

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

10 septembre 2024



COCA-COLA SIGNE LA CHARTE D'ENGAGEMENT DE L'AGEFIPH. A l'occasion des Jeux Paralympiques, Coca-Cola France et Coca-Cola Europacific Partners France ont signé la nouvelle Charte d'engagement de l'Agefiph – l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées ([ici](#)). Cette nouvelle charte vise à mener **des actions concrètes afin de renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap**. Par cette signature, Coca-Cola réitère son engagement en faveur de **l'emploi des personnes en situation de handicap** en favorisant le **maintien dans l'emploi** et **l'évolution professionnelle** des salariés concernés ainsi qu'en mettant en œuvre les **moyens nécessaires à la compensation des handicaps** à tous les moments de la vie professionnelle.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

BAROMETRE SUR L'USAGE DES TITRES RESTAURANTS. D'après un baromètre publié par Openeat ([ici](#)), **76,8% des salariés préfèrent recevoir un titre alimentaire** (dont l'usage est limité aux commerces alimentaires) **plutôt qu'un titre restaurant**. Ce constat s'explique notamment par **l'essor du télétravail** et l'évolution des habitudes de consommation qui en découlent. Pour autant, le **titre restaurant est indispensable** puisque **59,8% des salariés l'utilisent dès que possible**. S'agissant de la carte titre restaurant, **1 utilisateur sur 2** indique **rencontrer des problèmes dans son utilisation** (carte refusée par les commerçants, soldes insuffisants...).



[En savoir plus](#)



LE PREJUDICE NECESSAIRE GAGNE (ENCORE) DU TERRAIN. Dans deux arrêts rendus le 4 septembre, la Cour de cassation a reconnu deux nouvelles hypothèses ouvrant un droit « automatique » à réparation pour le salarié, sans qu'il soit nécessaire d'établir un préjudice particulier. Dans un premier arrêt ([ici](#)), la Cour a affirmé que **le seul constat du non-respect du temps de pause quotidien ou que l'employeur ait fait travailler son salarié pendant un arrêt maladie** ouvre droit à réparation. Dans le second arrêt ([ici](#)), la Cour estime que **le seul manquement à l'obligation de suspendre toute prestation de travail durant le congé de maternité** ouvre droit à réparation. Reste à déterminer le montant que peut obtenir le salarié victime d'un tel préjudice.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

SALARIE ETRANGER ET AUTORISATION : DE NOUVELLES EXIGENCES. Depuis le 1^{er} septembre, de nouvelles règles sur les autorisations de travail pour les salariés étrangers sont entrées en vigueur conformément au **décret du 9 juillet 2024** ([ici](#)). Ce décret, portant application du volet « travail » de la loi immigration, prévoit que **les nouvelles exigences concernent aussi bien l'employeur que le donneur d'ordre, l'entreprise utilisatrice ou l'entreprise d'accueil**. Une **amende administrative de 20 750 euros** (8 300 euros si l'employeur s'acquitte des salariés et indemnités dus) **par travailleur** employé irrégulièrement est encourue.



[En savoir plus](#)



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Focus sur un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée réalisé dans le cadre d'un accord collectif.

LA TO DO LIST

Mise en place	La rupture conventionnelle collective (RCC) est mise en place dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement . L'employeur informe, par voie dématérialisée, la Dreets de l'ouverture d'une négociation pour la conclusion d'un accord collectif portant RCC.
Contenu obligatoire de l'accord	L'accord collectif doit obligatoirement indiquer les éléments suivants : le formalisme et les conditions d'information du CSE (s'il existe) ; le nombre maximal de départs envisagés , de suppressions d'emplois associées et la durée de mise en œuvre de la RCC ; les conditions à remplir par le salarié pour en bénéficier ; les conditions de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés ; les conditions de conclusion d'une convention individuelle de rupture et d'exercice du droit de rétractation des parties ; les critères de départage entre candidats au départ ; le mode de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié ; les mesures d'accompagnement et de reclassement externe sur des emplois équivalents.
Procédure	L'employeur transmet pour validation le contenu de l'accord à la Dreets par voie dématérialisée. Celle-ci se prononce sur la demande de validation dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord . Son silence dans ce délai vaut validation. En cas de refus, un nouvel accord peut être négocié et obéit à la même procédure de validation.
Rupture du contrat	L'acceptation par l'employeur de la candidature au départ du salarié entraîne la rupture du contrat d'un commun accord . Les parties signent une convention individuelle de rupture. Pour les salariés protégés, l'acceptation de la candidature doit être suivie d'une demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail.
Indemnités	Le salarié a droit à une indemnité de départ qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement ainsi qu'à l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur (salaires, primes). Une indemnité compensatrice de congés payés est également due si le salarié n'a pas pris tous ses congés.