

JURISPRUDENCE SOCIALE



❖ [Protection des victimes d'AT-MP : la décision de la CPAM ne s'impose pas au juge prud'homal](#)

Durant la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle (AT-MP), l'employeur ne peut licencier le salarié qu'en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident, et ce sous peine de nullité de la rupture (C. trav., art. L. 1226-9 ; C. trav., art. L. 1226-13). Ces règles protectrices ne s'appliquent toutefois pas automatiquement en présence d'une demande de reconnaissance d'AT-MP connue de l'employeur ou d'une décision de prise en charge de la CPAM (caisse primaire d'assurance maladie). C'est ce que retient en effet la Cour de cassation dans deux arrêts des 10 et 24 septembre, réaffirmant ainsi l'indépendance des rapports caisse-assuré d'une part, et employeur-salarié d'autre part. En cas de litige, il appartient en effet au juge prud'homal de vérifier, à partir de l'ensemble des éléments produits, si l'arrêt de travail a au moins partiellement pour origine un AT-MP, sans se limiter aux décisions de la caisse ou aux démarches engagées devant elle.

Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 24-12.900 FS-B • Cass. soc., 24 sept. 2025, n° 22-20.155 F-B

La décision du 10 septembre tranche avec une solution adoptée le 18 septembre 2024 **en matière de détermination de l'origine professionnelle ou non d'une inaptitude constatée par le médecin du travail**. Il avait en effet été jugé que « lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle a été reconnu par la caisse primaire d'assurance maladie par une décision non remise en cause, cette décision s'impose au juge prud'homal auquel il revient alors de se prononcer sur le lien de causalité entre cet accident ou cette maladie et l'inaptitude et sur la connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie » (Cass. soc., 18 sept. 2024, n° 22-22.782 B). Dans une telle hypothèse, le juge prud'homal est donc dispensé de rechercher la réalité du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie à l'origine de l'inaptitude.

On aurait pu penser cette solution transposable au contentieux lié à l'application du régime protecteur prévu à l'article L. 1226-9 du Code du travail, mais la Cour de cassation a adopté une position différente dans l'arrêt précité du 10 septembre dernier (n° 24-12.900) puisque, selon ce dernier, le juge prud'homal peut s'abstraire de ce qui a été décidé par la CPAM et retenir une analyse contraire, même en présence d'une décision de reconnaissance d'AT-MP.

❖ **Dissimulation d'un système de vidéosurveillance des salariés : la Cnil inflige une amende de 100 000 €**

Si l'employeur peut, dans des circonstances exceptionnelles, dissimuler des caméras dans les locaux de travail, c'est à la condition de ménager un juste équilibre entre l'objectif poursuivi (la protection des biens et des personnes) et la protection de la vie privée de ses salariés. Un tel dispositif ne peut être considéré comme proportionné que s'il est temporaire, soigneusement documenté et précédé d'une analyse de conformité au RGPD (Règlement général sur la protection des données). C'est ce que rappelle la formation restreinte de la Cnil (Commission nationale de l'informatique et des libertés) dans une délibération rendue publique le 23 septembre, prononçant une amende administrative de 100 000 € à l'encontre de la société exploitant le magasin « La Samaritaine » ayant méconnu ces exigences.

Cnil, délib. n° SAN-2025-008, 18 sept. 2025

❖ **Contrôle du PSE : seule la faute lourde permet d'engager la responsabilité de l'État**

Lorsque la décision du Dreets ayant homologué ou validé le document unilatéral ou l'accord collectif fixant le contenu du PSE est ultérieurement annulée dans le cadre d'un recours exercé devant les juridictions administratives, les conséquences pour les salariés sont directement envisagées par le Code du travail (C. trav., art. L. 1235-11 et L. 1235-16 : réintégration ou indemnisation au moins égale aux salaires des six derniers mois). Mais qu'en est-il pour l'employeur qui devra ainsi supporter les conséquences financières de l'illégalité de la décision administrative ? Dans deux arrêts du 19 septembre, le Conseil d'État lui ouvre officiellement la possibilité de rechercher la responsabilité de l'État pour obtenir réparation du dommage causé par la faute de l'administration, y compris d'ailleurs en cas d'illégalité d'une décision de refus d'homologation ou de validation. C'est toutefois le régime de la responsabilité pour faute lourde et non pour faute simple qui devra s'appliquer, réduisant ainsi les chances d'obtenir une indemnisation. **CE, 19 sept. 2025, n° 476305, n° 470918**

❖ **la règle de report des congés payés ne devrait pas avoir d'effet rétroactif**

« Comme on a subordonné l'application de la règle au fait que le salarié ait notifié à l'employeur un arrêt maladie durant sa période de congé et que jusqu'ici, y compris les salariés étaient persuadés de la règle inverse », l'arrêt du 10 septembre 2025 relatif au report des congés en cas d'arrêt maladie survenant durant cette période (v. l'actualité n° 19363 du 12 sept. 2025) ne devrait donc « quasiment pas avoir d'effet rétroactif », a également précisé, le doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation au cours d'une audition devant la commission des affaires sociales du Sénat (v. ci-dessus). « Le fait que l'arrêt de travail doit être prescrit et notifié à l'employeur, c'est une double garantie qui en pratique rend impossible l'application de fait du bénéfice de la jurisprudence aux situations passées », a également confirmé Pierre Ramain, le directeur général du travail (DGT). Ce dernier relativise par ailleurs la portée du second arrêt du 10 septembre sur la prise en compte des congés payés dans le décompte des heures supplémentaires. Celui-ci ne concerne que « les entreprises qui sont en régime de décompte hebdomadaire » pour les salariés prenant des congés sur une partie de la semaine et ayant effectué des heures supplémentaires pendant les jours travaillés au cours de cette même semaine. « En pratique les heures supplémentaires dites structurelles, c'est-à-dire celles effectuées chaque semaine par un salarié dans une entreprise parce que le régime horaire est de 38 heures, 39 heures et pas 35 heures, ne sont pas concernées par le bénéfice de la jurisprudence parce qu'en pratique, pour toute une série de raisons notamment le mode de calcul, les logiciels de paie sont déjà configurés pour assimiler les jours de congé dans les périodes de semaine classique pour que ces heures supplémentaires soient majorées », a aussi précisé le DGT. Également auditionnées, les organisations patronales (Medef, CPME) ont critiqué les effets de

cette jurisprudence, qui, selon elles, complexifie encore le droit relatif au temps de travail, réclamant une évolution législative. Alors que les partenaires sociaux sont invités par le gouvernement à définir leur agenda social, elles se sont dites prêtes à engager des négociations interprofessionnelles sur le sujet.

❖ **Rémunération des heures de délégation : quels avantages faut-il prendre en compte ?**

Les heures de délégation des représentants du personnel ou syndicaux doivent être rémunérées comme du temps de travail effectif (C. trav., art. L. 2315-10 et L. 2143-17) et ne doivent engendrer aucune perte de salaire (voir le dossier pratique -IRP- n° 231/2020 du 21 déc. 2020). En la matière, la jurisprudence distingue traditionnellement les indemnités qui compensent une sujexion particulière liée à l'emploi et qui constituent un complément de salaire à maintenir au titre des heures de délégation (Cass. soc., 19 sept. 2018, n° 17-11.638 PB), de celles correspondant à un remboursement de frais, à exclure lorsqu'aucune dépense n'a été engagée (Cass. soc., 19 sept. 2018, n° 17-11.514 PB). Cette distinction alimente régulièrement le contentieux, comme l'illustrent deux arrêts rendus le 1er octobre.

Ainsi, les indemnités correspondant à un remboursement de frais professionnels n'ont pas à être maintenues au titre de la rémunération des heures de délégation, dès lors que le représentant du personnel n'a pas eu à supporter une telle dépense, tel est le cas de l'indemnité de collation prévue à La Poste. Même verdict dans un autre arrêt du même jour, pour une prime annuelle et des indemnités d'astreinte et de service continu prévues par accord d'entreprise pour compenser des contraintes spécifiques d'activité. En revanche, un avantage social de retraite doit être maintenu durant l'exercice du mandat.

Cass. soc., 1er oct. 2025, n° 23-17.765 FS-B • Cass. soc., 1er oct. 2025, n° 24-14.997 F-B



FRANCE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT

❖ **L'Unsa conteste le barème de sanctions de France Travail**

L'Unsa a annoncé le 26 septembre avoir saisi fin juillet le Conseil d'État pour contester le nouveau barème de sanctions de France Travail, entré en vigueur en juin dernier, que le syndicat juge « injuste ». Ce nouveau barème de sanctions en cas de manquement aux obligations du contrat d'engagement des demandeurs d'emploi, les « fragilise encore davantage », dénonce l'Unsa dans un communiqué. « Ses dispositions renforcent les sanctions pour l'ensemble des publics, notamment les allocataires du RSA, en mettant en place un plancher minimum de réduction des aides et en allongeant la durée des sanctions », pointe le syndicat. « Ce n'est pas parce qu'on va suspendre des allocations que ça va remobiliser les gens vers l'emploi », a souligné la secrétaire générale adjointe de l'Unsa, Vanessa Jereb. Ce nouveau barème a harmonisé les régimes de sanctions applicables aux demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, qu'ils soient bénéficiaires du RSA ou non. Les sanctions peuvent aller de la suspension à la suppression des allocations pour des durées d'un à quatre mois et des montants de 30 à 100 %. Source AFP

❖ **Arlanxeo annonce la fermeture de son site normand, 165 emplois sont menacés**

La direction du producteur de caoutchouc Arlanxeo Elastomères France a annoncé le 3 octobre, dans un communiqué, son projet de cesser ses activités à Port-Jérôme (Seine-Maritime) où 165 emplois sont menacés, et avoir lancé une période d'information et de consultation. « L'industrie chimique européenne continue de faire face à une demande faible persistante et à une compétitivité en baisse, sous l'effet de la hausse des coûts, du déséquilibre des marchés mondiaux et de

la pression réglementaire accrue », justifie le PDG d'Arlanxeo Stephan van Santbrink, cité dans le communiqué. « L'excuse officielle est une baisse d'activité de l'usine mais on va essayer de savoir si la production que l'on faisait ici est délocalisée » ailleurs, a déclaré à l'AFP Emmanuel Fontaine, secrétaire du CSE et délégué syndical CFE-CGC. Source AFP

ACTU ECONOMIQUE ET SOCIALE



❖ Les salariés réclament davantage de transparence et d'équité en matière salariale, selon une étude

La question salariale et l'évolution du pouvoir d'achat restent pour les salariés une préoccupation majeure, constate l'étude Apec/Terra Nova publiée le 24 septembre, consacrée aux attentes des salariés du privé en matière de rémunération. Basée sur une enquête réalisée en avril et mai 2025 par la société Ipsos, elle révèle que près de 68 % d'entre eux craignent ainsi une dégradation future de leur pouvoir d'achat, un chiffre qui traduit un climat d'inquiétude malgré le ralentissement de l'inflation.

La moitié des répondants estime déjà avoir perdu en pouvoir d'achat sur les cinq dernières années, sous l'effet de la hausse des prix (+ 16 % entre 2019 et 2024) et du logement (+ 27 % depuis 2015). Une perte que les augmentations salariales n'ont pas suffi à compenser : seuls 20 % des salariés déclarent avoir bénéficié d'une hausse de plus de 10 % sur la période.

Les salariés n'entrevoyent pas d'amélioration à court terme. Deux tiers se disent inquiets quant à l'évolution de leur pouvoir d'achat au cours des prochaines années.

Près de la moitié des salariés (43 %) se déclarent insatisfaits de leur rémunération, un sentiment accentué chez les personnes les moins bien rémunérées (54 % dans le premier quartile). Mais même parmi les salariés aux rémunérations les plus élevées, la perception reste mitigée.

Le mécontentement dépasse la seule question du salaire : 52 % estiment que leur rémunération ne reflète pas l'ampleur de leurs efforts et investissements ; 49 % jugent leur expérience insuffisamment reconnue ; 46 % considèrent que l'utilité de leur métier pour l'entreprise n'est pas rémunérée à sa juste valeur ; 41 % estiment que leur salaire n'est pas aligné avec leur niveau de responsabilité.

Les seniors apparaissent particulièrement critiques : 60 % des plus de 55 ans estiment être insuffisamment payés au regard de leur expérience

Alors que la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale est attendue en 2026, près de la moitié des répondants jugent opaques les critères qui déterminent les augmentations (49 %), y compris chez les cadres (46 %). Et ce manque de lisibilité peut nourrir un sentiment d'injustice : 41 % estiment que leur entreprise n'est pas équitable dans la fixation des salaires à l'embauche, et 48 % pointent une iniquité dans l'attribution des augmentations. Face à ces perceptions, les salariés appellent à une clarification des mécanismes de fixation de la rémunération.

Apec/Terra Nova, « La rémunération vue par les salariés du privé », 24 sept. 2025

❖ Les pistes du Sénat pour ramener la sécurité sociale à l'équilibre

« Sans nouvelle mesure, le déficit de la sécurité sociale pourrait atteindre 3,5 points de PIB en 2040 et 9 points de PIB en 2070 », relèvent les deux corapporteurs du rapport intitulé « sécurité sociale : la boîte à outils du Sénat » adopté par la commission des affaires sociales le 23 septembre 2025. **Alors qu'il n'était que de 1,7 milliard d'euros en 2019, le déficit de la sécurité sociale a en effet atteint le niveau record de 15,3 milliards d'euros de 2024, et si rien n'est fait, il pourrait s'élever à 24,8 milliards d'euros en 2029.** Pour s'inscrire dans une perspective de retour à l'équilibre, les sénatrices Élisabeth Doineau (Union centriste, Mayenne) et Raymonde Poncet Monge (groupe écologiste, Rhône) ne formulent pas directement de préconisations, mais identifient les points pouvant faire consensus. Dans un tableau annexé au rapport, elles listent et chiffrent par ailleurs une centaine de mesures ayant été envisagées dans le débat public pour réduire le déficit de la sécurité sociale.

Rapport d'information fait au nom de la mission d'évaluation et de contrôle de la sécurité sociale de la commission des affaires sociales sur les évolutions envisageables du financement de la protection sociale, 23 sept. 2025

❖ Le barème Macron s'est traduit par une hausse du montant total des indemnités versées

Mesure phare de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, le barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse vise à donner davantage de visibilité aux entreprises sur le coût d'une rupture potentielle du contrat de travail, notamment en plafonnant l'indemnisation susceptible d'être accordée par les juges prud'homaux. Contre toute attente, son introduction s'est traduite, « non par une baisse, mais par une augmentation du montant total des indemnités versées », selon les conclusions d'un rapport d'évaluation réalisé par Pierre Cahuc et Stéphane Carcillo, daté du 29 août dernier.

Basé sur les données issues de 374 235 arrêts de cour d'appel rendus du 1er janvier 2006 au 31 décembre 2024, il fait apparaître que la multiplication des demandes d'indemnisation complémentaire et des actions en nullité du licenciement ont « fortement limité, voire contrecarré, les effets du barème » pour les employeurs.

Rapport « Évaluation de l'impact du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse sur les indemnités de licenciement », 29 août 2025

❖ Marylise Léon (CFDT) veut relancer le débat sur la retraite à points

« Je considère qu'un système de retraite construit autour d'un âge légal, c'est profondément injuste » a affirmé la secrétaire générale de la CFDT, Marylise Léon, le 9 octobre sur BFM Business, en soulignant qu'« en 2027, dans le débat sur la présidentielle, la CFDT veut un retour du débat autour de la question de la retraite à la carte ». « La retraite par points, qui avait été engagée en 2019, stoppée en 2020, c'est un système où il n'y a pas besoin d'âge légal » car « on prévoit des âges de possibilité de départ à la retraite et les personnes choisissent, elles ont la main sur l'âge auquel elles veulent partir et du montant de la pension dont elles veulent bénéficier ». « C'est profondément juste, c'est un régime universel qui permet notamment aux poly-pensionnés, ceux qui font des allers-retours entre le public et le privé, d'avoir une équité de traitement », a-t-elle ajouté. Ce système permet aussi une « reconnaissance de la pénibilité » et « les spécificités des femmes qui ont des maternités », a-t-elle fait valoir. « On a besoin de débat sur les retraites qui nous sortent un peu de cette question de l'âge », a-t-elle ajouté. Quant au coût d'une suspension de la réforme des retraites, que le Premier ministre démissionnaire Sébastien Lecornu a chiffrée à « pas moins de trois milliards d'euros » en 2027, elle a estimé que « ça vaut le coût » en parlant « de démocratie ». « C'est une réforme qui a été passée au forceps, qui n'a pas été du tout

acceptée », a-t-elle souligné. Donnant aux partis politiques « rendez-vous à la prochaine élection présidentielle », elle a trouvé « assez paradoxal » que certains d'entre eux disent « on ne veut surtout pas céder sur cette question de la suspension ». « Soit ils ne veulent pas de compromis et je pense qu'une bonne part ne sait ce que c'est, soit ils pensent qu'ils vont perdre aux élections présidentielles. Je trouve que c'est assez étrange pour un parti politique », a-t-elle ajouté. Source AFP

❖ **80 ans de la Sécurité sociale : les dirigeants des branches prennent la parole**

À l'occasion des 80 ans de la Sécurité sociale, les dirigeants des branches du régime général, de la mutualité sociale agricole et de l'EN3S (École nationale supérieure de la Sécurité sociale) ont publié un recueil de tribunes pour rappeler l'ancrage de notre modèle de protection sociale dans la réalité des Français et son utilité. « Promesse vivante » de solidarité, « la Sécurité sociale n'en demeure pas moins mortelle » prévient Dominique Libault, directeur de l'EN3S en s'interrogeant sur ce que doit être la sécurité sociale de demain. La CCMSA (Caisse centrale de la mutualité sociale agricole) et la Cnaf (Caisse nationale d'allocations familiales) organisent leurs actions autour de l'accompagnement de leurs publics, affirment leurs directeurs généraux respectifs Anne-Laure Torresin et Nicolas Grivel. La branche autonomie s'appuiera sur les « technologies numériques et l'IA » pour « réduire la charge administrative des professionnels » et accroître l'autonomie des particuliers à domicile, ambitionne Maëlig Le Bayon, directeur général de la CNSA (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie). L'Urssaf se positionne comme « bouclier en période de crise » et garant de la « pérennité du financement du système » affirme Damien Ientile, le directeur de l'Urssaf. Et Thomas Fatôme, directeur général la Cnam (Caisse nationale d'assurance maladie) alerte sur l'urgence d'engager un « virage préventif dans les dix ans qui viennent » sans lequel « nous ne redresserons pas l'Assurance maladie ». Renaud Villard, directeur général de la Cnav (Caisse nationale d'assurance retraite) nuance ces perspectives en invitant à « dépasser les seules considérations financières » pour envisager la retraite comme « un contrat social entre générations ».

CONDITIONS DE TRAVAIL

❖ **Télétravail, recours aux plateformes, des organisations du travail bénéfiques pour la santé ?**

Les nouvelles formes d'organisation du travail, comme le télétravail ou les plateformes numériques, génèrent-elles de nouveaux risques professionnels ? La question a été débattue le 30 septembre lors de rencontres scientifiques organisées par la Dares et l'Anses. Si les experts relèvent des conditions de travail souvent difficiles et des relations sociales distendues, ils constatent aussi que ces travailleurs affichent globalement une meilleure santé que les autres. Un résultat attribué à une autonomie accrue et, dans une certaine mesure, à leur éloignement ponctuel du collectif de travail.

Le recours aux plateformes numériques, tout comme le télétravail, sont sources d'une certaine intensification du travail, qui peut elle-même dégrader la santé et le bien-être. Mais, parallèlement, ces deux modes d'organisation permettent de renforcer l'autonomie et de laisser une plus grande latitude décisionnelle. Or, « l'autonomie réduit l'effet négatif de l'intensité », ont expliqué Sylvie Blasco, professeure d'économie à l'Université de Caen, et Julie Rochut, chercheuse à la Cnav. Ainsi, là où les travailleurs qui doivent faire face à un travail intense et qui n'ont que peu d'autonomie sont nombreux à être en situation de mal-être (46,5 %) et à se dire en mauvaise santé (35,3 %), ces phénomènes sont nettement moins prégnants chez ceux qui connaissent un travail intense mais qui disposent d'une forte autonomie (40,4 % et 27,9 %). Elles soulignent cependant que « l'autonomie accrue ne compense pas entièrement la perte de bien-être due à l'intensité du travail », et que cet effet atténuateur n'est pas systématique : il est bien plus notable chez les hommes que chez les femmes, et il s'observe surtout chez les 36-50 ans, plus que chez les jeunes ou les seniors.

❖ **Le taux d'absentéisme augmente, ainsi que les arrêts de plus de 90 jours**

Apicil, en collaboration avec JLO, a publié le 30 octobre les résultats de la 4e édition de son observatoire des arrêts de travail. Le taux d'absentéisme augmente de 4,27 % en 2023 à 4,41 % en 2024. La part de salariés ayant eu au moins un arrêt de travail progresse de 26,32 % en 2023 à 26,98 % en 2024, avec une moyenne de 1,83 arrêt de travail en 2024 et une durée à peu près stable de 19,85 jours en moyenne (19,64 jours en 2023). Les arrêts de plus de 90 jours sont en hausse (+ 0,24 point), ceux de moins de trois jours également (+ 2,24 points). Les ouvriers sont les plus touchés (taux d'absentéisme de 6,54 % contre 2,36 % pour les cadres), ainsi que les seniors (5,68 % contre 3,26 % pour les moins de 30 ans), les femmes (5,19 % contre 3,60 % pour les hommes), les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté (5,16 %), ainsi que ceux à temps partiel (5,01 %). Les secteurs les plus impactés par l'absentéisme sont la santé, l'économie sociale et l'éducation (taux d'absentéisme de 5,68 %), l'industrie et le BTP (4,59 %), ainsi que le commerce et le transport (4,33 %). La maladie professionnelle demeure le motif qui engendre les arrêts les plus longs. Celui lié aux troubles psychosociaux connaît un très fort accroissement. Enfin, les pathologies psychologiques représentent plus de 40 % des dossiers et un tiers pour les troubles musculosquelettiques.

❖ **Le système d'indemnisation des maladies professionnelles décourage les patients**

« La complexité du dispositif de reconnaissance des maladies professionnelles et les contraintes liées aux procédures n'en facilitent pas l'appropriation par les médecins et peuvent décourager de nombreuses victimes », a résumé la Cour des comptes dans un rapport publié le 3 octobre. En 2023, plus de 85 000 maladies professionnelles ont été reconnues. Mais, souligne la Cour, elles restent largement sous-déclarées. La mise en œuvre d'un dossier reste décourageante, regrette-t-elle, pointant par exemple la nécessité de réunir de nombreux documents sans possibilité de le faire numériquement. « Si une victime est atteinte aux deux épaules, elle doit donc répondre deux fois au même questionnaire, ainsi que ses employeurs successifs », souligne-t-elle, appelant à simplifier et dématérialiser la procédure. La complexité est aussi liée, constate la Cour, à un système « dual ». En effet, les maladies professionnelles doivent théoriquement donner lieu à une indemnisation quand la situation du patient correspond à un tableau préétabli. Mais ces tableaux, au nombre d'une centaine pour le régime général de l'Assurance maladie, sont hétéroclites et mal mis à jour. Il n'en existe par exemple pas pour les troubles psychosociaux. Un autre processus, dit complémentaire, existe donc depuis une trentaine d'années, permettant à des médecins de juger au cas par cas la situation du patient. Mais cette procédure est « saturée », regrette la Cour des comptes, notant que le délai moyen de traitement y est de plus de six mois. La Cour s'étonne en outre de grandes disparités régionales quant au sort fait à ces dossiers : ainsi, moins d'un cinquième des dossiers complémentaires sont approuvés en Bourgogne-Franche-Comté, contre plus de deux tiers en Bretagne. Source AFP

❖ **Proches aidants : FO liste ses revendications**

« Une majorité de proches aidants occupe une activité professionnelle (61 %), l'âge moyen des proches aidants étant de 42 ans », a souligné FO dans un communiqué de presse du 6 octobre, diffusé à l'occasion de la journée nationale des aidants. « En 2030, avec le vieillissement de la population, on estime qu'un actif sur quatre sera proche aidant, ce qui est considérable », relève également l'organisation syndicale. « Certes, la sensibilisation augmente sur ce sujet parfois encore tabou en entreprise, ce qui est une bonne chose, mais nombre de proches aidants restent dans l'ombre, craignant notamment d'évoquer ce sujet avec leur hiérarchie », estime FO, qui continue ainsi de revendiquer « une meilleure indemnisation du congé de proche aidant », « une réelle effectivité du droit au répit », « une amélioration des droits à la retraite pour le proche aidant », « une meilleure prévention de la désinsertion professionnelle, notamment via une meilleure prévention pour la santé de l'aidant ».

❖ **Le ministère du Travail outille les entreprises dans la prévention du stress subi par les salariés**

Dans une fiche pratique dédiée à la prévention du stress au travail, le ministère du Travail apporte aux employeurs des éléments pour mieux comprendre ce risque psychosocial et ses effets sur les salariés. Mis en ligne le 29 septembre, le document identifie six familles de facteurs de risques psychosociaux (RPS) afin de cibler et d'agir sur les causes organisationnelles de ce phénomène. Il identifie en outre six grands axes d'action collective dont la mise en œuvre doit permettre de prévenir et réduire le risque.

Fiche pratique du ministère du Travail, « La prévention du stress au travail », mise à jour le 30 sept. 2025

❖ **Réforme de la retraite progressive : le dispositif va-t-il enfin séduire ?**

« Jusqu'à l'année dernière, la retraite progressive n'était pas populaire, moins de 3 % des salariés utilisaient le dispositif », rapporte Valéry Bassong, directeur des solutions d'épargne d'entreprise du cabinet de conseil WTW. Les chiffres de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) et du GIP Union Retraite confirment ce désamour. Le dispositif comptait 27 820 bénéficiaires en 2023, chiffre passé à 31 368 en 2024 dont 17 700 nouvelles attributions. En 2025, il y a eu 18 000 demandes en huit mois au niveau de l'interrégime. « On voit déjà un petit mouvement qui montre que ça va augmenter. L'ouverture du dispositif aux fonctionnaires est peut-être à l'origine de cette légère hausse des demandes », estime Philippe Bainville, expert retraite à la Cnav. La réforme des retraites de 2023 l'a élargi à de nouveaux publics (fonctionnaires, travailleurs indépendants) et un décret de juillet 2025 le rend accessible dès 60 ans. Néanmoins, le nombre de bénéficiaires reste dérisoire rapporté aux quelque 700 000 personnes qui prennent leur retraite chaque année.

CONFLITS SOCIAUX ET MOBILISATIONS

❖ **Une mobilisation moindre le 2 octobre que le 18 septembre**

La nouvelle journée de grèves et manifestations à l'appel de l'intersyndicale a rassemblé le 2 octobre moins de monde que la précédente, après des annonces budgétaires du Premier ministre qualifiées de « saupoudrage » par les syndicats et à quelques jours de son discours de politique générale. La CGT a annoncé avoir décompté « près de 600 000 manifestants partout en France », alors qu'elle en avait recensé un million le 18 septembre. Le ministère de l'Intérieur a, lui, compté 195 000 personnes dans les cortèges, là où il en avait vu plus de 500 000 le 18. À Paris, les chiffres de la préfecture de police dégringolent de 55 000 à 24 000, avec quatre interpellations dans l'agglomération parisienne. « C'est la première rentrée sociale où il y a ce niveau de mobilisation », « une unité syndicale totale et une détermination très forte des travailleuses et des travailleurs », a assuré la secrétaire générale de la CGT, Sophie Binet, en tête du cortège parisien. Mais pour François Hommeril, président de la CFE-CGC, « on voit bien qu'on est arrivé au bout d'une séquence ». « Il ne faut pas non plus épuiser les gens. Je pense qu'on a été assez exemplaires, honnêtement. On voit bien, aujourd'hui, la mobilisation n'a pas le niveau d'il y a deux semaines », a-t-il constaté. Source AFP