

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

20 février 2024



SUPPRESSION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE : FIN DU SERPENT DE MER. Poursuivant un objectif de « plein-emploi » à horizon 2027, le Gouvernement s'est vu prêter des velléités de réforme voire de suppression de la **rupture conventionnelle**. Catherine Vautrin, ministre du Travail, a toutefois assuré que le **Gouvernement n'avait pas l'intention de réformer ou de supprimer ce dispositif** ([ici](#)). Ce dispositif, dont le coût a été renchéri par la réforme des retraites de 2023, constitue une alternative à la démission pour les salariés qui bénéficient des allocations-chômage, mais également pour les employeurs qui n'ont pas à licencier.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

DES FRANÇAIS EMBALLES PAR LES NOUVELLES FAÇONS DE TRAVAILLER. D'après un sondage mené par Odoxa ([ici](#)), les Français plébiscitent leurs nouvelles façons de travailler. Rappelant que le **télétravail** concerne désormais trois actifs sur dix, le sondage témoigne d'un véritable enthousiasme à son égard puisque **90 % des actifs qui en bénéficient affirment qu'il a amélioré « leur vie personnelle »**. Dans le même sens, **77 % des actifs interrogés affirment être favorables à la semaine de quatre jours**, soit trois-quarts d'entre eux. De quoi conforter le Gouvernement dans sa volonté d'expérimenter la semaine de quatre jours dans les prochains mois dans les administrations centrales et déconcentrées.



[En savoir plus](#)



DROIT A LA PREUVE DE L'EMPLOYEUR : VIDEOSURVEILLANCE POUR LA PROTECTION DES STOCKS.

Faisant suite au revirement opéré par l'assemblée plénière en décembre dernier, la Haute juridiction devait se prononcer sur la **recevabilité d'une vidéosurveillance utilisée pour enquêter sur des anomalies de stock**. Par un arrêt du 14 février ([ici](#)), elle a approuvé les juges du fond d'avoir considéré que les éléments litigieux étaient recevables. Ces derniers avaient préalablement constaté qu'il existait **des raisons concrètes liées à la disparition des stocks** justifiant le recours à la vidéosurveillance d'un salarié et que **cette surveillance, qui ne pouvait être réalisée par d'autres moyens, avait été limitée dans le temps et réalisée par la seule dirigeante de l'entreprise**.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

EFFETS DU TRAVAIL A DISTANCE SUR LA SANTE DES TRAVAILLEURS. L'Anses (Agence Nationale de Sécurité Sanitaire) a récemment rendu un avis sur l'influence du travail à distance sur la santé des travailleurs ([ici](#)). Si elle invite à poursuivre la recherche pour mieux évaluer les effets potentiels sur la santé, elle met toutefois en évidence un certain nombre d'**effets indésirables et de facteurs aggravants** à considérer dès à présent. Selon l'Agence, **le travail à distance emporterait des risques de troubles musculo-squelettiques (TMS), de dégradation de la vue, de perturbation des rythmes de sommeil voire de troubles du comportement alimentaire**. Enfin, il **impacterait potentiellement la santé mentale des travailleurs**.



[En savoir plus](#)



LE PORTAGE SALARIAL

Focus sur une forme d'emploi qui tente de concilier les avantages du travail indépendant avec ceux du salariat.

LA TO DO LIST

Fonctionnement	Le portage salarial désigne l'opération tripartite constituée par : <ul style="list-style-type: none">- La relation entre une entreprise de portage salarial (EPS, qui exerce à titre exclusif l'activité de portage salarial) effectuant une prestation pour une entreprise cliente donnant lieu à la conclusion d'un contrat commercial (dont la rupture n'entraîne pas celle du contrat de travail) ;- Le contrat de travail (CDD ou CDI) entre l'entreprise de portage salarial et un salarié porté (qui doit comporter un certain nombre de clauses obligatoires).
Cas de recours	<ul style="list-style-type: none">- La prestation doit avoir une durée déterminée (en tout état de cause, sa durée ne saurait excéder 36 mois) ;- L'entreprise cliente ne peut avoir recours à un salarié porté que pour l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de son activité normale et permanente ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas ;- Le salarié porté justifie d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui lui permettent de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix
Rémunération	Rémunéré par l'EPS, le salarié porté bénéficie d'une rémunération minimale définie par accord de branche étendu . A défaut, elle s'établit à 75 % de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale (2.898 € bruts mensuel en 2024). Pour les salariés en CDD, il faut y ajouter l' indemnité de précarité . Pour les salariés en CDI, il faut y ajouter une réserve égale à 10 % du salaire de base de la dernière mission sur le compte d'activité . Enfin, tout contrat doit prévoir une indemnité d'apport d'affaire (montant fixé par accord de branche étendu, à défaut 5% de la rémunération du salarié porté).
Obligations de l'entreprise de portage	L'entreprise de portage doit : 1° établir un contrat de travail ; 2° établir un compte d'activité (détaillant notamment les versements effectués par l'entreprise cliente, les frais de gestion, les frais professionnels, les prélèvements sociaux et fiscaux...) ; 3° veiller au suivi médical du salarié .
Risques	Le non-respect de la réglementation relative au portage salarial est puni d'une amende de 3.750 € . La récidive est punie de six mois d'emprisonnement et d'une amende de 7.500 €.