



EVOLUTION LEGALE ET REGLEMENTAIRE

❖ [La loi autorisant la ratification de la Convention n° 155 de l'OIT sur la santé et la sécurité des travailleurs est publiée au Journal officiel.](#)

Adoptée à l'identique par les sénateurs le 13 février dernier puis par les députés le 16 octobre, la loi autorisant la ratification par la France de la convention n° 155 de l'OIT (Organisation internationale du travail) sur la sécurité et la santé des travailleurs a été publiée au Journal officiel du 23 octobre. Cette convention, entrée en vigueur le 1er août 1983, définit les objectifs et les principes d'une politique nationale de santé et de sécurité au travail, mais aussi les actions requises tant au niveau national que dans. Il s'agissait à ce jour de la seule « convention fondamentale » de l'OIT qui n'avait pas encore été ratifiée par la France. **Cette ratification a avant tout une portée symbolique, la législation française étant déjà conforme aux dispositions de la convention selon l'étude d'impact de la loi.** « Alors que le plan Santé au travail n° 5 pour 2026-2030 est en cours d'élaboration, la ratification de cette convention réaffirme l'engagement de la France à œuvrer à tous les niveaux pour la protection de la santé et de la sécurité de tous les travailleurs. C'est aussi la reconnaissance de la valeur de l'action normative de l'OIT pour les droits des travailleurs », souligne le ministre du Travail et des Solidarités, Jean-Pierre Farandou, dans un communiqué de presse diffusé le 21 octobre dans la foulée de l'adoption définitive de la loi de ratification (L. n° 2025-983, 22 oct. 2025, JO 23 oct.).

❖ [Le congé de naissance indemnisé à 70 % du salaire net le premier mois, selon Stéphanie Rist](#)

Le nouveau congé de naissance, inscrit dans le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2026, sera indemnisé à hauteur de 70 % du salaire net le premier mois et de 60 % le second, a déclaré la ministre de la Santé, Stéphanie Rist, le 21 octobre, lors de son audition par la commission des affaires sociales de l'Assemblée sur le PLFSS. Le montant de l'indemnisation de ce congé de naissance, qui s'ajoute aux congés maternité (16 semaines) et paternité (28 jours) existants, devrait être gravé dans un décret. Ce congé sera « non échangeable et non à temps partiel », « dans un objectif d'égalité entre les hommes et les femmes », a par ailleurs souligné la ministre. « Chaque parent pourra prendre le congé simultanément ou en alternance avec l'autre, d'où la possibilité d'ajouter jusqu'à quatre mois » pour garder ses enfants, expose le PLFSS présenté il y a une semaine (voir l'actualité n° 19387 du 16 oct. 2025). La création de ce congé de naissance est « un investissement budgétaire qui est fort. On l'estime à 300 millions d'euros dès la première année et sans doute plus en fonction du nombre de familles qui y auront recours », a déclaré Aurore Bergé, ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le 19 octobre. Des travaux vont être menés pour réformer le congé parental existant, de moins en moins utilisé, précise le PLFSS, mais sa réduction ou sa disparition reste « difficilement envisageable à court terme » vu les « tensions qui pèsent aujourd'hui sur les modes de garde ». Source AFP

❖ [Lutte contre la fraude : le détail du volet « emploi et formation » présenté en Conseil des ministres](#)

Autoriser les contrôles anonymes des formations dématérialisées, élargir l'obligation de vigilance aux maîtres d'ouvrage en matière de travail dissimulé, réintroduire une procédure de « flagrance sociale » pour empêcher les entreprises d'organiser leur insolvabilité... Telles sont les mesures clés en matière d'emploi et de formation contenues dans le projet de loi de lutte contre la fraude sociale, présenté en Conseil des ministres le 14 octobre.

Projet de loi relatif à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales, présenté en Conseil des ministres le 14 oct. 2025

❖ [Seniors, dialogue social, reconversion : la loi de transposition des ANI est définitivement adoptée](#)

Le Parlement a approuvé définitivement, le 15 octobre dernier, le projet de loi transposant trois accords nationaux interprofessionnels des 14 novembre 2024 et 25 juin 2025 sur l'emploi des salariés expérimentés, l'évolution du dialogue social et les transitions et reconversions professionnelles. Il intègre également deux mesures permettant la mise en œuvre de la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024 et de l'avenant du 27 mai relatif au bonus-malus sur les contributions d'assurance chômage.

- Le sujet de l'emploi des seniors devient un objet de négociation collective obligatoire à part entière. En effet, il n'est notamment plus un thème de la négociation relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels et à la mixité des métiers. La référence à l'emploi des salariés âgés est en effet supprimée de l'article L. 2242-21 du Code du travail.
- Au titre de l'ordre public, obligation de négocier tous les 4 ans dans les **branches professionnelles** sur l'emploi et le travail des « salariés expérimentés, en considération de leur âge »
 - + obligation de négocier tous les 4 ans dans les **entreprises** et les groupes d'entreprises **d'au moins 300 salariés** dotées d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés, mais **également** sur l'amélioration de leurs **conditions de travail**.

En pratique, pour que les entreprises ou les branches puissent négocier sur l'emploi des seniors suivant cette périodicité de quatre ans, elles devront être couvertes par un accord d'adaptation le prévoyant.

- **En l'absence d'accord** conclu au niveau de la branche ou d'une entreprise d'au moins 300 salariés définissant le cadre et la périodicité de la **négociation** sur l'emploi et le travail des salariés expérimenté (ainsi que l'amélioration des conditions de travail pour la négociation d'entreprise), celle-ci doit être organisée tous les **trois ans**. Au titre des dispositions supplétives, la loi prévoit que, précédée d'une phase de diagnostic, cette **négociation** de branche ou d'entreprise doit porter sur :

- le recrutement des salariés expérimentés ;
- leur maintien dans l'emploi ;

- l'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ;
- la transmission de leurs savoirs et de leurs compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.

La loi prévoit aussi que de manière facultative, la négociation **peut** porter sur :

- le développement des compétences et l'accès à la formation ;
- les effets des transformations technologiques et environnementales sur les métiers ;
- les modalités de management du personnel ;
- les modalités d'écoute, d'accompagnement et d'encadrement de ces salariés
- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- l'organisation et les conditions de travail.

- La loi assure la transposition des dispositions de l'ANI prévoyant d'expérimenter **le contrat de valorisation de l'expérience (CVE)**. Le dispositif sera ainsi mis en œuvre pour une durée de cinq ans suivant la promulgation de la loi. Ce CDI (contrat de travail à durée indéterminée) pourra être conclu par tout employeur, avec des demandeurs d'emploi âgés d'au moins 60 ans et inscrits à France Travail. Cette limite d'âge pourra être abaissée à 57 ans par accord de branche étendu. Un tel accord pourra encadrer les missions devant être exercées dans le cadre d'un CVE.
- **L'employeur pourra mettre le salarié à la retraite dès qu'il atteindra l'âge légal de départ et qu'il remplira les conditions d'une liquidation à taux plein.** La mise à la retraite devra respecter un délai de préavis identique à celui prévu en cas de licenciement et ouvrira droit à une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement, attribuée dès lors que le salarié aura fait valoir ses droits à une pension de vieillesse au titre d'un régime de base obligatoire. L'employeur sera alors exonéré de la contribution patronale spécifique de 30 % normalement due sur le montant de l'indemnité de mise à la retraite exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (l'application de cette mesure n'est prévue que pour une durée limitée de trois ans après la promulgation de la loi, mais pourrait être prolongée par une loi de financement de la sécurité sociale ultérieure).
- Le refus par l'employeur **d'un passage en retraite progressive** est davantage encadré. Depuis la réforme des retraites de 2023, il ne peut s'y opposer que s'il justifie d'une incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise.
- S'agissant de l'introduction d'un « temps partiel de fin de carrière », **un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut désormais prévoir l'affectation de l'indemnité de départ à la retraite pour compenser en tout ou partie la perte de revenu liée au passage à temps partiel ou à temps réduit pour les forfaits-jours.** (pas applicable aux salariés bénéficiant déjà d'une retraite progressive).
- **Les modalités de mise en œuvre dans l'entreprise du cumul emploi-retraite sont sécurisées.** Afin de ne pas dissuader les employeurs de mettre en œuvre ce dispositif, il est clairement énoncé, dans le Code du travail, que les dispositions sur la mise à la retraite sont applicables y compris aux salariés ayant déjà atteint l'âge de la retraite à taux plein au moment de leur embauche.

La loi prévoit aussi la suppression de la limitation à trois du nombre de mandats successifs de membre de la délégation du personnel au CSE (comité social et économique), qui s'impose actuellement dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Cette évolution est conforme à l'ANI du 14 novembre 2024 relatif à l'évolution du dialogue social. Les membres du CSE seront donc encore élus pour quatre ans, mais ils pourront désormais être réélus un nombre de fois illimité. Cette mesure permettra « le renouvellement des représentants dans les meilleures conditions possibles, en préservant l'expérience et les compétences acquises », précise un communiqué du ministère du Travail diffusé dans la foulée de l'adoption définitive de la loi.

Projet de loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social, définitivement adopté par le Parlement le 15 oct. 2025

❖ **Le détail du volet « transitions et reconversions professionnelles » de la loi de transposition des ANI**

Fruit d'une « négociation flash » d'à peine plus d'un mois, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 25 juin en faveur des transitions et reconversions professionnelles vient de franchir une étape décisive. La retranscription de ses stipulations s'est en effet ajoutée aux dispositions du projet de loi de transposition des ANI du 14 novembre 2024 sur l'emploi des seniors et le dialogue, lequel a été définitivement adoptée par le Parlement le 15 octobre, après un ultime vote des députés.

Principales mesures (non exhaustif) :

- Création , au 1er janvier 2026, **d'un dispositif de reconversion professionnelle** à l'initiative de l'entreprise, intitulé « période de reconversion ». Ce dispositif prendra la place de la ProA (reconversion ou promotion par alternance) au sein du Code du travail et aura aussi vocation à remplacer les Transco (transitions collectives).
- **Aménagement de l'entretien professionnel** : nouvelles règles applicables à compter du lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, sauf pour les entreprises et les branches couvertes par un accord relatif aux entretiens professionnels qui devront ouvrir une négociation de mise en conformité à la loi. À défaut, la nouvelle périodicité de quatre ans s'imposera dans les entreprises et branches concernées à compter du 1er octobre 2026.
 - ⇒ Un entretien au cours de la première année suivant l'embauche d'un salarié, puis tous les quatre ans passés au sein de la même entreprise. Un accord d'entreprise ou de branche aura la possibilité de définir une périodicité différente, mais qui ne pourra être supérieure à quatre ans.
 - ⇒ Un entretien bilan tous les huit ans (au lieu de 6 ans)
- + La loi complète les informations devant être inscrites dans la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales). En effet, celle-ci devra à l'avenir contenir un bilan de la mise en œuvre des actions de formation entreprises à l'issue des entretiens de parcours professionnel ou des périodes de reconversion.

Projet de loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social, définitivement adopté par le Parlement le 15 oct. 2025

❖ Les salariés en télétravail ont droit aux titres-restaurants

Le Code du travail prévoit expressément que « le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise » (C. trav., art. L. 1222-9). Une incertitude demeurait toutefois concernant l'attribution de titres-restaurants. Les juges du fond étaient en effet partagés : si certains ont fait prévaloir l'égalité de traitement (CA Versailles, 23 nov. 2023, n° 22/01633 ; TJ Paris, 30 mars 2021, n° 20/09805), d'autres ont jugé que l'employeur n'était pas tenu de les accorder aux télétravailleurs, faute de surcoût lié à la restauration hors domicile (CA Paris, 4 avr. 2024, n° 23/03082 ; TJ Nanterre, 10 mars 2021, n° 20/09616). Le 8 octobre, la Cour de cassation a mis fin au débat: l'employeur ne peut refuser l'octroi de titres-restaurants à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 919 du 8 octobre 2025, Pourvoi n° 24-12.373

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 918 du 8 octobre 2025, Pourvoi n° 24-10.566

❖ Un dispositif d'évaluation fondé sur des critères comportementaux trop subjectifs est illicite

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur peut mettre en place un dispositif d'évaluation des salariés (Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-42.368 ; Cass. soc., 16 oct. 2013, n° 12-18.229). La méthode retenue doit reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie. Les critères comportementaux notamment ne sont admis que s'ils sont suffisamment précis pour être rattachés à l'activité professionnelle et appréciés de manière objective (CA Toulouse, 21 sept. 2011, n° 11/00604). Un arrêt rendu le 15 octobre 2025 par la Cour de cassation apporte une illustration de critères ne remplissant pas ces conditions.

Dans cette affaire, un employeur avait mis en place un dispositif d'entretiens de développement individuel des salariés, dont la dernière partie portait sur l'évaluation des compétences comportementales selon trois items : « Ambition » ; « Engagement » avec une sous-catégorie « Persévération : faire preuve d'optimisme » ; « Avec simplicité » comportant deux sous-catégories « Transparence : agir et communiquer avec honnêteté avec sa hiérarchie et ses collègues » et « Être pragmatique : se montrer concret en faisant preuve de bon sens ».

La Cour de cassation rappelle, dans son arrêt du 15 octobre, qu'« il résulte des articles L. 1121-1, L. 1222-2 et L. 1222-3 du Code du travail que si l'employeur tient de son pouvoir de direction né du contrat de travail le droit d'évaluer le travail de ses salariés, la méthode d'évaluation des salariés qu'il retient doit reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie » (voir déjà : Cass. soc., 14 déc. 2015, n° 14-17.152 D).

Se fondant sur ce principe, l'arrêt reprend les constatations de la cour d'appel, selon laquelle les notions d'optimisme, d'honnêteté et de bon sens, utilisées sous les deux derniers items :

- avaient une connotation moralisatrice rejaillissant sur la sphère personnelle des salariés ;
- étaient trop vagues et imprécises pour établir un lien direct, suffisant et nécessaire avec l'activité des salariés en vue de l'appréciation de leurs compétences au travail ;

– et conduisaient à une approche trop subjective de la part de l'évaluateur, s'éloignant de la finalité première de juste mesure des aptitudes professionnelles des collaborateurs.

La Haute juridiction en conclut que les « éléments d'informations ainsi recueillis ne pouvaient constituer des critères pertinents au regard de la finalité poursuivie qui est l'évaluation des compétences professionnelles des salariés ». Elle a par ailleurs confirmé le caractère illicite de l'intégralité de la procédure d'évaluation « entretien de développement individuel » des salariés au sein de l'entreprise, avec pour conséquence l'interdiction pour l'employeur de l'utiliser.

Cass. soc., 15 oct. 2025, n° 22-20.716 F-B

❖ **Une transaction peut limiter les effets de l'action en requalification de CDD en CDI**

En cas de requalification d'une succession de CDD, le salarié est en principe réputé être en CDI depuis la signature du premier CDD irrégulier. Cette requalification lui confère une ancienneté calculée à partir de cette date (Cass. soc., 3 mai 2016, n° 15-12.256 P), ce qui présente un intérêt financier pour le salarié, notamment pour le calcul des indemnités de rupture. Mais qu'en est-il lorsqu'au cours de la relation de travail, les parties ont signé une transaction dans laquelle elles ont renoncé à « tout litige né ou à naître entre elles » ? Saisie de cette question, la Cour de cassation a jugé, dans un arrêt du 8 octobre, que **la requalification ne produit alors effet qu'à l'égard des CDD postérieurs à cette transaction, les précédents étant couverts par l'effet libératoire de cette dernière.**

Cass. soc., 8 oct. 2025, n° 24-16.500 FS-B



FRANCE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT

❖ **Assurance chômage : le Conseil d'État rejette les recours syndicaux contre la lettre de cadrage adressée par le gouvernement.**

Le Conseil d'État a rejeté, le 17 octobre, le recours de FO et de la CFDT qui réclamaient l'annulation de la lettre de cadrage envoyée le 8 août dernier par le gouvernement de François Bayrou en vue de la négociation d'une nouvelle convention d'assurance chômage (voir l'actualité n° 19343 du 13 août 2025). Pour la Haute juridiction administrative, le document de cadrage « a le caractère d'un acte préparatoire et ne constitue pas, par lui-même, une décision susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ». Le document de cadrage du gouvernement reste donc valable, mais fixe le 15 novembre comme date butoir aux partenaires sociaux pour parvenir à un accord, un délai qui paraît aujourd'hui difficile à respecter. Il revient désormais au Premier ministre, Sébastien Lecornu, et à son ministre du Travail Jean-Pierre Farandou de décider s'ils veulent s'en tenir à cette lettre, en rédiger une nouvelle ou maintenir en vigueur la convention d'assurance chômage négociée en novembre 2024. « Nous sommes déterminés à ce que le gouvernement décide d'annuler le document de cadrage en s'en tenant à la convention actuelle », a précisé de son côté le négociateur de la CFDT pour l'assurance chômage, Olivier Guivarch (CE, 17 oct. 2025, n° 508075). Source AFP

❖ **Un collectif de 16 associations et syndicats attaque l'État pour sa politique de sanction des chômeurs**

Un collectif de 16 associations et organisations syndicales (CFDT, CGT, FSU, Solidaires et Unsa) a déposé début octobre un recours devant le Conseil d'État pour demander l'abrogation du décret du 30 mai 2025 relatif aux sanctions contre les allocataires du RSA et les demandeurs d'emploi, selon un communiqué commun daté du 22 octobre. Ce texte permet la suspension ou la suppression des aides dès le premier manquement, dans le cadre de la mise en œuvre de la loi pour le plein-emploi du 18 décembre 2023. Les requérants dénoncent une réforme qui « remplace l'accompagnement par la contrainte » et « fait peser une menace permanente sur les personnes privées d'emploi ». Selon eux, ces sanctions violent plusieurs principes constitutionnels et internationaux, notamment le droit à des moyens convenables d'existence, la proportionnalité des peines, et les droits de la défense. Le décret risquerait également d'aggraver le non-recours aux droits sociaux, déjà estimé à 36 % pour le RSA, et d'éloigner durablement les personnes de l'emploi. Aussi, selon le collectif, assimiler les allocataires du RSA à des demandeurs d'emploi indemnisés est une erreur de qualification juridique. « Le RSA n'est pas une indemnisation du chômage, mais un revenu de survie au nom du droit à des moyens convenables d'existence, pour des personnes souvent éloignées durablement de l'emploi », précise le communiqué. Le collectif lance parallèlement un appel à témoignages afin de documenter les effets concrets de ces sanctions sur les bénéficiaires.

❖ **Chômage : le désendettement du régime plombé par les prélèvements de l'État et la dette Covid en 2026**

Contexte économique dégradé, maintien des prélèvements de l'État sur les recettes de l'Unédic, premiers remboursements de la « dette Covid »... le régime d'assurance chômage est « sous pression financière », a alerté la présidence paritaire de l'organisme lors de la présentation des dernières prévisions financières de l'Unédic, le 22 octobre. Si le déficit du régime serait moins élevé qu'attendu en 2025 (- 0,1 milliard d'euros), il serait dans le rouge en 2026 (- 1,3 milliard). Le bureau de l'Unédic adressera un courrier au gouvernement pour solliciter une révision du prélèvement de l'État sur cette année 2026.

La situation financière de l'Assurance chômage serait marquée par la progression d'autres dépenses (principalement, le financement de France Travail) et, surtout, par les contraintes pesant sur ses recettes. L'État a en effet décidé en 2023 de prélever 12,05 Md € sur les recettes de l'Unédic entre 2023 et 2026 », rappelle l'Unédic. « Avec cette moindre compensation des allègements généraux de cotisations patronales par l'État, on passe d'une logique initiale de ponction des excédents à une ponction des recettes », a déploré le directeur général de l'Unédic Christophe Valentie. De plus, « les recettes de CSG, seraient affectées par la modification de l'assiette de cotisations et contributions sociales des travailleurs indépendants, avec environ - 800 M € en 2026, puis - 400 M € chaque année à partir de 2027 ».

Face à ce déficit attendu, **le bureau de l'Unédic adressera un courrier au gouvernement pour solliciter une révision du prélèvement de l'État sur cette année 2026**. Pour rappel, l'arrêté du 27 décembre 2023 fixant le niveau de prélèvement par l'État ne mentionne pour l'instant aucun montant pour 2027.

- ❖ [Instruction 2025-18 du 21/10/2025 Quotas et calendrier de la campagne « opérations de carrière » 2025-2026 des agents publics de France Travail](#)

ACTU ECONOMIQUE ET SOCIALE



- ❖ [La Cour des comptes appelle à moderniser le système de reconnaissance des maladies professionnelles](#)

Le coût des 85 000 maladies professionnelles reconnues et indemnisées en 2023 « a atteint 3 milliards d'euros, tandis que le phénomène de sous-déclaration, massif, met en outre à la charge de la branche maladie, déjà très déficitaire, un montant élevé de dépenses qui auraient dû relever de la branche accidents du travail et maladies professionnelles ». Ces constats ont conduit la Cour des comptes à s'intéresser au système de reconnaissance des maladies professionnelles (MP) des régimes général, agricole et de la fonction publique depuis 2020. Actant la complexité et l'inertie du système de reconnaissance des MP, celle-ci adresse dans un rapport du 3 octobre sept recommandations.

Elle préconise notamment d'améliorer la connaissance de la sinistralité, de simplifier et dématérialiser les formulaires de déclaration et d'actualiser le principal tableau des troubles musculosquelettiques du régime général.

Cour des comptes, Observations définitives - La reconnaissance des maladies professionnelles, 3 oct. 2025

- ❖ [Transformations du monde du travail : les cadres face à cinq chocs majeurs, selon l'Apec](#)

Les cadres et les entreprises sont unanimes : le monde du travail est en pleine mutation. Près de 84 % des cols blancs estiment ainsi qu'il a connu des transformations importantes au cours de la dernière décennie, et 77 % s'attendent à de nouveaux bouleversements d'ici à dix ans. Une perception partagée par 66 % des entreprises, grandes ou petites. La transformation numérique reste pour les cadres le moteur principal du changement (90 %), devant l'évolution du rapport au travail (83 %), le vieillissement de la population (81 %) et la transition écologique (72 %). Côté entreprises, les trois facteurs les plus cités ayant le plus d'impact sur le monde du travail sont le rapport au travail, la transition numérique et la transition écologique. Le vieillissement de la population se classe en quatrième position.

- ❖ [Sébastien Lecornu confirme la suspension de la réforme des retraites de 2023](#)

Suspension de la réforme des retraites, renoncement à l'utilisation de l'article 49 alinéa 3 de la Constitution, renforcement de la taxation des plus fortunés, dans sa déclaration de politique générale du 14 octobre, le Premier ministre a fait plusieurs concessions afin de gagner les quelques voix qui lui permettraient d'éviter la censure de son gouvernement. Principalement axé sur la nécessité de réduire les dépenses publiques et la présentation des grandes lignes du budget 2026, son discours a aussi été l'occasion d'annoncer la tenue d'une conférence sur les retraites et le travail.

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 a été adopté en Conseil des ministres le 14 octobre, avant la déclaration de politique générale de Sébastien Lecornu le même jour. Les mesures qu'il porte s'inscrivent dans la continuité des LFSS précédentes, mais visent un objectif d'économies bien plus élevé pour redresser les comptes de la Sécurité sociale en s'appuyant notamment sur les

pistes de la Cour des comptes et du dernier rapport « Charges et produits » de l'Assurance maladie. Déposé dans la foulée sur le bureau de l'Assemblée nationale, son examen en séance publique débutera à la suite de l'examen de la partie recettes du projet de loi de finances, le 4 novembre, pour un vote solennel prévu le 12 novembre. Son contenu devrait fortement évoluer durant les débats parlementaires, d'autant que le Premier ministre s'est engagé à ne pas recourir à l'article 49 alinéa 3 de la Constitution.

Suppression de l'exonération de cotisations salariales des apprentis, hausse des charges patronales sur les avantages alloués par les CSE ou encore les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite, année blanche pour les prestations sociales, nouveau « congé supplémentaire de naissance » font partie des principales mesures du PLFSS pour 2026.

❖ **... « un premier pas », pour Frédéric Souillot (FO), qui reste méfiant...**

« Sur la réforme des retraites, le Premier ministre a annoncé une suspension jusqu'en 2027, suspension du report de l'âge de départ et de l'allongement de la durée de cotisation. C'est un premier pas, mais la suspension n'est pas l'abrogation ! », a réagi FO dans un communiqué de presse du 14 octobre, considérant la réforme de 2023, « imposée par 49.3 et rejetée par l'immense majorité des salariés, [...] injuste, brutale et injustifiée ». Concernant le projet de loi de finances (PLF) pour 2026, FO estime qu'il n'y a « rien de très nouveau, les principales mesures annoncées reprennent largement celles que l'ex Premier ministre François Bayrou avait présentées le 15 juillet dernier ». Résultat : « la facture présentée aux travailleurs actifs ou retraités est toujours aussi lourde. Les conséquences de ce nouveau plan d'austérité sont toujours aussi désastreuses pour les travailleurs comme pour l'économie française sans aucune recette supplémentaire, notamment par la fin des exonérations de cotisations et par la conditionnalité des aides publiques versées aux entreprises... », estime FO.

❖ **Suspension de la réforme des retraites : la lettre rectificative adoptée en Conseil des ministres...**

À l'occasion d'un Conseil des ministres spécial, le 23 octobre au matin, le gouvernement a acté le recours à la « lettre rectificative », c'est-à-dire l'introduction dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2026 des dispositions prévoyant les modalités de la suspension de la réforme des retraites de 2023, postérieurement au dépôt de celui-ci, annonce un communiqué de Matignon publié dans la foulée. Lors de sa déclaration de politique générale du 14 octobre, le Premier ministre s'était en effet engagé à proposer la suspension de la réforme Borne. Or, celle-ci « ne peut être proposée qu'à l'initiative du gouvernement, le Parlement n'ayant pas la possibilité d'introduire une telle modification, conformément à l'article 40 de la Constitution ». « Si le Parlement le décide, la mise en œuvre de cette réforme sera suspendue jusqu'au 1er janvier 2028, soit après l'élection présidentielle de 2027 [...] la modification suspend la trajectoire de relèvement de l'âge de départ pour la génération concernée à 62 ans et 9 mois. Celle-ci suspend également le relèvement de la durée de cotisation à 170 trimestres », détaille le communiqué. En compensation, « des modalités de financement ont été proposées dans le texte initial. Celles-ci seront également débattues au cours des prochaines semaines ». Une hausse de la taxe sur les complémentaires santé ainsi que de la sous-indexation des pensions de retraite à partir de 2027 aurait été proposée. Nous reviendrons plus en détail sur le contenu de la lettre rectificative dans notre prochaine édition.

❖ **L'OIT plaide pour un usage inclusif de l'IA dans le recrutement et l'emploi des personnes handicapées**

Concevoir des systèmes d'intelligence artificielle (IA) accessibles et exempts de biais discriminatoires, garantir leur supervision humaine, former les professionnels des ressources humaines à un usage responsable, renforcer les législations pour prévenir les dérives. Telles sont les principales préconisations formulées par l'Organisation internationale du travail (OIT) pour limiter les effets ambivalents de l'IA dans le recrutement et l'emploi des personnes en situation de handicap, dans une actualité publiée le 6 octobre.

❖ **FO se félicite de la transposition des ANI du 14 novembre 2024, malgré le délai d'attente de 11 mois**

FO s'est félicitée, dans un communiqué de presse du 20 octobre, de l'adoption de la loi de transposition des accords nationaux interprofessionnels du 14 novembre 2024 (voir l'actualité n° 19388 du 17 oct. 2025, NDLR), regrettant toutefois « le temps de 11 mois nécessaire pour [y] parvenir ». Elle souligne notamment que la fin de la limitation à trois mandats successifs pour les élus du CSE « met fin à une disposition des ordonnances dites "Macron" qui avait considérablement réduit les moyens d'action des IRP et niait l'expérience indispensable des élus du personnel », « une première brèche dans les ordonnances... ».

CONDITIONS DE TRAVAIL

❖ **Santé mentale : les cadres managers particulièrement exposés**

Depuis la fin de la crise sanitaire, les études sur la santé mentale se succèdent et racontent la même histoire : les femmes, les jeunes et les managers sont les populations les plus exposées aux risques psychiques. Celle dévoilée par l'Apec (Association pour l'emploi des cadres) le 9 octobre, à la veille de la Journée mondiale de la santé mentale, ne déroge pas à la règle : les risques liés à la santé mentale se révèlent plus aigus chez les cadres que les non-cadres. 41 % des cols blancs déclarent ainsi travailler « souvent sous pression », contre 24 % des cols bleus.

Apec, « Santé mentale chez les cadres et les managers », 9 oct. 2025

La charge de travail élevée, les objectifs exigeants et la disponibilité quasi permanente - accentuée par les outils numériques - créent un environnement professionnel propice au stress chronique. D'autres facteurs peuvent percuter le sens du travail des cadres et parfois affecter leur santé mentale. On peut citer notamment **le contexte mouvant de l'entreprise** (réorganisations, difficultés économiques, etc.) et **les incertitudes sur l'avenir** qui y sont liées ou encore la **détérioration du lien social** vécue parfois dans un contexte de travail hybride ».

Près d'un tiers (32 %) des cadres déclarent ressentir fréquemment des signes de santé mentale dégradée (stress intense, épuisement, anxiété, irritabilité ou déprime). Concrètement, cela se traduit par une fatigue intense (60 %), des troubles du sommeil (54 %), de la démotivation et une perte d'intérêt pour le travail (53 %), une envie de s'isoler des collègues (48 %) et des difficultés à prendre des décisions et à se concentrer (47 %). 37 % des cadres déclarent ressentir souvent au moins un de ces symptômes.

La spécificité du rôle managérial agrave encore davantage ces tensions. Pris entre les objectifs de la direction et les besoins de leurs équipes, 58 % des managers disent ressentir un stress intense au travail. Le cumul des missions de production et d'encadrement accentue leur charge mentale, d'autant plus que 47 % estiment que la santé mentale de leurs collaborateurs a un impact négatif sur la leur.

Si 93 % des managers reconnaissent avoir un rôle à jouer dans la prévention des risques psychiques, et 87 % estiment qu'il est de leur devoir d'aider leurs collaborateurs à gérer ces soucis, beaucoup admettent leur manque de formation et de moyens. Pourtant sept sur dix déclarent être confrontés à des problèmes de santé mentale au sein de leur équipe, leur origine pouvant être personnelle ou professionnelle.

❖ **Le travail pèse sur la santé pour plus d'un tiers des salariés**

Si 89 % des actifs se déclarent en bonne santé physique et 86 % en bonne santé mentale, un tiers de la population active estime que le travail pèse négativement sur leur santé physique (34 %) et mentale (35 %), selon le baromètre santé au travail 2025 AG2R La Mondiale, publié le 9 octobre, en partenariat avec Occurrence (Groupe Ifop). Le télétravail est perçu comme bénéfique par 76 % des sondés sur le plan de la santé mentale et par 75 % sur le plan physique. Il améliore également l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle pour 82 % des télétravailleurs. Pour 60 % des actifs, le rythme de travail est une source de stress, dont 14 % le qualifient de chronique. Un actif sur deux reste connecté en dehors des horaires de travail, et un sur quatre se dit en situation d'hyperconnexion. Et si 60 % des sondés se

sentent reconnus, renforçant ainsi leur motivation et leur sentiment d'utilité au sein de l'entreprise, les femmes avec enfants (56 %), les non-managers (50 %) et les employés de grandes entreprises (54 %) ne se sentent pas suffisamment reconnus à leur juste valeur. À l'inverse, les télétravailleurs (68 %) et les managers (69 %) affichent un sentiment de reconnaissance renforcé. À noter que près d'un actif sur deux pense que l'IA aura un impact positif sur le bien-être au travail dans les cinq ans à venir. Ce baromètre a été mené du 2 au 12 juin 2025 auprès d'un échantillon de 2 704 Français actifs, qui a été redressé pour refléter la représentativité de la population active, en tenant compte du poids réel de la région Île-de-France (20 % de la population active), les autres régions représentant chacune 10 %. Source AFP

❖ **Plus d'un actif sur quatre estime que les trajets domicile-travail ont un impact sur leur QVCT**

Selon l'édition 2025 du baromètre Alphabet France-Ifop, dont les résultats ont été publiés dans un communiqué du 21 octobre, « 28 % des actifs sondés estiment que les trajets effectués pour se rendre au travail ont un impact négatif sur leur qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) ». Parmi les désagréments relevés : « la perte de temps : 56 % », « la surfréquentation : 50 % », « le manque de ponctualité/le risque de retard : 46 % », « le risque d'accidents/ de désagréments lié au comportement des autres usagers : 43 % », « la pollution : 26 % » et « le manque de linéarité /le nombre de changements : 23 % ». Ceci explique sans doute que « 74 % des actifs (contre 70 % en 2024) déclarent [que les conditions de déplacement entre le domicile et le lieu de travail] influencent leur choix de postuler à une offre ou de rester dans une entreprise ». « Cette tendance est particulièrement marquée chez les moins de 35 ans, dont 82 % partagent cet avis (79 % en 2024), contrairement aux 50 ans et plus, qui ne sont que 65 % », souligne l'étude. Plus d'un actif sur deux (54 %) déclare par ailleurs « bénéficier d'au moins une solution de mobilité proposée par leur entreprise ». Un sur huit (12 %) a notamment « accès, via [son] entreprise, à un système de mise en relation pour le covoiturage entre salariés effectuant le même trajet ». Enfin, 11 % disposent d'un « forfait mobilités durables », « un chiffre en baisse par rapport à 2024, où ils étaient 14 % ». L'étude a été réalisée en ligne du 16 au 23 juin 2025 auprès de 1 002 Français actifs de 18 ans et plus (méthode des quotas).

❖ **Grèce : les députés votent la possibilité d'une journée de travail de 13 heures**

À l'issue de deux jours de débat houleux, une majorité d'élus, surtout ceux de la droite au pouvoir, a voté le 16 octobre en faveur d'un texte porté par le gouvernement conservateur, qui prévoit que, moyennant une rémunération supplémentaire, un employé puisse travailler jusqu'à 13 heures par jour pour un seul employeur durant un nombre de jours limité par an (37). L'une des principales formations de l'opposition, Syriza (gauche), a refusé de participer au vote, fustigeant une « monstruosité législative, une dérégulation du travail qui s'attaque [...] aux droits fondamentaux » des travailleurs, selon Christos Giannoulis, porte-parole du groupe parlementaire. À deux reprises, le 1er octobre et le 14, la Grèce s'est retrouvée partiellement paralysée par une grève générale pour protester contre cette réforme. Dans un pays où l'économie s'est redressée depuis la crise financière mais reste plombée par des bas salaires, la possibilité d'un travail quotidien de 13 heures existe déjà mais uniquement si un employé dispose de deux employeurs ou plus. « Nous donnons désormais la possibilité [à un employé] d'effectuer ce travail supplémentaire chez le même employeur, sans déplacement, avec une rémunération majorée de 40 % », a défendu au Parlement la ministre du Travail et de la Sécurité sociale, Niki Kerameus. Elle a assuré que cela se ferait sur la base du volontariat et qu'aucun employé ne pourrait y être contraint. La durée légale du temps de travail quotidien en Grèce est actuellement de huit heures avec la possibilité d'effectuer jusqu'à trois heures supplémentaires. « Le gouvernement instaure un véritable Moyen Âge du travail », a dénoncé le dirigeant de Syriza, Sokratis Fanellos. Source AFP

INDICATEURS SOCIO-ECONOMIQUES ET AUTRES

INFLATION

Les prix à la consommation en France ont augmenté de 1,2 % sur un an en septembre, après + 0,9 % en août, tirés par une accélération des prix des services, selon une estimation provisoire de l'Insee publiée le 30 septembre. Sur un mois, ils ont baissé de 1 %, après + 0,4 % en août. L'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH), qui permet les comparaisons au niveau européen, a augmenté de 1,1 % en septembre par rapport à septembre 2024. Comparé au mois d'août, il s'est inscrit en baisse de 1,1 %. Source AFP