

FIDERE 5/5

5 minutes pour 5 infos

8 février 2021



DISPARITION DE PHILIPPE WAQUET. Une figure centrale et emblématique du droit du travail français vient de disparaître... M. Waquet était **doyen honoraire à la chambre sociale de la Cour de cassation** pendant près de treize ans (1988-2002). Il a également porté devant le Conseil d'Etat des **arrêts emblématiques, tels que les « arrêts GISTI »**. M. Waquet a par ailleurs contribué à la **résolution de nouvelles problématiques** par la Chambre sociale, telles que **l'élaboration d'un droit au licenciement pour motif économique** dans un contexte de crise de l'emploi et **la promotion des droits et libertés publiques** ([ici](#)).

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

L'ETAT N'A PAS RESPECTE SES ENGAGEMENTS ECOLOGIQUES. L'Etat n'a pas respecté ses **engagements en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre pour les réduire à 40% d'ici 2030**, conduisant à le rendre responsable d'une partie du préjudice écologique. C'est ce qu'a considéré **le tribunal administratif de Paris dans un jugement du 3 février 2021**. Il a reconnu **l'existence d'un préjudice écologique** compte tenu de **l'augmentation constante de la température globale moyenne**, responsable d'une modification de l'atmosphère et ses fonctions écologiques ([ici](#)).



[En savoir plus](#)



PRECISIONS SUR LA PREUVE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES. Pour rappel, **en cas de litige relatif aux heures supplémentaires**, il incombe au **salarié** de présenter **des éléments de preuve « suffisamment précis »** pour le démontrer. Une cour d'appel viole les dispositions légales dès lors qu'elle retient que le décompte produit est insuffisamment précis **en ce qu'il ne précise pas la prise éventuelle d'une pause méridienne**. La Cour de cassation considère, au contraire, **que le salarié présentait des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre**, et que ce dernier ne produisait aucun élément de contrôle de la durée du travail.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

L'ACCORD

LA CRISE SANITAIRE N'A PAS RALENTI LA DYNAMIQUE DES NEGOCIATIONS COLLECTIVES. Le DGT, P. Romain, a souligné récemment **l'absence de ralentissement de la négociation collective pendant toute l'année 2020**. En effet, **800 demandes d'extension d'accords de branche** ont été enregistrées mi-mai par la DGT, et 390 demandes fin 2020. S'agissant des accords sur la gestion de la crise sanitaire, **90 accords de branche ont été déposés, ainsi que 9 000 accords d'entreprise**, portant essentiellement sur **les congés, la formation professionnelle, la prévoyance et les APLD**.



[En savoir plus](#)

TRANSITIONS COLLECTIVES : MODE D'EMPLOI.



Depuis le **15 janvier**, le dispositif Transitions collectives a été mis en place par le gouvernement et les partenaires sociaux afin de permettre **une reconversion des salariés dont les emplois sont menacés, par la formation** ([ici](#)).

LA TO DO LIST

- **Présentation du dispositif et des acteurs** : Tout en sécurisant leur rémunération pendant sa durée, il permet aux salariés d'accéder à une **formation certifiante**, ou à **une validation des acquis** vers un métier porteur de leur choix avant d'être recrutés dans une entreprise du territoire, **sans passer par une période de chômage**. Il est activé à l'initiative des entreprises et de leurs salariés, avec l'appui des **Direccte** (Dreets à compter du 1er avril 2021). Il fait intervenir les acteurs de l'emploi et de la formation, en particulier les opérateurs de compétences (Opco).
- **Intérêts du dispositif** : il permet d'avoir **un financement de l'Etat et de l'OPCO**, via le FNE-formation (devenu AME-entreprises). Le projet **doit être validé par l'ATPro**, dont le montant de l'aide varie en fonction de l'effectif de l'entreprise (exemple : 40% pour les entreprises de 1000 salariés).
- **Les entreprises concernées** : le dispositif s'adresse à **toutes les entreprises**, quel que soit leur effectif. Seules celles engagées dans des démarches de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou de rupture conventionnelle collective en **sont exclues** pour les emplois concernés par ces mesures.
- **Démarches obligatoires de l'entreprise** : L'entreprise doit engager **un dialogue social** afin d'aboutir à **une liste des emplois identifiés** comme fragilisés au sein d'un **accord de type GEPP** ([ici](#)).

Pour plus de précisions, **consultez notre flash consacré à la présentation du dispositif Transitions collectives** ([ici](#)).