

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

8 avril 2025



**SYNTEC CONSEIL PUBLIE UN MANIFESTE POUR UNE UTILISATION RESPONSABLE DE L'IA.** Les systèmes d'intelligence artificielle représentant une opportunité pour les sociétés de conseil, le manifeste IA de Syntec Conseil ([ici](#)) expose sept **engagements directeurs en matière de conception et d'utilisation des systèmes d'IA**, conformément à la législation en vigueur et anticipant celle à venir. Le manifeste met l'accent sur l'**enrichissement de l'expertise humaine** accompagné d'une **supervision humaine des sélections assistées par IA** et d'une **formation des collaborateurs**, afin d'**user de l'IA de manière raisonnée, éthique** et avec un **impact environnemental maîtrisé**.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

**L'INDIVIDUALISME EN ENTREPRISE FACTEUR DE RISQUE POUR LA SANTE MENTALE AU TRAVAIL.** Le 14<sup>ème</sup> baromètre de l'état psychologique des Français du cabinet Empreinte Humaine conduit par OpinionWay ([ici](#)) met l'accent sur le fait que **6 salariés français sur 10 constatent une montée en flèche de l'individualisme**. Ce phénomène **augmente de 1,6 fois le risque de détresse psychologique** et nuit **non seulement au bien-être mental mais aussi à la performance globale de l'entreprise, selon 70% des répondants**. Face à cette situation, les salariés sont en attente d'une meilleure sécurité psychologique au travail.



[En savoir plus](#)



**DISCRIMINATION EN RAISON DU HANDICAP : RAPPELS SUR LE REGIME PROBATOIRE.** Par un arrêt du 2 avril ([ici](#)), la Cour de cassation rappelle le régime probatoire applicable en cas de discrimination en raison du handicap. La Cour a jugé que **le refus, même implicite, de l'employeur de procurer à un travailleur handicapé un siège préconisé par le médecin du travail peut laisser supposer l'existence d'une telle discrimination**. Il appartenait ensuite à l'employeur de démontrer que son **refus était justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison du handicap** (ex : impossibilité matérielle de prendre les mesures préconisées ou caractère disproportionné des charges consécutives à leur mise en œuvre), ce que la cour d'appel n'avait pas recherché.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

**UN NOUVEL ACCORD GEPP CHEZ LA POSTE.** Un accord sur la GEPP et la mixité des métiers a récemment été conclu au sein de La Poste ([ici](#)). Applicable pour une durée de 18 mois, il est divisé en sept grandes orientations, chacune assortie de dispositifs concrets, pour **permettre aux postiers de développer leur employabilité**. Ces orientations vont du recrutement au développement d'une culture RSE. L'accord comprend notamment des **dispositifs en faveur des seniors** (ex : retraite progressive), un **accompagnement financier à la mobilité**, un **accompagnement aux projets professionnels extérieurs au groupe** (mobilité volontaire sécurisée, appui à la création ou reprise d'activité...) ou encore la **mise en place d'actions de courte durée en faveur de l'économie sociale et solidaire**.



[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"><li>– <b>Une volonté claire et non équivoque de mettre à la retraite le salarié</b> : l'atteinte de l'âge légal (ou conventionnel) de mise à la retraite ne provoque pas automatiquement la rupture du contrat ;</li><li>– <b>Une interdiction de prononcer une mise à la retraite avant 67 ans</b> (âge permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein) <b>ou à un âge inférieur dans la limite de l'âge légal de départ à la retraite de droit commun</b> dès lors que le salarié bénéficierait d'une retraite à taux plein en vertu de préretraites.</li></ul>
Procédure (salariés -70 ans)	L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 67 à 70 ans doit <b>l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise</b> . 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 son anniversaire, sous peine de nullité. <b>L'employeur peut réitérer sa demande</b> dans les mêmes conditions chaque année <b>jusqu'aux 69 ans inclus du salarié</b> .
Procédure (salariés 70 ans et +)	Le salarié âgé d' <b>au moins 70 ans</b> peut être mis à la retraite, <b>sans obligation de le convoquer à un entretien préalable</b> (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 <b>tenu d'observer un préavis égal</b> , 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 <b>l'indemnité minimum légale de licenciement</b> ou à une indemnité <b>conventionnelle ou contractuelle</b> si elle est plus favorable.
Sanctions	Lorsque les conditions ne sont pas réunies, la rupture du contrat s'analyse en un <b>licenciement abusif</b> , voire <b>nul</b> , si le salarié invoque une discrimination en raison de l'âge.