



ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 16 au 20 juin 2025



EVOLUTION LEGALE ET REGLEMENTAIRE

❖ Alphabétisation en matière d'IA » : la Commission précise les contours d'une obligation pour l'employeur

Depuis le 2 février 2025, tout employeur qui déploie dans son entreprise un système d'intelligence artificielle doit prendre des mesures pour garantir à son personnel un niveau suffisant de maîtrise de cet outil. Si l'article 4 du règlement européen sur l'IA (RIA) attribue à l'employeur des obligations particulières en sus des obligations générales de formation du Code du travail, son application soulève des interrogations : quel est l'objectif de l'obligation ? Quel est son contenu ? Des actions sont-elles à prévoir ?

Par un questions-réponses du 7 mai 2025, la Commission européenne détaille les mesures qui vont permettre à l'employeur de procéder à un « déploiement éclairé » des systèmes d'intelligence artificielle (SIA) tout en permettant aux salariés de prendre « conscience des possibilités, des risques et des préjudices éventuels que l'IA peut causer » conformément aux exigences de l'article 4 du RIA (Règl. UE n° 2024/1689, 13 juin 2024).

La Commission européenne n'impose aucune exigence stricte sur le « niveau suffisant d'alphabétisation » mais pointe plusieurs éléments que les employeurs devraient respecter au minimum pour se conformer à l'article 4 du RIA, à savoir :

- assurer une compréhension générale de l'IA au sein de l'entreprise (Qu'est-ce que l'IA ? Comment ça marche ? Quelle IA est utilisée dans notre organisation ?) ;
- comprendre le rôle de l'entreprise afin de déterminer son statut (« fournisseur » ou « déployeur » de SIA) ;
- tenir compte du risque que présentent les SIA afin d'adapter la formation, et au besoin, prendre les mesures complémentaires pour veiller à ce que les employés sachent comment gérer les systèmes d'IA à haut risque.

Questions-réponses « IA Alphabétisation » de la Commission européenne, 7 mai 2025

❖ Immigration : les nouvelles modalités des titres de séjour « talent » sont fixées

Entre autres mesures, la loi Immigration du 26 janvier 2024 a fait évoluer les modalités des différentes cartes de séjour « talent » qui bénéficient aux travailleurs étrangers justifiant de qualifications et de projets particuliers. Cette réforme nécessitait toutefois la parution de textes réglementaires. Tel est l'objet d'un décret du 13 juin, applicable depuis le 16. Ce dernier transpose également certaines dispositions de la directive « carte bleue européenne » en modifiant notamment les critères pour l'obtenir. *Décret n° 2025-539 du 13 juin 2025 relatif aux cartes de séjour « talent » et modifiant certaines dispositions relatives aux cartes de séjour « recherche d'emploi-crédation d'entreprise » et « entrepreneur et profession libérale »*

❖ Le projet de loi de simplification de la vie économique est amendé par les députés

L'Assemblée nationale a adopté en première lecture le 17 juin le projet de loi de simplification de la vie économique. Plusieurs de ses dispositions intéressent la sphère sociale. Ainsi, il simplifie ou supprime diverses démarches administratives s'imposant aux entreprises. Il réduit également de deux à un mois le délai d'information des salariés en cas de cession de l'entreprise. Il prévoit la suppression de la Commission nationale de conciliation des conflits collectifs de travail et généralise le principe du « dites-le nous une fois » pour les entreprises. Afin d'évaluer l'impact des nouvelles normes sur les entreprises, il instaure par ailleurs un « test TPE-PME ».

Ainsi, au titre de la simplification de diverses démarches administratives :

- La date de dépôt du règlement intérieur au greffe du conseil de prud'hommes ne conditionnerait plus son entrée en vigueur, laquelle devrait donc seulement être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de publicité. Cette modification de l'article L. 1321-4 du Code du travail entraînerait dans le même temps la suppression de la contravention prévue pour défaut de dépôt au conseil de prud'hommes (C. trav., art. R. 1323-1), confirme l'exposé des motifs de l'amendement gouvernemental adopté par les députés.
 - Avant d'engager un apprenti, l'employeur n'aurait plus à déclarer à l'autorité administrative « prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage ». L'actuel article L. 6223-1 du Code du travail qui prévoit cette obligation déclarative et impose par ailleurs à l'employeur de garantir que les moyens mis en œuvre par l'entreprise permettent une formation satisfaisante des apprentis (équipement, technique, etc.) serait en effet abrogé.
 - La procédure d'agrément régional des organismes de formation des représentants du personnel, membres du CSE (comité social et économique) serait supprimée. Ainsi pour dispenser ces formations, un organisme devrait simplement être enregistré et n'aurait plus à figurer sur une liste arrêtée par l'autorité administrative (le préfet de région actuellement).
- ...etc

JURISPRUDENCE SOCIALE



❖ Prévoyance : la fin de la période de portabilité ne met pas un terme définitif au bénéfice des prestations

Dans une décision rendue le 28 mai 2025, la Cour de cassation a précisé que la cessation de la période de portabilité des garanties de prévoyance complémentaire n'a pas

d'incidence sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées pendant la relation de travail ou durant cette période de portabilité. *Cass. Civ 2eme du 28 mai 2025 n° 23-13.796*



FRANCE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT

❖ Assurance chômage : les finances du régime devraient être dans le rouge en 2025 et en 2026

L'horizon s'assombrit encore pour les finances de l'assurance chômage : alors que les prévisions pour 2025-2027 établies en février n'étaient déjà pas bonnes, elles sont encore revues à la baisse par l'Unédic. Ainsi, les nouvelles perspectives actualisées, publiées le 12 juin, ne laissent entrevoir ni retour aux bénéfices en 2025 et 2026, ni désendettement, malgré une limitation des dépenses. La faute aux « fortes contraintes » que l'État fait peser sur le régime *via* des prélèvements de plus en plus importants, selon l'institution.

- ⇒ Mesures protectionnistes américaines, instabilité géopolitique, flottements sur le budget français, l'environnement macroéconomique se détériorant, l'Unédic ajuste de nouveau à la baisse ses perspectives de croissance. « L'activité économique devrait rester atone tout au long de l'année de sorte que le PIB progresserait de 0,6 % en 2025 » (contre 0,7 % retenu en février), avant une remontée « très graduelle » de 0,9 % en 2026 (contre 1 %) et 1,3 % en 2027 (contre 1,2 %).

En dépit de cette note positive, des destructions nettes d'emplois sont attendues en 2025 (91 000, contre 49 000 annoncées en février). Viendrait ensuite une reprise légère en 2026 (+ 55 000), puis plus prononcée en 2027 (+ 174 000).

- ⇒ Quant au taux de chômage, il atteindrait 7,7 % fin 2025 et 7,9 % fin 2026, mais il connaîtrait une amélioration en 2027 (7,6 %). Le nombre de chômeurs indemnisés serait de son côté en baisse, pour s'établir à environ 2,6 millions fin 2025 et 2026 et 2,5 millions 2027
- ⇒ Bien que la hausse des licenciements économiques ait généré plus de dépenses d'allocations CSP (contrat de sécurisation professionnelle), les dépenses d'allocation chômage et aides resteraient stables à 37 milliards en 2025, avant de baisser à 36,2 milliards en 2026 « sous les effets plus prononcés des réformes 2023 et de la convention 2024 », et à 35,6 milliards en 2027.

De moindres dépenses d'indemnisation oui, mais des dépenses totales qui diminuent moins vite et demeurent relativement élevées : respectivement 45,2, 44,6 et 44,2 milliards en 2025, 2026 et 2027. Cela s'explique notamment par **un financement de France Travail qui représente un poids croissant : « en rapportant le financement de l'opérateur aux contributions effectivement perçues par**

l'Unédic, le taux [de financement] correspondrait à 11,5 % des recettes en 2025, 11,6 % en 2026 et 11,8 % en 2027 ». Sur ce point, Jean-Eudes Tesson pointe un record : « nous passons la barre **des cinq milliards de financement de France Travail** ».

- ⇒ Sur le volet recettes, les perspectives sont sombres. Perte de CSG liée aux évolutions de l'assiette des travailleurs indépendants (- 800 millions d'euros en 2026, - 400 millions par la suite), baisse de la contribution patronale de 0,05 point depuis le 1er mai (- 400 millions en régime de croisière et surtout 12,05 milliards de prélèvements par l'État entre 2023 et 2026.

ACTU ECONOMIQUE ET SOCIALE



❖ Retraites : les discussions se durcissent sur l'âge, la pénibilité et le financement

À l'issue de l'avant-dernière réunion de la concertation sur les retraites, qui s'est tenue le 12 juin, les partenaires sociaux semblent encore loin de pouvoir parvenir à un accord. Si le maintien de l'âge légal de départ à 64 ans paraît désormais acté, les syndicats défendent toujours un abaissement de l'âge d'annulation de la décote de 67 à 66 ans. Et malgré un début d'assouplissement de la partie patronale sur la pénibilité, le compte n'y est pas pour les représentants des salariés qui réclament également que les entreprises contribuent financièrement au retour à l'équilibre du système des retraites en 2030.

❖ Concertation sur les retraites : une réunion de la dernière chance prévue le 23 juin

Pas de fumée blanche pour le « conclave » sur les retraites au sortir de la séance, dans la nuit du 17 au 18 juin. « Nous avons flirté avec l'échec toute la journée, mais dans la dernière ligne droite, après des bilatérales entre l'équipe de Jean-Jacques Marette (animateur des discussions) et les syndicats (CFDT, CFE-CGC et CFTC), puis avec la partie patronale (Medef et CPME), « tout ce qui a été impossible dans la journée a été en partie ouvert », a résumé Yvan Ricordeau (CFDT). Sur proposition de l'animateur des discussions, un texte « d'équilibre » entre les positions des uns et des autres - assez inconciliables sur le papier - sera mis sur la table lors d'une nouvelle et ultime réunion annoncée pour le 23 juin après-midi, avec beaucoup de flou sur le contenu et les participants. Même la cheffe de file du Medef Diane Milleron-Deperrois a laissé planer le doute sur la présence de sa délégation, renvoyant la décision à ses instances.

❖ Le COR modifie son rapport après la polémique

La version définitive du rapport 2025 du Conseil d'orientation des retraites a été expurgée de certaines phrases et du tableau contestés par les syndicats pour manque d'objectivité, a constaté le 12 juin l'AFP. Le COR a supprimé une phrase évoquant un « appauvrissement du pays » si le choix était fait à l'avenir d'augmenter les cotisations ou de modérer les pensions pour équilibrer financièrement le système des retraites. Il a

également supprimé la phrase évoquant un « enrichissement du pays » si le choix s'orientait vers un nouveau recul de l'âge légal de départ. Par ailleurs, le tableau qui résumait les effets à terme sur le PIB des différents leviers pour équilibrer le système, présent dans la version provisoire du rapport transmise en fin de semaine aux partenaires sociaux, a également été supprimé. Selon Gilbert Cette, président du COR, le rapport expurgé a été « adopté » par le Conseil, avec « l'expression d'une réserve par la CGT ». Pierre-Yves Chanu, représentant de la CGT, a confirmé à l'AFP que le président du COR « ne pouvait pas se prévaloir du soutien » de son syndicat. « Le message du rapport est clairement qu'il faut reculer l'âge de la retraite », a-t-il regretté, estimant que « les règles de consensus qui prévalaient au sein du COR sont sérieusement écorchées ». L'Unsa, qui avait aussi critiqué la première version, s'est montré plus indulgent. « Une fois de plus, le COR confirme que les dépenses de retraites sont stables et sous contrôle », et que « ce sont les recettes qui sont appelées à diminuer : le problème n'est pas la dépense, mais bien le financement », a estimé le syndicat. Source AFP

❖ Reconversions professionnelles : la négociation nationale interprofessionnelle marque le pas

Au sortir de la cinquième séance de négociation interprofessionnelle sur les transitions et reconversions du 12 juin, les syndicats ont unanimement critiqué le peu d'évolutions apportées par le patronat à son avant-projet d'accord. Alors que la réunion du 16 juin doit être conclusive, plusieurs organisations ont réclamé que le texte soit circonscrit aux objectifs qui leur ont été assignés par le gouvernement. Rappelant leurs « lignes rouges » respectives, ils ont demandé que la plupart des parties du texte soient réécrites en profondeur, en particulier celle sur la mise en place d'une période de reconversion à l'initiative de l'entreprise et celle sur le pilotage des dispositifs de reconversion.

❖ Reconversions professionnelles : les négociateurs s'accordent une séance supplémentaire

Un projet d'accord national interprofessionnel a été remis sur table à l'occasion de la séance de négociation sur les transitions et reconversions professionnelles du 16 juin. Si cette nouvelle version du texte patronal contient quelques évolutions réclamées par les organisations syndicales, ces dernières ont demandé plusieurs éclaircissements. La séance n'a donc pas été conclusive et le patronat doit faire parvenir un nouveau projet de texte, qui sera examiné lors d'une réunion supplémentaire dont la date a été fixée au **25 juin prochain**.

❖ Les offres d'emploi requérant des compétences en IA ont explosé entre 2019 et 2024

D'après la deuxième édition du Baromètre mondial de l'emploi en IA 2025, publié par le cabinet de conseil et d'audit PwC, les offres d'emploi en France dans les secteurs les plus exposés à l'IA ont augmenté de 273 % entre 2019 et 2024, passant de 21 000 à 166 000. Le baromètre révèle également que les emplois exigeant des compétences

en IA dans le monde offrent une rémunération supérieure de 56 % en moyenne par rapport à des emplois similaires sans exigence d'IA, un écart qui a plus que doublé en un an (25 % en 2023). Par ailleurs, les secteurs les plus exposés à l'IA dans le monde affichent une croissance du chiffre d'affaires par salarié trois fois plus rapide (27 %) que ceux moins exposés (9%).

❖ **L'IA pourrait rendre les compétences moins importantes pour être recruté, selon ManpowerGroup**

L'irruption de l'intelligence artificielle (IA) bouleverse le marché du travail ainsi que les modes de recrutement et pourrait amener les employeurs à privilégier le « potentiel » des candidats plutôt que leurs « compétences », selon le directeur de l'innovation de ManpowerGroup, Tomas Chamorro-Premuzic, rencontré par l'AFP le 14 juin, au salon Vivatech à Paris. Les compétences pourraient en effet « s'avérer obsolètes dans six mois », « il vaut mieux savoir que vous travaillez dur, que vous êtes curieux, que vous avez de bonnes aptitudes relationnelles [...] et ça l'IA peut vous aider à l'évaluer », selon lui. Les employeurs pourraient ainsi rechercher de plus en plus des salariés dotés de compétences hors de portée de l'IA, telles que le jugement éthique, le service client, le management ou la stratégie, cités dans une enquête de ManpowerGroup menée auprès de plus de 40 000 employeurs de 42 pays et publiée la semaine dernière. Ces compétences ne sont toutefois pas encore davantage mises en avant dans la formation, a déploré Tomas Chamorro-Premuzic. « Pour chaque dollar que vous investissez pour la technologie, vous devez investir huit ou neuf dollars dans les ressources humaines, la transformation culturelle, la gestion du changement », a-t-il dit. Les craintes d'un chômage de masse provoqué par l'IA restent par ailleurs à ce stade exagérées, selon lui. Source AFP

❖ **L'utilisation des titres-restaurants dans les supermarchés devrait être pérennisée après 2027**

La ministre du Commerce et des PME, Véronique Louwagie, a annoncé le 17 juin à Ouest-France la pérennisation au 1er janvier 2027 de l'utilisation des titres-restaurants en supermarché pour les produits non directement consommables, alors que l'exécutif continue de plancher sur une réforme du dispositif. « Deux points sont décidés : la pérennisation [...] et la dématérialisation », a-t-elle déclaré, précisant qu'elle souhaitait « aboutir au plus vite » à un texte sur ce système de paiement. Elle a en outre justifié la dématérialisation par « la gestion très lourde » imposée par le format papier aux « restaurateurs ». Depuis plusieurs mois, le périmètre du dispositif suscite des critiques chez les professionnels de la restauration, qui considèrent que l'utilisation des titres-restaurants en grande surface est un « détournement » de leur principe. Ils suggèrent ainsi, notamment, l'instauration d'un double plafond, plus élevé pour la restauration. Une piste prise « très au sérieux », selon la ministre, qui a néanmoins mis en avant en avant la nécessité de « vérifier sa faisabilité juridique ». Source AFP

❖ **Les entreprises peu enclines aux coups de pouce financiers au CPF**

La possibilité pour les employeurs d'abonder le compte personnel de formation (CPF) au-delà des 500 € de versements annuels obligatoires, créée en 2020, reste peu utilisée, selon une étude publiée le 18 juin par la Caisse des dépôts. Sur 250 millions de versements supplémentaires perçus entre 2020 et 2023, par 10 000 entreprises, 188

millions l'ont été au titre de droits correctifs pour manquement aux obligations de l'employeur en matière d'entretiens professionnels, ou de dotations dues aux salariés licenciés. Les 62 millions restants l'ont été sur une base volontaire, dont 60 millions à l'initiative de l'employeur et deux millions dans le cadre d'un accord de groupe ou de branche. Seuls 3,3 salariés sur 10 000 ont bénéficié d'un abondement volontaire du CPF par leur employeur, ceux travaillant dans des entreprises d'au moins 250 salariés ayant « cinq fois plus de chances d'en bénéficier » que ceux employés par celles de moins de dix, selon l'étude. Source AFP

CONDITIONS DE TRAVAIL

❖ Le gouvernement dévoile son plan pour la santé mentale

Annoncée comme une « grande cause nationale » en 2025, la santé mentale fait désormais l'objet d'un plan interministériel présenté par le ministre chargé de la Santé, Yannick Neuder, le 11 juin. Un communiqué du même jour fait état de la part qu'entend prendre le ministère du Travail dans la mise en œuvre de ce plan. Il met en avant les objectifs partagés de déstigmatisation, de prévention, de repérage précoce dans toutes les sphères de la société, et d'« accompagnement des personnes concernées dans toutes les dimensions de leur vie quotidienne ». Sans annoncer de mesures spécifiques, le ministère souligne que tous les secteurs d'activité et toutes les entreprises sont concernés. Dans le cadre de leur obligation de protéger la santé de leurs salariés, rappelle ainsi le communiqué, les employeurs sont tenus notamment de prévenir les risques psychosociaux (RPS), de les mentionner dans le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) et d'organiser le travail afin de limiter les risques liés au stress, aux violences physiques et psychologiques et le burn-out. « L'organisation du travail, la régulation de la charge de travail, l'autonomie, la clarté des missions, la reconnaissance au travail ainsi que la qualité du management et des relations professionnelles sont autant de leviers pouvant prévenir l'apparition de troubles psychiques », détaille-t-il. Le ministère met également en avant le rôle que peuvent jouer le CSE (comité social et économique) et le SPST (services de prévention et de santé au travail) en matière de prévention. Il affirme enfin que « chacun peut agir pour la santé mentale de ses collègues en se montrant à l'écoute, en s'abstenant de jugement et en sachant alerter en cas d'urgence ».

❖ Plus de la moitié de la Génération Z évoque des conséquences néfastes du travail sur leur santé mentale

Selon un baromètre sur la qualité de vie au travail, publié le 12 juin par l'observatoire Actinéo, créé en 2005 par des professionnels de l'aménagement de bureau, 53 % de la Génération Z (personnes nées entre la fin des années 1990 et le début des années 2010) évoque des conséquences négatives du travail sur leur santé mentale. En effet, près d'un « Gen Z » sur deux (44 %) estime que son emploi nuit à sa santé physique, et plus de la moitié (53 %) à sa santé mentale. Ce malaise va de pair avec un désengagement « préoccupant » : 67 % des jeunes interrogés reconnaissent « faire le minimum » au travail, contre 43 % en moyenne chez l'ensemble des salariés. Cette attitude s'explique à la fois par la volonté de préserver leur équilibre de vie personnelle et par une

perte de motivation : 54 % déclarent s'ennuyer régulièrement au travail, contre 32 % chez les autres générations. Dans ce contexte, le télétravail s'impose comme un facteur clé, à tel point que 64 % des membres de la Génération Z se disent prêts à quitter leur entreprise si cette possibilité leur était retirée. Ils sont également 33 % à préférer passer à la semaine de quatre jours, même avec une baisse de salaire, et autant aimeraient pouvoir choisir librement leurs jours de présence sur site et à distance.

❖ **Les primo-managers sont satisfaits d'exercer cette fonction**

Près de 4 RH sur 10 (42 % à l'international, 40 % en France) déclarent rencontrer des difficultés pour recruter ou identifier les primo-managers (collaborateurs qui accèdent pour la première fois à des responsabilités managériales), selon un baromètre Cegos publié le 12 juin et réalisée dans dix pays en Europe, Amérique latine et Asie. Leur principal challenge consiste à repérer des profils à potentiel managérial : 68 % des RH au global (56 % en France) estiment en effet que les collaborateurs en interne ne disposent pas toujours des qualités comportementales nécessaires pour accéder à ces fonctions. À cela s'ajoute un manque d'appétence pour le rôle : 36 % des collaborateurs identifiés ne souhaitent pas exercer de fonction managériale, un chiffre qui atteint même 56 % en France. Le baromètre révèle également que 89 % des primo-managers déclarent s'épanouir dans leur rôle (80 % en France), mais 67 % voient leur temps de travail augmenter régulièrement (77 % en France). Enfin, les motivations clés des primo-managers pour accéder à la fonction sont la rémunération (37 %, 38 % en France), la résolution de problèmes (37 %, 33 % en France) et la contribution à la performance (31 %, 26 % en France).

❖ **Le mal-être au travail s'enracine, selon une étude**

« Le mal-être au travail n'est plus un signal faible. Il est devenu un fait social majeur, ancré dans la somme de déséquilibres répétés entre les exigences professionnelles et les ressources disponibles. Au-delà du traitement des symptômes, la santé organisationnelle et ses causes racines (spirale de surcharge, appauvrissement du sens, isolement...) doit être questionnée et accompagnée de toute urgence, avec méthode, à la hauteur des enjeux », avertit Jean-Christophe Villette, psychologue du travail et des organisations et dirigeant d'Ekilibre Conseil, une société spécialisée dans la santé psychologique au travail, à l'occasion de la présentation, le 5 juin, du premier « baromètre national des causes racines du mal-être au travail ». Réalisée par OpinionWay, l'étude a été menée auprès d'un échantillon de 1 025 salariés des secteurs privé et public.