

À LA UNE DU MOIS : ACTIVITÉ PARTIELLE LONGUE DURÉE - REBOND

L'activité partielle de longue durée Rebond (APLD-R) instituée par la loi de Finances du 14 février 2025 a vu ses modalités précisées par le [décret du 14 avril 2025](#), complété par un «[questions/réponses](#)» du ministère du Travail. Ce dispositif a pour objectif de maintenir les salariés dans l'emploi lorsque l'entreprise traverse une période de réduction durable d'activité, sans que cela ne remette en cause sa pérennité.

Formalisme : l'employeur la met en place soit par voie d'accord collectif soit au moyen d'un document unilatéral pris en application d'un accord de branche étendu. Sa mise en œuvre est soumise à l'autorisation de l'administration.

La durée d'application du dispositif peut atteindre 24 mois, avec une période d'indemnisation limitée à 18 mois consécutifs ou non. Les autorisations administratives sont accordées par période de 6 mois maximum et sont renouvelables.

La réduction de l'horaire de travail ne peut excéder **40 %** de la durée légale, sauf dérogation exceptionnelle permettant d'atteindre 50 %. Cette réduction s'applique à toute l'entreprise, sans possibilité de cibler un salarié, un service, une unité de production... Il n'est pas possible d'individualiser la mesure, mais un roulement peut être organisé de telle sorte que tous les salariés concernés aient la même durée du travail sur la totalité de la durée d'application du dispositif.

Prise en charge financière : 1/ l'employeur verse aux salariés une **indemnité égale à 70 %** de leur rémunération brute horaire dans la limite de 4,5 SMIC, avec un minimum garanti égal au SMIC. Pendant ses heures de formation, le salarié perçoit 100 % de sa rémunération nette. 2/ l'employeur reçoit une allocation équivalente à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié, limitée à 60 % de 4,5 fois le taux horaire du Smic. Le taux horaire plancher est fixé à 9,40 euros.

Engagements : 1/ l'entreprise s'engage a minima à ne procéder à aucun licenciement économique pour motif économique pour l'ensemble des salariés inclus dans le périmètre pendant la durée du dispositif. 2/ elle met en place des formations (liste des actions de développement des compétences, moyens de financement, communication).

Soutien : il est recommandé aux entreprises de se rapprocher de leur [DARP](#) (Délégué à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels), ainsi que de leur OPCO, afin de bénéficier d'un accompagnement adapté.

Jurisprudence

Transfert de données : une salariée a pu transférer des courriels professionnels vers son mail personnel, en contrevenant aux règles de sécurité informatique, au motif qu'il n'y avait pas de preuve de transmission du mail à des tiers, et qu'elle bénéficiait d'ancienneté et d'une absence de passé disciplinaire.
[Cass. soc., 9 avr. 2025, n° 24-12.055](#)

Présomption de démission : en cas de démission présumée d'un salarié protégé, suite à un abandon de poste, une autorisation de l'inspection du travail est nécessaire pour mettre un terme au contrat de travail.
[CA Paris, 6 mars 2025, RG n° 24/02319](#)

Preuve illicite : l'utilisation par l'employeur des fichiers de journalisation, qui permettent d'identifier indirectement un salarié, constitue un traitement de données personnelles au sens du RGPD. En les exploitant à une autre fin que celle initialement prévue, à savoir le contrôle individuel de l'activité du salarié, et sans le consentement de ce dernier, l'employeur viole les règles du RGPD, et rend la preuve ainsi recueillie illicite.
[Cass. soc., 9 avr. 2025, n° 23-13.159](#)

Congés payés non pris : il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement. Ainsi, il revient à l'employeur d'apporter la preuve que les congés ont effectivement été pris par le salarié ou lui ont été payés.
[Cass. soc., 9 avr. 2025, n° 23-17.723](#)

Harcèlement : l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Tel est le cas dans cet arrêt, où un employeur a pris un ensemble de mesures pour remédier à la souffrance au travail d'une salariée victime de harcèlement moral par sa manager.
[Cass. soc., 9 avr. 2025, n° 23-22.121](#)

Licenciement et préembauche : la rupture du contrat de travail, en l'absence de lettre de licenciement, ne peut résulter que d'un acte de l'employeur par lequel il manifeste au salarié ou publiquement sa volonté de mettre fin au contrat de travail. En signant une promesse d'embauche dont seule la DRH était informée, avant même la convocation à l'entretien préalable, l'employeur n'a pas manifesté sa décision de rompre le contrat de travail.
[Cass. soc., 26 mars 2025, n° 23-23.625](#)

Lien familial : l'employeur qui applique une différence de rémunération entre son épouse et un autre salarié, en raison de leur lien familial, commet une discrimination.
[Cass. soc., 9 avril 2025, n° 23-14.016](#)

Liens privés et professionnels : le comportement du salarié dans une position hiérarchique élevée, sur le lieu et le temps du travail, dans le but d'obtenir une explication en raison d'un possible dépit amoureux ou aux fins d'entretenir une relation malgré le refus clairement opposé par une collaboratrice justifie un licenciement pour faute grave.
[Cass. soc., 26 mars 2025, n° 23-17.544](#)

Brèves

Taux AT/MP 2025 : les nouveaux taux de cotisations AT/MP sont entrés en vigueur au 1^{er} mai 2025, sans effet rétroactif.

[Décret n° 2025-318 du 4 avril 2025](#)

Cotisations patronales : au 1^{er} mai 2025, deux taux qui entrent dans le calcul de la valeur de T évoluent. À cette date, le taux de la cotisation accidents du travail - maladies professionnelles passe à 0,50 % et le taux de la contribution patronale à l'assurance chômage passe à 4,00 %.

Le coefficient maximum de la réduction est donc égal à :

- Entreprises de moins de 50 salariés :
 - 0,3194 de janvier à avril 2025 ;
 - 0,3193 de mai à décembre 2025.
- Entreprises d'au moins 50 salariés :
 - 0,3234 de janvier à avril 2025 ;
 - 0,3233 de mai à décembre 2025.

Le [BOSS](#) apporte des précisions pratiques.

Télétravail : les allocations couvrant les frais de télétravail restent exonérées d'impôts sur le revenu dans la limite de 2,70 € par jour, 59,40 € par mois et 626,40 € par an.

Suivi médical : dès le 1^{er} octobre 2025, les salariés affectés à des postes nécessitant une autorisation de conduite ou une habilitation électrique ne seront plus soumis au suivi médical renforcé. Les salariés devront justifier d'une absence de contre-indications médicales délivrée par le médecin du travail pour une durée de 5 ans.
[Décret n° 2025-355, 18 avr. 2025](#)

Rescrits sociaux : le BOSS intègre les rescrits sociaux de portée générale, afin de renforcer l'accessibilité au droit en matière de cotisations et de contributions sociales.