

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

20 mai 2025



VERS UNE REFORME DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE. Auditionnée le 14 mai par la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, **la ministre du Travail Astrid Panosyan-Bouvet a annoncé (ici) une refonte complète de l'index égalité femmes-hommes.** Ce nouvel outil, aligné sur la directive européenne sur la transparence salariale, comportera sept indicateurs, dont six automatisés via la déclaration sociale nominative (DSN). Un cycle de concertation avec les partenaires sociaux s'ouvrira le 21 mai, et un projet de loi de transposition est attendu en septembre.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

UNE EPARGNE SALARIALE EN HAUSSE DANS UN CONTEXTE D'INFLATION. D'après une étude de la Dares sur l'épargne salariale (ici), en 2023, l'épargne salariale continue sa progression dans le privé non agricole, avec 8,9 millions de salariés concernés. Ainsi, 45,2 % des salariés du privé ont perçu une prime de participation ou d'intéressement ou un abondement de leur PEE ou de leur Perco, un taux en léger recul par rapport à 2022 (-1,1 point). Par ailleurs, les sommes versées au titre de la participation continuent d'augmenter en 2023, pour atteindre 11,5 milliards d'euros brut (+7,3 %), malgré une baisse du nombre de bénéficiaires (-1,6 % sur un an).



[En savoir plus](#)



PAS D'OBLIGATION DE DATER LES FAITS INDIQUES DANS LA LETTRE DE LICENCIEMENT. Dans un arrêt du 6 mai dernier (ici), la Cour de cassation a rappelé que si la lettre de licenciement doit énoncer des motifs précis et matériellement vérifiables, la datation des faits invoqués n'est pas nécessaire. L'employeur peut, en cas de contestation, invoquer toutes les circonstances de fait qui permettent de justifier ces motifs. Une lettre de licenciement qui fait état d'un dénigrement de l'entreprise et de son dirigeant par la salariée, d'une contestation agressive des décisions de l'employeur et d'une demande à une collègue de travail de mentir sur ses heures d'arrivée au travail, énonce des motifs précis et matériellement vérifiables.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

AGRICULTEURS : DE NOUVEAUX MODELES D'AVIS DISPONIBLES DES SEPTEMBRE. Conformément aux évolutions issues de la loi Santé du 2 août 2021, un arrêté du 5 mai dernier (ici) propose de nouveaux modèles d'avis d'aptitude et d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste délivrés par les professionnels de santé des services de santé au travail en agriculture. Les nouveaux modèles remplaceront ceux issus d'un arrêté du 20 décembre 2017. Ils entreront en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2025, afin de permettre aux éditeurs de logiciels de faire les ajustements nécessaires.



[En savoir plus](#)



LA PRIORITE DE REEMBAUCHE

La priorité de réembauche permet à un ancien salarié licencié pour motif économique de retrouver un emploi dans son entreprise lorsque celle-ci procède à des embauches correspondant à sa qualification.

LA TO DO LIST

Champ d'application	Tous les salariés licenciés pour motif économique (quels que soient l'ampleur du licenciement, l'effectif de l'entreprise et l'ancienneté du salarié), y compris ceux ayant adhéré à un congé de reclassement ou à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).	
Mentions	La priorité et ses conditions de mise en œuvre doivent être obligatoirement mentionnées dans la lettre de notification de licenciement. Cette obligation s'applique à tout licenciement pour motif économique, quelle qu'en soit la cause.	
Durée et point de départ	Le bénéfice de la priorité doit être demandée par le salarié dans un délai d'un an à compter de la rupture de son contrat de travail (si ce délai peut être augmenté, il ne peut être réduit). On entend par rupture du contrat la fin du préavis, qu'il soit exécuté ou non.	
Demande du salarié	Pour bénéficier de la priorité, le salarié doit en faire la demande. En cas de demande, l'employeur doit lui faire connaître les postes disponibles compatibles avec sa qualification (il peut s'agir de celle acquise après le licenciement dont l'employeur a eu connaissance) ainsi que tout emploi devenu disponible.	
Pluralité de candidatures	Lorsque plusieurs salariés souhaitent bénéficier simultanément de la priorité sur le même poste, l'employeur peut choisir librement le futur salarié selon l'intérêt de l'entreprise et en fonction de critères qu'il peut définir lui-même (ex : ancienneté, ordre d'arrivée des candidatures...).	
Sanctions	Absence de mention de la priorité dans la lettre de licenciement Le salarié doit être informé de son droit. A défaut, il peut obtenir réparation du préjudice subi.	Non-respect de la priorité de réembauche <ul style="list-style-type: none">○ Au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés : indemnité au moins égale à 1 mois de salaire○ Sinon indemnité fonction du préjudice subi.