

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

12 septembre 2023



LA NEGOCIATION SUR LES NOUVELLES REGLES DE L'ASSURANCE CHOMAGE EST LANCEE. Les partenaires sociaux se réunissent ce jour au siège du MEDEF pour négocier sur les nouvelles règles de l'assurance-chômage ([ici](#)). Conformément à la lettre de cadrage qui leur a été envoyée par le gouvernement le 1^{er} août dernier ([ici](#)), patronat et syndicats auront **deux mois pour parvenir à un accord**, soit jusqu'au 15 novembre prochain. En l'absence d'accord à cette date, l'exécutif reprendra la main comme il l'avait fait en 2019. Le cadre des négociations est strict puisqu'il n'est pas question de revenir sur les réformes précédentes.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

LES METIERS DE « LA MAIN ET DE L'HUMAIN » ONT LE VENT EN POUPE. D'après un sondage mené par Opinion Way ([ici](#)), **37 % des salariés français envisageraient une reconversion vers des « métiers de la main et de l'humain »**. La tendance est plus marquée chez les plus jeunes puisque 51 % des salariés souhaitant se reconverter ont moins de 35 ans. Le sondage relève que cette tendance est justifiée tantôt par la **fierté de produire avec ses mains**, tantôt par **l'ennui** des salariés dans leur travail actuel voire par la **peur du développement de l'intelligence artificielle**.



[En savoir plus](#)



POINT DE DEPART DU DELAI ENTRE LA CONVOCATION ET L'ENTRETIEN PREALABLE. Par un arrêt rendu le 6 septembre dernier ([ici](#)), la Cour de cassation a rappelé que **l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre de la lettre de convocation**. En conséquence, elle a censuré un arrêt qui avait condamné l'employeur pour procédure irrégulière au motif que la lettre de convocation avait été retirée par la salariée moins de 5 jours ouvrables avant l'entretien, alors que **le délai avait commencé à courir le jour suivant la présentation de ladite lettre à son domicile, peu important qu'elle n'ait pas été retirée**, ce dont il résultait que la salariée avait bénéficié du délai de 5 jours ouvrables.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

NOUVELLE GRILLE DE PRISE EN CHARGE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE. Un décret du 6 septembre ([ici](#)), pris en application de l'article L. 6332-14 du Code du travail, précise qu'**à défaut de leur fixation par les branches ou en l'absence de prise en compte des recommandations de France compétences dans le délai imparti par la commission paritaire, les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage sont fixés par décret**. En conséquence, le décret susvisé fixe les niveaux de prise en charge applicables aux contrats d'apprentissage conclus à compter de sa date d'entrée en vigueur, **soit à compter du 8 septembre**.



[En savoir plus](#)



LA RETRAITE PROGRESSIVE

Commencer à percevoir une pension de retraite provisoire tout en poursuivant son activité professionnelle, c'est possible grâce à la retraite progressive !

LA TO DO LIST

Objet	Ménager une transition entre activité professionnelle et retraite en permettant aux salariés de liquider une pension provisoire tout en poursuivant, à titre exclusif, une activité à temps partiel ou, pour les salariés au forfait annuel en jours, à temps réduit (comprise entre 40 % et 80 % de la durée légale ou conventionnelle de travail).
Conditions de la demande	- Avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite abaissé de deux ans (évolutif selon l'année de naissance du salarié : de 60 ans pour ceux nés en 1961 à 62 ans à terme) ; - Justifier d'une durée d'assurance et/ou de périodes reconnues équivalentes d'au moins 150 trimestres .
Procédure	Le salarié doit faire sa demande de passage à temps partiel ou à temps réduit (précisant la durée du travail souhaitée et la date d'effet envisagée) à l'employeur par LRAR au moins deux mois avant la date envisagée de mise en œuvre . Ce dernier a deux mois pour donner sa réponse à compter de la réception de la demande (le silence valant acceptation). L'employeur ne peut refuser qu'en cas d' incompatibilité de la durée de travail souhaitée avec l'activité économique de l'entreprise . Le salarié doit aussi solliciter sa retraite progressive auprès de l'organisme gérant l'un des régimes auxquels il est affilié à la date de sa demande.
Montant	Pendant la retraite progressive, le salarié perçoit une fraction de sa pension de retraite en complément de son revenu d'activité à temps partiel ou à temps réduit. La fraction de pension versée au salarié est égale à la différence entre 100 % et la quotité de travail à temps partiel ou à temps réduit .
Passage en retraite définitive	Lors de la retraite définitive, la fraction de pension versée au titre de la retraite progressive est remplacée par la pension complète de retraite définitive. Celle-ci est calculée en tenant compte du montant de la pension de retraite de départ et de la période passée en retraite progressive (puisque le salarié a continué de cotiser).