

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

9 juillet 2025



VERS UNE NOUVELLE LOI SUR LE TRAVAIL LE 1^{ER} MAI. Le 3 juillet dernier, le Sénat a adopté en première lecture ([ici](#)) une **proposition de loi visant à permettre aux salariés de certains établissements et services de travailler le 1^{er} mai**. Cette dérogation permanente concernerait notamment les commerces alimentaires de proximité, à l'exclusion des grandes surfaces, les fleuristes, les jardineries, les boulangeries, ainsi que les établissements culturels comme les théâtres et cinémas. **Le travail du 1^{er} mai serait strictement volontaire**, en ce qu'il nécessiterait un accord écrit du salarié, le refus ne pouvant entraîner aucune sanction. Par ailleurs, les salariés concernés bénéficieraient d'une indemnité équivalente au montant de leur salaire. Le texte doit encore être examiné par l'Assemblée nationale.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

DERNIERS CHIFFRES SUR LES SALARIES DETACHES. Selon une étude de la Dares ([ici](#)), en 2023, hors transports, **237 000 salariés ont été détachés au moins une fois en France par des entreprises étrangères**, principalement dans les secteurs de la construction (42 %), de l'industrie (31 %) et des services (20 %). **Le nombre de travailleurs détachés présents en fin de trimestre est en baisse de 10 % par rapport à 2019, mais en hausse par rapport à 2022 (+11 %)**. Par ailleurs, les travailleurs détachés sont majoritairement des hommes (93 %) et de moins en moins issus de l'Union européenne (66 % en 2023 contre 70 % en 2022). Enfin, la durée moyenne de détachement est en légère hausse, passant de 94 jours en 2022 à 97 jours en 2023.



[En savoir plus](#)



CONSEQUENCES DE LA RUPTURE DISCRIMINATOIRE DE LA PERIODE D'ESSAI. Dans un arrêt du 25 juin dernier ([ici](#)), la Cour de cassation précise qu'**en cas de rupture discriminatoire de la période d'essai, par exemple fondée sur l'état de santé d'un salarié, le régime du licenciement ne s'applique pas**. Ainsi, si la nullité de la rupture est bien reconnue, le salarié ne peut prétendre ni à l'indemnité de licenciement nul ni à celle de préavis, ni à sa réintégration dans l'entreprise. **Seuls des dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la nullité de la rupture de la période d'essai peuvent donc être accordés au salarié.**

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

PREMIERS ARRÊTES D'EXTENSION D'ACCORDS DE BRANCHE APLD REBOND. Institué pour permettre aux employeurs faisant face à une baisse durable d'activité de réduire ou de suspendre l'activité de leurs salariés, **l'APLD rebond est un dispositif dont commencent à se saisir les partenaires sociaux au niveau des branches**. Dans ce cadre, **les stipulations des accords portant sur ce dispositif conclus au sein des branches du travail temporaire ([ici](#)), de la fabrication de l'ameublement ([ici](#)) et de la métallurgie ([ici](#)) viennent d'être étendues par trois arrêtés**. Cette extension permet aux entreprises concernées de mettre en place le dispositif par voie de décision unilatérale.



[En savoir plus](#)



LE FRACTIONNEMENT DES CONGES PAYES

En fonction des dates de prise du congé principal (hors 5^e semaine), le salarié peut avoir droit à des jours supplémentaires pour fractionnement..

LA TO DO LIST

Principe du fractionnement	Lorsque le congé principal ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être pris en continu. Cette règle est d'ordre public. Le congé principal ne peut donc être fractionné que s'il est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables. Par ailleurs, le fractionnement n'est possible qu'avec l'accord du salarié , sauf lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.
Limites au fractionnement	En cas de fractionnement du congé principal, une des fractions doit être au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire . Cette règle est d'ordre public (pas possible d'y déroger en instituant une fraction plus courte). La loi laisse à l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, à la convention ou accord de branche le soin de déterminer la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée. A défaut d'accord, la fraction continue doit être attribuée pendant la période allant du 1 ^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Toutefois, il peut être dérogé à cette règle avec l'accord du salarié.
Fractionnement des jours au-delà du 12 ^e	C'est à la négociation collective qu'est laissé le soin de déterminer les règles de fractionnement du congé au-delà du 12 ^e jour. A défaut d'accord sur ce point, les jours restant dus au-delà de 12 jours peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année .
Jours de fractionnement supplémentaires	L'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche peut prévoir l'octroi de jours de congés supplémentaires au salarié qui accepte de fractionner son congé principal. A défaut d'accord sur ce point, la loi impose l'octroi au salarié de jours supplémentaires en cas de fractionnement avec prise de congés hors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre : un jour ouvrable supplémentaire si le salarié prend de 3 à 5 jours de congé en dehors de la période, 2 jours ouvrables supplémentaires s'il en prend au moins 6 en dehors de cette période. Les jours de congé principal dus au-delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.