

30 novembre 2022

LE CHIFFRE À LA UNE

4070

Selon une étude récente de la Dares, 4070 accords d'entreprise relatifs au télétravail ont été signés en 2021 suite à la crise sanitaire, alors qu'ils n'étaient que 390 en 2017. Cette évolution est surtout très marquée dans les petites entreprises. Toutefois, moins de la moitié de ces accords prévoit une indemnisation des frais occasionnés par le télétravail organisé de façon régulière.



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

REAGIR FACE A DES PROPOS SEXISTES TENUS PAR UN SALARIE

Si les salariés bénéficient d'une liberté d'expression en entreprise, ils ne doivent pas en abuser (propos diffamatoires, calomnieux, racistes, etc.). L'article L. 1142-2-1 du Code du travail réprime spécifiquement les agissements sexistes qui visent *"tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant"*. Ainsi des propos sexistes constituent un abus à la liberté d'expression et ne doivent pas rester sans réponse.

Des procédures de signalement en interne peuvent permettre d'identifier les situations, notamment via le référent harcèlement sexuel, de comprendre (enquête) et de réagir pour éviter une récurrence (actions de sensibilisation, sanctions, etc.).



L'ACTU DU CAB'



Le cabinet vient de recevoir avec émotion le miel issu des ruches qu'il a parrainées tout au long de cette année 2022. C'est le fruit d'un travail de longue haleine pour ces petites abeilles que nous avons à cœur de partager.

L'INFO DE LA SEMAINE

LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES DOMESTIQUES AUX PORTES DES ENTREPRISES

En marge de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre 2022) l'OIT a publié une étude sur les politiques menées par de grandes entreprises françaises en matière de violences intrafamiliales, compte-tenu des répercussions qu'elles peuvent avoir dans la sphère professionnelle.

L'objectif est que le lieu de travail devienne un espace d'information et d'expression via des campagnes de sensibilisation et de formation (RH, managers, salariés, etc.) ciblées vers les victimes ou les auteurs de violences, une orientation vers des associations partenaires pour la prise en charge (via les services sociaux et médicaux), ou encore d'autres actions : aides financières, mise à disposition d'un logement d'urgence, mobilité professionnelle, autorisations d'absence rémunérée pour pouvoir effectuer les démarches administratives nécessaires, etc.



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

- Doivent désormais être prises en compte les contraintes auxquelles les salariés itinérants sont réellement soumis afin de déterminer si leur temps de trajet constitue ou non un temps de travail effectif. Si pendant son trajet domicile/client ou client/domicile, celui-ci ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles (ex : répondre à des appels professionnels), il s'agit d'un temps de travail effectif devant être décompté et rémunéré comme tel (ex : heures supplémentaires). Cette nouvelle interprétation de l'article L. 3121-4 du Code du travail constitue une mise en conformité avec le droit européen. Jusqu'ici, seul le dépassement du temps normal de trajet donnait lieu à contrepartie financière ou en repos (Cass. soc. 23 novembre 2022, n°20-21.924).

- Lorsque le médecin du travail constate une inaptitude d'origine non professionnelle et coche un cas de dispense de recherche de reclassement, l'employeur n'a pas l'obligation de consulter les représentants du personnel. Cette solution avait déjà été posée en cas d'inaptitude d'origine professionnelle dans un arrêt plus récent (Cass. soc. 16 novembre 2022, n° 21-17.255).