



# LE RÉCAP'RH



## LA VEILLE SOCIALE DU GROUPE FORTIFY



Mai 2025 - Numéro 78



## AU SOMMAIRE

### L'actualité sociale

Droit européen	P.2
Passeport prévention	P.3
Financement apprentissage	P.4
Propositions de lois	P.5
Nouvel index égalité	P.6
1er mai	P.7

### L'actualité paie

Cotisations chômage	P.8
Cotisations AT/MP	P.9
Aides exceptionnelles	P.10
DSN & taux PAS	P.11
Taxe d'apprentissage	P.12

### Le saviez-vous ?

Temps de travail	P.13
Période d'essai	P.14

## L'édito du mois

### Mai, mois des ponts... et des nouveautés !

Entre jours fériés et météo ensoleillée, le mois de mai offre une respiration bienvenue dans nos quotidiens bien remplis. ☀️

Mais pas question de relâcher l'attention : cette période de transition est aussi propice aux ajustements et à la préparation des échéances estivales, notamment côté RH et paie.

👉 Que vous soyez en pleine planification ou en mode rattrapage entre deux ponts, ce numéro vous donne les clés pour rester à jour.

### Au sommaire ce mois-ci :

📌 Social : future directive européenne, nouvel index égalité, réforme du financement de l'apprentissage, projets de loi en discussion, lancement du passeport prévention... Les évolutions s'accélèrent !

📌 Paie : cotisations chômage et AT/MP, nouveautés DSN, prélèvement à la source, taxe d'apprentissage... on vous aide à y voir clair.

📌 Le saviez-vous ? : focus sur les décisions jurisprudentielles marquantes de ces dernières semaines.

Bonne lecture 😊

### L'équipe Fortify

# L'actualité sociale



## Droit européen

### Droit du travail : la nouvelle loi d'adaptation au droit européen est parue

La loi DDADUE (Diverses Dispositions d'Adaptation au Droit de l'Union Européenne), définitivement adoptée le 3 avril 2025 et validée par le Conseil constitutionnel le 29 avril, a été publiée au Journal officiel du 2 mai 2025. Ce texte transversal vise à adapter le droit français à plusieurs directives européennes dans des domaines variés : économie, environnement, énergie, santé, transport... mais aussi droit du travail.

#### Quelles nouveautés pour le droit du travail ?

La loi contient plusieurs mesures impactant directement les employeurs et les partenaires sociaux :

#### 1. Unification du régime de l'action de groupe

Le cadre juridique de l'action de groupe est refondu et harmonisé, notamment pour le rendre conforme aux exigences du droit européen. Cette modernisation vise à renforcer la lisibilité et l'efficacité de ce mécanisme de recours collectif.

#### 2. Réforme de la carte bleue européenne

Le régime applicable aux travailleurs étrangers hautement qualifiés est révisé, avec une refonte de la carte bleue européenne. L'objectif est de favoriser l'attractivité de la France pour ces profils en facilitant leur accès et leur mobilité sur le territoire.

#### 3. Clarification des obligations du CSE sur les données de durabilité

Les modalités de consultation du CSE sur les informations relatives à la durabilité sont reformulées pour lever toute ambiguïté. Cette mesure s'inscrit dans le cadre des obligations de transparence environnementale et sociale des entreprises.

#### 4. Révision du calendrier de la directive CSRD

La directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), qui impose à certaines entreprises la publication d'informations extra-financières, voit son calendrier d'application ajusté pour mieux articuler les échéances avec le droit national.

#### Une loi validée par le Conseil constitutionnel

Saisie le 8 avril 2025, la haute juridiction a validé l'ensemble des dispositions de la loi dans sa décision n°2025-879 DC rendue le 29 avril.



## Passeport de prévention : c'est parti pour la première phase de déploiement

Annoncé depuis plusieurs mois, **le passeport de prévention est officiellement lancé**. La première phase de déploiement a démarré **le 28 avril 2025**, à l'occasion de la Journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail.

Créé par la loi Santé au travail du 2 août 2021, ce passeport a pour objectif de **centraliser l'ensemble des formations suivies en matière de santé et de sécurité au travail**. Il s'inscrit pleinement dans la stratégie de prévention des risques professionnels portée par le ministère du Travail.

### Un outil clé pour valoriser la prévention

Le passeport de prévention est une **plateforme sécurisée** gérée par la Caisse des Dépôts, qui permet de recenser et valoriser les compétences en santé et sécurité au travail. Il s'adresse à plusieurs acteurs :

- Organismes de formation : déclaration des formations dispensées ;
- Employeurs : déclaration des formations suivies par leurs salariés ;
- Travailleurs et demandeurs d'emploi : possibilité d'ajouter les formations suivies à titre individuel et de partager leur passeport avec un recruteur.

### Un déploiement progressif en plusieurs étapes



### Des évolutions fonctionnelles prévues

Le ministère prévoit une amélioration continue de la plateforme, avec l'intégration progressive de nouvelles fonctionnalités, telles que :

- L'import de fichiers pour faciliter la déclaration en masse ;
- Un tableau de bord dédié aux employeurs pour suivre et piloter les formations.



Plus d'informations : Ministère du Travail, « [Le ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles et la Caisse des Dépôts lancent le Passeport de prévention en santé au travail](#) », 28 avril 2025

# Réforme du financement de l'apprentissage : une participation accrue des employeurs

Le ministère du Travail a annoncé, lors de la conférence de presse du 30 avril 2025, **une réforme progressive du financement des contrats d'apprentissage**. Cette réforme, qui s'étalera du 1er juillet 2025 à mai 2026, vise à réduire la facture pour les pouvoirs publics, en transférant une partie du coût aux employeurs.

### Points clés de la réforme :

- **Participation obligatoire de 750 € pour les contrats d'apprentissage visant un diplôme de niveau 6 (Bac +3) et plus**

À partir du 1er juillet 2025, les employeurs devront verser une contribution obligatoire de 750 € par contrat. Ce montant sera recouvré par les CFA et déduit de la prise en charge de l'OPCO.

- **Réduction du financement pour les formations à distance**

Toujours à compter du 1er juillet 2025, si plus de 80 % de la formation est réalisée à distance, la prise en charge des CFA sera minorée de 20 %.

- **Priorisation des financements selon les besoins du marché du travail**

Cette mesure prendra effet progressivement dans le cadre de la réforme et sera appliquée à compter de la période de mise en œuvre courant 2025-2026, permettant aux branches professionnelles de moduler leur financement à hauteur de 20 %.

- **Nouveaux modes de versement aux CFA pour éviter les trop-perçus**

Dès le 1er juillet 2025, les paiements aux CFA seront étalés en quatre versements (40 %, 30 %, 20 % et 10 %) au lieu de trois, avec un solde final destiné à limiter les recouvrements.

- **Plafonnement et simplification du niveau de prise en charge des certifications**

À la rentrée 2026, le plafonnement des niveaux de prise en charge à 12 000 € sera étendu au niveau 5, et le nombre de niveaux de prise en charge sera considérablement réduit pour plus de lisibilité.

- **Proratisme journalière des financements**

Cette mesure sera également mise en œuvre à partir du 1er juillet 2025, afin de calculer la prise en charge au plus juste en fonction de la durée réelle de la formation.

- **Lutte renforcée contre la fraude dans les CFA**

Des mesures supplémentaires seront annoncées fin mai 2025 pour garantir la qualité des formations dès la rentrée 2025. Des mesures complémentaires seront annoncées fin mai pour garantir la qualité et la fiabilité des formations.



**Cette réforme s'inscrit dans un contexte de réduction des aides à l'apprentissage entamée depuis début 2025, notamment la baisse des exonérations de cotisations et la prise en compte de la CSG/CRDS sur une partie des rémunérations.**

### Une proposition de loi sur la formation des salariés aux gestes de premiers secours

Une proposition de loi, déposée le 1er avril 2025, vise à généraliser **la connaissance des gestes de premiers secours** et sera débattue à l'Assemblée nationale à partir du 15 mai 2025. Elle comprend plusieurs mesures qui concernent directement les employeurs :

- **Sensibilisation des salariés** : Les employeurs devront organiser une sensibilisation annuelle aux gestes de premiers secours pour leurs salariés dans l'année suivant leur prise de fonction, puis tous les cinq ans.
- **Formation aux premiers secours** : Les formations aux gestes de premiers secours, dispensées par des associations agréées de sécurité civile, seront désormais éligibles au compte personnel de formation (CPF).
- **Extension aux agents publics** : Le code général de la fonction publique sera modifié pour que les agents publics bénéficient des mêmes mesures.

Cette initiative vient après l'échec d'une proposition similaire en 2024, suite à la dissolution de l'Assemblée nationale.



### Une proposition de loi en faveur des salariés engagés dans un projet parental par PMA ou adoption



Le 5 mai 2025, l'Assemblée nationale a adopté à l'unanimité une proposition de loi visant à étendre les protections des salariés engagés dans un projet parental, qu'il s'agisse **d'une PMA (procréation médicalement assistée) ou d'un parcours d'adoption**. La loi propose plusieurs mesures :

- **Protection contre les discriminations** : La proposition élargit les protections actuelles, qui ne concernaient que les femmes en PMA, pour inclure les hommes en PMA et les salariés engagés dans un parcours d'adoption. Elle garantit l'égalité professionnelle et empêche toute discrimination liée au sexe, à la grossesse ou à la situation familiale.
- **Autorisations d'absence** : Le texte propose d'étendre le droit à des autorisations d'absence pour les hommes en PMA, ainsi que pour les conjoints ou partenaires de ceux bénéficiant d'une PMA. Le droit à des absences pour les démarches liées à l'adoption est également prévu.

Ainsi, cette proposition de loi vise à **garantir une protection globale et l'égalité de traitement** pour tous les salariés engagés dans un projet parental, qu'il soit biologique ou adoptif.

# Transparence salariale : vers une refonte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La ministre du Travail, Astrid Panosyan-Bouvet, a présenté devant l'Assemblée nationale **le projet de refonte de l'Index de l'égalité professionnelle**, lié à la transposition de la directive européenne sur la transparence des rémunérations. Des concertations avec les partenaires sociaux débuteront le 21 mai 2025, en vue d'un projet de loi **présenté en septembre 2025**.

### Contexte :

- Depuis 2019/2020, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier chaque année **un Index mesurant l'écart de rémunération entre hommes et femmes**.
- La directive européenne du 10 mai 2023 vise à **renforcer la transparence salariale** avant et pendant le contrat de travail, avec une obligation de communication à l'administration basée sur 7 indicateurs, à transposer avant juin 2026.
- Le bilan montre que l'Index actuel a permis des progrès mais présente **des limites** (exclusions de salariés, neutralisation des écarts de 5 %, non-prise en compte du variable, etc.).

### Projet de réforme :

- La directive est l'occasion de **revoir en profondeur l'Index**, avec des indicateurs plus précis et contraignants.
- Les entreprises devront **justifier et corriger les écarts salariaux supérieurs à 5 %**, sous peine de sanctions, notamment des amendes administratives dissuasives.
- Le gouvernement souhaite **anticiper la transposition** en lançant dès mai 2025 une concertation pour un projet de loi en septembre 2025.
- **Dès 2027, un nouvel Index égalité remplacera donc l'actuel.**

### Champ d'application :

- Maintien des obligations pour les entreprises de 50 salariés et plus.
- Les entreprises entre 50 et 100 salariés seront soumises aux indicateurs de façon allégée, sans obligation d'évaluation conjointe.

### Les 7 indicateurs clés du futur Index :



- Écart de rémunération global hommes/femmes.
- Écart de rémunération sur composantes variables.
- Écart médian global.
- Écart médian sur composantes variables.
- Proportion de femmes et d'hommes bénéficiant de composantes variables.
- Répartition femmes/hommes dans chaque quartile de rémunération.
- Écart par catégories de travailleurs (déclaration tous les 3 ans pour les entreprises < 250 salariés, annuelle au-delà).

Les six premiers indicateurs seront automatisés via la DSN pour réduire la charge administrative.

### Mesures complémentaires sur le recrutement :



- Interdiction de demander le salaire actuel des candidats pour éviter la reproduction des inégalités.
- Obligation pour les offres d'emploi d'indiquer une fourchette salariale précise.

### 1er mai : les boulangeries face à une remise en cause d'une ancienne tolérance

En 2024, plusieurs boulangeries ont été **sanctionnées** pour avoir fait travailler des salariés le 1er mai, rompant avec une tolérance historique datant de 1986.

Cette journée est en principe **fériée et chômée**, sauf pour les secteurs **indispensables** à la vie sociale (Code du travail art. L. 3133-6). Or, les boulangeries n'y sont pas explicitement incluses.

- La Confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française (CNBPF) a demandé une **clarification**, mais la ministre du Travail, dans un courrier du 10 avril 2025, a rappelé que chaque employeur doit **prouver que son activité est indispensable** pour déroger à l'obligation de chômage du 1er mai. Aucune nouvelle tolérance ne sera accordée.

#### Une proposition de loi pour élargir les dérogations au chômage du 1er mai

Face à l'émotion suscitée par les contrôles et sanctions de 2024, deux sénateurs ont déposé **une proposition de loi** début 2025 visant à **élargir les possibilités de dérogation** au repos obligatoire du 1er mai.

- Cette proposition vise à **autoriser le travail des salariés le 1er mai dans les établissements qui bénéficient déjà d'une dérogation permanente au repos dominical**, c'est-à-dire ceux autorisés à donner le repos hebdomadaire par roulement, comme c'est le cas des boulangeries.
- L'objectif est de **reconnaître le rôle spécifique de certaines activités de proximité**, notamment alimentaires, dans la continuité de la vie locale et de formaliser une tolérance jusque-là implicite.



À noter : si cette proposition est adoptée, elle n'entrerait en vigueur **qu'à compter de 2026**. En attendant, les boulangers non salariés peuvent travailler le 1er mai, mais pas leurs employés, sauf à démontrer un besoin essentiel local.



# L'actualité paie



## Cotisations

### Baisse du taux de cotisation chômage au 1er mai 2025

L'Unédic a publié une circulaire le 1er mai 2025 concernant **les règles applicables aux contributions d'assurance chômage** à la suite de la convention du 15 novembre 2024. Cette convention est entrée en vigueur **au 1er janvier 2025** et prévoit, entre autres, **une baisse de 0,05 point de la cotisation patronale d'assurance chômage à partir du 1er mai 2025**.

#### Les impacts en paie :

##### Transmission des taux modulés

Deux canaux :

- Compte rendu DSN n°117 (transmis le 23 avril)
- Notifications URSSAF / CCMSA



##### Conséquences sur le bonus/malus

Les entreprises concernées par le bonus/malus (≥11 salariés dans 7 secteurs) verront leur taux modulé baisser de 0,05 point :

Exemple :

- ▶ Malus à 4,60 % → 4,55 %
- ▶ Bonus à 3,95 % → 3,90 %



#### Nouvelles bornes applicables :

- Taux plancher : **2,95 %**
- Taux plafond : **5 %**

Les taux s'appliqueront **jusqu'au 31 août 2025**, date prolongée par la convention du 15 novembre 2024.



#### Effet sur la réduction générale (RGCP)

Le paramètre T de la RGCP doit être ajusté au 1er mai 2025 pour intégrer :

- Le **nouveau taux de cotisation chômage** (4 %)
- La **baisse des cotisations AT/MP** (cf. décret du 7 avril 2025)



#### Cas particuliers :

- Pour les **dockers occasionnels**, la cotisation due passe de 4,55 % à 4,50 % suite à la baisse de la cotisation patronale de droit commun.
- **Intermittents du spectacle** : la cotisation patronale passe de 9,05 % à 9 %, tandis que la cotisation salariale reste inchangée à 2,40 %

#### Sources :

- *fiches consignes DSN actualisées disponibles sur [net-entreprises.fr](https://net-entreprises.fr) (fiches 2570 à 2574).*
- *[Circ. Unédic 2025-05 du 1 mai 2025](#)*

### Les taux de cotisations AT/MP 2025 publiés : ce qu'il faut savoir

Le 30 avril 2025, les arrêtés sur la **tarification des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP)** pour l'année 2025 ont été publiés au Journal officiel.

Cela permet aux employeurs de **consulter les taux personnalisés** qui seront appliqués à partir du 1er mai 2025 **sans effet rétroactif**.



Pour rappel, cette publication intervient après **un retard** dû à l'adoption tardive de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2025.

Suite à la publication officielle des arrêtés, ces taux sont **désormais disponibles** sur le portail [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr).

#### Les principales nouveautés pour 2025

La tarification des cotisations AT/MP dépend de l'effectif de l'entreprise et du secteur d'activité. Selon la taille de l'entreprise, les cotisations peuvent être collectives, mixtes ou individuelles.

##### Taux collectifs :

- Pour les entreprises de moins de 20 salariés (ou 50 en Alsace-Moselle), le taux est collectif et fixé au niveau national en fonction du secteur d'activité. Les taux collectifs pour 2025 ont été fixés par arrêté et sont disponibles.

##### Taux individuels :

- Certaines entreprises ou travailleurs, comme ceux en télétravail ou dans des secteurs spécifiques, peuvent être soumis à une tarification différente.



#### Principes de tarification

La cotisation AT/MP repose sur plusieurs principes :

- Taux collectifs : Fixés pour les petites entreprises, ces taux sont déterminés par secteur d'activité chaque année.
- Taux individuels : Appliqués aux entreprises plus grandes, ces taux sont ajustés selon les risques et l'historique d'accidents.

Le taux moyen national de cotisation pour 2025 est fixé à 2,12%, le même qu'en 2024. Ce taux est utilisé pour calculer les cotisations sur les avantages accordés aux salariés.



#### À noter

Les employeurs doivent **vérifier** que les taux transmis ne prennent pas en compte les réductions spécifiques, comme pour les entreprises ayant un taux réduit. Ils doivent **recalculer** le taux applicable pour chaque situation.

### Inondations en Gironde et en Dordogne : l'URSSAF active des mesures d'urgence pour soutenir les entreprises et travailleurs indépendants sinistrés

Le 24 avril 2025, le réseau des URSSAF a annoncé la **mise en place de mesures exceptionnelles** à destination **des employeurs et travailleurs indépendants affectés par les récentes inondations en Gironde et en Dordogne**.

Face aux dégâts matériels et aux perturbations d'activité, l'URSSAF souhaite offrir un **accompagnement rapide et concret** aux professionnels impactés, afin d'alléger leur gestion administrative et financière dans cette période difficile.



#### Des mesures de soutien pour les employeurs

Les employeurs sinistrés peuvent bénéficier d'une tolérance en cas de retard de déclaration si celui-ci est lié aux conséquences des inondations. L'URSSAF invite les entreprises concernées à prendre contact dès que possible pour faire valoir leur situation.

Il est également possible de demander un report des échéances de cotisations sociales, par la mise en place d'un délai de paiement.

Les pénalités et majorations de retard associées seront automatiquement annulées dans ce cadre.

#### 👉 Les démarches peuvent être effectuées :

- via la messagerie sécurisée de l'espace personnel sur [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)
- (Menu : Messagerie > Une formalité déclarative > Déclarer une situation exceptionnelle)
- par téléphone au 3957 (choix 3)

#### Les travailleurs indépendants disposent eux aussi de plusieurs leviers d'aide :

- **Report** des échéances de cotisations sociales, sans pénalités ni majorations ;
- **Aide financière d'urgence** jusqu'à 2 000 €, mise en place par le CPSTI, pour faire face aux besoins les plus immédiats : locaux professionnels endommagés, outils de production détruits, ou résidence principale affectée si elle est liée à l'activité professionnelle.



#### Bon à savoir

Cette aide peut être sollicitée même **sans reconnaissance de catastrophe naturelle** par l'État.

## Un décret adapte la réglementation du titre emploi simplifié agricole à l'environnement DSN

Un décret publié le 8 mai 2025 adapte **la réglementation du Titre-emploi simplifié agricole (TESA-S)** aux exigences de la Déclaration Sociale Nominative (DSN). Le TESA-S, qui permet **d'embaucher certains salariés agricoles en CDD de 3 mois maximum**, se substitue depuis le 1er janvier 2024 à l'obligation d'émettre une DSN et simplifie diverses formalités administratives.

### Principales adaptations :

1. **Dématérialisation** : Le TESA-S est entièrement dématérialisé.
2. **Déclarations en ligne** : Les informations concernant l'employeur, le salarié et le contrat de travail peuvent désormais être déclarées en ligne.
3. **Paiement des cotisations** : Le paiement des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu doit être effectué au plus tard le 25 du mois suivant la période de travail, ou trimestriellement pour les TPE, sous peine de majorations de retard.
4. **Bulletin de paye simplifié** : Le bulletin de paye délivré à l'employeur ne mentionne pas les cotisations patronales, mais est accompagné d'un relevé global des sommes dues par l'employeur.

## Prélèvement à la source en paye : les nouvelles grilles de taux neutres s'appliquent depuis le 1<sup>er</sup> mai 2025

Les **nouvelles grilles de taux par défaut** (ou « taux neutres ») du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu issues de la loi de finances du 14 février 2025 sont entrées en vigueur au 1er mai 2025.

Pour rappel, le retard pris dans l'examen de la loi de finances 2025, consécutif à la censure du gouvernement Barnier avait conduit l'administration à préciser qu'il fallait continuer à appliquer les grilles 2024 sur le début 2025.

### A compter du 1er mai 2025 : les nouvelles grilles sont donc applicables.

La loi de finances pour 2025 a actualisé les grilles, lesquelles s'appliquent **aux revenus perçus ou réalisés à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025**.

Ces nouvelles grilles sont disponibles sur le site de Net Entreprises via le lien suivant :

[www.net-entreprises.fr/dsn-pasrau-mise-a-jour-des-baremes-du-pas-pour-2025/](http://www.net-entreprises.fr/dsn-pasrau-mise-a-jour-des-baremes-du-pas-pour-2025/)



Pour mémoire, il n'y a **aucune régularisation à opérer** au titre des mois pour lesquels l'employeur a continué à appliquer à titre transitoire les grilles 2024.

Loi 2025-127 du 14 février 2025, art. 2, I-C et III, JO du 15

### Solde de la taxe d'apprentissage : échéances et campagne de fléchage 2025 pour les employeurs

Les employeurs ont récemment dû **déclarer et régler** la fraction « solde » de la taxe d'apprentissage 2024 auprès des URSSAF, à une échéance fixée au 5 ou au 15 mai 2025 selon leur situation. Ceux qui le souhaitent peuvent désormais **orienter ces fonds vers des établissements ou formations spécifiques** via la plateforme de fléchage dédiée, **SOLTéA**, qui a communiqué son calendrier pour la campagne 2025.

#### Rappel du fonctionnement et des échéances de la taxe d'apprentissage

Hors Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage se compose de deux parties distinctes :

- Une part principale, au taux de 0,59 %.
- Une fraction dite « solde », correspondant à 0,09 %.

Les employeurs déclarent et versent la part principale **mensuellement** via la DSN aux URSSAF. En revanche, la fraction solde de 0,09 % s'acquitte **une fois par an**, au titre de l'année précédente. Elle doit être déclarée et réglée aux URSSAF lors de la **DSN du mois d'avril** de l'année suivante.

#### La campagne de fléchage des fonds sur SOLTéA en 2025

Si le versement de la fraction solde se fait obligatoirement aux URSSAF, les entreprises peuvent néanmoins choisir **d'orienter tout ou partie de ce solde** vers des formations initiales technologiques, professionnelles (hors apprentissage), et vers des actions d'insertion professionnelle.

Cependant, contrairement à avant, les employeurs ne peuvent plus effectuer ces versements directement aux établissements. Désormais, ils doivent passer par **la plateforme dématérialisée SOLTéA**, gérée par la Caisse des dépôts et consignations, qui centralise les fonds collectés par les URSSAF avant de les redistribuer aux bénéficiaires désignés.

Pour aider les employeurs dans leur choix, SOLTéA propose un **moteur de recherche performant**, permettant de rechercher les établissements ou formations par numéro SIRET, type, niveau ou localisation géographique. Les employeurs peuvent ainsi **sélectionner précisément les bénéficiaires** qu'ils souhaitent soutenir et suivre en temps réel les virements effectués.



#### Calendrier 2025 de la campagne SOLTéA

La plateforme SOLTéA ouvrira aux employeurs **le 26 mai 2025**, date à partir de laquelle ils pourront commencer à affecter leurs fonds.

Deux fenêtres de répartition sont prévues :

- Première période : du 26 mai au 27 juin 2025
- Deuxième période : du 14 juillet au 24 octobre 2025



**A noter :** pour accéder à SOLTéA, les employeurs doivent demander une habilitation via la plateforme Net-entreprises, ce qui nécessite d'avoir un compte actif.

Les fonds que les entreprises ne choisiront pas de flécher seront automatiquement répartis par la Caisse des dépôts à partir du 27 novembre 2025, selon des règles et critères fixés par le Code du travail.

# Le saviez-vous ?



## Temps de travail

### Repos quotidien non respecté : le salarié n'a pas à prouver un préjudice pour obtenir réparation

Dans un arrêt du 2 avril 2025, la Cour de cassation rappelle un principe fondamental : **lorsqu'un salarié ne bénéficie pas du repos quotidien minimal de 11 heures, il a automatiquement droit à des dommages-intérêts, sans avoir à démontrer l'existence d'un préjudice.** Cette décision réaffirme l'obligation de l'employeur de garantir le respect des durées de repos pour protéger la santé des salariés.

#### ◆ Rappel des faits

Un salarié cadre en forfait jours, devenu directeur de business unit, a saisi les prud'hommes après avoir pris acte de la rupture de son contrat. Il reprochait à son employeur **une organisation du travail déraisonnable** et sollicitait notamment des dommages-intérêts pour **non-respect du repos quotidien**, s'appuyant sur un relevé d'heures supplémentaires.

La cour d'appel avait **rejeté sa demande**, estimant qu'il ne justifiait pas d'un préjudice réel.

#### ◆ Décision

**La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel.** Elle rappelle que le **non-respect du repos quotidien de 11 heures** constitue une violation du droit au repos protégé par le Code du travail et la directive européenne. Ce manquement ouvre automatiquement **droit à réparation**, sans qu'un préjudice n'ait à être prouvé.

Elle souligne également que **la charge de la preuve du respect du repos incombe à l'employeur.**

#### ◆ Conclusion

Cet arrêt renforce la **protection des salariés en matière de temps de travail** et confirme une jurisprudence constante : **toute violation des durées maximales de travail ou de repos (quotidien, hebdomadaire, pause) entraîne une indemnisation automatique.** Les employeurs doivent donc veiller à organiser le travail de manière à respecter **rigoureusement** ces obligations légales. Pour cela, la mise en place d'une solution digitale de suivi des temps de travail reste la meilleure option.

*Cass. soc. 2 avril 2025, n° 23-23614 FD*

### Peut-on prévoir une période d'essai lorsque le salarié occupait déjà le même emploi en tant qu'auto-entrepreneur ?

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences d'un salarié nouvellement embauché. Mais qu'en est-il lorsque le salarié occupait auparavant le même poste chez le même employeur, en tant qu'auto-entrepreneur ? La Cour de cassation a récemment précisé les règles applicables.

#### ◆ Rappel des faits

- Une agente commerciale a travaillé comme **auto-entrepreneuse** pour une entreprise à partir du 2 novembre 2019.
- Le 1er septembre 2020, elle est **embauchée** comme salariée au poste d'« agenceuse vendeuse », avec une **période d'essai de deux mois**.
- L'employeur met fin au contrat le 13 octobre 2020, en invoquant **la rupture de la période d'essai**.
- La salariée **conteste cette clause**, estimant que ses compétences avaient déjà été évaluées durant sa mission d'indépendante.

#### ◆ Décision

- La cour d'appel **rejette** la demande de la salariée, estimant que l'évaluation de ses compétences devait être faite **dans le cadre d'un contrat de travail**, et non d'une prestation indépendante.
- La Cour de cassation **casse** cette décision (Cass. soc. 29 avril 2025, n° 23-22389) : Peu importe la forme juridique de la relation précédente. Ce qui compte, c'est de savoir si l'employeur a effectivement pu apprécier les compétences professionnelles du salarié.
- L'affaire est **renvoyée devant une autre cour d'appel** pour apprécier concrètement si l'employeur avait déjà pu juger des aptitudes de la salariée.

#### ◆ Conclusion

Une période d'essai **n'est pas valable** si l'employeur a déjà eu **l'occasion d'évaluer** les compétences professionnelles du salarié, même dans le cadre d'une relation non salariée (auto-entrepreneur, freelance, etc.). Cette décision rappelle que **la finalité de la période d'essai prime sur la forme juridique de la relation antérieure** : si l'évaluation a déjà eu lieu, la période d'essai est sans objet.

*Cass. soc. 29 avril 2025, n° 23-22389 FD*





---

## NOUS CONTACTER

04 81 69 56 01

contact@fortify.fr

---

## NOS IMPLANTATIONS



Lyon (siège social)

Paris

Nantes

Montpellier

La Réunion

---

PLUS D'INFORMATIONS SUR :

[www.fortify-group.com](http://www.fortify-group.com)

[www.fortify.fr](http://www.fortify.fr)