

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

24 septembre 2024



QUI EST LA NOUVELLE MINISTRE DU TRAVAIL ? Presentie dès janvier pour occuper le poste de **ministre du travail et de l'emploi**, Astrid Panosyan-Bouvet succède à Catherine Vautrin ([ici](#)). Diplômée notamment d'HEC et de Sciences Po, cette ancienne adhérente du **Parti socialiste** a cofondé le mouvement En Marche ! d'Emmanuel Macron, dont elle était la conseillère à Bercy en 2014. Le premier chantier qui l'attend est **la réforme de l'assurance chômage**. Celle-ci avait ainsi affirmé que « *l'urgence n'est pas de réformer l'assurance-chômage, mais de rendre attractifs les métiers qui ne le sont pas* ». Mais ce n'est pas le seul chantier : le **SMIC**, **l'emploi des seniors** ou encore **l'accompagnement des bénéficiaires du RSA** l'occuperont dans les mois à venir...

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

L'EMPRUNTE CARBONE DU TELETRAVAIL. D'après une étude publiée par le Credoc ([ici](#)), un **télétravail plus régulier se traduirait par une réduction allant de 2 à 10% des émissions de CO2 liées aux déplacements domicile-travail**. En 2022, **28 % des actifs en emploi** déclarent pratiquer le télétravail, dont **8 % au quotidien**, **16 % au moins** une fois par semaine et **4 % moins** d'une fois par semaine. Toutefois, ces chiffres ne tiennent pas compte **d'autres effets possibles du télétravail** (émissions du logement, déplacements autres que domicile-travail, relocalisation du domicile).



[En savoir plus](#)



RECLASSEMENT DU SALARIE INAPTE : CHARGE DE LA PREUVE DE LA LOYAUTE. Il résulte d'un arrêt rendu ce mois-ci ([ici](#)) que lorsque le **reclassement** proposé à un **salarié déclaré inapte** est **conforme à l'article L. 1226-10 du Code du travail**, l'**obligation de recherche de reclassement** est **réputée satisfaite** et est **présumée avoir été accomplie loyalement**. La Cour de cassation affirme ainsi que lorsque cette présomption de respect de l'obligation de reclassement s'applique, la charge de la **preuve de l'absence de loyauté** repose alors sur le salarié.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

LA BANQUE POSTALE S'ENGAGE POUR L'INCLUSION DES PERSONNES LGBT+. La Banque Postale et sa filiale CNP Assurances se sont engagées **pour la valorisation de la diversité des identités de genre et des orientations sexuelles en signant la Charte LGBT+ de l'association « L'Autre Cercle »** ([ici](#)). Dans ce cadre, ces entités se sont engagées **sur trois ans** à poursuivre les actions mises en œuvre pour **créer un environnement inclusif** pour les collaborateurs et collaboratrices LGBT+, **veiller à une égalité de droit et de traitement entre tous/toutes**, quelles que soient leur orientation sexuelle ou identité de genre et **soutenir les victimes de propos et actes discriminatoires**.



[En savoir plus](#)



LA MISE A LA RETRAITE

La mise à la retraite se définit comme la rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a atteint l'âge lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein.

LA TO DO LIST

Conditions	<ul style="list-style-type: none">➤ Une volonté claire et non équivoque de mettre à la retraite son salarié : l'atteinte de l'âge légal (ou conventionnel) de mise à la retraite ne provoque pas automatiquement la rupture du contrat.➤ Une interdiction de prononcer une mise à la retraite avant 67 ans (âge permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein) ou à un âge inférieur dans la limite de l'âge légal de départ à la retraite de droit commun dès lors que le salarié bénéficierait d'une retraite à taux plein en vertu de préretraites.
Procédure (salariés -70 ans)	L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 67 à 70 ans doit l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise . Si le salarié donne son accord, il peut être mis à la retraite. En cas de refus signifié dans un délai d'un mois, le salarié ne peut être mis à la retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire, sous peine de nullité. L'employeur peut réitérer sa demande dans les mêmes conditions chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié .
Procédure (salariés 70 ans et +)	Le salarié âgé d' au moins 70 ans peut être mis à la retraite, sans obligation de le convoquer à un entretien préalable (sauf dispositions conventionnelles en ce sens). Il est recommandé de notifier par écrit cette décision, qui n'a pas à être motivée. La mise à la retraite ne peut être rétractée, sauf accord du salarié. L'employeur est tenu d'observer un préavis égal , sauf dispositions plus favorables, au préavis dû en cas de licenciement.
Indemnités de rupture	Lors de la première liquidation complète de sa retraite, le salarié a droit à l'indemnité minimum légale de licenciement ou à une indemnité conventionnelle ou contractuelle si elle est plus favorable.
Sanctions	Lorsque les conditions ne sont pas réunies, la rupture du contrat s'analyse en un licenciement abusif , voire nul si le salarié invoque une discrimination en raison de l'âge.