

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

25 mars 2025



EXAMEN EN COMMISSION DU PROJET DE LOI DE SIMPLIFICATION DE LA VIE ECONOMIQUE. Les députés entament l'examen en commission du **projet de loi de simplification de la vie économique**, adopté par le Sénat en octobre dernier ([ici](#)). Visant à **alléger les contraintes pesant sur les entreprises**, en particulier sur les TPE-PME, ce projet entend notamment transformer des procédures d'autorisation en simples déclarations, supprimer des déclarations et **alléger ou supprimer des formulaires Cerfa ou des démarches redondantes**. Par ailleurs, ce projet entend **élargir la pratique des rescrits administratifs** et **favoriser les projets industriels et d'infrastructures**.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

LES ATTENTES EXPRIMEES PAR LES JEUNES SALARIES ET LES SENIORS CONVERGENT. La Fondation Jean-Jaurès a récemment publié une étude ([ici](#)) dont il résulterait une **convergence des priorités professionnelles des seniors et des jeunes salariés**. La **rémunération** (37% pour les seniors et 40% pour les jeunes) et **l'amélioration des conditions de travail** (40% pour les seniors et 33% pour les jeunes) sont leurs deux principales attentes en entreprise. Par ailleurs, les seniors doutent de leur reconnaissance en entreprise. En effet, **55% des plus de 50 ans estiment que les seniors sont peu reconnus au travail** sans être fatalistes, puisque 57% d'entre eux estiment que l'amélioration de leur place dans l'entreprise passe par la transmission de leur savoir et de leur expérience.



[En savoir plus](#)



ETABLIR UNE FAUTE PAR DE SIMPLES TMOIGNAGES ANONYMISES. Il résulte d'un arrêt du 19 mars ([ici](#)) que **la faute d'un salarié peut**, sous certaines conditions, **être établie devant un juge par la seule production de témoignages anonymisés**, sans autres éléments permettant de les corroborer. La preuve de la faute du salarié (un comportement agressif) pouvait résulter des seuls témoignages anonymisés dès lors que **ce dernier avait eu connaissance de leur contenu**, que **l'identité des témoins était connue par l'employeur et l'huissier** et que **le salarié avait déjà fait l'objet d'un changement de poste pour un comportement similaire**.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

DE NOUVEAUX MODELES D'AVIS ET ATTESTATIONS EN SANTE AU TRAVAIL. Un arrêté du 3 mars dernier ([ici](#)) fixe de **nouveaux modèles d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de propositions de mesures d'aménagement de poste**. Ceux-ci tiennent compte des évolutions apportées par la loi « Santé » du 2 août 2021 et ses décrets d'application (ex : visites de mi-carrière, visites post-exposition, nouvelles délégations faites aux infirmiers de santé au travail). L'entrée en vigueur de ces modèles est différée **au 1^{er} juillet 2025** afin de permettre aux services de prévention et de santé au travail de s'adapter.



[En savoir plus](#)



LA PERIODE D'ESSAI

Facultative, elle permet d'évaluer les compétences du salarié avant son embauche et à ce dernier d'apprécier les fonctions qu'il va occuper dans l'entreprise.

LA TO DO LIST

Existence	La période et la possibilité de la renouveler ne se présument pas, mais doivent être expressément prévues dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail . La période doit être fixée dans son principe et sa durée.
Durée	Sa durée initiale ne peut pas excéder : 2 mois pour les ouvriers et les employés (4 mois, en cas de renouvellement) ; 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens (6 mois en cas de renouvellement) ; 4 mois pour les cadres (8 mois en cas de renouvellement). Ces durées ont un caractère impératif, sauf durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après le 26 juin 2008, la lettre d'engagement ou le contrat de travail.
Renouvellement	La période peut être renouvelée une seule fois , si un accord de branche étendu le prévoit. L'employeur qui souhaite renouveler l'essai doit le faire savoir au salarié avant l'expiration de la première période . Son accord est nécessaire et doit être exprès et non équivoque.
Décompte	Sauf si elle est due à l'employeur, toute suspension du contrat (ex : maladie, accident du travail) entraîne une prolongation , au plus équivalente, de la période d'essai.
Rupture	En cas de rupture avant le terme, le régime du licenciement ne s'applique pas . Les parties n'ont pas, en principe, à motiver leur décision ni à respecter de formalité, sauf dispositions conventionnelles et exceptions légales contraires. Elles doivent simplement respecter un délai de prévenance , fonction de la durée de présence du salarié. Les circonstances de la rupture peuvent toutefois révéler une faute de l'employeur ou du salarié. La rupture abusive (ex : motif non inhérent à la personne) ou nulle (ex : motif discriminatoire) par l'employeur ouvre droit à des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi par le salarié , mais pas à l'indemnité pour licenciement abusif ou nul, ni à l'indemnité compensatrice de préavis.