



www.orcom.fr

À LA UNE

L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE « REBOND » : UN DISPOSITIF POUR LES ENTREPRISES RENCONTRANT DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES TEMPORAIRES

L'activité partielle de longue durée (ci-après APLD) est un dispositif qui avait initialement été créé à la sortie de la crise de la Covid-19. L'APLD visait alors à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction durable d'activité, réduction qui n'était néanmoins pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif ne peut plus être mis en place depuis le 1^{er} janvier 2023, bien que les entreprises l'ayant mobilisé avant cette date peuvent bénéficier de ses effets jusqu'au terme de l'année 2026.

Au regard du contexte économique actuel, le gouvernement a proposé le retour de cet outil, désormais intitulé « APLD-R » (activité partielle de longue durée rebond).

L'APLD-R demeure ainsi ouverte aux employeurs rencontrant des difficultés ponctuelles, afin que ceux-ci bénéficient d'une prise en charge partielle des salaires par l'Etat et l'Unedic, dont le montant sera fixé par décret ultérieur. Néanmoins, le reste à charge pour l'employeur devrait être plus faible que dans le cadre de l'activité partielle classique.

En termes de formalisme, la conclusion d'un accord collectif reste nécessaire. L'APLD-R est ainsi mise en œuvre :

- **Soit par un accord d'établissement, d'entreprise et de groupe**, soumis à l'accord de l'administration ;
- Soit, lorsqu'un accord collectif a été conclu au niveau de la branche, **par le biais d'un document unilatéral de l'employeur**, également soumis à la validation de l'administration. L'employeur doit soumettre ce document à l'avis des représentants du personnel s'ils existent.

La conclusion de ces accords d'entreprise ou de ces décisions unilatérales devrait être possible pendant une période de 12 mois, comprise entre le 1^{er} mars 2025 et le 28 février 2026.

Cependant, il convient d'attendre la parution d'un décret d'application afin de savoir si les effets de l'APLD-R pourront, comme pour l'APLD, dépasser le 28 février 2026.

Les employeurs y ayant recours devront nécessairement prendre des engagements concernant le maintien dans l'emploi et la formation professionnelle. Ainsi, de manière plus soutenue que pour l'APLD, les employeurs devront proposer des actions de formation concrètes aux salariés.

L'OFFRE
ORCOM

A compter de la parution du ou des décrets d'application, nos juristes en droit social pourront vous accompagner dans la mise en place de l'APLD-R.



ZOOM SUR

L'AIDE FINANCIÈRE POUR L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI : CE QUI CHANGE EN 2025

L'aide exceptionnelle accordée aux employeurs qui souhaitent recruter un apprenti a été prolongée en 2025. Toutefois, ses modalités changent. Un décret fixant les nouvelles conditions de bénéfice de l'aide a été publié le 22 février 2025.

Le montant de l'aide, précédemment fixé à 6 000 €, varie désormais en fonction de la taille de l'employeur :

- **5000 € maximum** pour les employeurs de moins de 250 salariés ;
- **2 000 € maximum** pour les employeurs de 250 salariés et plus à la condition qu'ils s'engagent à atteindre un seuil d'alternant ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leurs effectifs de l'année suivant celle de conclusion du contrat. À défaut, les sommes perçues au titre de l'aide exceptionnelle feront l'objet d'un recouvrement.

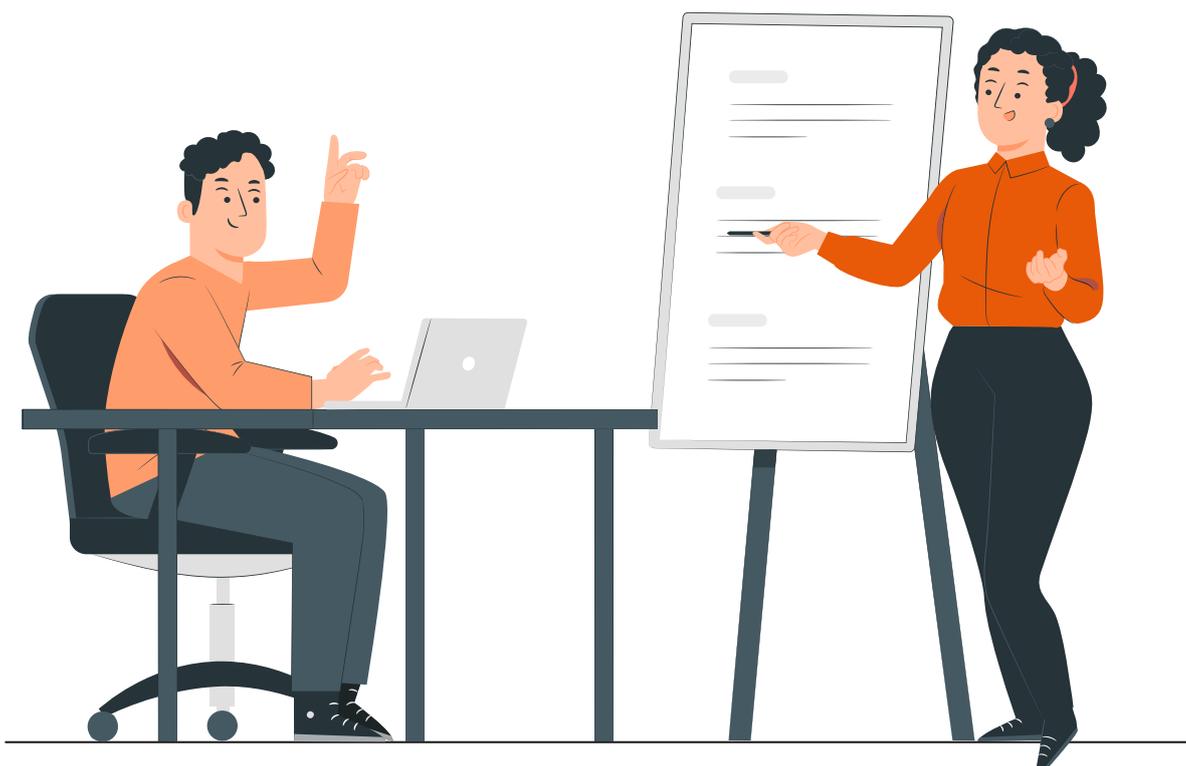
Toutefois, ces montants sont portés à **6000 € pour le recrutement d'apprentis en situation de handicap** quelle que soit la taille de l'employeur.

L'alternant devra préparer un diplôme au plus de niveau 7 du répertoire national des certifications professionnelles (master, ingénieur). Le montant de l'aide ne concernera que la première année d'exécution du contrat.

Pour bénéficier de l'aide, les conditions suivantes doivent être respectées :

- Le contrat d'apprentissage devra être transmis par l'employeur à l'OPCO pour instruction **au plus tard six mois** après sa conclusion ;
- L'employeur ne doit pas avoir bénéficié d'une aide à l'embauche d'apprentis au titre d'un contrat d'apprentissage précédemment conclu avec le même apprenti pour la même certification professionnelle ;
- Suite à la transmission des contrats à l'OPCO, ce dernier devra le déposer auprès du ministre chargé de la formation professionnelle.

Une fois ces formalités mises en place, le bénéfice de l'aide est automatique. Elle est versée par l'ASP tous les mois pendant la première année du contrat.



EN BREF

CONGÉS PAYÉS : UNE INFORMATION À PRÉVOIR CHAQUE ANNÉE

L'organisation des congés payés acquis par les salariés est une prérogative de l'employeur. Ainsi, ce dernier a l'obligation de prendre toutes les dispositions pour que ses salariés puissent bénéficier de leurs congés.

L'employeur doit informer chaque année ses salariés de la période de prise des congés payés.

Pour rappel :

- Cette période est fixée par accord collectif. À défaut d'accord, elle est définie par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe ;
- Elle comprend obligatoirement la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année ;
- La période de prise des congés doit être portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture, sous peine de devoir indemniser le salarié qui n'aurait pas pris ses congés.

Ainsi, en l'absence d'accord, **les salariés doivent être informés au plus tard le 1^{er} mars de chaque année de l'ouverture de la période des congés payés au 1^{er} mai**, par voie d'affichage. Cet affichage doit être renouvelé chaque année, même si la période de prise est reconduite à l'identique.

PROLONGATION DE LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS PUBLICS AU-DESSUS DE 50 % EXONÉRÉE

La loi de finances a été publiée au Journal Officiel du 15 février 2025.

Parmi ses mesures figure la prolongation en 2025 de l'exonération sociale et fiscale de la prise en charge par l'employeur des frais de transports publics au-delà de 50 %, dans la limite de 75 % du prix des titres au maximum.

Pour rappel, l'employeur est tenu de prendre en charge 50% des frais de transports des salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

La participation est obligatoire à condition que le salarié possède l'un des titres suivants :

- une carte ou un abonnement annuel, mensuel, hebdomadaire

L'OFFRE ORCOM

Pour pouvoir imposer les jours de congés, l'employeur doit avoir respecté ses obligations préalables d'information. Il est ainsi essentiel de formaliser les règles applicables aux congés payés dans la structure employeur. Notre département droit social se tient à votre disposition pour vous éclairer sur la gestion des congés payés et vous accompagner dans le respect des dispositions en vigueur (affichage obligatoire, consultation du CSE...).

ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité ou illimité émis par la SNCF, la RATP, une entreprise de transport public ou autre régie de transport public

- un abonnement à un service public de location de vélos.

Les titres de transport achetés à l'unité ne sont pas remboursables.



L'EVOLUTION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) DES SALARIÉS

Depuis un décret du 29 avril 2024, une participation financière est exigée des salariés qui utilisent leur Compte Personnel de Formation (CPF) pour financer une formation.

Fixée auparavant à 100 euros, cette contribution a été revalorisée depuis le 1^{er} janvier 2025 à 102,23 euros.

En tant qu'employeur, soutenir le développement des compétences de vos salariés est essentiel.

L'employeur a en effet l'obligation de veiller au maintien de l'employabilité des salariés et à leur évolution professionnelle.

L'abondement du Compte Personnel de Formation (CPF) est un levier efficace pour y parvenir.

Vous pouvez attribuer une dotation volontaire à un ou plusieurs employés via l'Espace des Employeurs et des Financeurs (EDEF : <https://financeurs.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/>).

Cette démarche renforce l'engagement de vos collaborateurs et favorise leur montée en compétences, contribuant ainsi à la performance globale de votre entreprise.

De plus, en finançant tout ou partie de la formation, vos salariés peuvent être exonérés de la participation forfaitaire obligatoire de 102,23 euros.

NOTEZ-LE

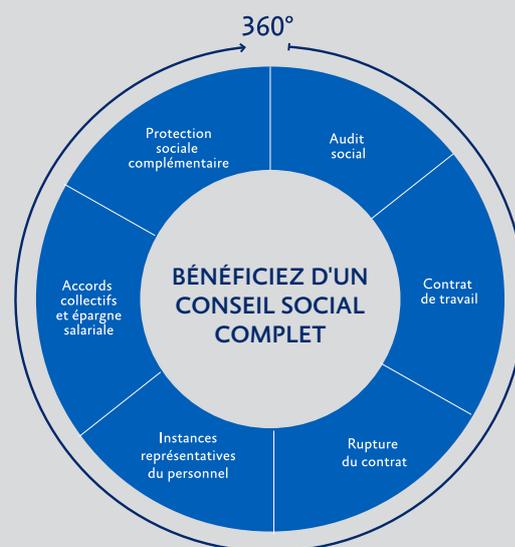
Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur est tenu d'abonder le compte personnel de formation du salarié (3000 euros au titre de l'abondement correctif) lorsqu'il n'a pas rempli ses obligations en matière de tenue des entretiens professionnels.

Nos consultants spécialisés en ressources humaines (ACTIFORCES Centre de Bilan de compétences certifié QUALIOPI France entière) proposent un véritable accompagnement dans le cadre de la formation de vos salariés.



ORCOM

Le Département Droit Social d'ORCOM met son expérience en matière de droit social à votre service pour vous éclairer sur toutes ces questions.



Retrouvez toutes nos offres conseil sur www.orcom.fr