseil économique, social et environnemental**, afin de **renforcer son rôle dans l'essor de la démocratie participative**. Le **droit de pétitions est ainsi réformé** : désormais, les pétitions recueillant 150 000 signataires, dont des personnes âgées de 16 ans au moins, peuvent être transmises au Conseil. En outre, le nombre de ses membres a été abaissé à 175 (contre 233 auparavant), et il peut faire participer, au sein de ses commissions, des conseils consultatifs ainsi que des citoyens tirés au sort.

**L'INFO**

[En savoir plus](#)

**LA STAT**

**LES RH POURRAIENT BÉNÉFICIER D'AUGMENTATIONS DE SALAIRE MALGRÉ LE CONTEXTE ACTUEL.** Dans une étude récente de rémunération annuelle ([ici](#)), le cabinet Robert Walters estime que **la plupart des cadres bénéficieront d'une augmentation de salaire en 2021**. Mais ce sont **surtout les cadres RH** qui bénéficieront principalement de ces augmentations, compte tenu de **l'importance du management dans le contexte actuel**, notamment pour gérer les équipes à distance.



[En savoir plus](#)



**QUELQUES PRÉCISIONS SUR L'ARTICULATION ENTRE NÉGOCIATION ET VOTE ÉLECTRONIQUE.** Le vote électronique peut être prévu par accord collectif, et, à défaut, par décision unilatérale. Dans un arrêt publié du 13 janvier 2021, **la Cour de cassation** précise que « *ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut prévoir par décision unilatérale la possibilité et les modalités d'un vote électronique* ». Toutefois, en l'absence de délégués syndicaux, l'employeur peut décider de le mettre en place unilatéralement **sans être tenu de négocier selon les modalités dérogatoires**.

**L'ARRÊT**

[En savoir plus](#)

**L'ACCORD**

**ACCORD CAPGEMINI SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE.** L'accord conclu le 22 décembre dernier au niveau de l'UES, pour une durée de quatre ans, applique la réforme issue de la loi du 5 septembre 2018. Il prévoit plusieurs originalités, telles **qu'un plan de développement des compétences « dynamique »**, anticipant les évolutions de métier de manière individuelle. L'accord prévoit également un **dispositif dédié à la formation continue pour les salariés**, « *en leur libérant un temps de formation, dédié, individualisé, à échéances périodiques* » pendant le temps de travail. Enfin, le texte valorise une **formation pour les salariés jeunes diplômés ou venant d'être recrutés** auprès de grandes écoles.



[En savoir plus](#)



**QUELQUES RAPPELS CONCERNANT L'ÉLARGISSEMENT DES MODALITÉS DE PRESCRIPTION D'ARRÊTS DE TRAVAIL ([ici](#)).**

**LA TO DO LIST**

Un **décret récent ([ici](#))** apporte les **précisions nécessaires à la dernière ordonnance** ayant temporairement adapté le fonctionnement des services de santé au travail ([ici](#)). Jusqu'au 16 avril 2021, le médecin du travail pourra ainsi :

- ✓ **Prescrire ou renouveler les arrêts de travail** des salariés atteints ou suspectés d'infection à la Covid-19 ;
- ✓ **Etablir un certificat médical pour les salariés vulnérables** en vue de leur placement en activité partielle si le télétravail est impossible.

Cette faculté concerne **tous les salariés dont le médecin du travail a la charge**, ainsi que **les travailleurs temporaires** qui sont en mission.

Par ailleurs, le médecin du travail et le salarié concerné sont **soumis à un certain formalisme** :

- ✓ **Le médecin du travail** : il lui incombe d'établir une « *lettre d'avis d'interruption de travail du salarié concerné selon le modèle mentionné à l'article L. 321-2 du code de la sécurité sociale ([ici](#))*. Il la **transmet sans délai au salarié et à l'employeur**. Le cas échéant, il la transmet au service de santé au travail dont relève le travailleur ».
- ✓ **Le salarié concerné** : il doit transmettre la lettre d'avis d'interruption de travail à **l'organisme d'assurance maladie dont il relève**, en respectant **le délai légal de deux jours suivant la prescription ([ici](#))**.