



ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 2 au 6 juin 2025



EVOLUTION LEGALE ET REGLEMENTAIRE

❖ La protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur est renforcée à partir du 1er juillet

Afin d'améliorer l'évaluation et la prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense, un décret du 27 mai renforce les obligations des entreprises en la matière. À compter du 1^{er} juillet prochain, les employeurs devront ainsi évaluer les risques liés au travail lors de la survenue de tels phénomènes météorologiques, et prendre des mesures de prévention en vue de les réduire. En cas d'inaction, l'inspection du travail pourra prononcer une mise en demeure assortie d'un délai d'exécution minimum de huit jours.

Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur

Arrêté du 27 mai 2025 relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France visant à signaler le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense

❖ Le projet de loi transposant l'ANI sur l'emploi des seniors est adopté en première lecture par le Sénat

Le projet de loi de transposition des accords nationaux interprofessionnels (ANI) du 14 novembre 2024 sur l'emploi des salariés expérimentés et l'évolution du dialogue social a été adopté le 4 juin par le Sénat en première lecture, dans le cadre d'une procédure accélérée. Obligation de négocier sur l'emploi des seniors dans les branches et les entreprises, instauration d'entretiens professionnels renforcés après 45 et 60 ans, expérimentation du contrat de valorisation de l'expérience (CVE), suppression de la limitation des mandats successifs au CSE, malgré des modifications à la marge, le texte reste très proche de celui présenté en Conseil des ministres le 7 mai. « La version adoptée correspond exactement aux accords des partenaires sociaux », s'est félicité le ministère du travail dans un communiqué de presse. Il appelle désormais les députés « à manifester le même soutien au texte qui leur sera présenté le 30 juin prochain ».



❖ Plan de départs volontaires : le CSP est exclu si aucun licenciement n'est envisagé

L'employeur peut, dans le cadre d'un PSE, mettre en place un plan de départs volontaires dit « autonome », conçu pour éviter tout licenciement économique. Les salariés qui y adhèrent voient alors leur contrat rompu d'un commun accord (Cass. soc., 2 déc. 2003, n° 01-46.540 PBRI). Peuvent-ils malgré tout bénéficier du CSP ? Destiné à faciliter le retour à l'emploi, celui-ci doit en principe être proposé à « chaque salarié dont [l'employeur] envisage de prononcer le licenciement pour motif économique » (C. trav., art. L. 1233-66 et s.). Or, un plan de départs volontaires « autonome » vise précisément à éviter toute mesure de licenciement. C'est pourquoi la Cour de cassation juge, dans un arrêt du 21 mai, que le CSP n'a pas à être proposé lorsque la rupture du contrat intervient d'un commun accord, en application d'un tel dispositif.
Soc 21 mai 2025 n° 22-11.901

Cette solution se justifie d'autant plus que le CSP et le plan de départs volontaires relèvent de logiques distinctes, voire incompatibles. Comme le rappelle l'arrêt :

- l'adhésion au CSP constitue une modalité du licenciement pour motif économique (Cass. soc., 16 mai 2013, n° 11-28.494 P). Elle entraîne l'application de la procédure afférente, notamment : information du salarié sur le motif économique de la rupture (Cass. soc., 27 mai 2009, n° 08-43.137 P) et possibilité pour ce dernier de contester ce motif en justice (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 07-41.964 P) ;

- le départ volontaire, en revanche, repose sur une rupture amiable exclusive de toute procédure de licenciement économique. L'employeur n'est alors pas tenu de respecter les obligations qui en découlent et n'a pas à notifier les motifs de la rupture au salarié (Cass. soc., 2 déc. 2003 précité), qui ne peut donc pas en contester la cause économique, sauf fraude ou vice du consentement (Cass. soc., 26 juin 2024, n° 23-15.498 PB).

Le premier est ainsi indissociable d'un licenciement économique, quand l'autre l'exclut expressément.

A noter : cette position s'écarte de celle de l'Unédic, qui considère que les règles du CSP sont applicables à toutes les ruptures fondées sur un motif économique, « y compris les départs volontaires, départs négociés ou autres » (Unédic, circ. n° 2022-04, 28 févr. 2022, point 1.2.2). Elle diffère également de la solution retenue à propos de l'ancien dispositif du Pare anticipé, auquel ont succédé la convention de reclassement personnalisée puis le CSP (Cass. soc., 16 déc. 2008, n° 07-15.019 P ; v. le dossier jurisprudence thème -Lic. éco.- n° 119/2009 du 4 juin 2009).

❖ Le retrait d'une candidature après le dépôt de la liste est sans effet sur les règles de parité femmes/hommes



Les listes de candidats présentées par les syndicats lors des élections du CSE doivent, pour chaque collège électoral, refléter la proportion de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale et alterner un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes (C. trav., art. L. 2314-30). À quelle date ces règles dites de représentation équilibrée ou de parité doivent-elles être appréciées ? Lors du dépôt des listes de candidatures ou au jour du scrutin ? Dans un arrêt du 21 mai, la Cour de cassation tranche en faveur de la première option : **seule compte la situation lors du dépôt de la liste, avant la date limite fixée par le protocole préélectoral**. Un retrait de candidature postérieur, même s'il en résulte que la liste n'est plus conforme aux exigences légales lors du scrutin, ne peut donc remettre en cause sa régularité sur ce fondement. *Soc 21 mai 2025 n° 23-21.954*

❖ Protection de la grossesse : l'obligation de prévenir les RPS peut justifier le licenciement

Pendant la **période de protection dite relative** qui précède le congé de maternité, une salariée enceinte ne peut être licenciée que pour deux motifs : **la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse**. Il en va de même pendant les dix semaines suivant l'expiration du congé de maternité et de la période de congés payés qui lui est éventuellement accolée (C. trav., art. L. 1225-4). À défaut d'un tel motif, le licenciement encourt la nullité (C. trav., art. L. 1225-71). Alors que **l'impossibilité de maintenir le contrat** est rarement retenue par les tribunaux, un arrêt rendu le 27 mai par la Cour de cassation fait ressortir que cette circonstance **peut résulter de l'existence de risques psychosociaux**. *Soc 27 mai 2025 n° 23-23.549*

L'affaire concerne une salariée dont le contrat de travail avait été suspendu à de multiples reprises en raison d'arrêts maladie, de deux congés de maternité, puis d'un congé parental d'éducation. À son retour, elle avait de nouveau été placée en arrêt maladie. Lorsqu'elle a finalement réintégré son poste, l'employeur a décidé de la dispenser d'activité dans l'attente des conclusions d'un rapport des représentants du personnel (à l'époque, le CHSCT), saisis par neuf salariés dont elle était la supérieure hiérarchique et qui alertaient sur une dégradation de leurs conditions de travail liée à la perspective de son retour.

Les élus avaient finalement conclu qu'une réintégration de l'intéressée à son poste engendrerait des RPS graves, tant pour elle-même que pour l'équipe. Ces constats avaient d'ailleurs été confirmés par un courrier de l'inspection du travail, faisant état d'une inquiétude manifeste dans le service et invitant l'employeur à proposer une autre affectation « respectueuse de la relation contractuelle et de l'état de santé de l'intéressée ».

La salariée ayant toutefois refusé sa mutation sur un poste équivalent situé dans un autre établissement, l'employeur l'avait alors convoquée à un entretien préalable au licenciement, au cours duquel il a été informé d'une nouvelle grossesse. Estimant que son maintien dans l'équipe ferait peser un risque avéré sur la santé de tous, il a malgré

tout prononcé son licenciement pour impossibilité de maintenir le contrat de travail, pour un motif étranger à la grossesse. Malgré le recours de la salariée, celui-ci a été validé par la cour d'appel puis par la Cour de cassation.



FRANCE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT

❖ Bonus-malus sur la contribution chômage : un projet d'accord ouvert à signature

Ouvert à signature jusqu'au 19 juin, l'accord du 27 mai 2025, sous forme d'avenant au protocole d'accord du 10 novembre 2023, marque la fin d'un long cycle de négociation de la nouvelle convention d'assurance chômage entamé fin 2023. Il devrait être signé par la majorité des organisations syndicales (CFDT, FO, CFTC) hormis la CGT, dont la délégation a émis un avis défavorable à l'issue de la quatrième et ultime réunion du « groupe de travail technique » sur le bonus-malus, tandis que la CFE-CGC ne s'est pas exprimée. L'entrée en vigueur de l'avenant, prévue **pour le 1er mars 2026**, reste conditionnée à **l'agrément du gouvernement**, qui ne devrait a priori pas poser de difficulté.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un compromis autour d'un recentrage du bonus-malus sur la contribution patronale d'assurance chômage sur les fins de contrat de moins de trois mois. Résultat : six secteurs d'activité sur sept resteraient concernés, celui du bois sortant du dispositif. L'accord prévoit également l'ouverture, d'ici à la fin de l'année, d'une négociation spécifique en vue de mieux réguler le recours aux contrats courts et de sécuriser les parcours des salariés concernés.

❖ Le nouveau régime des sanctions applicables aux demandeurs d'emploi est fixé

Harmoniser les sanctions applicables à tous les demandeurs d'emploi, bénéficiaires ou non du RSA (revenu de solidarité active), en parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea) ou encore en contrat d'engagement jeunes (CEJ), et faire en sorte qu'elles favorisent leur remobilisation, tels étaient deux des objectifs de la loi Plein-emploi. Pour ce faire, un décret du 30 mai revise le régime en vigueur. « Les sanctions ne sont plus automatiques, mais proportionnées et contextualisées. Cela permettra de mieux accompagner les parcours d'insertion et de favoriser le retour à l'emploi », s'est félicitée la ministre du Travail, Astrid Panosyan-Bouvet, dans un communiqué joint au texte. Si le décret pose le cadre général, il revient en principe au directeur régional de France Travail ou, pour les bénéficiaires du RSA, au président du conseil départemental, de fixer précisément le montant et la durée de la suspension ou suppression prononcée, en tenant compte de la situation du concerné. Des dispositions particulières sont prévues pour les territoires d'outre-mer. ***Décret n° 2025-478 du 30 mai 2025 relatif aux sanctions applicables aux demandeurs d'emploi en cas de manquement à leurs obligations***



❖ [TVA sociale : une ressource immédiate pour des économistes, injuste pour ses détracteurs...](#)

Le Premier ministre a souhaité le 27 mai que « les partenaires sociaux puissent s'emparer » de la "TVA sociale" pour redresser les finances publiques sans toucher au coût du travail (v. l'actualité n° 19293 du 28 mai 2025). La mesure, défendue par certains économistes et le patronat, reste décriée par les syndicats et la gauche. Le premier intérêt d'augmenter la TVA est de « redonner des ressources aux entreprises », a estimé le 25 mai dans la Tribune Dimanche le président du COR (Conseil d'orientation des retraites), Gilbert Cette. Plus « mitigé », le président de la Cour des comptes, Pierre Moscovici, a rappelé le 26 mai que la mesure « existe déjà » puisqu'« une partie significative (28 %) de nos dépenses d'assurance maladie, de nos dépenses sociales sont financées par la TVA ». En outre, l'ancien ministre socialiste a jugé la mesure « inéquitable ». Pour la patronne de la CFDT, Marylise Léon, interrogée sur RTL, « la priorité » c'est « la question des retraites » et pas de « discuter de choses macro-budgétaires de milliards d'euros ». Lors d'une conférence de presse le 27 mai, Sophie Binet, numéro 1 de la CGT, a jugé que la TVA sociale est « l'impôt le plus antisocial qui soit puisque plus on est pauvre, plus on le paye ». Source AFP

❖ [Au Danemark, l'âge de la retraite relevé à 70 ans en 2040](#)

Le Parlement danois a adopté le 22 mai, sans forte opposition (81 pour, 21 contre, est-il indiqué sur son site), une loi relevant l'âge de la retraite à 70 ans à partir de 2040, contre 67 ans actuellement. Au Danemark, depuis la réforme de 2006, l'âge légal de départ est indexé sur l'espérance de vie et révisé tous les cinq ans. En 2030, il passera à 68 ans, et en 2035, à 69. L'été dernier, la cheffe du gouvernement, la sociale-démocrate Mette Frederiksen, 47 ans, s'était dite prête à revoir le système, une fois que l'âge de départ aurait atteint 70 ans. « Nous ne croyons plus au caractère automatique de la hausse du départ à la retraite », a-t-elle déclaré en août au quotidien Berlingske. Source AFP

❖ [Un déficit des régimes de base et du FSV attendu à 21,9 milliards d'euros en 2025](#)

Selon la Commission des comptes de la sécurité sociale (CCSS), le déficit des régimes de base de la sécurité sociale et du Fonds de solidarité vieillesse (FSV) pourrait atteindre 21,9 milliards d'euros en 2025, soit 0,7 point de PIB, et près de 25 milliards en 2029. Son rapport, diffusé le 3 juin, met cependant en garde contre le fait que le respect de l'Ondam 2025 ne soit pas garanti et pointe des « risques croissants » pour l'Urssaf Caisse nationale, en raison d'un « alourdissement continu de l'endettement social porté sur des échéances de court terme ». *Commission des comptes de la sécurité sociale, rapport sur les résultats 2024 et les prévisions 2025, 3 juin 2025*

❖ Lancement d'une consultation sur les leviers pour redresser les comptes de la sécurité sociale

Plusieurs parlementaires, des représentants des partenaires sociaux et des syndicats professionnels de la santé se sont réunis autour de quatre ministres le 3 juin à Bercy pour réfléchir « aux leviers » d'un retour à l'équilibre financier de la sécurité sociale avant 2029. L'ensemble des ministres présents – Catherine Vautrin, Amélie de Montchalin, Yannick Neuder et Charlotte Parmentier-Lecocq – ont procédé à un très long tour de table avec les membres de la Commission des comptes de la sécurité sociale (CCSS), pour « l'une des plus grosses séquences de dialogue budgétaire », avant les annonces du Premier ministre à la mi-juillet, a indiqué un conseiller gouvernemental. Cependant, à la sortie de la réunion, dans la soirée, les quatre ministres n'ont donné aucune indication sur les orientations que le gouvernement pourrait prendre pour parvenir à son objectif d'équilibrer la sécurité sociale pour 2029. « Il y a un élément qui ressort très fort de nos échanges aujourd'hui, c'est que la meilleure manière de financer notre protection sociale, c'est d'encourager le travail, le taux d'emploi des jeunes, le taux d'emploi des seniors, au fond, que nous créions plus de richesse », a juste précisé Amélie de Montchalin, la ministre en charge des Comptes publics. Source AFP

❖ Financement de la protection sociale : la ministre du Travail pointe une « anomalie française »

La ministre chargée du Travail et de l'Emploi, Astrid Panosyan-Bouvet, a indiqué le 5 juin 2025 sur TF1 que « **65 % de la protection sociale est financée par le travail**. Cela nuit au recrutement, cela nuit au maintien de l'emploi et cela nuit également au pouvoir d'achat ». « **C'est une anomalie française** qui n'existe pas dans d'autres pays européens qui arrivent à concilier compétitivité économique et cohésion sociale. Il est temps de regarder ce sujet », a-t-elle ajouté. Le Premier ministre, François Bayrou, a ouvert fin mai la porte à une « TVA sociale » pour financer la protection sociale. « **Le travail doit financer les risques associés au travail. C'est les retraites, c'est l'assurance chômage, c'est les accidents du travail, bien entendu. Mais le travail n'a pas à vocation à financer des risques qui sont universels** », a insisté Astrid Panosyan-Bouvet. Interrogée sur la proposition du député Renaissance, Mathieu Lefèvre, d'instaurer une « année blanche », c'est-à-dire un gel en 2026 des prestations sociales à leur niveau actuel, la ministre a répondu : « plein de pistes [...] sont sur la table ». Source AFP

CONDITIONS DE TRAVAIL

❖ 88 % des Français déclarent que leur environnement de travail agit sur leur santé physique et mentale

L'Ufipa (Union de la filière papetière) a dévoilé le 22 mai la première vague du « Baromètre Ufipa de l'environnement de travail et de la créativité » menée avec Opinion Way. Résultat : 75 % des Français déclarent avoir déjà rencontré au moins une difficulté liée à un cadre de travail mal adapté, 54 % parlent de douleurs physiques (postures inadaptees), 51 % mentionnent des troubles de la concentration (bruit, lumière...) et 40 % perdent du temps à cause du désordre ou d'un manque d'outils adéquats. Un impact direct sur la santé mentale perçue par 88 % des Français qui estiment que leur environnement de travail influence leur santé mentale, et 87 % leur épanouissement personnel. Plusieurs attentes sont exprimées : l'ergonomie en tête pour 64 % des répondants,

plus de luminosité pour 54 % et une meilleure acoustique pour 42 %. Enfin, le papier est un allié cognitif pour une large majorité des personnes interrogées : 84 % estiment qu'écrire sur papier stimule leur concentration, 78 % que cela leur permet de structurer leur réflexion et 60 % que cela aide à mieux mémoriser.

❖ **Un emploi sur quatre risque d'être transformé par l'IA générative**

Une étude conjointe de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et de l'Institut national de recherche (NASK) de Pologne a révélé le 20 mai, qu'un emploi sur quatre dans le monde est potentiellement exposé à l'intelligence artificielle générative (IA générative ou GenAI) avec une part plus élevée dans les pays à revenu élevé (34 %). L'indice fournit un aperçu nuancé de la manière dont l'IA pourrait transformer les professions à travers les pays, en combinant près de 30 000 tâches professionnelles. Dans les pays à revenu élevé, les emplois les plus exposés à l'automatisation représentent 9,6 % de l'emploi des femmes, contre seulement 3,5 % pour les hommes. Les emplois de bureau sont les plus susceptibles de changer, même si l'évolution des capacités de la GenAI entraîne aussi une exposition croissante de certaines professions cognitives hautement numérisées dans les secteurs des médias, des logiciels et de la finance. « Les politiques encadrant les transitions numériques seront déterminantes pour maintenir les travailleurs dans des métiers en transformation et garantir la qualité des emplois », conclut l'étude.

❖ **Plus d'un cadre sur trois utilise l'IA régulièrement au travail**

Dévoilée le 3 juin, l'enquête de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) montre que 35 % des cadres utilisent des outils comme ChatGPT, Copilot ou Gemini très régulièrement : 12 % d'entre eux disent y avoir recours tous les jours ou presque et 23 % au moins une fois par semaine. S'ajoutent 14 % qui indiquent utiliser l'IA au moins une fois par mois, 13 % moins d'une fois par mois et 38 % jamais. Les moins de 35 ans sont en tête des utilisateurs réguliers (42 %), devant les 35-54 ans (35 %) et les 55 ans et plus (26 %). Les managers y ont aussi davantage recours (42 %) que les non-managers (30 %). L'usage de l'intelligence artificielle se fait majoritairement (56 %) sans se cacher de l'employeur, et les cadres utilisateurs réguliers mettent en avant un gain de productivité et d'efficacité. Sentiment partagé par les employeurs : 76 % des grandes entreprises (+ 14 points en un an), 55 % des PME (+ 11 points) et 49 % des TPE (+ 7 points) acceptent et encouragent davantage le recours à l'IA. Mais seuls 24 % de cadres ont déjà bénéficié d'une formation à l'IA, alors qu'ils sont 72 % à le souhaiter. Source AFP

❖ **Retour au bureau : les salariés français sous pression**

Selon la dernière étude dévoilée le 2 juin Pulse d'Owl Labs sur le travail hybride en France, 76 % des salariés déclarent avoir reçu une demande explicite de retour au bureau. 24 % des personnes interrogées indiquent qu'elles doivent revenir en présentiel cinq jours par semaine, quand 20 % sont attendus au moins trois jours. Cette pression est vécue difficilement, notamment par les jeunes générations, et 57 % des répondants déclarent explorer d'autres opportunités professionnelles face à ce retour en arrière. Le travail hybride permet de mieux respecter les délais pour 44 % des sondés. Autre paradoxe pointé par l'étude : malgré l'omniprésence des visioconférences (72 % des

salariés y participent quotidiennement), 86 % rencontrent encore des problèmes techniques, liés à la connectivité, aux équipements ou aux outils. Mais ce que les salariés appellent de leurs vœux, ce sont des changements structurels durables : 33 % souhaitent des journées plus flexibles et 28 % des horaires aménagés. Une flexibilité qui doit être juste : pour 15,6 % des salariés elle est accordée de manière inégale, réservée aux cadres supérieurs ou distribuée arbitrairement. Résultat : 14,2 % ressentent du ressentiment vis-à-vis de leur entreprise.

INDICATEURS SOCIO-ECONOMIQUES ET AUTRES

❖ INFLATION

L'inflation en zone euro est restée stable en avril, à 2,2 % sur un an (contre 2,1 % anticipé), malgré une accélération de la baisse des prix de l'énergie, a annoncé Eurostat le 2 mai. L'inflation sous-jacente – corrigée des prix volatils de l'énergie et de l'alimentation, qui fait référence pour les experts et la Banque centrale européenne (BCE) – s'est toutefois accélérée à 2,7 % en glissement annuel, après 2,4 % en mars précédent, faisant nettement moins bien que prévu (2,5 % anticipé).