



ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 31 mars au 11 avril 2025



EVOLUTION LEGALE ET REGLEMENTAIRE

❖ Le projet de loi d'adaptation au droit de l'Union européenne est définitivement adopté

Le Parlement vient d'adopter un projet de loi visant à mettre divers textes du droit français en conformité avec la réglementation européenne. Cette loi dite « DDADUE », définitivement votée par les sénateurs le 3 avril, organise notamment une procédure harmonisée pour l'action de groupe et simplifie l'accès des travailleurs étrangers hautement qualifiés à la carte bleue européenne. En outre, il prévoit de reporter de deux ans pour certaines entreprises la mise en œuvre de l'obligation de reporting extrafinancier issue de la directive CSRD. *Projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE), définitivement adopté au Sénat le 3 avr. 2025*

JURISPRUDENCE SOCIALE



Confirmation

❖ Le recours contre l'avis d'inaptitude n'empêche pas de poursuivre la procédure de licenciement

Lorsque l'avis d'inaptitude indique expressément que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur est dispensé de rechercher un autre poste disponible et peut donc directement procéder au licenciement (C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12). Mais qu'en est-il si, dans l'intervalle, le salarié engage un recours en contestation de l'avis, en saisissant le conseil de prud'hommes dans les 15 jours comme le permet l'article L. 4624-7 du Code du travail depuis l'intervention de la loi Travail du 8 août 2016 ? Saisie de cette question dans une affaire tranchée le 19 mars, la Cour de cassation confirme, pour la première fois depuis cette réforme, que l'employeur n'est pas tenu d'attendre l'issue de ce recours. *Soc 19 mars 2025 n° 23-19.813*

L'employeur prend toutefois un risque en procédant de la sorte. En effet, si l'arrêt du 19 mars ne précise pas les conséquences de la remise en cause ultérieure de l'avis dans le cadre du recours en contestation, la chambre sociale a toutefois déjà eu l'occasion de juger, sous l'empire du régime antérieur, que le licenciement prononcé sur le fondement d'un avis valablement émis, mais ultérieurement annulé à la suite d'un recours n'est pas nul **mais néan-**

moins privé de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 31 mars 2016, n° 14-28.249 D). Cette solution devrait ainsi, elle aussi, demeurer applicable, à condition qu'aucune cause de nullité ne soit constatée par ailleurs.

❖ Faire pression sur une collègue après une rupture amoureuse peut mener au licenciement

Il est constant, en jurisprudence, que si un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut en principe justifier un licenciement disciplinaire, il en va différemment lorsque celui-ci constitue un manquement à une obligation découlant du contrat de travail (v. Cass. soc., 29 mai 2024, n° 22-16.218 B). C'est tout particulièrement le cas, comme en témoigne un nouvel arrêt du 26 mars, lorsque c'est l'obligation de sécurité incombant à chaque salarié qui est en cause (C. trav., art. L. 4122-1). A fortiori, si le salarié occupe une position hiérarchique élevée.

La frontière entre vie personnelle et professionnelle se brouille lorsqu'une relation amoureuse implique deux collègues de travail. La Cour de cassation a validé le licenciement pour faute grave d'un cadre ayant fait pression sur une collègue pour obtenir des explications sur leur rupture amoureuse. Son comportement, qui avait affecté la santé psychique de la salariée, constituait en effet un manquement à l'obligation de sécurité découlant de son contrat de travail. *Soc 26 mars 2025 n° 23-17.544*

❖ Préparer le remplacement d'un salarié encore en poste ne vaut pas licenciement

De jurisprudence constante, le licenciement annoncé oralement avant même l'envoi de la lettre de rupture (Cass. soc., 3 avr. 2024, n° 23-10.931 D ; v. l'actualité n° 19036 du 6 mai 2024) ou qui résulte d'une situation de fait (par exemple, en empêchant le salarié d'accéder à son lieu de travail : Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-14.927 D) est réputé sans cause réelle et sérieuse. La qualification de licenciement dit « verbal » ou « de fait » suppose toutefois de s'assurer de l'existence d'une manifestation de volonté non équivoque de l'employeur de rompre le contrat avant l'envoi de la lettre de licenciement. Ce qui implique, comme le précise un nouvel arrêt du 26 mars, qu'il ait informé le salarié de sa décision ou que celle-ci ait été annoncée publiquement. L'établissement d'une promesse d'embauche pour remplacer un salarié encore en poste, révélé par un échange de courriels entre le service des ressources humaines et le président de la société, ne suffit donc pas à caractériser un tel licenciement. *Soc 26 mars 2025 n° 23-23.625*



FRANCE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT

❖ Assurance chômage : ce qui change à compter du 1er avril 2025

La convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024, agréée le 20 décembre 2024 par le Premier ministre, est applicable depuis le 1er janvier 2025. Toutefois, compte tenu de leur impact opérationnel conséquent pour France Travail, la majorité des nouvelles mesures n'entre en vigueur qu'au 1er avril 2025.

L'Unédic fait le point dans une série de documents diffusés le 21 mars sur les changements intervenant à cette date et ceux à venir pour les demandeurs d'emploi et les employeurs, ainsi que sur leur impact financier pour le régime.

Source :

Unédic, Présentation des évolutions réglementaires, 25 févr. 2025

Unédic, Étude d'impact de la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024, 25 févr. 2025

❖ Baisse du taux de la contribution patronale à l'assurance chômage au 1er mai : impacts sur le bonus-malus et la réduction générale de cotisations.

À compter du 1er mai 2025, la contribution temporaire d'assurance chômage de 0,05 % sera supprimée. Le taux de droit commun de la contribution patronale passera ainsi de 4,05 % à 4 %. Le 24 mars, l'Urssaf rappelle les incidences de cette mesure. S'agissant du bonus-malus, le 1er mai, les taux modulés valables jusqu'au 31 août 2025 seront réduits de 0,05 % : les taux plancher et plafond seront compris entre 2,95 % et 5,00 %. Les nouveaux taux seront notifiés aux employeurs concernés en avril. Quant à la réduction générale des cotisations patronales (ex-réduction Fillon), la nouvelle « valeur de T » servant à son calcul sera prochainement précisée par décret. Le texte tiendra compte de l'actualisation prochaine du taux AT-MP mutualisé afin de favoriser l'emploi des seniors, mais aussi désormais celui des bénéficiaires de l'OETH en application de la LFSS pour 2025. Pour rappel, la refonte des allègements généraux prévue par la LFSS pour 2025 n'impacte pas la réduction générale en 2025 (Urssaf, actualité du 24 mars 2025).

❖ France Travail : les médiations en hausse du fait de « modifications réglementaires incessantes »

Entre 2023 et 2024, les demandes de médiation reçues par France Travail ont encore bondi de plus de 11 %. Dans son rapport annuel publié le 27 mars, le médiateur de l'opérateur explique cette nouvelle augmentation par un « chamboulement réglementaire permanent, souvent dénué de tout souci de simplification ». Trop-perçus Carsat, droit d'option, il appelle à dénouer certains nœuds qui « encombrent inutilement l'activité ». Il se dit par ailleurs d'ores et déjà inquiet des retombées de la loi Plein emploi, en particulier concernant les nouvelles modalités d'accompagnement des bénéficiaires du RSA et de contrôle de la recherche d'emploi. *Rapport annuel 2024 du médiateur de France Travail, 27 mars 2025*

❖ Une réflexion sur l'emploi, mais pas de nouvelle réforme de l'assurance chômage à ce stade, selon le gouvernement

Le sujet de l'assurance chômage a été évoqué lors d'une réunion la semaine dernière à l'Élysée, en présence de six ministres, visant à identifier des pistes pour réduire les déficits publics, comme évoqué par L'Opinion. Ce sujet a été abordé seulement comme une « source possible d'économies, parmi d'autres mesures », a assuré le 8 avril à l'AFP le cabinet de la ministre du Travail, Astrid Panosyan-Bouvet. Une nouvelle réforme « n'est pas du tout à l'ordre du jour », selon cette source, alors que la convention actuelle, signée fin 2024 par les partenaires sociaux, vient d'entrer en vigueur et doit s'appliquer jusqu'en 2028. « La priorité reste la mise en œuvre des accords de l'automne », a-t-on souligné à Matignon, en insistant sur la nécessité que « les partenaires sociaux puissent discuter sereinement des retraites, sans perturbations », dans le cadre du « conclave » en cours. Matignon confirme toutefois que « le gouvernement réfléchit à des moyens d'augmenter le taux d'emploi », mais « il y a plein de moyens différents d'y parvenir ». « C'est une discussion normale, mais rien n'est arbitré », selon les services du Premier ministre. « Notre priorité, c'est la transposition » dans la loi d'éléments du dernier accord interprofessionnel et « nous devons travailler ensemble, je l'espère, pour renforcer notre économie et pallier ces points de fragilité face aux chocs extérieurs », lui a répondu Astrid Panosyan-Bouvet, rappelant son « attachement absolument crucial au dialogue social ». Source AFP

NOTE ET INSTRUCTION RH FRANCE TRAVAIL



❖ Décision 2025-37 du 20/03/2025 Nomination du management supérieur relevant de l'article 4.2 de la CCN de France Travail du 20 mars 2025



BENCHMARK NEGOCIATION COLLECTIVE

RAS

ACTU ECONOMIQUE ET SOCIALE



❖ Concertation sur les retraites : la révision du C2P au cœur des discussions

Les partenaires sociaux ne sont toujours pas rentrés dans le dur du sujet lors de la cinquième réunion du conclave sur les retraites, le 27 mars, au cours de laquelle ce sont principalement les syndicats qui ont avancé leurs pions. La CFDT demande de réintégrer les trois risques ergonomiques exclus du compte professionnel de prévention (C2P) en 2017, une demande partagée par la CFE-CGC et la CFTC, et va plus loin en proposant un changement de logique pour le rendre le dispositif plus efficace. De son côté, les organisations patronales temporisent pour ne pas complexifier davantage le C2P.

LA NOUVELLE FEUILLE DE ROUTE SE DESSINE

La nouvelle feuille de route voulue par les partenaires sociaux, qui devrait être fixée la semaine prochaine, s'articulerait autour de quatre grands objectifs qui font l'unanimité auprès des cinq organisations :

- la consolidation du système par répartition, avec l'objectif d'un retour à l'équilibre financier en 2030 ;
- la réorganisation du pilotage et de la gouvernance du système de retraite du régime général, qui pourrait à terme être confiée aux partenaires sociaux ;
- l'amélioration des mécanismes de solidarité ;
- l'effort partagé (entre entreprises et salariés, voire retraités) sur les ressources du système, qui comprendrait également la discussion sur le financement de la protection sociale dans son ensemble.

❖ Concertation sur les retraites : une nouvelle feuille de route élaborée par les partenaires sociaux

Lors de la sixième séance de concertation sur les retraites, le 3 avril, les partenaires sociaux ont quasiment finalisé leur nouvelle feuille de route, laquelle doit encore être approuvée par leurs instances respectives. Celle-ci prévoit bien de débattre de la question de l'âge de départ et de la durée de cotisations, tout en se fixant l'objectif d'un retour à l'équilibre du système en 2030. Sur le fond, les participants ont commencé à aborder le sujet des droits familiaux et conjugaux de retraite. Objectif prioritaire pour les syndicats : rétablir le bénéfice des majorations de durée d'assurance pour les femmes ayant eu une carrière hachée, pénalisées par la réforme de 2023.

❖ La CGT signe l'ANI sur la gouvernance des groupes paritaires de protection sociale

« La CGT a décidé à une très large majorité de signer [l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la gouvernance des groupes de protection sociale (GPS)] mis à la signature le 18 février 2025 à l'issue d'une négociation de deux années », annonce la centrale dans un communiqué du 2 avril. « Dans un contexte d'affaiblissement délibéré de la Sécurité sociale (baisse des indemnités journalières, déremboursements, augmentation de la taxe sur les complémentaires, etc.) et de prédation des acteurs lucratifs qui veulent transformer la retraite et la santé en marché, la CGT estime qu'il faut défendre le rôle des structures non lucratives que sont les GPS au service des salariés, comme étape vers la reconquête de la Sécurité sociale », se félicite-t-elle. La CGT sera « particulièrement vigilante » à la mise en œuvre de la disposition prévoyant « d'encadrer les créations de filiales communes avec des partenaires non paritaires, par une double validation, permettant une décision de la sommitale, qui peut être saisie à la demande d'une seule organisation », indique-t-elle. L'ANI ayant fait carton plein côté syndical comme patronal, il est donc validé.

❖ Les syndicats dénoncent des licenciements « à bas bruit »

Les cinq syndicats représentatifs (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO), ainsi que l'organisation patronale U2P, interrogés le 2 avril par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, ont pointé du doigt des licenciements « à bas bruit », au-delà des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE). Pour le spécialiste de l'emploi à la CFDT, Olivier Guivarch, les PSE « baissent continuellement depuis près de 20 ans » mais « il convient de regarder les autres modes de

rupture et phénomènes ». « L'évolution du droit du travail a facilité les ruptures de contrat de travail pour les employeurs », a-t-il ajouté. Les licenciements ne concernent donc « qu'un très faible nombre de salariés et de ruptures. C'est pour cela qu'il faut regarder aussi les démissions, les fins de période d'essai, les ruptures conventionnelles individuelles et tous les licenciements pour autre cause », a-t-il plaidé. Sophie Binet, leader de la CGT - qui depuis plusieurs mois recense les plans de licenciement en France - a, elle, estimé que « 354 plans de licenciement » sont en cours « soient 220 000 emplois directs ou indirects impactés », selon les remontées de ses adhérents. Elle a regretté qu'il n'y ait « pas de contrôle des motifs économiques d'un licenciement » et regrettait « un déficit d'anticipation et de planification ». Elle a également pointé la « fragilisation très conséquente du droit du travail et de la protection contre les licenciements, et la très forte augmentation des aides aux entreprises qui atteignent des records (plus de 200 milliards d'euros en 2024) ». Pour le représentant de la CFE-CGC, Bertrand Mahé, « il faudrait revenir un peu plus à la philosophie des accords de maintien dans l'emploi qui a été beaucoup plus équilibré » dans le passé. Côté patronal, le président de l'U2P, Michel Picon a relevé que « 600 entreprises qui ferment par semaine, qui entraînent 1 500 salariés à perdre leur activité, c'est évidemment très dommageable pour l'économie de notre pays », mais contrairement aux plans sociaux des grands groupes, « ça ne fait pas le 20 heures ». Source AFP

❖ **Moins de la moitié des salariés bénéficient d'un dispositif d'épargne salariale ou retraite**

Moins d'un salarié sur deux (44 %) bénéficie d'un dispositif d'épargne salariale ou retraite au sein de son entreprise, selon les résultats de la 7e édition de l'enquête Mercer/YouGov, publiés le 31 mars. Pourtant, 75 % des actifs sondés considèrent ces dispositifs comme un atout d'attractivité et de fidélisation, et 35 % comme un élément essentiel dans leur package de rémunération. Selon l'enquête toujours, 69 % des salariés estiment que leur employeur doit jouer un rôle actif dans leur préparation à la retraite. Parmi les solutions préférées, 57 % des sondés plébiscitent la mise en place d'une cotisation régulière. Et si 55 % estiment posséder les connaissances nécessaires pour gérer leur épargne (+ 12 points par rapport à 2022), plus de la moitié exprime un besoin d'accompagnement de la part de leur employeur pour mieux appréhender les dispositifs existants. Ils sont même 82 % à se dire prêts à consacrer du temps à un accompagnement personnalisé. Source AFP

❖ **Représentativité syndicale : la CFDT reste en tête et creuse encore l'écart avec la CGT**

Au niveau national et interprofessionnel, la CFDT régresse légèrement en pourcentage de voix, avec 26,58 % des suffrages valablement exprimés contre 26,77 % en 2021 selon les données du ministère (- 0,19 point). Elle reste toutefois la première organisation syndicale représentative et distance encore davantage la CGT qui perd pour sa part 0,75 point (22,21 % contre 22,96 % en 2021). En recul également, FO se maintient à la troisième place avec 14,91 % des voix (15,24 % en 2021). La CFECGC connaît, pour sa part, une nouvelle progression en passant de 11,92 % des suffrages exprimés à 12,95 %. C'est également le cas, dans une moindre mesure, pour la CFTC (9,58 %, contre 9,50 %).

Quant à l'Unsa (6,45 %) et Solidaires (3,75 %), si toutes deux améliorent leur audience, elles ne parviennent toujours pas à franchir le seuil de 8 % nécessaire pour être reconnues représentatives.

Ces résultats agrègent les suffrages obtenus par les organisations syndicales lors du premier tour des élections professionnelles au CSE qui se sont tenues entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2024, mais aussi lors du dernier scrutin TPE et lors des élections aux chambres départementales d'agriculture de janvier 2025 pour les salariés de la production agricole.

❖ Le Medef, la CPME et l'U2P demeurent représentatifs au niveau interprofessionnel

Les résultats de la troisième mesure de l'audience patronale, dévoilés le 8 avril 2025 à l'issue de la réunion du Haut conseil du dialogue social, ne laissent pas entrevoir de bouleversement pour les quatre ans à venir puisque les trois mêmes organisations restent représentatives au niveau national interprofessionnel. Comme lors du précédent cycle, le Medef est leader en nombre de salariés mais la CPME et l'U2P le dépassent largement en nombre d'entreprises.

CONDITIONS DE TRAVAIL

❖ **Le télétravail expose à de nouveaux risques psychosociaux**

Le télétravail, qui s'est durablement installé depuis la pandémie de Covid-19, a des avantages pour les salariés, mais il les expose aussi à des « risques psychosociaux émergents », identifiés dans une étude de la Dares publiée le 28 mars. Celle-ci se concentre sur ces risques pour ces salariés (26% en 2023), « souvent abordés de manière fragmentée » jusqu'alors, sans revenir sur les apports associés au télétravail comme de favoriser l'autonomie, de réduire les trajets domicile-travail, de permettre de faire face à des problèmes de santé... Trois grandes catégories de risques sont identifiées : « la distanciation des relations sociales, l'intensification du travail et la difficile articulation des temps de vie ». Sur le premier point : la distance avec la hiérarchie peut « entraver la communication », « accentuer les tensions liées aux échanges écrits qui se multiplient par le biais de courriels, de messages instantanés ou d'autres plateformes » ou encore avoir un impact sur la carrière (opportunités de formation, primes, etc.). La distance avec les collègues peut aussi affecter la dynamique collective, créer de l'isolement ou rendre plus compliqué le travail des représentants du personnel. Concernant l'intensification du travail, elle « ne semble pas nécessairement augmenter » en télétravail. Mais le risque de « surcharge mentale et d'épuisement professionnel » peut être augmenté notamment par une hyperconnectivité ou des limites horaires pouvant être plus « floues ». Concernant l'articulation vie privée/vie professionnelle : le télétravail apporte une meilleure conciliation en permettant la réduction des temps de transport, la flexibilité des horaires et une disponibilité familiale accrue. Mais « ces constats généraux se confrontent à une réalité plus complexe », note la Dares. Il y a notamment un « brouillage des frontières », « un risque de réaffectation des femmes au foyer, surtout des mères » et des risques accrus de violences domestiques. Sécurité sociale.

❖ **Près d'un emploi sur deux concerné par l'intelligence artificielle, selon l'ONU**

Près d'un emploi sur deux est concerné par l'essor de l'intelligence artificielle (IA), un marché qui pèsera 4 800 milliards de dollars d'ici un peu moins de dix ans, a indiqué l'ONU Commerce et Développement (Cnuced) dans un rapport publié le 3 avril. Selon celui-ci, l'utilisation de l'IA « pourrait avoir un impact sur 40 % des emplois dans le monde », offrant des gains de productivité mais suscitant également des inquiétudes quant à l'automatisation et aux pertes d'emplois. La main-d'œuvre des économies avancées est plus exposée, car une plus grande partie des emplois comporte des tâches cognitives, explique-t-il. Mais ces économies sont en revanche mieux placées que les économies émergentes et à faible revenu pour exploiter les avantages de l'IA. L'ONU explique que la situation est similaire concernant l'impact de l'IA générative. Toutefois, précise le rapport, l'IA générative « pourrait offrir un plus grand potentiel d'augmentation de la main-d'œuvre que d'automatisation, en particulier dans les pays à faibles

et moyens revenus ». L'ONU Commerce et Développement considère que les avantages de l'automatisation induite par l'IA favorisent souvent le capital au détriment du travail, ce qui pourrait « accroître les inégalités et réduire l'avantage concurrentiel de la main-d'œuvre à bas coût dans les économies en développement ». Source AFP

INDICATEURS SOCIO-ECONOMIQUES ET AUTRES

❖ Selon la ministre du Travail, la croissance en 2025 serait de 0,7 %

La prévision de croissance en 2025 pour la France est désormais « plutôt vers 0,7 % », comme évaluée par la Banque de France, soit en deçà du niveau de 0,9 % retenu par le gouvernement, a admis le 2 avril, sur France 2, la ministre en charge du Travail, Astrid Panosyan-Bouvet. Le ministre de l'Économie, Éric Lombard, avait indiqué la veille, lors des questions au gouvernement à l'Assemblée, que celui-ci allait fixer prochainement « un nouvel objectif » de croissance pour la France en 2025. Malgré un taux de chômage « à un niveau historiquement bas », il a évoqué des « nuages » obscurcissant l'horizon économique : un taux d'épargne élevé des ménages, autour de 18 % de leur revenu disponible brut, la remontée des taux d'intérêt à long terme, ainsi que les décisions du gouvernement américain sur les droits de douane attendues le 2 avril, qui « risquent de peser sur la croissance dans les semaines qui viennent », selon lui. « On présentera aux Français, probablement au moment du 15 avril, les conclusions qu'on en tire », avait-il alors indiqué. Une conférence sur les finances publiques est prévue autour du Premier ministre François Bayrou le 15 avril. Sur les annonces de l'administration américaine, Astrid Panosyan-Bouvet a déclaré : « On voit bien qu'on est en train de détricoter 80 ans d'ouverture des frontières et on est forcément inquiet parce que les droits de douane, le protectionnisme ça n'a jamais été une bonne solution, ni pour le pays qui pratique ni pour celui à qui on ferme les frontières », a-t-elle souligné. Source AFP

❖ Le niveau du RSA reste insuffisant selon le collectif Alerte

« Le RSA ainsi que de nombreuses prestations sociales et familiales seront revalorisés de 1,7 % au 1er avril 2025 », a indiqué le collectif Alerte, qui rassemble 37 fédérations et associations nationales de lutte contre la pauvreté, dans un communiqué de presse du 27 mars. « Cette revalorisation légale annuelle prend en compte l'inflation » de l'an dernier, regrette-t-il toutefois, réitérant « sa demande d'une revalorisation des minima sociaux par anticipation de l'inflation prévue, comme c'était le cas avant 2015, et non pas sur la seule base de celle déjà subie pendant plusieurs mois par les ménages pauvres ». En effet, selon lui, « cette revalorisation en retard conduit les personnes à avoir, à chaque fois, une perte de pouvoir d'achat pendant plusieurs mois ». Le collectif demande également « que l'indexation des minima sociaux se fasse sur les prix à la consommation des ménages modestes, comme c'est le cas pour le Smic, et non pas sur l'inflation moyenne, laquelle ne tient pas compte du panier de consommation des ménages modestes dans lequel l'énergie et l'alimentation pèsent davantage ». Le collectif demande par ailleurs « un relèvement significatif des minima sociaux au-dessus du seuil de pauvreté à 50 % du niveau de vie médian (1 014 € pour une personne seule), soit près de 70 % d'un Smic net », le RSA ne représentant aujourd'hui, « plus que 39 % du Smic ». Il rappelle enfin son opposition à la réforme du RSA et au nouveau régime de sanction « qui pénalise encore plus fortement les personnes précaires sans réellement développer l'accompagnement vers l'emploi ».

❖ Le niveau des avances de l'AGS au plus haut depuis dix ans

L'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) « a déjà accompagné près de 84 000 salariés et 7 300 nouvelles entreprises au premier trimestre 2025 »,

a-t-elle indiqué dans un communiqué de presse du 4 avril. « Ces chiffres reflètent une hausse de 6,5 % des montants avancés par rapport au premier trimestre 2024, atteignant près de 530 millions d'euros », précise l'AGS, ajoutant qu'elle a ainsi enregistré « le plus haut niveau d'avances de ces dix dernières années sur un premier trimestre, après une année 2024 déjà marquée par un triste record ». Parmi les bénéficiaires, les premières estimations « montrent que l'AGS en accompagne près de 3 500 suite à la perte de leur emploi », précise Antonin Blanckaert, directeur général de l'AGS, cité dans le communiqué, affirmant que l'association « reste pleinement mobilisée, comme l'illustrent [ses] délais de traitement des demandes puisque 83 % sont traitées en moins de 48 heures sur cette même période ». Le communiqué indique par ailleurs que « plus de 85 % des structures prises en charge par l'AGS comptent moins de dix salariés » et que début 2025 « les très petites entreprises (TPE) de 1 à 2 salariés accompagné par l'AGS ont enregistré une progression des défaillances de 14,4 % par rapport à la même période l'année dernière, représentant la seule tranche en hausse ». Autre constat : « l'industrie concentre une part importante des avances avec plus de 15 000 salariés accompagnés, représentant près de 20 % des bénéficiaires ».

CONFLITS SOCIAUX ET MOBILISATIONS

❖ Les salariés du médico-social ont manifesté le 1er avril

Des centaines de professionnels du médico-social (assistantes maternelles, éducateurs spécialisés, auxiliaires de vie, aides-soignants, etc.) ont manifesté le 1er avril à Paris, répondant à un appel syndical (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et SUD). Des manifestations étaient également prévues dans plus d'une centaine d'autres villes en France. Les syndicats à l'initiative de cette journée de mobilisation dénoncent notamment les « baisses de financement dans les établissements et services » ainsi que le « blocage des négociations salariales dans les conventions collectives ». Ils réclament « la création des postes nécessaires » et une « augmentation générale des salaires » afin de prendre en compte « a minima la perte du pouvoir d'achat depuis 30 ans ». Cinq syndicats de France Travail (CFTC, CGT, FSU, SUD et STC) avaient également appelé à la grève le 1er avril, notamment pour protester contre les effets de la loi « plein-emploi » et réclamer une revalorisation des salaires. Selon les chiffres provisoires de la direction de l'opérateur public à 11 h 30, il y avait 4 732 agents grévistes (8,69 %) et aucune agence n'était fermée. Source AFP