

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

8 février 2022



**LE TRAVAIL PAR PASSION CHEZ LES PLUS JEUNES.** Selon une étude de l'Institut Montaigne publiée le 3 février ([ici](#)), **près d'un jeune sur deux (42 %) place l'intérêt du poste envisagé au premier rang des motivations pour choisir un emploi.** Ce critère devance largement le niveau de rémunération (25

**L'INFO**

[En savoir plus](#)

%) ou encore les responsabilités et la confiance accordées (7 %). Selon les données recueillies par l'Institut, un certain nombre de facteurs sont associés au choix d'un métier par passion : **le sexe** (il existe une surreprésentation des femmes : 47% de femmes contre 38% pour les hommes), **le niveau d'études** (ce choix étant fortement corrélé à l'élévation du niveau d'étude) et enfin **l'origine sociale** (choix plus fréquent dans les familles de cadres).

## LA STAT

**APPRENTISSAGE : LES CHIFFRES RECORDS DE 2021.** L'infographie publiée par le ministère du Travail recense **718 000 contrats d'apprentissage conclus en France en 2021**, dont 698 000 dans le secteur privé ([ici](#)). Le nombre de contrats d'apprentissage conclus a donc été **multiplié par 2,4 en cinq ans.** Cette augmentation a bénéficié à tous les niveaux de qualifications : 22% des apprentis ont suivi une formation de niveau Bac +2, et 40% une formation de niveau Bac +3 ou supérieur. 71% d'entre eux ont été recrutés dans le secteur des services et 66% l'ont été dans les entreprises de moins de 50 salariés.



[En savoir plus](#)



**LEVEE DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE EN CAS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE.** Dans une décision du 26 janvier 2022 ([ici](#)), la Cour de cassation juge qu'**en matière de rupture conventionnelle, si un employeur entend libérer un salarié de son obligation de non-concurrence, il doit le faire au**

**L'ARRÊT**

[En savoir plus](#)

**plus tard à la date fixée par la convention de rupture**, nonobstant toutes stipulations ou dispositions contraires. A défaut, il se trouve redevable du versement de la contrepartie à l'obligation de non-concurrence. Appliquant à la rupture conventionnelle sa jurisprudence constante en matière de renonciation à l'exécution de la clause de non-concurrence, la Cour de cassation juge que celle-ci ne saurait intervenir après la rupture effective du contrat de travail, **le salarié ne devant pas être laissé dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler.**

## LE TEXTE

**LE NOUVEAU BILAN CLIMAT SIMPLIFIÉ.** Après le bilan d'émission de gaz à effet de serre et dans l'atmosphère (« bilan GES ») imposé aux entreprises de plus de 500 salariés, la loi de finances



[En savoir plus](#)

pour 2021 avait instauré l'obligation, pour les **entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 500 salariés** et ayant bénéficié d'une **aide de l'Etat dans le cadre du plan de relance**, d'établir un **bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre.** Un décret du 24 décembre 2021 ([ici](#)) est venu préciser les **modalités** de ce « **bilan climat simplifié** » qui devra être publié avant le **31 décembre 2022** (avec une tolérance jusqu'au **31 décembre 2023** pour les entreprises comprenant entre 51 et 250 salariés). Il devra porter sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) directes produites par les sources d'énergie fixes et mobiles contrôlées par l'entreprise. L'ADEME a mis en ligne un **calculateur** ([ici](#)) permettant aux entreprises concernées d'identifier et de quantifier ces émissions selon la méthodologie réglementaire.



**L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.**

*Institué en 2018, ce dispositif soumet les entreprises à une obligation de résultat pour parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*

**LA TO DO LIST**

[En savoir plus](#)

- **Champ d'application** : entreprises et UES d'au moins 50 salariés
- **Echéance de publication** : chaque année, avant le 1<sup>er</sup> mars, l'employeur doit publier les résultats de l'index sur le site internet de l'entreprise ou, à défaut, les transmettre aux salariés par tout moyen ; cette publication doit contenir non plus simplement la **note globale** mais **l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.** Ceci s'accompagne d'une communication de l'index au **CSE** ainsi qu'à **l'inspection du travail.**
- **Contenu** : il est composé de 4 à 5 indicateurs (selon l'effectif) que sont (1) **l'écart de rémunération** entre les sexes (sur 40 pts) ; (2) **l'écart de taux d'augmentations individuelles** entre les sexes (sur 20 ou 35 pts) ; (3) **l'écart de taux de promotions** entre les sexes (sur 15 pts) ; (4) **le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité** (sur 15 pts) ; (5) **le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations** (sur 10 pts).
- **Sanction** : une **pénalité financière à hauteur de 1% de la masse salariale** est encourue lorsque **l'entreprise ne publie pas son index**, ou lorsque la **note minimale de 75 points n'est pas atteinte au bout de 3 ans** à compter de la publication de la première note.