

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

16 octobre 2024



**PLFSS POUR 2025 : DES MESURES D'APPLICATION IMMEDIATE.** Dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale, plusieurs dispositions devraient s'appliquer **dès cette année** ([ici](#)). A titre d'exemple, **les primes de partage de la valeur** versées à compter du 10 octobre, date du dépôt du texte au Parlement, **devront être prises en compte dans le calcul des allègements généraux** de cotisations et de contributions sociales applicables au titre de l'année 2024. Par ailleurs, **le plafond de rémunération conditionnant l'éligibilité à la réduction générale dégressive** des cotisations et contributions sociales **à la charge des employeurs sera désormais fixé par voie réglementaire** (pour l'année 2024, ce devrait être au niveau du SMIC majoré de 60 %).

**L'INFO**

[En savoir plus](#)

## LA STAT

**LES INEGALITES PROFESSIONNELLES DEMEURENT CHEZ LES CADRES.** Dans une étude publiée le 7 octobre ([ici](#)), l'Apec dresse un constat alarmant de la **lutte contre les inégalités professionnelles** chez les cadres en matière de rémunération, d'évolution de carrière ou encore de sexisme. Il en résulte que **les hommes cadres gagnent 12 % de plus que leurs homologues féminines**. Par ailleurs, **49 % des femmes cadres ont le sentiment de ne pas être rémunérées équitablement**. Dans le cadre de discussions organisées par l'Apec à la suite de cette étude, les syndicats ont réexprimé leur souhait d'une refonte de l'index égalité professionnelle.



[En savoir plus](#)



**LETRE DE LICENCIEMENT : LA DATATION DES FAITS N'EST PAS NECESSAIRE.** Après avoir été licencié pour faute grave pour des faits de vols et de détournements, un salarié a contesté son licenciement. Les juges du fond ont jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse au motif que **l'employeur n'avait pas précisé dans la lettre de rupture la date de la découverte de l'ampleur des détournements** reprochés au salarié. Au visa des articles L.1232-6 et L.1332-4 du code du travail, la haute juridiction a rappelé que **le seul fait que la lettre de licenciement ne précise pas la date des faits fautifs fondant la rupture ou la date de découverte de ces derniers par l'employeur n'était pas de nature à priver la rupture de cause réelle et sérieuse** ([ici](#)).

**L'ARRÊT**

[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

**SUIVI DE L'ETAT DE SANTE DU SALARIE : NOUVEAUX MODELES DE DOCUMENTS.** Pris en application de la loi Santé du 2 août 2021, un arrêté du 26 septembre dernier ([ici](#)) fixe de nouveaux modèles d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de propositions de mesures d'aménagement de poste délivrés par les professionnels de santé des services de santé au travail. Ces nouveaux modèles de documents délivrés à l'issue des divers examens et visites réalisés dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du salarié figurent en annexes dudit arrêté.



[En savoir plus](#)



## LE CONTINGENT D'HEURES SUPPLEMENTAIRES

*Les heures supplémentaires sont décomptées dans le cadre d'un contingent annuel visant à limiter et à encadrer leur nombre.*

**LA TO DO LIST**

Procédure	Le contingent est fixé par <b>accord collectif d'entreprise</b> ou d'établissement <b>ou, à défaut, de branche</b> .
Volume du contingent	Les parties à l'accord sont libres de fixer le nombre d'heures supplémentaires constituant le contingent. A défaut d'accord, il est fixé à <b>220 heures par an et par salarié</b> .
Rôle du CSE	Lorsque le contingent est fixé par accord collectif, son dépassement est soumis à l'avis préalable du CSE. A défaut d'accord, les modalités d'utilisation du contingent et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à la consultation du CSE.
Imputation des heures sur le contingent	Les heures imputées sur le contingent sont celles accomplies au-delà de la durée légale ou conventionnelle. Toutefois, n'y sont pas imputées les heures supplémentaires ouvrant droit à un repos compensateur équivalent tout comme celles accomplies dans le cadre de travaux urgents.
Contreparties	Toute heure supplémentaire fait l'objet d'une rémunération majorée ou d'un repos compensateur de remplacement. Pour les heures accomplies au-delà du contingent, s'y ajoute l'attribution d'une <b>contrepartie obligatoire en repos</b> . Un accord collectif fixe les conditions de dépassement du contingent, la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie. A défaut d'accord, elle correspond à 100 % des heures accomplies au-delà du contingent dans les entreprises d'au moins 20 salariés, 50 % dans les entreprises de moins de 20 salariés.