

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

25 novembre 2025



ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES : BIENTÔT LA FIN DU CRITERE D'ANCIENNETE. L'URSSAF rappelle la fin imminente de la tolérance des critères d'ancienneté dans l'attribution des prestations du CSE ([ici](#)). En effet, les activités sociales et culturelles (ASC) sont exonérées de cotisations et contributions sociales à condition d'être attribuées **sans discrimination**. Jusqu'ici, l'URSSAF tolérait une condition d'ancienneté maximale de six mois. Toutefois, depuis un arrêt du 3 avril 2024, la Cour de cassation a jugé que le droit aux ASC ne saurait être subordonné à une condition d'ancienneté. **Les CSE ont donc jusqu'au 31 décembre 2025 pour se mettre en conformité.** A défaut, les entreprises seront à risque en cas de contrôle.

[En savoir plus](#)

L'INFO

LA STAT

RETRAITES : UN ROLE PREPONDERANT DE L'EMPLOYEUR ? Selon une étude OpinionWay ([ici](#)), **91 % des salariés considèrent que leur employeur devrait jouer un rôle plus actif dans la préparation de leur départ à la retraite.** Ce chiffre révèle l'ampleur de l'**anxiété des salariés face à leur avenir**. Ainsi, 86 % d'entre eux redoutent une pension insuffisante, 84 % craignent un report de l'âge de départ et 68 % témoignent d'un « sentiment d'injustice sociale ». La retraite ne serait donc plus une question individuelle, mais un enjeu collectif et managérial auquel les employeurs devraient participer, dans le contexte de l'entrée en vigueur de la loi transposant l'ANI seniors.



[En savoir plus](#)



RESPECT DE L'AMENAGEMENT DE POSTE IMPOSE PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL. Un employeur peut-il conditionner la mise en place du télétravail d'un salarié, imposé pour un motif médical par le médecin du travail, à une visite préalable de son domicile pour vérifier si les conditions d'hygiène et de sécurité sont réunies ? Par un arrêt du 13 novembre ([ici](#)), la Cour de cassation a répondu par la négative. Elle a jugé que l'usage fait par le salarié de son domicile relève de sa vie privée. A ce titre, il est en droit d'en refuser l'accès. Ainsi, **un salarié dont le télétravail est imposé par le médecin du travail peut refuser l'accès de son domicile à son employeur.** Il revenait à l'employeur d'exercer un recours auprès du CPH afin de contester l'avis du médecin du travail, ce qu'il n'avait pas fait.

[En savoir plus](#)

L'ARRÊT

LE TEXTE

VERSEMENT MOBILITE : DE NOUVEAUX TAUX. Le **versement mobilité** est une contribution patronale destinée à financer les transports en commun. **Seules les entreprises employant au moins 11 salariés dans des zones où il est instauré y sont assujetties.** Une lettre-circulaire du 7 novembre dernier ([ici](#)) fait évoluer les périmètres de versement mobilité ainsi que les taux de ce versement **à compter du 1^{er} janvier 2026.** Ces taux augmentent sur certains périmètres (ex : communauté urbaine Grand Besançon Métropole) et baissent sur d'autres (ex : Communauté d'agglomération Lamballe Terre et Mer).



[En savoir plus](#)



LA PARTICIPATION DES SALARIES A UNE GREVE

Focus sur les conséquences d'une participation des salariés à un mouvement de grève.

LA TO DO LIST

Retenue sur salaires et accessoires	Le salarié gréviste n'accomplit plus sa prestation de travail. Dans ce cadre, l'employeur est dispensé de lui verser le salaire ainsi que ses compléments et accessoires. Toutefois, cette retenue doit être strictement proportionnelle à la durée de travail (ce qui pose difficulté pour les forfaits en jours). Au-delà, il s'agit d'une sanction pécuniaire prohibée. Dans certains cas, la perte de salaire subie par les grévistes peut être compensée en tout ou partie par l'employeur (dans le cadre d'un accord de fin de grève ou encore lorsque les salariés ont été contraints de se mettre en grève pour faire respecter leurs droits respectifs).
Réduction ou suppression de prime ou avantage	Les primes subordonnées à une condition de présence (ex : prime d'assiduité) peuvent être réduites du fait de la suspension du contrat pendant la grève, à la condition que toutes les absences entraînent les mêmes conséquences sur son attribution (hormis les absences assimilées à du temps de travail effectif). De même, l'employeur ne peut refuser, du fait de l'absence pour grève, un avantage lié à l'assiduité du personnel, que si toutes les absences autres que celles légalement assimilées à du temps de travail effectif entraînent les mêmes conséquences.
Sanction ?	L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat sauf si le salarié a commis une faute lourde (commise dans l'intention de nuire à l'employeur). A défaut, le licenciement est nul et le salarié peut solliciter sa réintégration. Toutefois, seuls ceux ayant exercé normalement leur droit de grève bénéficient de cette protection : ceux qui participent à un mouvement de grève illicite ou à un mouvement ayant dégénéré en abus ne sont pas protégés.
Autres incidences	La période d'essai du gréviste est suspendue et doit être prolongée d'autant. Toutefois, le préavis de licenciement notifié avant la grève continue de courir. Enfin, il n'est pas possible de recruter en CDD ou en contrat de mission pour remplacer un gréviste.