

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

28 mars 2023



**INDEMNITES KILOMETRIQUES : REVALORISATION ANNONCEE.** Le 22 mars, le ministre délégué des comptes publics a annoncé que le Gouvernement s'apprêtait à **revaloriser « de manière exceptionnelle » le barème de l'indemnité kilométrique de 5,4 % (ici)**. Après une revalorisation de 10% en 2022, ce nouveau barème serait applicable aux revenus 2022 (ici). Au-delà des salariés qui utilisent leur véhicule personnel entre leur domicile et leur lieu de travail, cela pourra également concerner, pour 2023, les **employeurs** dans le cadre de l'**indemnisation des déplacements professionnels** réalisés par les salariés avec leur véhicule personnel.

**L'INFO**

[En savoir plus](#)

**LA STAT**

**LA FORMATION A LA NON-DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE N'A PAS LA COTE.** Malgré l'obligation faite aux entreprises d'au moins 300 salariés et aux cabinets de recrutement de **former leurs salariés** chargés du recrutement à la non-discrimination à l'embauche au moins tous les cinq ans (ici), **40 % des recruteurs disent n'avoir jamais entendu parler de la mesure, et seulement 45 % déclarent avoir suivi au moins une formation** selon une étude co-réalisée par Adecco et Ipsos (ici). Pourtant, 84% des participants l'ont jugée utile et 69% affirment que cela a **modifié leurs pratiques de recrutement**.



[En savoir plus](#)



**RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET PSE : LE ROLE DE L'ADMINISTRATION.** Par deux décisions rendues le 21 mars (ici et là), le Conseil d'Etat juge qu'il incombe à l'**Administration** saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral de PSE de s'assurer 1) de la **régularité de l'information et la consultation du CSE sur les risques psychosociaux** susceptibles d'être causés par la réorganisation et 2) que le document unilatéral contient, si nécessaire, des **actions pour y remédier** correspondant à des **mesures précises et concrètes** propres à les prévenir et à en protéger les travailleurs. D'après le rapporteur public (ici), le contrôle d'un accord majoritaire de PSE devrait appeler des adaptations mais pas de solution fondamentalement différente.

**L'ARRÊT**

[En savoir plus](#)

**LE TEXTE**

**LE STATUT SOCIAL D'AIRBUS GROUP TOTALEMENT REFONDU.** Après 19 mois de négociations et 127 réunions, 3 syndicats représentatifs ont signé l'accord définissant le **nouveau statut social des salariés du Groupe Airbus (ici)**. Il entrera en vigueur, à l'instar de la nouvelle convention collective nationale de la **Métallurgie**, le **1<sup>er</sup> janvier 2024**. Cet **accord unique**, qui résulte notamment du nouveau dispositif conventionnel de la Métallurgie, a pour ambition de « *revisiter l'ensemble des règles de vie au travail* » et de s'inscrire dans un « *projet de modernisation, d'harmonisation et de simplification des statuts* » du Groupe. Parallèlement, le Groupe a annoncé sa volonté de recruter 13 000 salariés au cours de l'année 2023, dont 3 500 en France.



[En savoir plus](#)



**LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE**

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de s'accorder sur la rupture du contrat de travail qui les lie.

**LA TO DO LIST**

- **Salariés concernés** : uniquement les salariés titulaires d'un CDI (y compris en cas de suspension du contrat de travail si le consentement reste libre et éclairé).
- **Conditions** : un **commun accord des parties** en dehors d'un accord de GPEC ou d'un PSE
- **Procédure** :
  1. organisation d'**au moins un entretien** entre les parties, éventuellement assistées, sur le principe et les modalités de la rupture ;
  2. après **signature** de la convention de rupture et sous réserve de la **remise d'un exemplaire** à chacune des parties, celles-ci disposent d'un **délai de rétractation de 15 jours calendaires** ;
  3. en l'absence de rétractation, la convention est adressée à la **DREETS** pour **homologation** par voie dématérialisée (ici)  
**NB** : pour les salariés protégés, il faut solliciter l'autorisation de l'inspection du travail sur la base d'un Cerfa spécifique et après avoir respecté une procédure particulière liée à leur protection
- **Indemnité** : le salarié perçoit une **indemnité spécifique de rupture conventionnelle**, laquelle ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.
- **Fin du contrat** : la date de rupture est déterminée par les parties (sans nécessité de respecter un préavis) et se situe **au plus tôt au lendemain de l'homologation** ; elle est mentionnée sur la convention

Nous contacter : 0185088450 – [fidere@fidereavocats.fr](mailto:fidere@fidereavocats.fr) – [www.fidereavocats.fr](http://www.fidereavocats.fr) – 