

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

29 avril 2025



UN QUESTIONS-REPNSES SUR L'APLD REBOND. Le ministère du Travail a publié un questions-réponses ([ici](#)) sur l'« **activité partielle de longue durée rebond** » (APLD-R). Ce dispositif permet de **diminuer l'horaire de travail des salariés d'une entreprise confrontée à une réduction d'activité durable**, tout en bénéficiant d'une **allocation** en contrepartie d'**engagements concrets de l'employeur**. Afin de répondre à l'impératif de prévention des licenciements économiques et de maintien dans l'emploi, une attention particulière sera portée par l'administration sur la mise en œuvre des engagements notamment en matière de **formation professionnelle**. L'employeur devra **identifier les actions de développement des compétences** pour les salariés placés en APLD-R ainsi que les **modalités de financement**.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

TEMPS PARTIEL : LE REFLET D'INEGALITES. Une étude récente de la Dares ([ici](#)) révèle qu'en près de 50 ans, la **part de salariés à temps partiel a été multipliée par 2,5** mais est orientée à la baisse depuis 2017.

Le recours au temps partiel est le reflet d'une inégalité d'accès au marché du travail, entre femmes et hommes et selon l'âge. En 2024, **17,4 % des salariés** hors apprentis en France (hors Mayotte) travaillent à temps partiel dans leur emploi principal. Le temps partiel concerne plus d'**une femme sur quatre (26,7%)** contre **moins d'un homme sur dix (7,9%)**. Les salariés les plus concernés par le temps partiel sont les jeunes, ceux de plus de 55 ans ainsi que les employés.



[En savoir plus](#)



PAS DE CONDITION D'ANCIENNETE POUR BENEFICIER DES ASC. Par un arrêt inédit du 12 mars dernier ([ici](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que, s'il appartient au CSE de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles, **l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à en bénéficier ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté**. Cet arrêt réitère la solution retenue en avril 2024, dont l'Urssaf a tiré les conséquences. Les organismes de recouvrement laissent toutefois aux CSE **jusqu'au 31 décembre 2025** pour supprimer toute référence à l'ancienneté pour conditionner le bénéfice des ASC.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE : DES EVOLUTIONS A VENIR. Visant à redéployer les ressources médicales sur le suivi des salariés affectés à des postes présentant un risque particulier, un décret du 18 avril ([ici](#)) **écarte de la liste des salariés bénéficiant d'un droit à un suivi individuel renforcé les travailleurs qui peuvent être affectés à un poste pouvant nécessiter une autorisation de conduite ou une habilitation électrique**. En lieu et place de ce suivi, le décret subordonne l'autorisation de conduite de certains équipements et l'habilitation à la réalisation de certains travaux à la **délivrance d'une attestation d'une durée de validité de cinq ans justifiant l'absence de contre-indications médicales**. Ce décret entrera en vigueur **à compter du 1^{er} octobre prochain**.



[En savoir plus](#)



LE TRAVAIL DU 1^{er} MAI

Le 1^{er} mai est le seul jour férié obligatoirement chômé en application de la loi. Seuls certains établissements peuvent travailler malgré la « fête du Travail ».

LA TO DO LIST

Activités visées	Le travail du 1 ^{er} mai (qui ne peut pas être choisi comme journée de solidarité) est autorisé dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail . S'il n'existe pas de liste de ces établissements, on peut toutefois présumer que certains intègrent cette catégorie (ex : hôpitaux, services de transport, établissements hôteliers, services de gardiennage et d'entretien...).
Rémunération	Les salariés bénéficient d'une rémunération exceptionnelle : le travail du 1^{er} mai est majoré de 100 % (le doublement de salaire ne s'applique qu'au 1 ^{er} mai travaillé et pas aux autres jours fériés travaillés). Les dispositions relatives à l'indemnisation spéciale du 1 ^{er} mai sont d' ordre public : ni l'employeur ni un accord collectif ne peuvent décider d'une compensation différente. Le montant de l'indemnité spéciale versée au titre du travail le 1 ^{er} mai doit apparaître distinctement sur le bulletin de salaire.
Assiette de la majoration	Outre le salaire de base, il faut tenir compte des primes inhérentes à la nature du travail . En revanche, sont exclues celles attribuées en remboursement de frais, ainsi que les primes d'ancienneté et d'assiduité. NB : <i>Si le 1^{er} mai tombe un dimanche et que la CCN prévoit une majoration pour travail dominical, elle n'entre pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité spéciale due au titre du travail du 1^{er} mai (elles ont le même objet).</i>
Sanctions	Les infractions aux règles relatives au chômage obligatoire, à l'indemnisation et au travail exceptionnel du 1 ^{er} mai, ainsi que celles relatives au montant de cette indemnisation sont passibles de l'amende prévue pour les contraventions de 4^e classe (appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés).