

# Flash Info Social

décembre 2025



## À LA UNE



### Versement des aides à l'apprentissage : un calendrier décalé

Les employeurs ayant conclu un contrat d'apprentissage depuis le 1er novembre 2025 devront patienter : le premier versement de l'aide ne sera effectué qu'en mars 2026.

C'est ce qu'indique une fiche actualisée du ministère du Travail le 18 novembre 2025.

En cause : le nouveau dispositif de proratisation des aides sur le premier et le dernier mois du contrat. L'éligibilité des contrats conclus depuis le 1er novembre ne sera étudiée qu'à partir de mi-février 2026, repoussant d'autant le premier versement.

Les aides concernées sont :

- l'aide unique (jusqu'à 5 000 €, voire 6 000 € pour les apprentis reconnus handicapés) ;
- l'aide exceptionnelle (jusqu'à 5 000 € ou 2 000 € selon la taille de l'entreprise et le niveau du diplôme préparé, ou 6 000 € pour les apprentis en situation de handicap).

Les aides sont désormais versées au prorata temporis, en début comme en fin de contrat.

**Un point d'attention à intégrer pour anticiper sa trésorerie lors de la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage.**

## LE SAVIEZ-VOUS ?



### Fêtes de fin d'année : offrez des chèques-culture sans limite grâce à une DUE ou un accord !

Avec l'arrivée des fêtes, les chèques-culture se présentent comme une solution avantageuse pour les employeurs souhaitant remercier leurs équipes.

Distribués par le CSE ou directement par l'employeur, ces chèques offrent aux salariés un accès à une large variété de biens et d'activités culturelles (cinéma, spectacles, livres) tout en bénéficiant d'une exonération totale de charges sociales et sans aucun plafond de montant.

Les chèques-culture peuvent être offerts à tout moment, indépendamment d'une occasion particulière.

Ils constituent un moyen efficace de valoriser les salariés tout en renforçant la cohésion et la motivation.

**Il est fortement recommandé de mettre en place vos chèques-culture de manière appropriée, en rédigeant une DUE ou un accord. N'hésitez pas à nous solliciter.**

## VOS ACTUALITÉS JURIDIQUES : À LA LOUPE !



### Repos hebdomadaire : la semaine civile l'emporte

Dans un arrêt du 13 novembre 2025, la Cour de cassation valide la possibilité de faire travailler un salarié plus de 6 jours consécutifs, dès lors qu'un jour de repos est accordé dans chaque semaine civile.

Jusqu'ici, la notion de « semaine » au sens de l'article L. 3132-1 du Code du travail faisait débat : s'agissait-il d'une semaine glissante ou calendaire ?

La Haute juridiction répond clairement : seule compte la présence d'un jour de repos dans chaque semaine civile.

Ce raisonnement légalise l'organisation du travail par roulement, même si elle conduit ponctuellement à faire travailler le salarié plus de 6 jours d'affilée, sous réserve de respecter les durées minimales de repos (24h hebdomadaires + 11h quotidiennes).

**Un assouplissement bienvenu pour les employeurs organisant les plannings de travail sur plusieurs semaines.**



### Propos déplacés : faute grave justifiée, même sur le ton de l'humour

La Cour de cassation (Cass. soc. 5-11-2025) confirme que les propos à connotation sexiste, raciste ou stigmatisant l'orientation sexuelle peuvent justifier un licenciement pour faute grave, même s'ils sont tenus sur un ton présenté comme humoristique.

Dans cette affaire, un directeur commercial avait multiplié les remarques déplacées envers des collègues et des stagiaires, et envoyé des contenus inappropriés.

Malgré ses arguments tenant à la vie privée ou au caractère humoristique des propos, les juges ont retenu une atteinte caractérisée à la dignité et à la santé psychique des autres salariés.

L'arrêt rappelle l'obligation de l'employeur de garantir la sécurité mentale au travail.

**Aucune tolérance ne saurait être admise lorsque les comportements franchissent la ligne rouge du respect des personnes.**



### Mention du lieu de travail : simple information ou clause contractuelle ?

La Cour de cassation (Cass. soc. 22-10-2025) rappelle que la seule mention d'un lieu dans le contrat de travail ne suffit pas à lui conférer un caractère exclusif.

En l'absence de clause claire et précise indiquant que le salarié exercera exclusivement ses fonctions à cet endroit, il s'agit d'une simple information, et non d'un engagement contractuel.

L'employeur peut donc, sans accord du salarié, l'affecter à un autre site situé dans le même secteur géographique, ce qui constitue un simple changement des conditions de travail.

L'appréciation du secteur géographique dépend de plusieurs critères : distance, moyens de transport, coût ou durée du trajet.

**Une précision utile pour gérer les mobilités internes en toute sécurité juridique.**