

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

4 novembre 2025



UN NOUVEL OUTIL DE PREVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES. L'Anact a publié un **kit de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail**, à destination des référents désignés par le CSE et les employeurs ([ici](#)). Elaboré à partir de retours d'expérience de terrain, ce kit met en avant les **fondamentaux de la prévention**, propose des **actions concrètes** et partage des **ressources pratiques** pour accompagner les référents dans leurs missions et favoriser le déploiement de la prévention comme levier d'amélioration des conditions de travail.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

LES TRAJETS ENTRE LE DOMICILE ET LE TRAVAIL EN 2025. Selon une étude de l'IFOP pour Alphanet France ([ici](#)), **les actifs mettent en moyenne 25 minutes pour se rendre sur leur lieu de travail, parcourant une distance de 18 kilomètres par trajet**. Ces chiffres varient toutefois selon les régions : la moyenne atteint 33 minutes en Île-de France, tandis que près de 69 % des actifs dans le Nord-Ouest réalisent leur trajet en 20 minutes ou moins. Pour 28 % des actifs sondés, ce temps de déplacement entraîne des **répercussions négatives sur leur qualité de vie et leurs conditions de travail**, majoritairement en raison de la perte de temps occasionnée.



[En savoir plus](#)



DE L'IMPORTANCE DE CRITERES OBJECTIFS ET PRECIS DANS L'EVALUATION DES SALAIRES. Par un arrêt rendu le 15 octobre dernier ([ici](#)), la Cour de cassation a **jugé illicite un système d'évaluation des salariés d'une société du fait de critères vagues et imprécis**. En effet, la Haute juridiction a estimé que **les critères « d'optimisme, d'honnêteté, de bon sens », utilisés sous les items « engagements » et « avec simplicité » étaient trop vagues et imprécis pour établir un lien direct, suffisant et nécessaire avec l'activité des salariés en vue d'évaluer leurs compétences**. Ainsi, dans le sillage des juges du fond, la chambre sociale a considéré que ces critères conduisent à une évaluation trop subjective du salarié et qu'il fallait interdire l'utilisation d'un tel système d'évaluation.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

REVISION DE L'AIDE A L'EMPLOI D'APPRENTIS. Un décret du 31 octobre ([ici](#)) révisé les modalités de versement de l'aide unique aux employeurs d'apprentis ainsi que de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis. Le texte prévoit que pour les **contrats dont la durée est inférieure à un an** ainsi que pour **ceux faisant l'objet d'une rupture anticipée avant la date anniversaire du contrat, le montant de l'aide est calculé au prorata temporis du nombre de jours effectués dans le cadre du contrat d'apprentissage**. Ce décret, publié au Journal officiel du 1^{er} novembre, entre en vigueur immédiatement.



[En savoir plus](#)



LE RESCRIPT SOCIAL

Le **rescrit social** permet à l'employeur d'interroger son organisme de recouvrement sur l'application à sa situation précise de la législation sociale et d'obtenir une décision explicite qui sera opposable.

LA TO DO LIST

Champ d'application	La procédure de « rescrit social » permet d'interroger l'organisme de recouvrement sur l'application de la législation relative 1°) aux conditions d'affiliation au régime de sécurité sociale ; 2°) aux cotisations et contributions de sécurité sociale ; 3°) aux autres cotisations et contributions contrôlées par l'organisme de recouvrement dès lors qu'elles sont assises sur une assiette identique (ex : versement mobilités, forfait social...). <i>A titre d'exemples, l'employeur peut ainsi interroger l'organisme sur les dispositifs d'exonérations et de réduction générale de cotisations patronales sur les bas salaires, sur le régime social des avantages en nature et frais professionnels ou encore sur les critères de versement des prestations par le CSE.</i>
Demande	Sont recevables toutes les questions nouvelles (n'ayant pas fait l'objet d'une précédente réponse à l'employeur ou d'une décision de portée générale ayant été publiée) présentant un caractère sérieux (lorsqu'il existe un doute sur l'application d'une règle). La demande peut concerner l'entreprise et les établissements relevant du même organisme de recouvrement. Pour les entreprises appartenant à un même groupe, la demande peut concerner aussi les entreprises du groupes confrontées à la même situation.
Réponse	L'organisme dispose d'un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse. En l'absence de décision dans ce délai, l'organisme ne peut pas procéder à un redressement fondé sur la législation litigieuse pour la période comprise entre la date à laquelle une réponse aurait dû être apportée et la date de réponse explicite.
Opposabilité	L'employeur peut se prévaloir de la position de l'organisme de recouvrement sur la question soulevée en cas de contrôle ultérieur . La décision est opposable pour l'avenir à l'ensemble des Urssaf (ou caisses de MSA) tant que la législation ou la situation de fait exposées dans la demande de rescrit n'ont pas été modifiées. L'organisme peut remettre en cause sa position : il doit en informer l'employeur et lui notifier sa nouvelle décision qui n'aura d'effet que pour l'avenir.