

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

17 septembre 2024



LE GOUVERNEMENT LANCE UNE PLATEFORME D'ÉLECTION SYNDICALE TPE 2024. En vue de préparer l'élection syndicale pour les salariés de **très petites entreprises** et les particuliers employeurs qui aura lieu du **25 novembre au 9 décembre 2024**, le ministère du Travail a mis en place une plateforme dédiée ([ici](#)). Cinq millions de salariés peuvent accéder à leur espace personnel sur le site pour découvrir les syndicats et leurs programmes **jusqu'au 27 septembre 2024**. Pour rappel, la mesure de la représentativité des syndicats permet d'élire les représentants dans le cadre des négociations collectives de branche et au niveau national interprofessionnel mais également de désigner les futurs conseillers prud'hommes représentant les différentes organisations syndicales.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

LE TAUX D'EMPLOI DES SENIORS AU PLUS HAUT DEPUIS 50 ANS. D'après une enquête publiée par la DARES ([ici](#)), **58,4 % des personnes âgées de 55 à 64 ans ont un emploi en 2023**, un chiffre en hausse mais toujours inférieur à la moyenne européenne de 63,9 %. En comparaison, 82,6 % des 25-49 ans sont employés. Le taux de chômage des seniors s'élève à 5,4 % entre 2014 et 2023 et **la part des seniors en emploi a augmenté de 10,2 points** sur cette même période. En parallèle, la proportion des retraités a diminué de 9,5 points, en grande partie en raison de la réforme des retraites. Ces évolutions sont encore plus marquées chez les 60-64 ans.



[En savoir plus](#)



PRECISIONS RELATIVES A L'ACTION EN CONTESTATION DU PAP. Dans un arrêt du 11 septembre ([ici](#)), la chambre sociale a affirmé que **le syndicat signataire d'un protocole d'accord préélectoral (PAP) n'ayant pas émis de réserves**, de même que **celui qui a présenté des candidats sans émettre de réserves** ne peut **contester la validité du PAP** et demander la nullité des élections. Est **reconnu recevable à agir le syndicat signataire ayant émis des réserves**. De même, **le salarié candidat ou élu sur la liste** présentée par un syndicat souhaitant contester le PAP ne peut agir **que si le syndicat auquel il appartient a émis des réserves lors de la présentation de ses candidats ou lors de la signature du PAP**.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

ENGIE FAVORISE LE DEVELOPPEMENT DES COMPTES EPARGNE TEMPS. Un accord signé par Engie Renouvelables le 10 juillet 2024 ([ici](#)) permet aux salariés d'**ouvrir un compte épargne temps**, que l'employeur est tenu d'accepter si les conditions sont remplies. Les salariés peuvent alimenter leur compte avec des congés au-delà de la 4^e semaine, des congés d'ancienneté, ou des jours de repos pour les salariés en forfait-jours. L'accord prévoit un **abondement de 20 % pour les 5 premiers jours placés et de 35 % pour les 6^e et 7^e jours**. Enfin, les jours placés dans le compte peuvent être monétisés, sauf ceux de la 5^e semaine de congés payés.



[En savoir plus](#)



LE DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE

Le salarié qui souhaite quitter l'entreprise pour liquider sa pension de vieillesse peut signifier à l'employeur son départ volontaire à la retraite. Ce mode de rupture lui permet de bénéficier d'une indemnité.

LA TO DO LIST

Conditions de fond	Par définition, c'est au plus tôt à l'âge auquel il est permis de faire liquider une pension de vieillesse que le salarié peut décider rompre son contrat . Dans le régime général de la sécurité sociale, dont relèvent les salariés du droit privé, cet âge est fixé à 62 ans pour les assurés nés avant le 1 ^{er} septembre 1961 ; pour ceux nés à compter de cette date, cet âge varie entre 62 ans et trois mois et 64 ans en fonction de leur année de naissance . Ce départ doit résulter d'une volonté claire et non équivoque du salarié. A défaut, le salarié peut obtenir la requalification en prise d'acte devant le juge.
Conditions de forme	La loi ne subordonne le départ volontaire à la retraite à aucune condition de forme , hormis en ce qui concerne le préavis . Toutefois, la convention collective applicable à l'entreprise peut prévoir une information à destination l'employeur.
Préavis	Le salarié est tenu d'observer un préavis égal , sauf disposition conventionnelle plus favorable, à celui dû en cas de licenciement .
Obligations de l'employeur	L'employeur propose, avant le départ du salarié, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent . Le temps consacré à cette sensibilisation est considéré comme du temps de travail . L'autorisation de l'inspecteur du travail n'est pas requise s'agissant du salarié protégé .
Indemnité	Le salarié a droit à une indemnité légale de départ à la retraite (ou à une indemnité conventionnelle si elle est plus favorable). Le montant de l'indemnité minimum légale est fixé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement : ½ mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté ; 1 mois pour 15 ans d'ancienneté ; 1 mois ½ pour 20 ans d'ancienneté ; 2 mois de salaire pour plus de 30 ans d'ancienneté.