

# Newsletter

DROIT SOCIAL



Avril 2025

## À la une

### Le dispositif APLD Rebond est désormais effectif !

La loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 a prévu la création d'un nouveau dispositif temporaire d'activité partielle : l'APLD Rebond (art. 193). Dans le contexte de dégradation de la conjoncture et d'extinction progressive du dispositif d'activité partielle longue durée, il s'agit d'assurer le maintien dans l'emploi des salariés des entreprises en difficulté.

L'employeur peut ainsi bénéficier de ce dispositif sous réserve de la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou de la conclusion d'un accord collectif de branche étendu. L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle de longue durée rebond en application d'un accord de branche doit élaborer un document unilatéral sur lequel le CSE doit être préalablement consulté. La loi en fixe le contenu minimal obligatoire.

Un décret du 14 avril 2025 (n°2025-338, JO 15 avril 2025) en précise les modalités d'application. A ce titre, il fixe les modalités d'éligibilité et les conditions de recours au dispositif. Il définit également les compétences de l'autorité administrative en matière d'instruction des demandes et de contrôle du recours au dispositif, ainsi que les conditions d'octroi de l'allocation d'activité partielle de longue durée Rebond.

Ainsi, depuis le 16 avril 2025 et jusqu'au 27 février 2026, les employeurs peuvent transmettre à l'autorité administrative leur accord collectif ou leur document unilatéral.

A cet égard, un questions-réponses en date du 18 avril 2025 de l'Administration a également été mis en ligne et mis à jour le 22 avril 2025.

[Lire la suite](#)

## ARTICLES

## Brèves

**Action de groupe : un régime unifié**

## Congés payés non pris : la charge de la preuve pèse sur l'employeur

Il appartient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour permettre au salarié de bénéficier des congés payés (Cass. soc. 13 juin 2012, n°11-10929).

En cas de litige portant sur la possibilité ouverte au salarié d'exercer son droit à congés payés, sur qui pèse la charge de la preuve : l'employeur ou le salarié ?

Dans un arrêt du 9 avril 2025 (n°23-17723), la Cour de cassation retient au visa des articles L. 3141-12 et L. 3141-14 du code du travail, qu'en égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, **en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.**

En réalité, la solution ne surprend pas. Elle s'inscrit dans le sillage de décisions antérieures de la Cour de cassation.

[Lire la suite](#)

## Allègement des cotisations patronales : les nouvelles modalités fixées par décret

Un décret en date du 4 avril 2025 (n°2025-318) relatif aux modalités d'application de divers dispositifs de réduction de cotisations patronales a été publié au JO le 6 avril 2025.

Il fixe pour 2025, les seuils de rémunération en-deçà desquels les réductions des taux de cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales sont applicables.

Il détermine également les valeurs maximales du coefficient de la réduction générale des cotisations et contributions patronales compte tenu de la part mutualisée du taux de la cotisation d'accidents du travail et maladies professionnelles et du taux de la contribution d'assurance chômage.

Il prévoit, en outre, des modalités d'entrée en vigueur dérogatoires pour les cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles.

Enfin, il intègre dans le code de la sécurité sociale à droit constant les dispositions réglementaires relatives à la déduction forfaitaire patronale sur les heures supplémentaires concernant les entreprises d'au moins 20 à moins de 250 salariés.

Le projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne a été définitivement adopté les 2 et 3 avril 2025 par l'Assemblée Nationale et le Sénat (Petite loi 3 avril 2025). Il est actuellement soumis à l'examen du Conseil Constitutionnel.

Il prévoit notamment **un cadre unifié** conformément à la directive 2020/1828 du 25 novembre 2020 en matière d'action de groupe. Les dispositions issues de la loi du 18 novembre 2016 insérées dans le code du travail ont donc vocation à être supprimées.

[Lire la suite](#)

## **Accord de performance collective et refus du salarié protégé pour raisons de santé**

Un salarié protégé ayant refusé de se voir appliquer l'APC négocié par son employeur au motif qu'il est incompatible avec son état de santé peut-il contester l'autorisation de licenciement ?

Dans un arrêt du 4 avril 2025 (n°471490), le Conseil d'Etat retient que dans une telle hypothèse, le licenciement est autorisé. En effet, l'acceptation par un salarié protégé de la modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective, n'a pas pour effet d'exonérer l'employeur de son obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ce salarié.

[Lire la suite](#)

## **Une prime conventionnelle d'ancienneté qui s'ajoute au salaire réel n'est pas due en cas d'absence non rémunérée**

Dans un arrêt en date du 2 avril 2025 (n°23-22190), la Cour de cassation décide que lorsqu'une disposition conventionnelle prévoit :

- le versement d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute au salaire

[Lire la suite](#)

## Pression sur une collaboratrice suite à la rupture d'une relation amoureuse : un licenciement justifié

En principe, le salarié bénéficie d'une immunité disciplinaire en ce qui concerne les faits relevant de sa vie personnelle. Il en résulte qu'un motif tiré de la vie personnelle ne peut donc en principe constituer une faute justifiant un licenciement disciplinaire. Cependant, il existe une exception lorsque ce fait constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail (Cass. soc. 29 mai 2024, n°22-16218).

Tel peut être le cas du comportement insistant d'un salarié occupant une position hiérarchique élevée à l'égard d'une autre collaboratrice, dans le but d'obtenir une explication sur la rupture de leur relation amoureuse ou aux fins d'entretenir une relation malgré le refus clairement opposé par celle-ci.

C'est en effet ce que retient la Cour de cassation dans un arrêt en date du 26 mars 2025, (n°23-17544).

En l'espèce, une telle attitude était en effet, de nature à porter atteinte à la santé psychique de la collaboratrice, rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

[Lire la suite](#)

réel de l'intéressé,

- dont le montant varie avec l'horaire de travail,
- et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires,

un salarié dont le contrat est suspendu pour cause d'accident du travail ne peut prétendre au versement de cette prime pendant son absence pour maladie **non rémunérée**.

[Lire la suite](#)

## Un nouvel environnement dédié aux Rescrits sociaux de portée générale intégré au BOSS

Un nouvel environnement dédié aux Rescrits sociaux de portée générale est intégré au Bulletin officiel de la Sécurité sociale. Des rescrits opposables seront progressivement ajoutés dans le but de renforcer l'accessibilité au droit en matière de cotisations et de contributions sociales.

[Lire l'actualité du BOSS](#)

---

# Le droit d'inventer demain

---

**FIDAL**  
AVOCATS

[www.fidal.co](http://www.fidal.co)

[m](#)



Fidal - Société d'avocats - Société d'exercice libéral par actions simplifiée à directoire et conseil de surveillance. - Capital : 6 000 000 Euros - 525 031 522 RCS Nanterre TVA Union Européenne - FR 42 525 031 522 - NAF 6910Z - Siège social : 4-6 avenue d'Alsace - 92400 Courbevoie - France - T : 01 46 24 30 30 - Barreau des Hauts-de-Seine

Vous recevez cette information car vous êtes inscrits dans la liste des abonnés à la lettre d'information. Conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (Règlement UE 2016/679), vous disposez d'un droit d'accès, d'opposition, de rectification et de suppression des données vous concernant, que vous pouvez exercer en vous adressant par mail à [dpo@fidal.com](mailto:dpo@fidal.com) ou par courrier : Délégué à Protection des Données, 4-6 avenue d'Alsace, 92400 Courbevoie  
Vous disposez également du droit de vous désabonner de notre liste de diffusion.

Pour vous désabonner cliquer [ici](#)