



**LETTRE
D'INFORMATION**

AVRIL 2025

APLD Rebond : le dispositif est applicable

Un décret du 14 avril 2025 apporte les dernières précisions permettant le recours effectif à l'activité partielle de longue durée dite APLD « Rebond ». Le dispositif s'adresse aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable, sans compromettre leur pérennité. Il permet de réduire l'horaire de travail en contrepartie d'engagements de maintien de l'emploi et en formation professionnelle.

Comme le précédent dispositif d'APLD dont l'accès est fermé depuis 2023, le recours à l'APLD Rebond peut intervenir soit sur la base d'un accord d'établissement, d'entreprise, ou de groupe soit via un document unilatéral de l'employeur s'appuyant sur un accord de branche étendu d'APLD Rebond.

La réduction d'horaire est plafonnée à 40 % de la durée légale ou de la durée inférieure applicable dans l'entreprise, avec une possibilité de dérogation jusqu'à 50% en cas de situation économique particulière, sous réserve de l'accord de l'administration. La durée d'application du dispositif est limitée à 24 mois consécutifs prévus par l'accord collectif ou le document unilatéral. Au sein de cette durée d'application, l'employeur peut bénéficier au maximum de 18 mois, consécutif ou non, d'indemnisation au titre de l'APLD. L'employeur sollicite la validation de l'accord collectif ou l'homologation du document unilatéral auprès de l'administration. En cas de document unilatéral, le CSE doit être informé au préalable et rendre un avis

La décision de validation ou d'homologation vaut autorisation de placement en APLD Rebond pour 6 mois. L'employeur peut adresser une nouvelle demande pour 6 mois mais devra alors transmettre à l'administration un bilan de la période écoulée, un diagnostic actualisé et le PV de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE a été informé de la mise en œuvre de l'APLD Rebond.

Le salarié en APLD Rebond percevra par l'employeur une indemnité horaire de 70% de la rémunération horaire brute de référence plafonnée à 4,5 SMIC (37,42 euros). Cette indemnité est portée à 100% en cas d'actions de formations pendant les heures chômées. L'employeur perçoit en remboursement une allocation égale à 60% de la rémunération horaire. Le dispositif accessible depuis le 1^{er} mars est ouvert jusqu'au 28 février 2026, date limite de dépôt des accords ou documents unilatéraux.

NOUS CONTACTER

**Justi-CE Formation et
Conseil
03 21 52 85 38
Béthune**

**Elodie Daoulas
Chargée de clientèle
06 24 95 06 69
daoulaselodie@justi-ce.fr**

**Justi-CE Expertise
Christian Morin
01 60 87 07 07
Evry**

Règlement intérieur du CSE : impossible de créer de nouvelles obligations pour l'employeur

Si le CSE doit adopter un règlement intérieur, il ne peut créer de nouvelles obligations non prévues légalement ou conventionnellement. Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, le règlement intérieur du CSE prévoit le versement d'une indemnité de grand déplacement aux élus, indemnité prévue par une circulaire applicable au secteur d'activité de l'entreprise. L'employeur conteste et demande l'annulation de la clause litigieuse.

Après avoir rappelé que les clauses du règlement intérieur du CSE ne peuvent imposer à l'employeur des obligations ne résultant pas des dispositions légales, la Cour de cassation lui donne gain de cause. En effet, les élus au CSE ne remplissaient pas les conditions d'attribution de l'indemnité de grand déplacement prévue par la circulaire. Aussi, le règlement intérieur du CSE ne pouvait prévoir le versement de cette indemnité, sauf à obtenir l'accord de l'employeur.

Cass, soc, 26 mars 2025 n°23-162219

L'actualité sociale en bref...

- **Désignation du délégué syndical (DS)** : la perte du mandat d'élu au CSE à la suite d'une décision du Tribunal judiciaire annulant l'élection du candidat pour non-respect des règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes, ne remet pas en cause le mandat de délégué syndical. Si le salarié n'est plus élu, son score électoral d'au moins 10%, condition pour être désigné DS, reste acquis (*Cass, soc 9 avril 2025 n°24-11346*) ;
- **Salariés ayant une autorisation de conduite ou habilitation électrique** : fin du suivi médical renforcé auprès de la médecine du travail à compter du 1^{er} octobre 2025. Une attestation valable 5 ans sera délivrée par le médecin du travail pour justifier de l'absence de contre-indication. Les avis d'aptitude délivrés d'ici octobre 2025 auront valeur d'attestation pour 5 ans (*Décret 2025-355 du 18 avril 2025 JO du 19*);
- **Congés payés** : la Cour de cassation rappelle qu'il appartient à l'employeur de s'assurer que les salariés prennent effectivement leurs congés payés. En cas litige et de demande d'indemnisation de congés payés non pris, c'est à l'employeur et non au salarié, de prouver qu'il a tout fait pour que le salarié puisse prendre ses congés (*Cass, soc 9 avril 2025 n°23-17723*) ;
- **Expert-comptable désigné par le CSE** : lorsque le CSE nomme un expert-comptable dans le cadre de la

consultation sur les orientations stratégiques et/ou la situation économique de l'entreprise, la mission de l'expert porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension des comptes et de la stratégie de l'entreprise. L'expertise peut donc porter sur la situation et le rôle de l'entreprise dans le groupe auquel elle appartient. La Cour de cassation donne donc tort à l'employeur qui contestait le coût de l'expertise et le fait que l'expert incluait le groupe dans son analyse (*Cass, soc 9 avril 2025 n°23-16.503*);

- **Barème Macron** : la Cour de cassation censure à nouveau une décision de Cour d'appel accordant une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse supérieure au montant prévu par le barème Macron. Elle rappelle que le barème est conforme à l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT, et que la Charte sociale européenne n'ayant pas d'effet direct en droit français ne peut être invoquée (*cass, soc, Cass. soc. 9 avril 2025, n° 24-13958 et n° 24-11662*) ;

- **Section syndicale** : lorsque deux salariés ont émis un chèque pour payer leur cotisation, ils doivent être considérés comme adhérents au syndicat peu importe que le chèque ne soit pas encaissé. Le syndicat pouvait donc créer une section syndicale et désigner un représentant de la section syndicale (RSS) (*cass, soc 9 avril 2025 n°24-13958*) ;