

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

1<sup>er</sup> avril 2025



## L'INFO

**LE TELETRAVAIL, GENERATEUR DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX.** Dans une étude publiée le 28 mars ([ici](#)), la Dares relève que si le **recours au télétravail** s'est démocratisé depuis la crise sanitaire, celui-ci est potentiellement **facteur de risques psychosociaux**. Cette étude identifie trois risques majeurs : 1) la **distanciation des rapports sociaux**, pesant tant sur le collectif de travail que sur l'individu pris isolément, et rendant l'organisation du travail en équipe plus complexe ; 2) l'**augmentation de la durée de travail** liée à l'accroissement de l'amplitude horaire et de « l'hyperconnectivité » et à une surcharge informationnelle ; 3) un risque de **brouillage des frontières professionnelles et personnelles**, conduisant potentiellement à une augmentation pour les femmes du travail domestique et de la charge mentale ainsi que des violences au sein du foyer.

[En savoir plus](#)

## LA STAT

**LE FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE DE MIEUX EN MIEUX ADMIS.** Une enquête réalisée par Harris Interactive ([ici](#)) témoigne d'une **progression de l'acceptation par les salariés de l'expression religieuse au travail**. A ce titre, l'enquête montre que **50 % des salariés se déclarent favorables à au moins un type d'aménagement lié à la pratique religieuse en entreprise** (port du voile, aménagements de travail, aménagements d'espaces, etc.), contre 42 % en 2021. Par ailleurs, cette enquête révèle que **cette acceptation varie selon l'âge des salariés** (70 % des 18-24 ans sont favorables au port du voile dans l'entreprise, contre 20 % des 50-65 ans) **et selon la pratique** en cause. Enfin, 78 % des salariés estiment que leur entreprise a apporté une réponse adaptée à la présence du fait religieux en entreprise.



[En savoir plus](#)



## L'ARRÊT

**PREPARER LE RECRUTEMENT DU REMPLACANT NE VAUT PAS LICENCIEMENT VERBAL.** Par un arrêt du 26 mars ([ici](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation juge que **des échanges entre le président de la société et la DRH destinés à préparer le recrutement du remplaçant d'un salarié menacé de licenciement ne caractérisent pas un licenciement verbal**. En ce sens, la demande d'établir une promesse d'embauche d'un nouveau directeur général ne saurait être analysée en une volonté non équivoque et irrévocable de l'employeur de rompre le contrat, **dès lors que cette volonté n'avait été exprimée ni publiquement ni auprès du salarié**. Il pouvait encore ne pas engager de procédure de licenciement.

[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

**APPRENTISSAGE : ABAISSEMENT DU PLAFOND D'EXONERATION DE COTISATIONS.** La loi de financement de la sécurité sociale avait restreint les exonérations applicables à la rémunération des apprentis. En ce sens, l'article 23 de la LFSS prévoyait d'**abaisser de 79 % à 50 % du Smic le plafond en-deçà duquel la rémunération des apprentis bénéficie de l'exonération de cotisations sociales salariales**. Le décret d'application du 28 mars ([ici](#)) entérine cette mesure. Il est prévu qu'il s'applique aux cotisations salariales **dues au titre des contrats d'apprentissage conclus à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025**.



[En savoir plus](#)



## LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

*Le législateur permet, de façon purement facultative, de désigner un ou plusieurs représentants de proximité (RP) afin d'assurer un relais du CSE auprès des salariés sur le terrain.*

## LA TO DO LIST

Mise en place	Les RP doivent être mis en place par l' <b>accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts</b> . En cas de fixation des établissements distincts par décision unilatérale, ils peuvent être institués via un <b>accord collectif d'entreprise</b> conclu aux mêmes conditions.
Conditions de désignation	Les représentants de proximité sont <b>soit membres du CSE, soit désignés par celui-ci pour une durée prenant fin avec le mandat de ses élus</b> .
Conditions de l'accord	Les partenaires sociaux peuvent librement définir les <b>clauses obligatoires</b> suivantes : le <b>nombre</b> de RP, leurs <b>attributions</b> (notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail), les <b>modalités de leur désignation</b> et enfin, leurs <b>modalités de fonctionnement</b> (notamment le nombre d'heures de délégation allouées).
Rôle et missions	Son objectif est de recueillir et <b>faire remonter les réclamations</b> qui existent au <b>niveau local</b> vers les <b>élus du CSE</b> .
Moyens	Si le RP est <b>membre du CSE</b> , il bénéficie des <b>moyens garantis aux membres du CSE</b> . Il peut ainsi utiliser ses heures de délégation de membre du CSE pour l'exercice de ses fonctions de RP. En revanche, s'il n'est <b>pas membre du CSE</b> , il <b>ne bénéficie pas de plein droit des mêmes droits que les membres du CSE</b> . C'est à l'accord qui les institue de le prévoir.
Protection	Le RP bénéficie du <b>statut protecteur, y compris s'il n'est pas membre du CSE</b> (jusque 6 mois après la fin du mandat). En conséquence, son contrat ne peut être rompu sans autorisation administrative.