

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

18 février 2025



**PASSEPORT DE PREVENTION : SON DEPLOIEMENT SE PRECISE** Le **Passport de prévention** sera déployé conformément à un calendrier publié par le ministère ([ici](#)). Visant à faciliter la mise en œuvre des obligations des employeurs en matière de **santé et sécurité au travail**, il permettra d'anticiper les péremptions et mises à jour des formations et d'éviter les formations redondantes. Il offrira également aux salariés un **espace dédié pour leurs certifications et diplômes**. Le service sera disponible pour les organismes de formation dès avril 2024 et pour les employeurs au cours du premier trimestre 2026. Il le sera pour les salariés au quatrième trimestre 2026.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

**LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR L'APPRENTISSAGE EN 2023.** Un rapport récent publié par France compétences **confirme la montée en puissance de l'apprentissage en 2023** ([ici](#)). Sa progression est néanmoins **moins soutenue que les années précédentes** (+2% en 2023 dans le secteur privé contre +14% en 2022 et +38% en 2021). Le coût d'un contrat d'apprentissage est estimé à **19 000 euros**, composé à 50 % des coûts pédagogiques et à 34 % des aides aux entreprises. Par ailleurs, le **CPF** est le troisième poste de dépenses engagées en 2023 pour la formation professionnelle. Celles-ci s'élèvent à plus de **2 milliards d'euros** pour 1,3 millions de comptes validés.



[En savoir plus](#)



**AVIS D'INAPTITUDE : L'ESPRIT PRIME SUR LA LETTRE.** Un salarié contestait son licenciement au motif que le médecin du travail n'avait pas exactement repris la mention légale permettant de dispenser l'employeur de son obligation de reclassement. Il en déduisait donc que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse. Par un arrêt du 12 février ([ici](#)), la Cour de cassation a rejeté le pourvoi, estimant que **la formule utilisée par le médecin du travail était équivalente à la mention légale**. En l'espèce, le médecin avait écrit que « *l'état de santé du salarié ne permet pas de faire des propositions de reclassement au sein de l'entreprise filiale et holding compris et le rend inapte à tout poste* ». Une telle mention est assimilable à une dispense de reclassement.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

**LOI DE FINANCES POUR 2025 : FOCUS SUR LES MESURES EN DROIT DU TRAVAIL.** Après avoir été enfin adoptée, la loi de finances pour 2025 a été promulguée ([ici](#)). Celle-ci **reconduit plusieurs dispositifs d'exonération** jusqu'au 31 décembre prochain, notamment s'agissant de la **prise en charge facultative des frais de transport entre 50 % et 75 %** ou encore des **pourboires**. Par ailleurs, le texte prévoit la possibilité de **monétiser les jours de repos acquis dans le cadre d'un accord d'aménagement du temps de travail ou d'un accord RTT** (prolongation pour les jours acquis jusqu'au 31 décembre 2026). Enfin, il **institue un dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) « rebond »** destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.



[En savoir plus](#)



L'ACCORD INTERENTREPRISES

Focus sur un niveau de négociation institué en 2016 par la loi Travail.

LA TO DO LIST

Signataires	Accord conclu entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées. Par exemple, <b>l'accord reconnaissant une UES ne relève pas de cette catégorie.</b>
Domaine	Pas de limite légale. Il n'est toutefois <b>pas prévu qu'il puisse se substituer à une négociation obligatoire d'entreprise</b> . Il est expressément visé en matière de <b>plans d'épargne interentreprises</b> ou pour la mise en place d'un <b>CSE interentreprises</b> . Peut se concevoir pour des entreprises exerçant des métiers similaires sur un même site (ex : un centre commercial).
Appréciation de la représentativité	La représentativité des organisations syndicales dans le périmètre de l'accord est appréciée conformément aux règles relatives à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, <b>par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés lors des dernières élections précédant l'ouverture de la première réunion de négociation.</b>
Conditions de validité de l'accord	Ce sont les mêmes que celles applicables aux accords d'entreprise. Les taux de 30 % et de 50 % des suffrages exprimés sont appréciés à <b>l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de l'accord</b> . La consultation des salariés (référendum), le cas échéant, est également effectuée dans ce périmètre.
Articulation	Lorsqu'un accord interentreprises <b>le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet</b> des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre de cet accord. A défaut, c'est le principe de faveur qui s'applique.