

LA BDES DEVIENT LA BDESE !



Un décret du 26 avril renomme la BDES en BDESE et précise les indicateurs environnementaux devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales.

Pour rappel, depuis la loi climat du 22 août 2021, la base de données économiques et sociales (BDES) est devenue également « environnementale » et devient la base de données économiques, sociales et environnementale (BDESE). Cette loi étend les compétences du comité social et économique (CSE) aux questions d'environnement qui doit être informé et consulté sur les conséquences environnementales des décisions de l'employeur.

Le décret du 26 avril fixe la liste des indicateurs environnementaux devant figurer dans la BDESE.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, il faut désormais intégrer une nouvelle rubrique dédiée à l'environnement et 3 sous-rubriques sur :

- La politique générale en matière environnementale,
- L'économie circulaire,
- Le changement climatique.

Les informations en lien avec ces indicateurs varient en fonction de l'effectif de votre entreprise (- de 300 salariés, + de 300 salariés).

Le décret est entré en vigueur le 28 avril 2022. Par conséquent, il appartient aux entreprises concernées de mettre à jour leur BDESE pour y intégrer les indicateurs environnementaux, en l'absence d'accord d'entreprise fixant le contenu.

Source : décret n°2022-678 du 26 avril 2022 relatif aux indicateurs environnementaux devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et aux formations économiques, sociales, environnementales et syndicales, JO RF, texte n° 31.

VISITE MÉDICALE DE MILIEU DE CARRIÈRE : QUESTIONS-REPNSES



Le Ministère du Travail a diffusé un document questions-réponses apportant des précisions sur les mesures de lutte contre la désinsertion professionnelle prévues par la loi Santé au Travail.

Un examen médical de mi-carrière doit être organisé l'année civile des 45 ans de votre salarié. Cette visite a pour objectif de renforcer la prévention de la santé au travail. A l'issue de cet examen, le médecin peut proposer des aménagements de poste ou d'horaires.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/questions-reponses-sur-les-mesures-relatives-a-la-prevention-de-la-desinsertion/>

ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE PROLONGEE DE SIX MOIS



Afin d'éviter des licenciements massifs lors de la crise liée au Covid-19, les pouvoirs publics ont instauré un nouveau dispositif : l'activité partielle de longue durée (APLD). Un dispositif qui s'adresse aux entreprises qui, en raison d'une réduction durable de leur activité, sont contraintes de placer leurs salariés en activité partielle. Compte tenu des conséquences économiques du conflit en Ukraine, les règles de recours à l'APLD ont été assouplies.

L'ordonnance du 13 avril 2022 prolonge le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) jusqu'à la fin de l'année 2022.

Ce dispositif de soutien à l'activité économique pour les entreprises, qui connaissent des difficultés durables sans pour autant affecter leur pérennité, et qui ont signé un accord collectif permet de :

- Diminuer l'horaire de travail de leurs salariés,
- Recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien en emploi.

En pratique : les employeurs doivent déposer l'accord (ou le document) sur le portail activitepartielle.emploi.gouv.fr <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

36 mois au lieu de 24 : Auparavant, les employeurs pouvaient bénéficier de l'APLD pendant une durée maximale de 24 mois (consécutifs ou non), sur une période de référence de 3 années consécutives. Dorénavant, ils peuvent y prétendre, au maximum, pendant 36 mois (consécutifs ou non), sur une période de référence de 4 années consécutives.

Sources : Ordonnance n°2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi, Décret n° 2022-508 du 8 avril 2022, JO du 9, FAQ COVID-19 – Activité partielle – chômage partiel (travail-emploi.gouv.fr)

LE CHIFFRE

38%

38% des salariés sont prêts à changer d'employeur en cas de retour au 100% présentiel. Ce chiffre monte à 57% chez les moins de 35 ans.

La flexibilité est devenue la norme de notre environnement de travail. Le télétravail a ouvert de nouvelles perspectives pour les salariés : géographiquement et professionnellement. Désormais, les collaborateurs souhaitent pouvoir choisir leur lieu de vie et avoir plus de souplesse dans la gestion de leur quotidien. Les chiffres parlent d'eux-mêmes !

Enquête réalisée par PageGroup.