

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

14 décembre 2021



VERS UN STATUT EUROPEEN UNIQUE POUR LES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES. Après un rapport adopté par le Parlement Européen en septembre dernier ([ici](#) et [là](#)), la Commission européenne a proposé une directive visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes en créant notamment **présomption de salariat** qui donnerait droit à un **salaire minimum**, à des **prestations de chômage** ou à **des droits à la retraite** ([ici](#) et [là](#)). Cette directive viendrait uniformiser leur statut encore incertain et disparate. En effet, très récemment, le tribunal du travail de Bruxelles ([ici](#)) a considéré que les livreurs Deliveroo étaient des indépendants tandis que le juge britannique ([ici](#)) avait jugé que les chauffeurs Uber n'étaient pas des travailleurs indépendants.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

LE COUT D'UN POSTE DE TRAVAIL EN BAISSÉ DANS LE SECTEUR TERTIAIRE. Aux termes d'une étude publiée par l'ARSEG ([ici](#)) le 9 décembre, le coût de l'environnement de travail dans le secteur tertiaire apparaît en forte baisse en 2020 ([ici](#)). Les mesures sanitaires (télétravail et activité partielle notamment) ont entraîné **une chute de 23% du coût d'un poste de travail** (10 246 € en 2020 contre 13.400€ avant la crise). Selon l'étude, la pandémie a entraîné un **net recul des dépenses liées aux équipements et aux moyens**, mais aussi de celles liées à **la restauration collective et aux déplacements professionnels**. En revanche, les frais immobiliers, et les frais d'entretiens et de maintenance restent en baisse constante depuis 2016.



[En savoir plus](#)



INVITATION A LA NEGOCIATION DU PAP ET SECTION SYNDICALE : LA CHARGE DE LA PREUVE INCOMBE AU SYNDICAT. Un syndicat sollicitait l'annulation d'élections professionnelles, soutenant

L'ARRÊT

que l'employeur, qui avait été informé par courrier de la constitution d'une section syndicale, aurait dû l'inviter à négocier le PAP. Dans une décision du 8 décembre ([ici](#)), la Cour de cassation rejette cette argumentation en rappelant que **c'est au syndicat de démontrer l'existence d'une section syndicale constituée d'au moins 2 adhérents au moment de l'invitation à négocier**, et ce quand bien même l'employeur n'aurait pas contesté son existence ou son maintien ni fait constater judiciairement la perte d'existence avant l'organisation des élections.

[En savoir plus](#)

L'ACCORD

TELETRAVAIL : BILAN DES ACCORDS 2020. Dans le cadre son examen de 40 « accords télétravail 2020 », l'ANACT recense et analyse les pratiques innovantes et les points de vigilance en matière de recours au télétravail ([ici](#)). Elle dresse notamment une typologie



des accords en 4 catégories : **les « réticents »** - visant à encadrer voire à contenir les demandes de télétravail ; **les « prudents »** - visant à encadrer et développer le télétravail régulier ou occasionnel par des process encore lourds ; **les « convaincus »** - visant à assouplir le cadre et les modalités du télétravail ; et enfin **les « expérimentateurs »** - ouvrant une réflexion sur les formes de travail hybride présentiel-distanciel. L'ANACT annonce d'ores et déjà que son analyse se poursuivra s'agissant des accords conclus en 2021 dans l'optique de mieux accompagner les entreprises et les branches dans la négociation sur le télétravail.

[En savoir plus](#)



PREVOIR UNE PERIODE D'ESSAI : LES PRECAUTIONS A PRENDRE

LA TO DO LIST

➤ Ai-je le droit de prévoir une période d'essai ?

- Oui s'il s'agit d'un nouvel embauché en CDD ou en CDI (en cours de contrat, seule une période probatoire est possible)
- Mais vigilance si le salarié était précédemment apprenti ou stagiaire

➤ Quel formalisme ?

La période d'essai ne se présume pas, elle doit être prévue dans le contrat de travail

➤ Quelle durée ?

Ouvriers, employés	2 mois (4 mois si renouvellement)
TAM	3 mois (6 mois si renouvellement)
Cadres	4 mois (8 mois si renouvellement)

- Seul un accord de branche étendu peut autoriser le renouvellement qui n'est valable qu'avec l'accord exprès du salarié
- Application des durées plus longues prévues par accord de branche étendu antérieur au 27 juin 2008 ou des durées plus courtes fixées par des accords postérieurs à cette date, la lettre d'engagement ou le contrat de travail
- Il s'agit d'une période de travail effectif : 1) qui commence à la prise de poste effective ; 2) dont le terme est reporté d'autant en cas de suspension du contrat de travail

➤ Comment rompre ?

L'employeur ou le salarié peuvent la rompre sans motif (sous réserve de ne pas commettre d'abus) et sans indemnité, en respectant le délai de prévenance légal ou conventionnel (dont la durée diffère selon le temps de présence déjà réalisé).