

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

17 décembre 2024



FLOU AUTOUR DE LA PROLONGATION DE CERTAINES EXONERATIONS. Provoquant la démission du Gouvernement Barnier, la censure a paralysé le processus d'adoption de la loi de finances et de la loi de financement de la sécurité sociale. Dans ce contexte, **certaines exonérations**, prenant fin au 31 décembre 2024, **ne sont pas certaines d'être reconduites** : celles relatives à la **prise en charge supralégale des frais de transports publics** (exonération de cotisations jusqu'à 75 % du coût des titres d'abonnement), au **forfait mobilité durable** (exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations dans la limite de 700 € par an et par salarié), ou encore à la **prime de partage de la valeur**.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

ARRÊTS MALADIE : UNE ACCELERATION DEPUIS 2019. Selon la Drees ([ici](#)), le nombre de journées d'arrêts maladie s'est stabilisé en 2023 à un niveau élevé. Après s'être fortement accru pendant la crise sanitaire (entre 2020 et 2022), **le nombre de jours d'arrêts maladie indemnisés s'est légèrement replié tout en restant à un niveau beaucoup plus élevé que celui de 2019, avant la crise sanitaire**. Toutefois, la tendance depuis 2010 est à une hausse du nombre de jours d'arrêts maladie indemnisés, plus particulièrement chez les salariés âgés, les femmes et, plus récemment, les plus jeunes.



[En savoir plus](#)



MISE A PIED DISCIPLINAIRE DU SALARIE PROTEGE. Par un récent arrêt ([ici](#)), la Cour de cassation a jugé que **la mise à pied disciplinaire du salarié protégé**, qui n'a pas pour effet de suspendre l'exercice de son mandat de représentant du personnel et qui n'emporte ni modification de son contrat ou de ses conditions de travail, **n'est pas subordonnée à son accord**. Celle-ci peut donc lui être **imposée**, peu important qu'elle entraîne une modification importante de sa rémunération. Cet arrêt s'oppose à une jurisprudence ancienne, dont il pouvait être déduit que le salarié pouvait refuser une sanction prenant la forme d'une mise à pied disciplinaire.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

PRECISIONS SUR LA MOBILITE INTERNATIONALE DES ALTERNANTS. Pris en application de la loi « Erasmus de l'apprentissage », un décret du 4 décembre ([ici](#)) précise les **modalités de mise en œuvre de la mobilité des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation dans et hors de l'UE**. Il fixe les règles selon lesquelles ces mobilités s'organisent, soit dans le cadre d'une **mise en veille du contrat d'alternance**, soit dans celui d'une **mise à disposition auprès de la structure d'accueil à l'étranger**. Il précise en outre les conditions dérogatoires dans lesquelles ces mobilités internationales peuvent être conclues dès lors que certaines garanties sont respectées.



[En savoir plus](#)



LA MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

Focus sur une distinction honorifique récompensant les bons et loyaux services du salarié.

LA TO DO LIST

Définition	C'est une distinction honorifique récompensant l' ancienneté de services d'un salarié, la qualité de ses initiatives prises dans l'exercice de sa profession ou ses efforts pour acquérir une meilleure qualification.
Personnes éligibles	Les salariés (sans condition de nationalité) et les travailleurs retraités y sont éligibles, sous conditions.
Ancienneté	La médaille comprend quatre échelons : 1) argent (20 années de service) ; 2) vermeil (30 années) ; 3) or (35 années) ; 4) grande médaille d'or (40 années). Les services pris en calcul de l'ancienneté peuvent avoir été effectués auprès d'un nombre illimité d'employeurs. Les périodes de chômage ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'ancienneté. Certaines périodes d'absence sont considérées comme des périodes de travail (service national, congés de maternité, de paternité ou d'adoption dans la limite d'un an, stages rémunérés pour la formation professionnelle, l'apprentissage, les congés individuels de formation, les congés de formation, les CDD conclus dans le cadre de la politique de l'emploi).
Demande	La demande peut être faite par le salarié ou son employeur, en ligne ou par courrier, auprès du ministère chargé de l'économie. Elle doit s'accompagner des pièces justificatives (notamment une attestation de l'employeur). La médaille est décernée par arrêté du ministre du travail ou par le préfet à l'occasion des 1^{er} janvier (demande faite avant le 15 octobre de l'année précédente) et 14 juillet (demande faite avant le 1 ^{er} mai) de chaque année .
Récompense	Le salarié obtient un ruban et un diplôme rappelant les services pour lesquels il a été récompensé . Une médaille peut être frappée et gravée à ses frais ou à ceux de son employeur. Si un accord collectif ou la CCN le prévoit, le salarié peut éventuellement bénéficier de jours de congés supplémentaires ou d'une gratification supplémentaire.
Retrait	La médaille peut être retirée en cas de retrait de la nationalité française ou de condamnation pénale .