

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

14 mai 2024



**VERSEMENT ET REGIME SOCIAL DE LA PPV : PRECISIONS DU BOSS.** Par une mise à jour **opposable à l'administration à compter du 1<sup>er</sup> mai**, le BOSS a apporté des précisions sur la prime de partage de la valeur ([ici](#)). D'une part, lorsque **deux primes** sont attribuées au cours **d'une même année civile**, « *deux versements peuvent avoir lieu au cours d'un même trimestre dès lors que ceux-ci sont distinctement rattachés aux deux primes attribuées* ». D'autre part, les primes affectées à un plan d'épargne entreprise ou un plan d'épargne retraite sont assujetties à la **CSG-CRDS** (avec abattement), à la **taxe sur les salaires** et le cas échéant au **forfait social**, sous réserve de **l'exonération** prévue pour les salariés percevant **moins de 3 SMIC** dans les entreprises de moins de 50 salariés.

L'INFO

[En savoir plus](#)

## LA STAT

**UNE SUBVENTION POUR LES ENTREPRISES EXPOSEES AUX RISQUES ERGONOMIQUES.** Depuis mars, les entreprises peuvent prétendre, sous conditions, à une **aide financière pour la réalisation d'un diagnostic des risques ergonomiques** ([ici](#)). Ces risques visent les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles et les vibrations mécaniques. Sous réserve de la réalisation d'un diagnostic préalable, l'entreprise peut bénéficier d'une subvention à hauteur de **70 % des investissements réalisés**, avec un **plafond** s'élevant à **75 000 euros** pour les entreprises de **moins de 200 salariés** et **25 000 euros** pour les entreprises de **200 salariés et plus**.



[En savoir plus](#)



**CONVENTION TRIPARTITE DE TRANSFERT : NECESSITE D'UN ACTE UNIQUE.** A propos d'un salarié **muté au sein d'un groupe**, une cour d'appel avait admis que la conclusion, d'une part, d'une convention de rupture avec son employeur et, d'autre part, d'un **contrat à durée indéterminée avec le nouvel employeur** s'analysait en une **convention tripartite organisant la poursuite du contrat de travail**. A tort, selon la Cour de cassation ([ici](#)) qui rappelle le 7 mai 2024 qu'une telle convention doit faire l'objet **d'un acte unique**, signé par le salarié et ses employeurs successifs.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

**UN ANI SUR LES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES.** Signé par l'U2P côté patronat et par la CFTC, la CFDT, FO et la CFE-CGC côté salariés, un ANI du 23 avril ([ici](#)) institue une **période « de reconversion »** de 12 mois, pouvant être portée à 24 mois par accord de branche. Dans ce cadre, le salarié pourra suivre une **formation qualifiante ou diplômante en alternant des périodes de formation en entreprise et dans un organisme de formation**. Les dispositifs Transco et Pro-A seraient supprimés. Enfin, il est pris acte du souhait patronal de **mutualiser le coût des indemnités versées aux salariés de 55 ans et plus licenciés pour inaptitude**. L'entrée en vigueur de cet accord est subordonnée à son extension par le ministère du travail.



[En savoir plus](#)



## LE MOTIF ECONOMIQUE DE LICENCIEMENT

*Il s'agit d'un motif de licenciement non inhérent à la personne du salarié.*

## LA TO DO LIST

Un élément matériel	Le licenciement résulte : <ul style="list-style-type: none"><li>- d'une <b>suppression d'emploi</b> ou d'une <b>transformation d'emploi</b> ;</li><li>- du <b>refus</b>, par le salarié, <b>d'une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail</b>.</li></ul>
Un élément causal	La loi consacre quatre motifs économiques : <ul style="list-style-type: none"><li>- les <b>difficultés économiques</b> (caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse du chiffre d'affaires ou des commandes, des pertes d'exploitation ou encore une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés) ;</li><li>- les <b>mutations technologiques</b> (ex : de nouveaux outils entraînant de nouvelles méthodes de travail, informatisation...);</li><li>- la <b>réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise</b> (ex : pertes de parts de marché par rapport aux concurrents) ;</li><li>- la <b>cessation d'activité</b> (qui doit être totale et définitive).</li></ul>
Une impossibilité de reclassement	Le <b>reclassement</b> doit être recherché sur les <b>emplois disponibles</b> , situés sur le <b>territoire national</b> dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.
Cadre d'appréciation du motif	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ L'entreprise lorsque celle-ci n'appartient pas à un groupe</li><li>➤ Le <b>secteur d'activité commun à l'entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient</b>, établies sur le <b>territoire national</b>, sauf fraude.</li></ul>