

FIDERE 5/5

5 minutes pour 5 infos n° 49 (17/02/2020)



[En savoir plus](#)

PEPA SAISON 2, LA SUITE. L'administration publie **une instruction ministérielle** relative à la **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** ([ici](#)) : elle y précise le **calendrier** de mise en place de la prime, ses modalités d'application aux **intérimaires**, le calcul des **plafonds d'exonération**... Si les grandes entreprises optent largement pour la PEPA dans le cadre des négociations salariales (malgré une légère baisse des montants par rapport à 2019), sa mise en œuvre, subordonnée à un accord d'intéressement, est plus délicate dans les PME ([ici](#)).

L'INFO

LA STAT

INSERTION DES JEUNES - 963 000 jeunes âgés de 16 à 25 ans ne sont ni en études, ni en emploi, ni en formation (« **NEET** »), selon une étude relayée par la DARES ([ici](#)), ce qui représente 12,9 % de leur classe d'âge. Les jeunes NEET sont moins diplômés, vivent plus souvent chez leurs parents et ont plus fréquemment un handicap reconnu.



[En savoir plus](#)



[En savoir plus](#)

NON CUMUL DES MANDATS – Un membre élu, titulaire ou suppléant, de la délégation du personnel au CSE **ne peut cumuler ce mandat avec celui de représentant syndical au CSE (RSCSE)**. La Cour de cassation réaffirme ce principe, déjà dégagé à l'époque des comités d'entreprise. L'arrêt précise qu'**un accord collectif ne peut déroger à ce principe**. En cas de contestation, le salarié doit opter pour l'une des deux fonctions. À défaut de choisir, son mandat de RSCSE est caduc (**Soc. 22 janvier 2020, n° 19-13.269, PB**).

L'ARRÊT

L'ACCORD

DROIT A LA DECONNEXION - Le Groupement d'employeur des SEM et SPL de la ville de Nanterre **conclut, avec son CSE, un accord portant sur le droit à la déconnexion** ([ici](#)). L'accord prévoit des formations et une sensibilisation des managers sur la question, pose des bonnes pratiques en matière d'envoi de mails pour éviter la « surcharge informationnelle », et impose une limitation de l'usage du téléphone professionnel en dehors des horaires de travail.



[En savoir plus](#)



MUNICIPALES 2020 : QUELLES INCIDENCES DANS L'ENTREPRISE ?

Les élections municipales auront lieu les 15 et 22 mars prochain.

LA TO DO LIST

- **DES SALARIES TRAVAILLENT LES DIMANCHES DE L'ELECTION** : l'employeur doit assurer à chacun la possibilité de se rendre à son bureau de vote pour participer au scrutin.
- **DES SALARIES SONT CANDIDATS AUX MUNICIPALES** : L'employeur est tenu de laisser tout salarié candidat aux élections municipales s'absenter, dans la limite de dix jours. Le salarié doit avertir l'employeur de son ou ses absences 24 heures à l'avance, sans que l'employeur puisse lui opposer de refus. Ces absences ne sont pas payées, sauf si le salarié demande à ce qu'elles soient décomptées de ses congés payés ([ici](#)).
- **SI LE SALARIE EST ELU** : Les discriminations opérées en raison de l'exercice d'un mandat sont prohibées. En outre, une protection spéciale s'applique au contrat de travail du salarié exerçant le mandat de maire ou d'adjoint au maire dans les communes de plus de 10.000 habitants ([ici](#)). Deux cas de figure :
 - **Le salarié interrompt son activité professionnelle** : S'il justifie d'un an d'ancienneté, son contrat de travail est suspendu. À la fin du mandat, le salarié est réintégré et bénéficie de dispositifs de formation.
 - **Le salarié poursuit son activité professionnelle** : Le salarié bénéficie d'un entretien individuel au début de son mandat pour aborder la conciliation entre son statut d'élu et son travail. Le salarié est en droit de s'absenter pour assurer son mandat, sans que ces absences soient rémunérées. Il ne peut être ni licencié, ni sanctionné, ni déclassé en raison de ces absences. Les salariés élus municipaux font par ailleurs partie des salariés dont l'accès au télétravail doit être favorisé.