

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

1^{er} juillet 2025



LE MINISTRE APPELLE A LA VIGILANCE EN PERIODE DE CANICULE. Dans un contexte de canicule et de forte chaleur, les organismes des salariés sont parfois mis à rude épreuve. C'est pourquoi **le ministère du travail a tenu à rappeler les obligations**, récemment renforcées ([ici](#)), **des employeurs en matière d'évaluation et de prévention des risques liés à la chaleur** ([ici](#)). Dans ce cadre, le ministère met à disposition des entreprises un certain nombre de ressources (brochures, guides, instructions...) visant à les accompagner dans ces démarches. Les entreprises, notamment dans certains secteurs d'activité à risque (ex : BTP) devront veiller à respecter toutes ces indications afin d'éviter les « coups de chaleur ».

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

TRAVAIL DES ENFANTS : DES CHIFFRES VERTIGINEUX MALGRE DES PROGRES. Selon un rapport publié par l'OIT et l'Unicef le 11 juin dernier ([ici](#)), **en 2024, 138 millions d'enfants ont travaillé, dont 54 millions dans des conditions dangereuses.** Malgré une baisse de près de 50 % du travail des enfants depuis 2000, **les progrès restent insuffisants pour atteindre l'objectif d'élimination de ce travail d'ici 2025.** L'agriculture est le secteur le plus concerné (61 %), suivi du secteur des services (27 %) et de l'industrie (13 %). L'OIT et l'Unicef appellent à renforcer la protection sociale, l'éducation, les droits des travailleurs, et à mieux faire appliquer les lois pour accélérer la lutte contre l'exploitation des enfants.



[En savoir plus](#)



LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE ET RUPTURE CONVENTIONNELLE ANTERIEURE. Il résulte d'un arrêt récemment rendu par la Cour de cassation ([ici](#)) qu'**un employeur peut licencier un salarié pour faute grave entre la fin du délai de rétractation et la date d'effet prévue d'une rupture conventionnelle** pour des faits survenus ou découverts durant cette période. Néanmoins, le licenciement **n'affecte pas la validité de la rupture conventionnelle**, même s'il met fin au contrat plus tôt. Ainsi, en l'absence de rétractation de la convention de rupture, **l'indemnité de rupture conventionnelle reste due au salarié** puisque cette créance est née dès l'homologation de la convention de rupture.

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

UN DECRET POUR LUTTER CONTRE LA FRAUDE AUX ARRETS MALADIE. Visant à lutter contre la fraude aux arrêts maladie, dont le coût augmente, un décret du 28 juin 2025 ([ici](#)) impose que **lorsqu'un arrêt de travail est établi sous format papier, il doit être prescrit au moyen d'un formulaire homologué sur papier sécurisé** fourni par la CPAM, à compter du 1^{er} juillet. Toutefois, l'Assurance Maladie annonce une période de tolérance **jusqu'au 1^{er} septembre prochain.** A compter de cette date, les arrêts maladie non conformes seront rejetés.



[En savoir plus](#)



LE TITRE RESTAURANT

Le titre-restaurant est un titre de paiement qui permet au salarié de payer son repas, à défaut de cantine ou de restaurant d'entreprise. Il devrait prochainement faire l'objet d'une réforme ([ici](#)).

LA TO DO LIST

Obligation ?	L'employeur n'est pas obligé de remettre des titres-restaurant à ses salariés. S'il choisit d'en accorder, il choisit le nombre de titres attribués, dans le respect du principe d'égalité de traitement.
Commerces éligibles	Le salarié peut payer tout ou partie de ses repas dans les restaurants et certains commerçants assimilés (ex : boulangerie, boucherie) et chez les détaillants de fruits et légumes. Les commerçants n'ont toutefois pas l'obligation d'accepter le paiement en titres-restaurant.
Aliments éligibles	Les titres-restaurant sont valables pour l'achat d'aliments immédiatement consommables (plats cuisinés, salades, sandwiches...) ou qui serviront à la préparation du repas (fruits et légumes, produits laitiers, etc...), jusqu'au 31 décembre 2026.
Restrictions d'utilisation	Les titres-restaurant sont personnels : le salarié seul peut en faire usage. Par ailleurs, ils ne peuvent être utilisés que sur les jours ouvrables (sauf si le salarié travaille le dimanche ou les jours fériés). De plus, leur utilisation est plafonnée à 25 euros par jour. Enfin, lorsque le salarié utilise des titres papier, le commerçant ne peut lui rendre la monnaie.
Forme	L'employeur peut remettre des titres sous plusieurs formats : tickets papier (chéquier), carte à puce prépayée et rechargeable, accès à une application sur smartphone.
Durée de validité	Les titres-restaurant sont utilisables pendant l'année civile de leur émission et en janvier et février de l'année N+1. Si le salarié quitte l'entreprise en possédant des titres non utilisés, il les remet à l'employeur qui lui remboursera le montant de sa participation à l'achat de ces titres.
Financement	L'employeur détermine librement le montant de la valeur des titres. Ils sont partiellement financés par l'employeur, qui prend en charge entre 50 et 60 % du montant du titre. Le reste est à la charge du salarié. Pour être exonérée de cotisations sociales, la contribution patronale doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur et dans la limite de 7,26 € par titre.