

# FIDERE 5/5

5 minutes pour 5 infos

10 mai 2021



**REFORME DE LA JUSTICE.** Le projet de loi pour la confiance dans l'institution judiciaire ([ici](#)) a été présenté le 14 avril devant le conseil des ministres. Il comprend plusieurs nouveautés dont la création d'un contrat d'emploi pénitentiaire qui respectera les règles du code du travail notamment en matière de durée de travail, dans le but de « rapprocher les conditions de travail en détention des conditions de travail du droit commun afin de favoriser l'insertion professionnelle ». Le projet de loi prévoit aussi la possibilité de filmer et diffuser les audiences publiques, les instances prud'homales n'y échappant pas.

[En savoir plus](#)

L'INFO

LA STAT

**EMBAUCHE EN CDD :** Une étude de la DARES publiée le 6 mai montre que **la part des CDD dans les embauches est passée de 76 % en 2000 à 87 % en 2019**. Cette évolution est causée par un phénomène spécifique au marché du travail français : entre 2000 et 2016, le nombre d'embauches en CDD de moins d'un mois a connu une **augmentation vertigineuse** de 161 %. Selon le rapport « *le recours au contrat court serait donc plus ici le révélateur d'un niveau extrême de désorganisation (en particulier dans le secteur de la santé) qu'un problème en soi* » ([ici](#)).



[En savoir plus](#)



**PORT DU VOILE EN ENTREPRISE.** Par un arrêt du 14 avril, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que **le licenciement d'une vendeuse de prêt-à-porter pour avoir refusé de se conformer à une interdiction du port du voile** fondée sur l'image de marque de l'entreprise **est nul car discriminatoire** : il ne s'agit pas d'une **exigence professionnelle et déterminante**. Reprenant les termes de son arrêt de 2017 ([ici](#)), la Haute juridiction rappelle que seule une **clause de neutralité**, prévue par le règlement intérieur ou par une note de service soumise aux mêmes dispositions, peut interdire « le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause **générale et indifférenciée** n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients ». Pour en savoir plus, voir l'analyse d'Alain Sauret ([là](#)).

[En savoir plus](#)

L'ARRÊT

L'ACCORD

**DUREE DE PREAVIS.** Le cabinet d'expertise comptable CFG s'est saisi de la possibilité offerte par la loi d'adapter les dispositions conventionnelles à la réalité de l'entreprise. **La durée de préavis d'un mois fixée par la convention collective était considérée par la société comme trop réduite pour le recrutement et la formation d'un nouveau salarié après la démission d'un autre**. Aussi a-t-elle conclu un accord d'entreprise qui augmente la durée de préavis de démission à deux mois, lui permettant une meilleure organisation. Cet accord conclu en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, illustre les potentialités du « bloc 3 » des ordonnances Macron.



[En savoir plus](#)



**AGIR EN FAVEUR DE LA DIVERSITE EN ENTREPRISE** Alors qu'a débuté le 4 mai le mois européen de la diversité ([ici](#)), il est utile de rappeler que si la loi française soumet les entreprises à plusieurs obligations comme l'interdiction de la discrimination, l'égalité professionnelle ou l'obligation d'employer des travailleurs handicapés, il reste possible d'agir de manière positive. **Voir par exemple le dossier spécial de I DEZANIAUX paru aux Cahiers du DRH sur la prise en compte de la situation des salariés LGBT+ en entreprise ([ici](#))**. Les actions possibles en faveur de la diversité :

LA TO DO LIST

- ✓ **Négocier** : impliquer les acteurs du dialogue social autour de l'enjeu de la diversité par la négociation et la conclusion d'accords
- ✓ **Informer et former** : sensibiliser et former l'ensemble du personnel, notamment en créant des outils de communication et de formation pour promouvoir la diversité ou via une charte soumise à l'avis du CSE.
- ✓ **Contrôler** : mettre en œuvre des procédures RH exemptes de toute discrimination, notamment s'agissant du recrutement. S'assurer que le règlement intérieur ne comporte aucune mesure discriminatoire.
- ✓ **Sanctionner** : veiller à ce que celui qui s'estime victime ne soit pas isolé. Mener une enquête interne en toute impartialité via une procédure préalablement définie. Sanctionner si nécessaire.

**A ne pas faire** : les statistiques de genre afin de classer l'effectif selon son origine, son orientation sexuelle, sa religion constituent une atteinte aux libertés individuelles et peut être condamnée pénalement.