

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

12 mars 2024



UNE REFORME DE L'INDEX EGALITE ? A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le Premier ministre a annoncé une **réforme de l'index égalité femmes-hommes** ([ici](#)), en vue d'une application **dès l'année prochaine**. D'autres mesures ont également été annoncées comme la « *publication d'une fourchette précise de salaires dans les offres d'emploi pour faire la transparence et éviter que les femmes soient moins bien traitées* ». Une concertation des partenaires sociaux sera lancée prochainement.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

BILAN DE LA PPV POUR 2023. D'après une analyse de l'Urssaf publiée le 7 mars dernier ([ici](#)), en 2023, les entreprises ont versé une prime de partage de la valeur à près de **5,9 millions de salariés**, pour un montant total de **5,27 milliards d'euros**. Le montant moyen distribué est de **885 euros**. Ces 5,27 milliards d'euros ont été distribués par 519 000 établissements, avec une **part importante provenant des petites entreprises**. En effet, 23,9% des montants ont été versés par des entreprises de moins de 10 salariés. L'Urssaf observe que si « *la part des entreprises ayant versé cette prime augmente avec la taille de l'entreprise* », le montant est **plus élevé** dans les **plus petites d'entre elles**.



[En savoir plus](#)



CALCUL DES INDEMNITES DE RUPTURE D'UN SALARIE DETACHE DANS UNE FILIALE ETRANGERE.

L'article L.1231-5 du code du travail ne répond pas à la question de savoir comment calculer les indemnités en cas de licenciement par la filiale étrangère dans laquelle le salarié est mis à disposition sans réintégration par la société mère. La Cour de cassation vient de juger que lorsque le salarié n'est pas réintégré après son licenciement par la filiale étrangère, **les indemnités de rupture doivent être calculées par référence aux salaires perçus dans le dernier emploi** (et non sur la base du salaire antérieur à son détachement), **nonobstant les stipulations contractuelles et conventionnelles moins favorables que la loi** ([ici](#)).

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

THALES AVS FRANCE INCITE SES SALARIES A LA MOBILITE DOUCE. Les salariés de Thalès AVS France, filiale du Groupe Thalès, bénéficient depuis le 1^{er} janvier 2024 des mesures d'un accord relatif à la mobilité douce conclu le 15 novembre 2023 ([ici](#)). Celui-ci prévoit le **remboursement de 75 % du montant d'un abonnement aux transports publics collectifs** (soit 25 % de plus que ce qui est imposé par loi) mais également la **mise en place d'un forfait mobilités durables à destination des salariés utilisant un vélo personnel ou le covoiturage pour se rendre sur leur lieu de travail**. Son montant peut s'élever jusqu'à 230 euros par an. Enfin, Thalès AVS France propose également à ses salariés en CDI **une avance pour les aider à acquérir un vélo**.



[En savoir plus](#)



LA PROCEDURE DE RECONNAISSANCE D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL (AT)

Focus sur une procédure de reconnaissance de l'accident du travail largement réformée en 2019.

LA TO DO LIST

| | |
|---|---|
| Phase préalable d'information sur l'AT | Le salarié informe son employeur dans un déla |
| Déclaration de l'AT à la CPAM par l'employeur | Une fois qu'il a connaissance de l'accident, l'employeur doit procéder à la déclaration de l'accident (DAT) dans les 48 heures (hors dimanches et jours fériés). S'il estime que l'accident du salarié n'est pas en lien avec le travail, il dispose d'un déla |
| Procédure de reconnaissance de l'AT par la CPAM | A l'issue de ce délai de 10 jours, la CPAM peut : <ul style="list-style-type: none">Reconnaître le caractère professionnel de l'accident sous 30 jours à compter de la réception de la DAT et du certificat médical du salarié ;Ou engager des investigations complémentaires avant de rendre une décision dans les 90 jours à compter de la réception de la DAT et du certificat médical du salarié. Après avoir réalisé des investigations complémentaires et avant de rendre sa décision (au plus tard au 70 ^e jour), la CPAM met à disposition du salarié et de l'employeur l'ensemble des éléments du dossier (phase dite « contradictoire »), permettant à chacune des parties d'en prendre connaissance et, si nécessaire, de les compléter pendant 10 jours . La CPAM rend ensuite sa décision sur le caractère professionnel. |