

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

24 octobre 2023



**VERS UNE TRANSPPOSITION DE L'ANI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR.** Après quelques modifications, le **Sénat** vient d'**adopter le projet de loi visant à transposer l'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur** conclu en février dernier ([ici](#)). Ce texte reprend fidèlement les stipulations nées de l'accord entre les partenaires sociaux qui vise notamment à **généraliser, y compris au bénéfice des PME, les dispositifs de partage de la valeur**. Il prévoit notamment une **obligation de négocier sur les bénéfices exceptionnels et facilite le versement de la prime de partage de la valeur (PPV)**, laquelle pourrait être attribuée deux fois par an. Un compromis devra être trouvé dans le cadre d'une **commission mixte paritaire** le 30 octobre prochain.

**L'INFO**

[En savoir plus](#)

## LA STAT

**NOUVELLE ETUDE SUR LA STRUCTURE DES REMUNERATIONS.** La Dares a récemment publié une étude sur la structure des rémunérations en 2020 ([ici](#)). D'après les données recueillies, le  **salaire de base représentait 74,9 % de la rémunération brute totale en 2020**, tandis que la **part variable s'élevait à 25,1 % de cette rémunération brute totale**. L'évolution tend vers une **croissance de la part variable** dans les rémunérations versées dans le secteur privé, qui ne représentait que 19,7% de la rémunération en 2018. En 2020, **97,4 % des salariés percevaient au moins un élément variable de rémunération** (primes, épargne salariale, heures supplémentaires ou complémentaires, etc.). Ces données ne doivent toutefois pas être surinterprétées puisqu'elles tiennent notamment au versement des indemnités d'activité partielle durant la crise sanitaire.



[En savoir plus](#)



**POINT DE DEPART DU DELAI DE CONTESTATION DE LA NECESSITE D'UNE EXPERTISE.** Par un arrêt du 18 octobre ([ici](#)), la Haute juridiction a jugé que **le délai de dix jours de contestation de la nécessité de l'expertise ne court qu'à compter du jour où l'employeur a été mis en mesure de connaître son objet et sa nature**. En l'espèce, l'employeur faisait valoir que les expertises décidées par le CSE dans le cadre de deux consultations récurrentes devaient en réalité s'analyser en des expertises libres, dont il n'avait pas à prendre en charge le coût. Cette contestation a toutefois été jugée irrecevable car l'employeur était informé des délibérations adoptées par le CSE auxquelles il assistait et de leurs conséquences en termes de prise en charge financière. De plus, il avait réglé sans contestation l'acompte réclamé par l'expert désigné dans le cadre de ces délibérations.

**L'ARRÊT**

[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

**TRANSPPOSITION DE LA REFORME DES RETRAITES A LA SNCF.** Un décret du 20 octobre **détaille le calendrier du relèvement de l'âge légal de départ à la retraite pour les agents de la SNCF** ([ici](#)).



Pour les **nouveaux embauchés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020**, la réforme des retraites est entrée en vigueur **au 1<sup>er</sup> septembre dernier** avec un **relèvement de l'âge légal d'un trimestre par an pour la génération née à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1951**. Quant aux agents affiliés au régime spécial dont l'âge de départ est aujourd'hui fixé à 52 ou 57 ans, le relèvement de l'âge légal sera effectif **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025**. En outre, **la durée de cotisation pour partir avec une retraite à taux plein va également être relevée** selon un calendrier dérogatoire aux autres salariés du privé.

[En savoir plus](#)



## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC)

*Le point sur ce mode de rupture permettant à l'employeur de réduire ses effectifs sans licencier.*

## LA TO DO LIST

Nécessité d'un accord collectif validé	Seul un <b>accord collectif conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement</b> peut déterminer le contenu d'une RCC (toutefois impossible en cas de cessation d'activité). Il fixe les objectifs à atteindre en termes de <b>suppressions d'emplois</b> et rappelle le recours exclusif au <b>volontariat</b> . Une fois conclu, <b>l'accord doit être validé par l'Administration (DDETSPP)</b> . L'absence de réponse dans un délai de 15 jours calendaires vaut validation.
Contenu impératif de l'accord	Il détermine : 1) les modalités et conditions d'information du <b>CSE</b> (qui n'a pas à être consulté, s'il existe) ; 2) le <b>nombre maximal de départs envisagés</b> , de <b>suppressions d'emplois associées</b> , et la durée pendant laquelle des ruptures de contrats peuvent être engagées sur la base de l'accord ; 3) les <b>conditions d'éligibilité</b> du salarié pour en bénéficier ; 4) les <b>modalités de présentation et d'examen des candidatures</b> au départ ; 4bis) les <b>modalités de conclusion des conventions de rupture individuelles et d'exercice du droit à rétractation</b> des parties ; 5) les modalités de calcul des <b>indemnités de rupture</b> ; 6) les <b>critères de départage</b> entre les potentiels candidats ; 7) des mesures visant à faciliter <b>l'accompagnement</b> et le <b>reclassement externe</b> des salariés ; 8) les <b>modalités de suivi</b> de la mise en œuvre effective de l'accord.
Rupture du contrat	L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié entraîne la <b>rupture d'un commun accord du contrat</b> . Celle-ci est formalisée par la conclusion d'une <b>convention individuelle de rupture</b> . Elle fait courir un <b>délai de rétractation</b> au bénéfice des deux parties, dont la durée est précisée par l'accord collectif.
Suites de la rupture	Le salarié bénéficie alors d'une <b>indemnité spécifique de rupture</b> qui <b>ne peut être inférieure à l'indemnité légale due en cas de licenciement pour motif économique</b> . Son calcul varie selon en fonction de l'ancienneté et de la rémunération du salarié. Il ne bénéficie toutefois <b>ni du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ni d'une priorité de réembauche</b> .

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