



## ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 10 au 13 juin 2025



### EVOLUTION LEGALE ET REGLEMENTAIRE

#### ❖ [Transparence salariale : les contours du projet de transposition de la directive se précisent](#)

Après une première réunion le 21 mai dernier, la concertation sur la transposition législative de la directive n° 2023/970 relative à la transparence des rémunérations s'est poursuivie le 10 juin. Cette deuxième rencontre a été l'occasion pour les partenaires sociaux de procéder à un balayage, article par article, du texte européen, sur la base d'un document de travail transmis en amont par le ministère du Travail et daté du 6 juin. Sur les 37 articles que comporte la directive, 13 sont identifiés à ce stade comme nécessitant une mesure de transposition en droit français, 21 n'en appellent pas directement. L'article 11, qui prévoit un accompagnement spécifique des entreprises de moins de 250 salariés dans la mise en œuvre de leurs nouvelles obligations, ferait pour sa part l'objet d'une simple questions-réponses.

Informers annuellement les salariés de leur droit d'obtenir des informations sur les rémunérations pratiquées dans l'entreprise, remodeler le principe « à travail égal, salaire égal », revoir la charge de la preuve en matière de discrimination salariale, telles sont quelques-unes des nouvelles mesures envisagées par l'exécutif pour transposer la directive sur la transparence salariale

*Source : Fiche de présentation du ministère du Travail relative à la transposition de la directive « transparence salariale », 6 juin 2025*

### JURISPRUDENCE SOCIALE



#### ❖ [Respect de la règle d'alternance femme/homme sur les listes de candidats : le contrôle du juge est précisé](#)

Dans un arrêt du 4 juin, la Cour de cassation fixe la marche à suivre lorsque le juge est amené à vérifier qu'une liste de candidats aux élections professionnelles respecte l'exigence d'alternance entre les femmes et les hommes : le respect de cette règle doit être examiné candidat par candidat, **au regard du seul sexe du candidat précédent sur la**

**liste**, précise-t-elle. Le juge n'a donc pas à s'assurer plus globalement que le positionnement de chaque candidat correspond à celui qu'il aurait dû avoir sur une liste régulièrement constituée au regard des prescriptions légales. *Soc 4 juin 2025 n° 24-16.515*

❖ **Conditions d'accès au congé de paternité et d'accueil de l'enfant : le Conseil constitutionnel est saisi d'une QPC.**

Le 4 juin 2025, le Conseil d'État a accepté de transmettre au Conseil constitutionnel une QPC (question prioritaire de constitutionnalité) portant sur les articles L. 1225-35 du Code du travail et L. 623-1 du Code de la sécurité sociale, qui fixent les conditions d'accès au congé de paternité et d'accueil après la naissance d'un enfant. Celle-ci a été déposée à l'occasion d'un recours en annulation dirigé contre la circulaire n° 29/2 024 du 11 juillet 2024 de la Caisse nationale d'assurance maladie relative aux droits aux prestations de sécurité sociale en cas d'accueil en France d'un enfant issu d'une gestation ou procréation pour autrui, modifiée le 7 novembre. Le requérant, en l'occurrence l'Association des parents et futurs parents gays et lesbiens, reprochait à ces dispositions de n'ouvrir le bénéfice du congé de paternité, lorsque les deux parents ne vivent pas ensemble, qu'à la personne qui vit avec la mère du nouveau-né (même sans lien de filiation), à l'exclusion de celle qui vit avec le père. Ce qui, selon le Conseil d'État, est effectivement susceptible de porter atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution, notamment au principe d'égalité devant la loi. Les Sages disposent d'un délai de trois mois pour se prononcer (*CE, 4 juin 2025, n° 497765*).

❖ **Nullité de la rupture du contrat d'intérim requalifié en CDI : la réintégration dans l'ETT n'est pas exclue d'office**

En cas de violation des règles encadrant le recours au travail temporaire, le salarié intérimaire est en droit de demander la requalification de ses contrats de mission en contrat à durée indéterminée (CDI), en agissant auprès de l'ETT lorsque celle-ci a violé les obligations qui lui sont propres (Cass. soc., 13 avr. 2005, n° 03-41.967 P). La rupture du contrat ainsi requalifié peut, dans certaines circonstances, être assimilée à un licenciement nul, notamment en cas de violation de la législation protectrice des victimes d'accident du travail, ce qui ouvre droit à réintégration (Cass. soc., 17 févr. 2021, n° 18-15.972 P). Encore faut-il, toutefois, que cette réintégration ne soit pas « impossible » (C. trav., art. L. 1235-3-1). Souvent débattue, cette notion fait l'objet d'un travail d'interprétation jurisprudentielle, au fil des litiges portés devant les juridictions (v. notamment : Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 21-25.221 B). Par un arrêt du 27 mai, la Cour de cassation poursuit cette construction en précisant que la nature juridique des contrats de mission requalifiés en CDI ne fait pas, à elle seule, obstacle à la réintégration du salarié au sein de l'ETT lorsque la rupture est jugée nulle. *Soc. 27 mai 2025 n° 23-23.743*



## FRANCE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT

### ❖ [La CFTC et FO signent l'avenant relatif au bonus-malus](#)

Après l'U2P côté patronal (v. l'actualité n° 19299 du 10 juin 2025), la CFTC et FO ont également validé la signature du projet d'accord du 27 mai visant à ajuster le dispositif de bonus-malus sur la contribution patronale d'assurance chômage (v. l'actualité n° 19294 du 2 juin 2025). Le conseil confédéral de la CFTC s'est prononcé dès le 2 juin et le bureau confédéral de FO le 10 juin. La CFDT devrait également décider de signer l'avenant (au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage) lors de son bureau national du 19 juin, ce qui validerait le texte. Il devra ensuite être agréé et transposé au niveau législatif par le gouvernement pour une entrée en vigueur prévue le 1er mars 2026.

## NOTE ET INSTRUCTION RH FRANCE TRAVAIL



### ❖ [Instruction 2025-11 du 14/05/2025 Le dossier individuel des agents de France Travail](#)

## ACTU ECONOMIQUE ET SOCIALE



### ❖ [Concertation sur les retraites : un accord sur les mesures d'âge et de financement semble très incertain](#)

Après deux semaines de bilatérales, l'heure était aux retrouvailles pour les négociateurs de la concertation sur les retraites. La séance du 5 juin a été l'occasion pour eux de tenter de trouver des voies de passage sur les sujets fixés dans leur feuille de route, en vue d'arriver à un document commun en bout de course. Et l'optimisme n'est plus vraiment de mise : si un compromis semble possible autour de la retraite des femmes, du pilotage du système, de la capitalisation voire de la pénibilité, le blocage est criant quant à l'âge de départ et au financement du régime.

### ❖ [Concertation sur les retraites : le Medef met ses propositions sur la table](#)

Maintien de l'âge légal de départ à 64 ans, recentrage du C2P sur la prévention et réintégration des trois facteurs de risques ergonomiques, suppression de la surcote parentale... Alors que les partenaires sociaux se retrouvent les 11 et 12 juin avant une ultime séance de discussion programmée le 17, le Medef, qui s'était peu dévoilé

jusqu'ici, a mis sur la table ses propositions sur les retraites. S'il ferme la porte à tout retour en arrière sur l'âge de départ, l'organisation patronale propose quelques aménagements sur la prévention de la pénibilité et les femmes répondant aux revendications de la CFDT notamment.

### ❖ Un rapport provisoire du COR privilégie le report de l'âge légal de départ en retraite à 66,5 ans en 2070

Alors que les partenaires sociaux ont entamé la dernière ligne droite de la concertation sur les retraites, le COR a divisé par deux son estimation du déficit du système des retraites pour 2030, à 0,2 % du PIB (soit 6,6 milliards d'euros), mais relevé celle pour 2070 à 1,4 % du PIB, dans le cadre de son douzième rapport annuel sur les équilibres et perspectives financières du système de retraite qui sera rendu public le 12 juin. Les résultats financiers sont présentés à l'horizon 2070 pour un seul scénario de référence, reposant sur les hypothèses démographiques centrales de l'Insee (poursuite des gains d'espérance de vie, fécondité de 1,8 enfant par femme et solde migratoire net de 70 000 personnes par an), une croissance annuelle de la productivité horaire du travail de 0,7 % et un taux de chômage de 7,0 % (ces cibles étant atteintes respectivement en 2040 et 2032). Les membres du COR ont décidé de ne plus retenir de variante de productivité à 1,3 %, prenant note du ralentissement structurel de la productivité. Les hypothèses de croissance annuelle de la productivité du travail retenues sont désormais de 0,4 %, 0,7 % et 1 %.

Le COR évoque plusieurs pistes pouvant être simultanément mobilisées :

- la modération de la progression des pensions nettes de prélèvements ;
- la hausse des contributions retraites des salariés ;
- la hausse des contributions retraites des employeurs ;
- le recul de l'âge de départ à la retraite « qui permet un accroissement des taux d'emploi. Dans le scénario de référence, pour équilibrer structurellement le système de retraite chaque année jusqu'en 2070 via le seul levier de l'âge de départ à la retraite », il serait nécessaire de porter cet âge à « 64,3 ans en 2030, 65,9 ans en 2045 et 66,5 ans en 2070 (soit respectivement 0,2 an, 1,2 an et 1,9 an de plus que l'âge spontanément atteint à législation inchangée) », selon le rapport.

### ❖ **Menaces sur la prise en charge des affections de longue durée, alerte FO**

Parmi les pistes susceptibles de réduire le déficit de l'Assurance maladie, le ministre de la Santé et de l'accès aux soins envisage de revoir le dispositif des affections de longue durée (ALD), met en garde Force ouvrière par communiqué du 6 juin. « Limiter l'accès au dispositif des ALD et dérembourser certains médicaments serait, une fois de plus, une attaque contre une population fragile. 13 millions de personnes, soit 20 % de la population, sont aujourd'hui concernées », chiffre le syndicat. Il rappelle que le dispositif ALD, instauré en 1945, permet aux personnes atteintes de maladies chroniques graves d'être exonérées du ticket modérateur tant pour leurs consultations que pour leurs traitements, actes et médicaments. Pour FO, cette diminution de la prise en charge aura pour conséquence un transfert vers les organismes complémentaires, et in fine, une augmentation du coût des assurés, avec un risque, pour les plus fragiles, de renoncer aux soins. « FO s'oppose à toute atteinte au droit d'accès aux soins et rappelle que les assurés sociaux ne sont pas des variables d'ajustement aux équations économiques ».