

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

7 juin 2022



## GRAND RENOUVELLEMENT A LA TETE DES CENTRALES SYNDICALES. Les trois grandes centrales

syndicales FO, CGT et CFDT vont prochainement changer de leader. A la tête de FO, Yves Veyrier a été remplacé par **Frédéric Souillot**, seul candidat, lors du congrès confédéral qui vient de s'achever ([ici](#)). A la CGT, **Philippe Martinez** a annoncé son départ du secrétariat général, qui interviendra à l'issue du congrès de mars 2023, et fait part de sa volonté de voir une femme lui succéder ([ici](#)). Enfin, à la CFDT, **Laurent Berger** a annoncé qu'il ne resterait pas à la tête du syndicat jusqu'au terme de son prochain mandat, bientôt renouvelé.

L'INFO

[En savoir plus](#)

## LA STAT

### AUGMENTER L'EMPLOI DE SENIORS POUR REGLER LE DEFICIT DU SYSTEME DES RETRAITES ? Le

déficit des retraites pourrait s'élever à **5 milliards d'euros en 2032**. Mais selon un rapport mené par l'économiste J.-H. Lorenzi, un équilibre des comptes pourrait être atteint grâce à une **hausse de 10 points du taux d'emploi des 55-64 ans** tout en maintenant l'âge légal de départ à la retraite (62 ans) et la durée de cotisation (43 ans) ([ici](#)). Cela supposerait de **réduire de moitié le chômage des seniors** et les inciter à **reporter leur départ à la retraite** ([ici](#)). Cette hypothèse n'est pas au cœur du chantier de la réforme des retraites qui, sous réserve des prochaines échéances électorales, serait engagé à la rentrée dans la foulée du rapport du Conseil d'orientation des retraites ([ici](#)).



[En savoir plus](#)



### PRINCIPE D'EGALITE ET VOTE ELECTRONIQUE. Dans un arrêt rendu le 1<sup>er</sup> juin ([ici](#)), la Cour de

cassation juge que **l'absence de précaution prise par l'employeur** dans l'organisation du vote électronique pour que ne soit écarté aucun **salarié ne disposant pas du matériel nécessaire ou résidant dans une zone non desservie par internet** porte une **atteinte au principe général d'égalité face au droit de vote** et justifie à elle seule **l'annulation du scrutin**. En l'espèce, la société, pourtant alertée des difficultés de certains salariés à se connecter, avait interdit l'utilisation des ordinateurs de la société et d'ordinateurs personnels dans l'entreprise, pour des raisons de confidentialité. En outre, elle ne s'était pas assurée que tous disposaient du matériel nécessaire pour pouvoir voter.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

### UN PACTE POUR PLUS DE PARITE AU SEIN DE LA FRENCH TECH. Le 31 mai dernier, un pacte de

parité a été lancé en faveur de **l'égalité hommes-femmes dans les start-up françaises** ([ici](#)). Ce texte a déjà été **signé par 69 entreprises** qui s'engagent à mener des actions concrètes échelonnées dans le temps. Il met en avant **5 grands engagements** tels qu'atteindre un seuil minimal de 20 % de femmes siégeant au board d'ici 2025 ou former les managers aux enjeux de la diversité ([ici](#)). Ce pacte sera **progressivement complété par de nouveaux engagements** et a vocation à être signé par de nouvelles entreprises.



[En savoir plus](#)

## CONGES PAYES – PARTIE II : LA PRISE

Deuxième épisode de notre série consacrée aux congés payés

## LA TO DO LIST

- **Période de prise des congés** : Elle est en principe fixée **par accord collectif** (d'entreprise, à défaut, de branche). Elle doit impérativement comprendre la période allant du **1<sup>er</sup> mai au 31 octobre**. A défaut d'accord, l'employeur détermine la période après consultation du CSE.
- **Date de prise des congés** : Dans la période susvisée, **l'ordre des départs et les délais en cas de modification de l'ordre et des dates** de départ sont fixés par accord collectif, ou à défaut, par l'employeur qui doit tenir compte notamment de la situation de famille et de l'ancienneté. A défaut d'accord, les dates sont communiquées aux salariés **au moins un mois avant le départ** ; seules des circonstances exceptionnelles permettent une modification ultérieure.
- **Fermeture de l'entreprise** : Les congés peuvent être accordés **simultanément** en cas de fermeture.
- **Report des congés** : Les congés doivent être pris au cours de la période de prise. En principe, ils sont **insusceptibles de report** sauf **exceptions** (annualisation du temps de travail, congé sabbatique et congé pour création ou reprise d'entreprise, CET, congé maternité, AT-MP...). L'impossibilité de prendre les congés ne doit pas être du fait de l'employeur.
- **Décompte** : En principe, les congés sont décomptés en **jours ouvrables**.
- **Durée des congés** : Le congé est d'au **minimum 12 jours ouvrables** continus et d'au **maximum 24 jours ouvrables** en une seule fois.
- **Fractionnement** : Avec l'accord du salarié ou pendant la période de fermeture de l'établissement, lorsque le congé principal est supérieur à 12 jours ouvrables, ce congé peut être fractionné dans des conditions fixées par accord ou, à défaut par la loi. A défaut d'accord, le fractionnement donne lieu à des **jours de congé supplémentaires** (sauf accord collectif, 1 jour si 3 à 5 jours sont pris hors période, 2 jours si au moins 6 jours sont pris hors période). La 5<sup>e</sup> semaine de congés n'est pas prise en compte pour l'application de ces règles.