

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

11 juin 2025



**ENTREPRISES ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES.** L'Association nationale des DRH (ANDRH) appelle les entreprises à mettre en place des **actions** pour transformer les entreprises en espaces sécurisés pour les **victimes de violences conjugales et intrafamiliales** ([ici](#)). Le mouvement « Safe Place » apporte aux entreprises des **outils concrets pour mieux accompagner les salariés victimes**. L'association incite à **former les managers et les équipes à repérer les signes de détresse** et à mettre en place **des formations et des moments de sensibilisation**. L'ANDRH précise que les actions concrètes en faveur des victimes n'impliquent **pas nécessairement des coûts importants**.

L'INFO

[En savoir plus](#)

## LA STAT

**BAROMETRE DE L'ABSENTEISME 2025.** Le Baromètre 2025 de Malakoff Humanis ([ici](#)) révèle qu'en 2024, **49% des jeunes actifs se sont vu prescrire au moins un arrêt maladie**, soit 7 points au-dessus de la moyenne des salariés. L'absentéisme chez les jeunes a progressé de 3 points depuis 2019, là où il est **resté stable pour l'ensemble des salariés** mais à un **niveau toujours très élevé de 42%**. L'absentéisme maladie chez les moins de 30 ans se caractérise par des **arrêts plus nombreux, plus courts** et davantage **liés à des motifs psychologiques** avec 22% des salariés de moins de 30 ans arrêtés pour des troubles psychologiques (+6 points par rapport à 2019).



[En savoir plus](#)



**REGIME SOCIAL DES POURBOIRES REMIS A L'EMPLOYEUR.** Par un arrêt du 5 juin ([ici](#)), la deuxième chambre civile de la Cour de cassation a jugé que **les sommes volontairement remises à titre de pourboires par les clients à destination du personnel en contact avec la clientèle sont soumises à cotisations sociales dès lors qu'elles sont remises à l'employeur pour qu'il les reverse à son personnel**. A titre de rappel, les pourboires sont exonérés de cotisations si la rémunération mensuelle est inférieure à 1,6 Smic, si le versement n'est pas imposé au client, peu important que les sommes soient directement versées aux salariés ou reversées par l'employeur.

[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

**MISE EN PLACE DU REGISTRE NUMERIQUE DES SAISIES DES REMUNERATIONS.** Un décret du 3 juin ([ici](#)) définit un cadre pour la **mise en place du registre numérique répertoriant l'ensemble des saisies des rémunérations**, à compter du 1<sup>er</sup> juillet prochain. Pour toute procédure de saisie engagée, les données enregistrées permettront d'identifier le commissaire de justice chargé de répartir les fonds saisis ainsi que les personnes intéressées. Le décret susvisé fixe également les conditions de conservation et d'accès aux données enregistrées et le contenu de la formation qui devra être délivrée aux commissaires de justice répartiteurs.



[En savoir plus](#)



## LE TRANSFERT LEGAL DES CONTRATS DE TRAVAIL

Focus sur les conditions et les effets de l'application de l'article L.1224-1 du Code du travail.

## LA TO DO LIST

Principe	Lorsqu'il survient une <b>modification dans la situation juridique de l'employeur</b> , notamment à la suite d'une succession, vente, fusion, transformation du fonds, ou mise en société, <b>tous les contrats de travail en cours au jour de la modification se poursuivent automatiquement avec le nouvel employeur</b> .
Conditions	Le principe énoncé par l'article L.1224-1 du Code du travail s'applique lorsque trois conditions cumulatives sont réunies : <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Le transfert d'une entité économique</b> : l'entité économique est un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre ;</li><li>- <b>Le transfert d'une entité autonome</b> : l'entité doit être distincte des autres activités exercées par le cédant. Il doit y avoir une structure identifiée disposant : i) d'un personnel qui lui est spécialement affecté ; ii) d'un responsable dont les pouvoirs demeurent au sein de la nouvelle organisation ; iii) des moyens matériels d'exploitation propres.</li><li>- <b>L'activité est poursuivie et conserve son identité</b> : l'activité transférée doit conserver son identité entre les mains du nouvel employeur (elle doit donc être de même nature ou, à tout le moins, analogue).</li></ul>
Effets individuels du transfert	<b>Tous les contrats de travail en cours au jour de la modification dans la situation juridique de l'employeur</b> (vente, fusion, etc.) <b>sont automatiquement transmis</b> (reprise de l'ancienneté, des éléments essentiels du contrat...) <b>au nouvel employeur, qui doit en poursuivre l'exécution</b> . Ainsi, le nouvel employeur est tenu de reprendre le salarié, tandis que ce dernier ne saurait refuser le transfert de son contrat de travail. Si le transfert entraîne une <b>modification du contrat de travail</b> du salarié, celle-ci est <b>soumise à l'acceptation du salarié</b> . En cas de refus, il appartient au nouvel employeur : i) <b>soit de maintenir les conditions antérieures de travail</b> ; ii) soit, s'il ne peut pas le faire, <b>faire de nouvelles propositions</b> ; iii) soit d'engager une <b>procédure de licenciement pour motif économique</b> .
Effets collectifs du transfert	<b>Les accords collectifs sont automatiquement mis en cause</b> et cessent de s'appliquer après un délai de survie maximum de 15 mois. Le repreneur doit <b>respecter les accords atypiques, usages et engagements unilatéraux</b> qui existaient dans l'ancienne entreprise à l'égard de ceux dont le contrat était en cours au jour du transfert. S'il souhaite harmoniser le statut des salariés, le nouvel employeur devra les dénoncer ou négocier un accord collectif portant sur le même objet.