

Veille & Action - Mai 2025

SOMMAIRE

I. Actualités.....	1	
Transparence salariale : les premiers arbitrages sur la transposition de la directive	1	
Ce que prévoit le projet de loi sur l'emploi des seniors et le dialogue social présenté en Conseil des ministres	2	
Elargissement de la liste des équipements financés par le FIPU (Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle)	5	
Arrêts de travail : les nouveaux formulaires sécurisés seront obligatoires au 1er juillet 2025	6	
Le ministère du Travail dévoile sa nouvelle réforme du financement de l'apprentissage 6 Le ministère du travail publie un questions/réponses sur l'APLD Rebond.....	7	
Salariés ayant une autorisation de conduite ou une habilitation électrique : fin du suivi individuel renforcé et nouvelle attestation médicale	9	
		Un décret incite les employeurs à abonder les comptes personnels de formation de leurs salariés en réservant leur dotation à certaines formations
		10
II. Etat des négociations.....	11	
CCN des commerces de gros (3044)	11	
III. Jurisprudence	12	
		L'obligation de désigner un RSS parmi les élus CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est-elle inconstitutionnelle ?
		12
		Décompte de la durée de travail : à quelles conditions un logiciel avec un horaire théorique pré-rempli peut-il être utilisé ?
		12
		Le télétravail donne-t-il droit à une indemnité d'occupation du domicile ?
		13

I. Actualités

Transparence salariale : les premiers arbitrages sur la transposition de la directive

La transposition de la directive européenne sur la transparence salariale dans le droit français doit être réalisée dans un projet de loi, annoncé d'ici à l'automne par le ministère du Travail. Dans le cadre d'une audition le 14 mai 2025, Astrid Panosyan-Bouvet a apporté de nombreuses précisions tant sur les principaux choix du gouvernement en la matière que sur le calendrier des prochaines semaines.

1) Un « nouvel index » de l'égalité dès 2027

« Comme les indicateurs de l'index égalité femmes-hommes et ceux de la directive ne se recoupent que partiellement, le gouvernement souhaite que l'index soit entièrement refondu et que seuls demeurent les nouveaux indicateurs prévus par la directive » Un « nouvel index » verra donc le jour, si les projets du gouvernement arrivent à leur terme. « Il devrait être créé et se substituer à l'index existant dès 2027. 2026 devrait donc être la dernière année de déclaration de l'index dans ses modalités actuelles ».

Dans la lignée de ses précédentes annonces, Astrid Panosyan-Bouvet confirme que l'exécutif souhaite « aller vite » sur la transposition législative de la directive pour permettre aux entreprises de s'en saisir avant son entrée en vigueur.

Un cycle de concertations sur un premier projet de texte avec les partenaires sociaux sera lancé à partir du 21 mai.

2) Automatisation de la déclaration des indicateurs

Astrid Panosyan-Bouvet a présenté également plusieurs arbitrages gouvernementaux sur le nouvel index. « Nous automatiserons la déclaration des six premiers indicateurs pour alléger la charge administrative » de toutes les entreprises. Cette automatisation pourrait passer par la DSN. Les six premiers indicateurs visés à l'article 9 de la directive européenne sont :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires ;
- l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires ;
- la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins bénéficiant de composantes variables ou complémentaires ;
- la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins dans chaque quartile.

S'agissant du septième et dernier indicateur, à savoir « l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires », la ministre du Travail explique qu'il sera déclaré tous les ans par les entreprises de plus de 250 salariés et tous les trois ans dans celles de 50 à 250 salariés.

Même si la directive prévoit que ses obligations de déclaration ne s'appliquent qu'aux entreprises de plus de 100 salariés, le gouvernement souhaite que les entreprises de 50 à 99 salariés continuent de s'inscrire dans une démarche de transparence et déclarent les indicateurs de la directive selon un dispositif allégé.

Enfin, s'agissant de la définition du régime des sanctions prévu en cas de manquement des entreprises à leurs obligations découlant de la directive, l'exécutif proposera qu'elles « prennent la forme d'amendes administratives qui garantissent un effet dissuasif réel et tiennent compte des circonstances aggravantes ou atténuantes ».

Ce que prévoit le projet de loi sur l'emploi des seniors et le dialogue social présenté en Conseil des ministres

Le projet de loi visant à transposer les deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) sur l'emploi des seniors et le dialogue social été présenté en Conseil des ministres le 7 mai 2025. Son examen au Parlement débutera en séance publique le 4 juin prochain au Sénat.

1) Une nouvelle obligation de négocier sur l'emploi des « salariés expérimentés » pour les branches et les entreprises

Les négociations obligatoires organisées dans les branches professionnelles intégreront un nouveau sujet : l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge (aussi appelé salariés « seniors »)

Côté employeurs, une nouvelle négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge, serait imposée aux entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés dotés d'au moins une section syndicale représentative.

NB : par rapport à l'avant-projet de loi, le projet de loi présenté en Conseil des ministres complète sur avis du Conseil d'État la notion de salariés expérimentés, en ajoutant « en considération de leur âge ».

Au titre des règles d'ordre public, la périodicité de la négociation serait fixée à au moins une fois tous les 4 ans.

La branche ou l'entreprise pourrait, par un accord de méthode, retenir une périodicité différente sous réserve qu'elle n'excède pas 4 ans. L'accord de méthode préciserait également le contenu et les modalités de la négociation.

En l'absence d'accord de méthode, la négociation devrait être organisée tous les 3 ans et suivre le régime légal supplétif qui en fixe le contenu.

En application des dispositions supplétives (autrement dit en l'absence d'accord de méthode fixant un autre contenu), la négociation porterait sur :

- le recrutement des salariés expérimentés, en considération de leur âge ;
- leur maintien dans l'emploi ;
- l'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ;
- la transmission de leurs savoirs et compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.

En complément, mais à titre facultatif, la négociation pourrait aussi, s'agissant des mêmes salariés, porter notamment sur :

- le développement des compétences et l'accès à la formation ;
- les impacts des transformations technologiques et environnementales sur les métiers ;
- les modalités d'écoute, d'accompagnement et d'encadrement de ces salariés ;
- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- l'organisation et les conditions de travail.

Un décret préciserait les informations nécessaires à la négociation.

NB : par rapport à l'avant-projet de loi, le projet de loi ne contient plus, au titre des thèmes complémentaires facultatifs, les thèmes relatifs aux « pratiques managériales mobilisables » et aux « relations sociales ».

Conséquence de la création d'une négociation à part entière sur l'emploi des salariés seniors, le contenu de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) organisée dans les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés, prévu au titre du régime légal supplétif, serait modifié.

La négociation sur la GEPP n'aurait plus à porter sur l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences ni l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.

2) Préparer la deuxième partie de carrière du salarié dans le cadre des entretiens professionnels

Le projet de loi prévoit de mieux lier la visite médicale de mi-carrière du salarié avec l'entretien professionnel qui a lieu tous les deux ans. Ainsi, l'entretien professionnel devrait être organisé dans les 2 mois au plus suivant la visite médicale de mi-carrière.

Les mesures d'aménagement du poste ou du temps de travail proposées le cas échéant par le médecin du travail seraient évoquées au cours de cet entretien.

Outre les sujets habituellement discutés en entretien professionnel (perspectives d'évolution professionnelle, etc.), cet entretien réalisé après la visite médicale de mi-carrière aborderait, s'il y a lieu :

- l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail ;
- la prévention de situations d'usure professionnelle ;
- les besoins en formation ;
- et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

Pour préparer l'entretien, le salarié pourrait bénéficier de l'appui d'un conseiller en évolution professionnelle.

À l'issue de l'entretien, un document écrit devrait être établi, récapitulant sous forme de bilan l'ensemble des éléments abordés.

Une copie de ce document serait remise au salarié.

Le premier entretien professionnel intervenant dans les 2 années précédant le 60e anniversaire du salarié aborderait, outre les sujets habituels, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment de passage à temps partiel ou de retraite progressive

3) Mise en place temporaire d'un CDI de valorisation de l'expérience pour développer l'embauche des seniors

Pour lever les freins au recrutement des seniors, le projet de loi prévoit la mise en œuvre d'un « contrat de valorisation de l'expérience » pour une durée de 5 ans suivant la publication de la loi.

Il s'agirait d'un contrat à durée indéterminée (CDI) qui pourrait être conclu avec tout demandeur d'emploi qui, au moment de son embauche et cumulativement :

- est âgé d'au moins 60 ans (ou d'au moins 57 ans si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit) ;
- est inscrit à France Travail ;
- ne peut pas bénéficier d'une pension de retraite de base de droit propre à taux plein ;
- n'a pas été employé au sein de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient au cours des 6 mois précédents.

Les missions devant être exercées dans le cadre de ce contrat pourraient être précisées par convention ou accord de branche étendu.

Lors de la signature du contrat, le salarié devrait remettre à l'employeur un document transmis par l'assurance retraite mentionnant la date prévisionnelle à laquelle il justifiera, le cas échéant, des conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

En cas de réévaluation ultérieure de cette date, le salarié en informerait son employeur et lui transmettrait le document actualisé.

Dans le cadre de ce contrat, l'employeur pourrait mettre d'office le salarié à la retraite, sans recueillir son accord, à partir du moment où celui-ci a atteint :

- l'âge légal de départ à la retraite (compris entre 62 et 64 ans selon l'année de naissance) et remplit la durée d'assurance requise pour obtenir le taux plein ;
- ou l'âge légal d'attribution du taux plein automatique (67 ans).

L'employeur devrait respecter un délai de préavis identique à celui prévu en cas de licenciement et verser au salarié une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

Dans l'hypothèse où ni les conditions de la mise à la retraite précitées ne seraient réunies, ni les conditions du régime du droit commun, la rupture du contrat de travail par l'employeur constituerait un licenciement.

L'employeur serait exonéré de la contribution patronale spécifique de 30 % sur le montant de l'indemnité de mise à la retraite versée à un salarié embauché sous contrat de valorisation de l'expérience qu'il déciderait ultérieurement de mettre à la retraite.

Ce dispositif d'exonération s'appliquerait pour une durée de 3 ans suivant la publication de la loi.

4) Mise en place d'un temps partiel de fin de carrière financé en tout ou partie par l'indemnité de départ en retraite du salarié

Un dispositif de temps partiel de fin de carrière, financé en tout ou partie par la future indemnité de départ à la retraite du salarié, pourrait être organisé par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche.

Ce passage à temps partiel s'effectuerait à la demande du salarié et en accord avec l'employeur.

L'accord pourrait prévoir la possibilité d'affecter l'indemnité de départ à la retraite au maintien total ou partiel de la rémunération du salarié en fin de carrière lorsque celui-ci passe à temps partiel, ou à temps réduit s'il est en forfait-jours.

La diminution de rémunération liée au passage à temps partiel serait ainsi compensée par l'affectation de l'indemnité de départ à la retraite.

Au moment du départ à la retraite, si le montant de l'indemnité de départ à la retraite qui aurait été due au salarié en l'absence de passage à temps partiel s'avère supérieur au montant des sommes affectées à son maintien de rémunération dans le cadre du passage à temps partiel, l'employeur lui verserait le reliquat.

5) Retraite progressive facilitée

La possibilité pour l'employeur de refuser au salarié une demande de retraite progressive serait davantage restreinte. Selon les règles actuelles, le refus de l'employeur doit être justifié par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise.

La motivation du refus de l'employeur serait renforcée, puisque sa justification devrait rendre notamment compte des conséquences de la réduction de la durée de travail sollicitée sur la continuité de l'activité de l'entreprise ou du service, ainsi que, si elles impliquent un recrutement, des tensions pour y procéder sur le poste concerné.

6) Élus du CSE : suppression de la limite de 3 mandats successifs

Actuellement, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un élu du CSE ne peut pas exercer plus de 3 mandats successifs (le protocole d'accord préélectoral pouvant lever cette limite dans les entreprises de 50 à 300 salariés).

Cet article L. 2314-33 serait modifié pour supprimer totalement la limitation de 3 mandats successifs.

Ainsi, quelle que soit la taille de l'entreprise, un élu du CSE pourrait être réélu autant de fois que possible. La durée du mandat serait inchangée, soit 4 ans.

Elargissement de la liste des équipements financés par le FIPU (Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle)

Dans le cadre du lot 3 de la subvention « prévention des risques ergonomiques », l'Assurance Maladie - Risques professionnels propose de financer de nouveaux équipements permettant de limiter les risques ergonomiques.

Pour rappel, l'assurance Maladie propose une aide financière pour prévenir les risques liés aux :

- manutentions manuelles de charges
- vibrations mécaniques
- postures pénibles définies comme positions forcées des articulations

Sont concernées toutes les entreprises relevant du régime général :

- adhérant ou disposant d'un service de prévention et de santé au travail (SPST)
- ayant réalisé et mis à jour leur document unique d'évaluation des risques professionnels
- ayant informé leurs instances représentatives du personnel lorsqu'elles en ont
- ne faisant pas l'objet d'une injonction ou d'une cotisation supplémentaire
- N'ayant pas de contrat de prévention en cours ou clos depuis moins de deux ans
- A jour de leurs cotisations sociales

Les équipements financés sont notamment les suivants :

- a) Équipements de transfert :
 - potences de levage fixes – tonnage limité à 2 tonnes ;
 - portiques et ponts roulants – tonnage limité à 2 tonnes
 - palonniers, préhenseurs, tubes de levage – tonnage limité à 2 tonnes ;
- b) Équipements roulants :
 - tracteurs pousseurs et timons électriques, roues motorisées, diables monte-escaliers électriques, brouettes électriques ;
 - chariots de manutention automoteurs à conducteur accompagnant – tonnage limité à 2 tonnes ;
 - chariots de manutention automoteurs à conducteur porté – tonnage limité à 2 tonnes ;
 - rolls et bacs à niveau constant.
- c) Plans de travail réglables en hauteur :
 - tables élévatrices motorisées ;

- plateformes à maçonner ;
- recettes à matériaux.
- d) Outils portatifs, sièges et équipements limitant l'exposition aux vibrations :
 - meuleuses portatives ;
 - ponceuses, polisseuses portatives ;
 - machines de serrage portatives ;
 - sièges à suspension ;
 - matériels de compactage avec commande à distance ;
 - matériels de démolition électrique avec commande à distance.
- e) Équipements spécifiques :
 - filmeuses housseuses ;
 - ponts de carrossier pour véhicules légers ;
 - systèmes de bâchage/débâchage automatiques de bennes ;
 - auto-laveuses compactes ;
 - démonte-pneus, équilibreuses de roues et lève-roues
 - lave-verres avec osmoseur
 - vitrines métiers de bouche ;
 - rails de manutention de carcasses de viande

Pour consulter toutes les conditions de ce financement, cliquez [ici](#).

Arrêts de travail : les nouveaux formulaires sécurisés seront obligatoires au 1er juillet 2025

À partir du 1er juillet 2025, pour les arrêts de travail établis sous format « papier », les prescripteurs auront l'obligation d'utiliser des formulaires Cerfa papier sécurisés.

En cas d'utilisation d'avis d'arrêt de travail sous format papier, l'Assurance maladie a déjà invité, depuis septembre 2024, les prescripteurs d'arrêts de travail à recourir à des formulaires CERFA (AAT) sécurisés, avec 7 points d'authentification (une étiquette holographique, de l'encre magnétique, etc.). L'Assurance maladie avait indiqué qu'à partir de juin 2025, ces formulaires deviendraient obligatoires.

Cette date est repoussée au 1er juillet 2025.

Ainsi, à partir du 1er juillet 2025 l'utilisation du formulaire sécurisé deviendra obligatoire pour tout envoi d'un avis d'arrêt de travail sous format papier. Tous les autres formats seront systématiquement rejetés, explique l'Assurance maladie. Les scans et les photocopies, notamment, ne pourront être acceptés et seront considérés comme des faux.

[Actualité du site Ameli.fr du 23 avril 2025](#)

Le ministère du Travail dévoile sa nouvelle réforme du financement de l'apprentissage

Le 30 avril 2025, le ministère du Travail a officiellement présenté sa nouvelle réforme du financement de l'apprentissage, qui comprend plusieurs mesures qui intéressent les employeurs.

1) Fixer la participation obligatoire des employeurs à 750 €

L'obligation de participation des employeurs à la prise en charge des contrats d'apprentissage visant des certifications de niveau 6 et supérieur (Bac+3 et plus) sera fixé à 750 €. Comme le permet la loi de finances pour 2025, qui fixe le cadre de cette mesure, son montant sera donc forfaitaire, et non proportionnel. C'est au CFA (centre de formation d'apprentis) qu'il appartiendra de recouvrer les sommes correspondantes auprès des employeurs.

Le montant qui lui sera versé par l'OPCO correspondra donc au NPEC (niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage) minoré de 750 €.

Cette mesure, qui doit entrer en vigueur dès le 1er juillet prochain, doit être confirmée par décret.

2) Réviser les NPEC à court terme...

Plusieurs mesures vont être mises en œuvre à compter du 1er juillet 2025 afin d'améliorer la soutenabilité financière de l'apprentissage :

- a) le calcul de la prise en charge des contrats d'apprentissage ne sera plus effectué sur le mois, mais de manière journalière ;
- b) une minoration de 20 % sera appliquée aux NPEC des formations réalisées au moins à 80 % à distance ;
- c) le rythme de versement des NPEC va être révisé. Alors qu'aujourd'hui celui-ci se fait en trois temps chaque année (40 %, 30 %, 30 %), un quatrième temps sera introduit au titre de la dernière année du contrat. Il prendra la forme d'« un solde de 10 % pris sur le troisième versement ».

3) ... et les faire converger à l'horizon de la rentrée 2026

Plusieurs mesures n'entreront en vigueur qu'à la rentrée 2026.

Tout d'abord, le plafonnement des NPEC à 12 000 € qui s'applique déjà aux niveaux 6 et 7 (Bac+3 et supérieur, hors doctorat) sera étendu au niveau 5 (Bac+2).

Ensuite, au moment du cadrage initial du travail de définition des NPEC par les branches, France compétences établira des « bouquets de certifications préparant au même métier et au même niveau de qualification », afin de faire converger leurs niveaux de prise en charge.

Enfin, il sera fixé un unique NPEC par certification. Cette mesure de simplification doit permettre de faire passer le nombre de NPEC de 800 000 à 3 500 environ.

4) Prioriser les certifications répondant à des besoins identifiés

Deux mesures sont prévues :

- a) La première autorisera les branches à moduler les NPEC des contrats d'apprentissage à hauteur de 20 % à compter de la rentrée 2026 ;
- b) La deuxième mesure conduira l'État à majorer certains NPEC. Ces majorations cibleront des « formations stratégiques pour le marché du travail » qui n'auront pas bénéficié de la priorisation par les branches.

5) Lutter contre la fraude et renforcer la qualité

Par ailleurs, la régulation des certifications professionnelles par France compétences sera repensée en définissant de nouveaux critères d'enregistrement et donc d'accès aux financements. Seront notamment pris en compte :

- le taux de présentation à l'examen,
- le taux de réussite,
- le contenu du programme de formation
- et les pratiques de communication.

Pour consulter le dossier de presse, cliquez [ici](#)

Le ministère du travail publie un questions/réponses sur l'APLD Rebond

Depuis le 16 avril et jusqu'au 27 février 2026, les accords collectifs et les documents unilatéraux mettant en place « l'activité partielle de longue durée rebond » peuvent être transmis à l'administration pour validation ou homologation. Afin de favoriser la montée en charge de ce dispositif de préservation des emplois, le ministère du Travail a mis en ligne, le 18 avril 2025, un questions-réponses détaillant sa procédure de mise en œuvre et de contrôle.

1) La durée de mise en œuvre du dispositif

Comme le confirme le ministère du Travail, « les employeurs doivent transmettre à l'autorité administrative leur accord collectif ou leur document unilatéral avant le 28 février 2026 ». Aucune nouvelle entrée dans le

dispositif ne sera donc possible après cette date. En revanche, les entreprises déjà couvertes par un accord validé ou un document unilatéral homologué pourront encore conclure et transmettre à l'administration des avenants modificatifs après le 28 février 2026.

Une précision est également apportée quant à la durée de bénéfice de l'APLD rebond : la date choisie par l'employeur à compter de laquelle court la « durée d'application du dispositif » (DAD) ne peut pas être différenciée. Elle est « commune à tous les établissements compris dans le périmètre » d'un accord ou d'un document unilatéral mettant en place le dispositif.

2) L'accord ou le document d'APLD rebond

Tout en rappelant le détail du contenu des accords et des documents unilatéraux d'APLD rebond, le ministère précise que le Darp (délégué à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels) du ressort géographique de l'entreprise peut venir en appui de l'employeur « sur le contenu des diagnostics économiques et des compétences à développer pendant l'APLD rebond ».

Le diagnostic intégré au préambule d'un accord d'APLD rebond mettra en avant les difficultés économiques rencontrées et estimera la durée de la baisse d'activité en fonction d'« indicateurs objectivables ».

Mais surtout l'employeur devra y définir « clairement » les actions permettant de rétablir l'activité et leur calendrier de mise en œuvre. « Dans ce cadre, il est recommandé de présenter un prévisionnel d'exploitation et un plan de trésorerie sur la durée de recours au dispositif », précise le questions-réponses. Les absences et retards de mise en œuvre des actions prévues pourront être sanctionnés.

Le ministère invite aussi les employeurs à solliciter leur Opco (opérateur de compétences) pour définir leurs besoins de développement des compétences et leurs engagements en matière de formation.

3) Les salariés concernés

« L'employeur a la responsabilité d'assurer la bonne information du début et de la fin de placement en APLD rebond auprès de ses salariés », précise le questions-réponses. Les modalités de cette information et de celle des représentants du personnel peuvent être inscrites dans l'accord ou le document unilatéral (si l'accord de branche le précise). Il peut notamment déterminer des délais de prévenance de placement ou de fin de placement en APLD rebond, lesquels doivent être raisonnables et permettre « de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle des salariés ».

« L'APLD rebond est une mesure d'ordre général et collective qui s'impose aux salariés compris dans le périmètre de l'accord ou du document unilatéral », précise le questions-réponses. Ainsi un salarié ne peut refuser son placement en APLD rebond, sauf s'il s'agit d'un salarié protégé.

De plus, si l'accord ou le document unilatéral doit prévoir le périmètre des établissements, des activités et des salariés concernés, il n'a pas à viser nommément ces salariés. La réduction d'activité peut ne pas couvrir tous les salariés et être organisée au niveau de l'entreprise, de tout ou partie de l'établissement, d'une unité de production, d'un atelier, ou d'un service. En revanche, la mesure étant collective, elle ne peut s'appliquer en référence à un simple pourcentage de salariés concernés.

4) Les engagements en matière d'emploi et de formation

En matière de maintien dans l'emploi, l'entreprise doit a minima s'engager à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique pour l'ensemble des salariés inclus dans le périmètre du dispositif.

L'entreprise pourra aussi s'engager sur une durée plus large et sur un maintien en emploi d'effectifs non couverts par l'accord ou le document unilatéral.

Le ministère définit néanmoins les conditions dans lesquelles un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) peut être mis en place dans une entreprise mobilisant l'APLD rebond, pour des salariés non couverts par le dispositif.

En matière de formation, l'employeur devra proposer des actions de formation adaptées au profil des salariés et aux besoins en développement des compétences identifiés. Il devra aussi informer ses salariés sur ces prestations et leurs modalités de financement. À ce titre, l'administration contrôlera la qualité et la cohérence des formations offertes, et pourra demander à l'entreprise d'ajuster la liste des actions proposées.

Pour consulter les questions-réponses, cliquez [ici](#)

Salariés ayant une autorisation de conduite ou une habilitation électrique : fin du suivi individuel renforcé et nouvelle attestation médicale

Certains salariés bénéficient d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé. À compter du 1er octobre 2025, ce ne sera plus le cas des travailleurs affectés à un poste nécessitant une autorisation de conduite ou une habilitation électrique. À la place, une attestation justifiant l'absence de contre-indications médicales conditionnera cette autorisation ou cette habilitation.

1) Rappels sur le suivi individuel renforcé de l'état de santé de certains salariés

Les salariés affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou pour celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficient d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé.

Ce suivi comporte un examen médical d'aptitude préalable à l'embauche réalisé par le médecin du travail, au lieu de la visite d'information et de prévention postérieure à l'embauche dont relèvent les autres salariés.

Cet examen est renouvelé tous les 4 ans, le médecin du travail pouvant définir une périodicité plus courte.

Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé, au plus tard 2 ans après l'examen avec le médecin du travail.

Le suivi individuel renforcé comporte également une visite médicale lorsque le salarié n'est plus exposé à un risque particulier et avant son départ ou sa mise à la retraite.

Les salariés exposés à des risques particuliers (amiante, plomb selon des valeurs d'expositions professionnelles, agents cancérigènes ou pouvant causer des mutations génétiques ou nuire à la fonction de reproduction, etc.) sont concernés par ce suivi individuel renforcé.

Les salariés affectés à des postes nécessitant un examen d'aptitude spécifique sont également visés. **Ce sont les dispositions relatives à certains de ces salariés qu'un décret du 18 avril 2025 modifie à effet du 1er octobre.**

2) Exclusion de certains salariés du suivi individuel renforcé à compter du 1er octobre 2025

Le décret écarte de la liste des salariés relevant du suivi individuel renforcé les travailleurs affectés à un poste nécessitant :

- une autorisation de conduite
- ou une habilitation électrique

Cette disposition entrera en vigueur le 1er octobre 2025.

Nouvelle attestation justifiant de l'absence de contre-indications médicales

3) À compter du 1er octobre 2025, seront subordonnées à la délivrance d'une nouvelle attestation :

- l'autorisation de conduite de certains équipements (ex. : un engin de levage) ;
- l'habilitation à la réalisation de travaux sous tension ou d'opérations au voisinage de pièces nues sous tension.

Cette attestation sera délivrée par le médecin du travail à l'issue d'un examen médical. Elle justifiera de l'absence de contre-indications médicales et sera valable pendant 5 ans.

Le salarié présentera cette attestation à l'employeur, lequel en conservera une copie pendant toute sa durée de validité. De son côté, le médecin du travail en mettra une copie dans le dossier médical en santé au travail du salarié.

Pour les salariés concernés, l'attestation sera, en plus de l'attestation de conduite, tenue à la disposition de l'inspection du travail et des agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale.

Un arrêté définira le modèle de l'attestation.

Les avis d'aptitude délivrés dans le cadre du suivi individuel renforcé, qui reste effectif jusqu'au 1er octobre 2025, feront office d'attestation pendant 5 ans à compter de leur délivrance.

4) Recours en cas de refus de délivrance de la nouvelle attestation

Si le médecin du travail refuse de délivrer l'attestation sollicitée, le salarié ou l'employeur pourra contester ce refus en saisissant le conseil de prud'hommes, selon la procédure accélérée au fond.

Le médecin du travail, informé de la contestation par l'employeur, ne sera pas partie au litige.

Cette procédure relèvera des mêmes modalités que pour une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale (ex. : contestation d'un avis d'aptitude).

5) Amende en cas de méconnaissance des dispositions relatives à l'action de la médecine du travail

Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'action du médecin du travail est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe.

À compter du 1er octobre 2025, cette amende sera étendue à la méconnaissance des dispositions relatives à l'action des professionnels de santé exerçant sous l'autorité du médecin du travail.

[Décret 2025-355 du 18 avril 2025](#)

Un décret incite les employeurs à abonder les comptes personnels de formation de leurs salariés en réservant leur dotation à certaines formations

Un décret incite au développement du co-financement des entreprises dans le cadre du compte personnel de formation de leurs salariés. Pour ce faire, il leur permet de « flécher » leurs dotations volontaires vers une certification précisément identifiée, répondant à leurs besoins. Les employeurs disposent ainsi d'une meilleure visibilité quant à l'utilisation de leur dotation.

Pour rappel, le CPF est crédité chaque année d'une somme en euros, dans la limite de plafonds, mais il peut aussi faire l'objet d'abondements complémentaires de la part de tiers, comme l'employeur ou l'opérateur de compétences (OPCO). Dans ce contexte, un employeur peut volontairement créditer le CPF d'un salarié en droits supplémentaires, pour augmenter son « budget formation ».

C'est cette modalité d'abondement (dotation volontaire) que le décret encourage en permettant aux employeurs – notamment - d'être acteurs de la gestion de compétences au sein de l'entreprise par rapport aux futurs besoins identifiés.

Ce texte entre en vigueur dès le 17 avril 2025.

1) Les employeurs peuvent flécher leur dotation volontaire et fixer un délai d'utilisation

Jusqu'à présent, lorsque l'employeur versait une dotation volontaire sur le CPF d'un salarié, il devait uniquement indiquer le nom du titulaire du compte, les données permettant son identification et le montant attribué.

L'employeur n'avait donc aucune visibilité lui permettant de s'assurer que ces fonds seraient utilisés pour des formations en lien avec ses besoins stratégiques.

La donne change avec le nouveau décret.

À compter du 17 avril 2025, les employeurs peuvent également décider que l'utilisation de leur dotation « sera réservée à certaines des actions éligibles au sens de l'article L. 6323-6 ».

Autrement dit, l'employeur qui entend verser une dotation volontaire sur le CPF d'un salarié peut flécher l'utilisation de cette dotation vers une formation préparant à une ou plusieurs certifications précisément identifiées.

À charge ensuite au salarié de profiter ou non de cette dotation en suivant la formation identifiée par l'employeur. En effet, le salarié reste maître de l'utilisation de son CPF, et est le seul habilité à choisir sa formation et à y souscrire.

L'employeur peut aussi fixer le délai dont dispose le titulaire du compte pour utiliser les droits supplémentaires.

En cas de non-utilisation ou d'utilisation partielle de la dotation par le salarié, un remboursement à l'employeur peut être prévu.

Lorsqu'il fixe des conditions à l'utilisation des droits supplémentaires, l'employeur peut ainsi préciser si la part qui n'est pas utilisée doit faire l'objet d'un remboursement. Dans cette hypothèse, le remboursement n'est exigé qu'au terme d'un délai qui tient compte des modalités d'organisation des actions concernées.

2) Alimentation du CPF via la plateforme EDEF

L'employeur (et les autres financeurs) peut passer par une plateforme dédiée pour verser la dotation volontaire. Cette plateforme est gérée par la Caisse des dépôts et consignations. Elle existe déjà : il s'agit de l'espace des employeurs et des financeurs (EDEF).

Le décret vient fixer les dispositions réglementaires propres à cette plateforme.

C'est ainsi à la Caisse des dépôts et consignations de définir les conditions générales d'utilisation du service dématérialisé, qui précisent notamment les modalités techniques et opérationnelles de l'attribution, du versement et du remboursement des sommes versées.

Ce service dématérialisé peut également être utilisé pour l'attribution, le versement ou le remboursement des droits complémentaires.

La somme correspondant aux droits supplémentaires est versée par le financeur (employeur, OPCO, etc.) à la Caisse des dépôts et consignations qui l'inscrit, dès sa réception, sur le compte du titulaire et en assure la gestion.

[Décret 2025-341 du 14 avril 2025](#)

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

▪ Négociations en cours :

- Révision des classifications
- Prévoyance cadres
- APLD Rebond
- Discussions sur l'agenda social

▪ Accord mis à signature :

- L'avenant du 15 mai 2025 à l'accord du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social dans la CCN 3044 est mis à la signature jusqu'au 5 juin 2025 inclus

▪ Accord signé et étendu :

- L'accord du 16 décembre 2024 revalorisant les salaires minima de 1,6 % au 1er janvier 2025 a été étendu par un arrêté publié au JO du 29 mars 2025

III. Jurisprudence

L'obligation de désigner un RSS parmi les élus CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est-elle inconstitutionnelle ?

Dans les entreprises ou les établissements d'au moins 50 salariés, un syndicat non représentatif qui a constitué une section syndicale peut désigner un représentant de la section syndicale (RSS) sans aucune condition relative au choix de personne effectué (c. trav. art. L. 2142-1-1).

Mais, lorsque l'entreprise a moins de 50 salariés, les textes posent une condition : seul un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) peut être désigné (c. trav. art. L. 2142-1-4), les juges ayant précisé qu'il doit s'agir d'un élu titulaire (cass. soc. 27 mars 2013, n° 12-20369)

Dans le cadre de la désignation d'un RSS dans son entreprise de moins de 50 salariés, un employeur a saisi les juges d'une demande d'annulation de cette désignation.

La fédération concernée a alors demandé qu'une question prioritaire de constitutionnalité soit transmise à la Cour de cassation, ce qu'a approuvé le tribunal judiciaire saisi.

Selon elle, le texte du code du travail qui impose aux syndicats non représentatifs de choisir leur RSS parmi les élus CSE lorsque l'entreprise a moins de 50 salariés est contraire aux droits et libertés garantis par la Constitution.

En effet, ces dispositions ont pour effet d'interdire aux organisations syndicales, au seul motif que l'entreprise compte moins de 50 salariés, de nommer un RSS lorsqu'elles n'ont pas présenté de candidats à l'élection des membres de la délégation du personnel du CSE ou lorsque leurs candidats n'ont pas été élus.

De ce fait, ces dispositions peuvent être regardées comme portant à la liberté syndicale une atteinte disproportionnée.

Le tribunal judiciaire a considéré qu'il y avait effectivement matière à réflexion et a choisi de transmettre cette QPC à la Cour de cassation.

Aux yeux de la Cour de cassation, l'obligation donnée aux syndicats non représentatifs de choisir leur RSS parmi les élus CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés, ne constitue :

- ni une ingérence arbitraire dans le fonctionnement syndical ;
- ni une atteinte à la liberté pour tout travailleur de participer à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

La Cour de cassation souligne que cette obligation a surtout pour objectif d'assurer « la désignation de personnes disposant des moyens effectifs de défendre les intérêts des salariés dans l'entreprise ».

Effectivement, dans les entreprises de moins de 50 salariés, un salarié RSS ne dispose d'aucun crédit d'heures spécifique pour exercer son mandat, contrairement à ceux désignés dans une entreprise plus grande.

Il dispose uniquement de son crédit d'heures en tant qu'élu du CSE titulaire pour exercer ses deux mandats, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

La Cour de cassation considère donc qu'il n'y a pas lieu de transmettre la QPC au Conseil constitutionnel.

Cass. soc. 10 avril 2025, n° 25-40001 FSB

Décompte de la durée de travail : à quelles conditions un logiciel avec un horaire théorique pré-renseigné peut-il être utilisé ?

Lorsque tous les salariés d'un service, d'un atelier ou d'une équipe ne travaillent pas selon le même horaire collectif (ex. : travail par relais, par roulement ou par équipes successives, travail à temps partiel), l'employeur doit décompter la durée du travail de chaque salarié :

- quotidiennement, par enregistrement selon « tous moyens » des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;
- et chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié.

Par ailleurs, de manière générale, le code du travail prévoit que si le décompte des heures de travail accomplies est réalisé par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être objectif, fiable et infalsifiable.

Dans cette affaire, à la suite d'un contrôle de l'inspection du travail, la DREETS avait infligé à l'employeur (EDF) une amende administrative au titre d'un manquement à ses obligations de décompte du temps de travail, plus précisément quant aux modalités de fonctionnement de son logiciel de décompte du temps de travail des salariés ne travaillant pas selon un horaire collectif.

En l'occurrence, ce logiciel avait été paramétré pour indiquer les horaires de travail applicables à chaque salarié conformément à l'accord collectif en vigueur. Lorsque les horaires effectifs ne correspondaient pas aux horaires pré-renseignés, le salarié les modifiait en fin de semaine en procédant à une saisie manuelle dans l'outil informatique, saisie que son responsable hiérarchique devait ensuite valider.

Le Conseil d'État estime ici que si l'employeur choisit d'opérer ce décompte via un outil informatique comportant les heures de travail anticipées de chaque salarié, il doit garantir que les discordances avec le nombre d'heures réellement accomplies soient corrigées pour chaque jour et chaque semaine de travail.

Néanmoins, le juge admet qu'il puisse y avoir un délai, bref, avant la correction des discordances.

Le Conseil d'État ajoute en effet, que si la brièveté du délai selon lequel la correction d'horaires est effectuée participe du caractère objectif, fiable et accessible du système mis en œuvre, la seule circonstance, inhérente à un tel système, que dans l'intervalle précédant la rectification, le nombre d'heures mentionné, qui ne figure qu'à titre provisoire dans l'outil informatique, peut différer du nombre d'heures accomplies ne peut pas, en soi, permettre de considérer que le système ne présente pas les garanties d'objectivité, de fiabilité et d'accessibilité requises.

CE 17 avril 2025, n° 492418

Le télétravail donne-t-il droit à une indemnité d'occupation du domicile ?

Jusqu'à maintenant l'indemnité d'occupation du domicile était réservée aux salariés tenus de travailler à leur domicile du fait qu'aucun local professionnel n'était mis à leur disposition ou lorsque l'employeur impose au salarié de travailler à son domicile au lieu de travailler dans l'entreprise.

A contrario, dès lors qu'un local professionnel est mis à disposition du salarié, l'indemnité d'occupation n'est pas due : « le salarié ne peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel est mis effectivement à sa disposition ».

Mais, et alors que ce n'était pas l'enjeu du litige, la Cour de cassation, dans un arrêt du 19 mars 2025, semble étendre l'obligation de verser cette indemnité d'occupation à la situation de télétravail puisqu'elle précise : « L'occupation du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans sa vie privée, de sorte qu'il peut prétendre à une indemnité à ce titre dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition ou qu'il a été convenu que le travail s'effectue sous la forme du télétravail ».

Avant de déduire de cette solution que le télétravail (qui est forcément convenu car volontaire) ouvre droit à une indemnité d'occupation, il faut rester prudent et attendre des arrêts ultérieurs de la Cour de cassation pour confirmer ou infirmer cette interprétation.

En l'espèce, le litige portait sur le délai de prescription applicable à une demande d'indemnité d'occupation du domicile effectuée par un salarié travaillant à son domicile.

La Cour de cassation confirme qu'il faut appliquer le délai de prescription biennal applicable aux actions portant sur l'exécution du contrat et non le délai de prescription quinquennal de droit commun applicable aux actions indemnitaires.