

À la une

Le dossier médical en santé au travail est désormais numérique, sécurisé et conforme au RGPD

Le dossier médical en santé au travail prend désormais la forme d'un dossier numérique dont le contenu est sécurisé et conforme aux règles de traitement des données personnelles (décret n° 2022-1434 du 15 novembre 2022).

Ce nouveau format s'applique au plus tard le 31 mars 2023 aux dossiers créés à compter du 16 novembre 2022, date de publication du décret, ainsi qu'à ceux établis avant cette date, pour des travailleurs toujours suivis à cette même date par un service de prévention et de santé au travail (SPST), ou un service de santé au travail en agriculture.

1.645.000

C'est le nombre de demandeurs d'emplois qui ont bénéficié d'une formation en 2021, en nette augmentation (1.128.000 en 2020 et 801.000 en 2017).

Source : 3^e rapport du comité scientifique sur le Plan d'investissement dans les compétences.

Le saviez-vous ?

Le montant de la déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales instituée par la loi « Pouvoir d'achat » du 16 août 2022, en faveur des entreprises de 20 à 249 salariés, est désormais officiellement fixé par un décret du 1^{er} décembre 2022.

Il atteint 0,50 euros par heure supplémentaire, soit le montant annoncé par le Bulletin officiel de la sécurité sociale il y a déjà plusieurs semaines (décret n° 2022-1506 du 1^{er} décembre 2022).

Quiz : l'actualité jurisprudentielle

Discrimination : un employeur peut-il interdire un type de coiffure à certains salariés en fonction de leur sexe ?

Une compagnie aérienne autorisait une certaine coiffure (des tresses africaines en chignon), mais seulement pour le personnel de bord féminin.

La Cour de cassation a considéré que cela « *caractérisait une discrimination directement fondée sur l'apparence physique en lien avec le sexe* ».

Elle ajoute que « *la perception sociale de l'apparence physique des genres masculin et féminin* », par ses clients, ne constitue pas une exigence professionnelle de nature à justifier une différence de traitement (Cass. soc., 23 novembre 2022, n° 21-14.060).

Elections partielles : les listes de candidats présentées par les organisations syndicales doivent-elles respecter la règle de l'alternance femmes-hommes ?

Un bref rappel : les listes présentées par les organisations syndicales, lors des élections professionnelles, doivent comporter alternativement des candidats des deux sexes, à proportion de la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale (article L. 2314-30 du Code du travail).

Cette règle s'applique-t-elle seulement à l'élection initiale ? La Cour de cassation précise qu'**en cas d'élection partielle, l'alternance femmes-hommes doit également être respectée** selon la proportion définie par le protocole préélectoral (Cass. soc., 9 novembre 2022, n° 21-60.183).

À venir (peut-être !)

Vers la création d'un « dividende salarié » et d'une « super-participation » en 2023 ?

Un rapport remis par Pascal CANFIN, à la direction du parti Renaissance, propose la création de 2 dispositifs :

- un dividende salarié, qui impliquerait un versement automatique aux salariés dès lors que des dividendes sont reversés aux actionnaires ;
- une super-participation, qui consisterait en un versement exceptionnel aux salariés en cas de versement de dividendes aux actionnaires d'un montant annuel d'au moins 20 % supérieur à la moyenne des 5 dernières années.

Le rapport propose de laisser à la négociation interprofessionnelle le soin d'en définir les modalités plus précises. A suivre...

À noter

Validation des acquis de l'expérience : la réforme est lancée

La loi « Marché du travail », qui devra être promulguée dans les prochains jours, prévoit une importante réforme de la validation des acquis de l'expérience (VAE) en instaurant un service public chargé de participer à son essor, en facilitant l'accès au dispositif, en permettant aux Associations « Transition Pro » de financer les parcours de validation et, à titre expérimental, la réalisation de la VAE dans le cadre du contrat de professionnalisation (article 10 et 11 du projet de loi « Marché du travail »).