



ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 30 juin au 4 juillet 2025



EVOLUTION LEGALE ET REGLEMENTAIRE

❖ Emploi, chômage, protection sociale : ce qui change au 1er juillet 2025

- **Renforcement de la prévention des risques liés à la chaleur**

Au 1er juillet, les employeurs devront s'être mis en conformité avec les nouvelles obligations issues du décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 qui leur impose d'évaluer les risques liés à l'exposition de leurs travailleurs à des « épisodes de chaleur intense », et de prévoir le cas échéant des mesures de prévention adaptées dont la liste figure désormais dans le Code du travail.

Celles-ci doivent être mises en œuvre en cas d'activation des seuils de vigilance météorologique jaune, orange ou rouge. Elles doivent être intégrées au Papripact (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail) dans les entreprises d'au moins 50 salariés, et au DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) dans les structures de moindre effectif.

- **Nouvelles fiches de suivi des visites en santé au travail**

Actualisés par un arrêté du 3 mars dernier, quatre nouveaux modèles de documents remis aux salariés à l'issue des visites médicales réalisées par les services de prévention et de santé au travail (SPST) entrent en vigueur le 1er juillet 2025. Transcrivant les évolutions issues de la loi Santé au travail du 2 août 2021 et de ses décrets d'application, ils concernent : l'attestation de suivi individuel de l'état de santé, l'avis d'aptitude, l'avis d'inaptitude et le document préconisant des mesures d'aménagement de poste ou du temps de travail. Ils remplacent ceux qui avaient été définis par un arrêté du 16 octobre 2017.

- **Sécurisation du formulaire d'avis d'arrêt de travail sous format papier**

Conformément au décret n° 2025-587 du 28 juin 2025 (JO 29 juin), l'utilisation du nouveau formulaire d'avis d'arrêt de travail sécurisé devient techniquement obligatoire pour les professionnels de santé, pour tout arrêt de travail prescrit ou renouvelé sous format papier à compter du 1er juillet. Ce formulaire sécurisé vise à lutter contre les fraudes avec sept points d'authentification (papier spécial, étiquette holographique, encre magnétique, traits d'identification du prescripteur, etc. ; v. l'actualité n° 19123 du 17 sept. 2024). Si l'avis d'arrêt de travail n'a pas été prescrit par voie dématérialisée, l'assuré devra désormais faire parvenir à sa caisse primaire d'assurance maladie l'original du formulaire sécurisé remis par le professionnel de santé, les scans et les photocopies n'étant plus acceptés.

- **Revalorisation des allocations chômage de 0,5 %**

Le conseil d'administration de l'Unédic a fixé à 0,5 % le taux de revalorisation des allocations chômage au 1er juillet 2025, lors d'une réunion du 25 juin. L'ARE (allocation d'aide au retour à l'emploi) minimale passe ainsi de 31,97 € à 32,13 € par jour.

- **Chômage des anciens détenus en contrat d'emploi pénitentiaire**

À compter du 1er juillet, l'administration pénitentiaire devra transmettre à France Travail, par voie dématérialisée, l'attestation d'assurance chômage des personnes détenues ayant travaillé sous contrat d'emploi pénitentiaire (CEP). Depuis le 1er janvier 2025, les anciens détenus ont en effet droit à une indemnisation par l'assurance chômage dans les conditions de droit commun, au titre du travail exercé en détention sous CEP.

❖ **La protection des salariés en parcours de PMA ou d'adoption est renforcée à compter du 2 juillet**

Après une adoption définitive au Parlement le 19 juin dernier, la loi visant à protéger les personnes engagées dans un « projet parental » par procréation médicalement assistée (PMA ou assistance médicale à la procréation) ou a été publiée au Journal officiel du 1er juillet. De nouvelles obligations et interdictions s'imposent ainsi aux employeurs dès le 2 juillet. Ce texte « vise à combler [une] lacune juridique en intégrant explicitement la protection du projet parental dans le cadre légal de la lutte contre les discriminations.

D'ores et déjà, l'employeur ne pouvait pas prendre en considération le fait qu'une femme soit engagée dans un tel parcours pour refuser de l'embaucher, rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou prononcer sa mutation, pas plus qu'il ne pouvait rechercher ou faire rechercher des informations à ce sujet.

Sont désormais également proscrits :

- toute référence, au stade de la publication d'une offre d'emploi, à « l'engagement dans un projet parental dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation » ;
- tout refus d'embauche, mutation, résiliation ou refus de renouvellement du contrat de travail en considération d'une telle situation ;
- toute mesure relative à la rémunération, à la formation, à l'affectation, à la qualification, à la classification ou encore à la promotion professionnelle, prise sur ce fondement.

Parallèlement, le périmètre des bénéficiaires de cette protection est étendu aux hommes engagés dans un parcours de PMA (lesquels peuvent être amenés à recevoir des traitements contre l'infertilité dans ce cadre) et aux personnes engagées dans un parcours d'adoption.

La loi prévoit aussi de nouvelles autorisations d'absence pour les rendez-vous médicaux ou administratifs :

- des autorisations d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux nécessaires à la PMA sont élargies aux salariés de sexe masculin devant faire l'objet d'examens médicaux, d'interventions ou de traitement en lien avec cette procédure.
- les autorisations d'absence prévues pour le conjoint, partenaire de Pacs (pacte civil de solidarité) ou concubin salarié de la femme en parcours de PMA, pour accompagner celle-ci à trois rendez-vous médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours, concernent dorénavant aussi les femmes accompagnant l'autre membre du couple qui reçoit un traitement dans ce cadre.
- une autorisation d'absence dans le cadre du parcours d'adoption est créée.

LOI n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail



❖ **Maladie survenant durant les congés payés : la Commission européenne ouvre une procédure d'infraction à l'encontre de la législation française.**

Le 18 juin, la Commission européenne a adressé une « mise en demeure » à la France pour manquement aux règles européennes sur le temps de travail et plus précisément à la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003. **Dans sa procédure d'infraction, elle relève que « la législation française ne garantit pas que les travailleurs qui tombent malades pendant leur congé annuel puissent récupérer ultérieurement les jours de congé annuel qui ont coïncidé avec leur maladie. [...] La législation française n'est donc pas conforme à la directive sur le temps de travail et ne garantit pas la santé et la sécurité des travailleurs ».** Il résulte en effet de la jurisprudence de la Cour de cassation et de la législation interne que, sauf dispositions conventionnelles contraires ou accord de l'employeur, le salarié qui tombe malade pendant ses congés ne peut exiger ni report ou prolongation de ces congés, ni indemnité « compensatrice » à ce titre (Cass. soc., 4 déc. 1996, n° 93-44.907), alors que selon la jurisprudence européenne la finalité des congés annuels (temps de repos et de loisirs) ne peut être confondue avec celle de la maladie (temps de rétablissement) (CJUE, 21 juin 2012, aff. C-78/11). L'institution accorde à la France un délai de deux mois pour répondre à sa lettre de mise en demeure. Et, si aucune mesure corrective n'est proposée, la Commission pourrait émettre un avis motivé. Pour mémoire, un tel avis peut constituer l'étape préalable à une éventuelle saisine de la CJUE (Commission européenne, 18 juin 2025, INFR (2025) 4012).

❖ **Seuil de déclenchement de l'obligation d'établir un PSE : la CJUE se déclare incompétente**

Le seuil de 50 salariés prévu par l'article L. 1233-61 du Code du travail, qui déclenche l'obligation d'établir un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) lorsqu'un projet de licenciement économique concerne au moins dix salariés sur une même période de 30 jours, doit-il inclure les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, présents au moment de la mise en œuvre de la procédure de licenciement ? C'est pour répondre à cette question que la Cour de cassation avait jugé utile de saisir la CJUE à titre préjudiciel, le 12 juin 2024, avant de trancher le pourvoi formé contre un arrêt de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence ayant statué en faveur de la prise en compte de ces travailleurs (Cass. soc., 12 juin 2024, n° 22-10.903 D). Le 19 juin dernier, la CJUE s'est toutefois déclarée incompétente pour se prononcer sur cette problématique au regard de la directive sur les licenciements économiques, laissant ainsi celle-ci à l'entière appréciation du juge national. ***CJUE, 19 juin 2025, n° C-419/24***

L'affaire initialement soumise à la Cour de cassation concernait la suppression de 29 des 39 postes permanents d'une société exploitant un hôtel. La difficulté portait sur l'intégration éventuelle, dans l'effectif global de cette entreprise, de 11 salariés d'un prestataire, régulièrement mis à disposition dans ses locaux pour assurer des tâches d'entretien et de nettoyage.

La cour d'appel avait jugé que ces salariés devaient être pris en compte pour apprécier le seuil de 50 salariés rendant obligatoire l'élaboration d'un PSE dès lors qu'au moins dix licenciements sur 30 jours sont envisagés (C. trav., art. L. 1233-61). Elle s'était fondée pour cela sur la jurisprudence dégagée dans le cadre du contentieux des élections professionnelles (Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 14-20.200 D), la Cour de cassation n'ayant en effet pas encore eu l'occasion de trancher la question de la prise en compte des salariés mis à disposition pour l'appréciation de l'effectif de l'entreprise en matière de licenciement économique collectif. Constatant qu'aucun PSE n'avait été établi ni mis en œuvre, les juges d'appel avaient conclu à la nullité des licenciements économiques prononcés en dehors de ce cadre.

À l'appui de son pourvoi, l'hôtel soutenait au contraire que les salariés mis à disposition, relevant d'un autre employeur, ne pouvaient être concernés par les mesures prévues dans un PSE dont ils n'étaient pas destinataires et n'avaient donc pas à être pris en compte dans l'effectif à un quelconque moment.

Pour se prononcer sur cette problématique qui mettait, en apparence, également en jeu le droit de l'Union et plus précisément les dispositions de la directive 98/59/CE sur les licenciements économiques, la Cour de cassation avait préféré surseoir à statuer et saisir la CJUE d'une question préjudicielle.

La CJUE n'étant pas compétente hors du champ de la directive, il reviendra donc à la Cour de cassation de trancher, dans les prochains mois et au regard du seul droit français, la question de l'inclusion des salariés mis à disposition dans le seuil de déclenchement du PSE. Affaire à suivre...

❖ Un licenciement pour faute grave reste possible avant la prise d'effet d'une rupture conventionnelle

En cas de survenance ou de découverte d'une faute grave après la signature d'une rupture conventionnelle, l'employeur peut exercer son droit de rétractation (C. trav., art. L. 1237-13) et prononcer le licenciement disciplinaire du salarié. **Quid si le délai de rétractation est déjà expiré et la convention homologuée ?** L'employeur qui ne souhaite pas attendre la date de prise d'effet de la rupture pour se séparer du salarié, notamment dans l'hypothèse d'agissements constitutifs d'un harcèlement, **peut prononcer son licenciement pour faute grave**, répond la Cour de cassation dans un arrêt du 25 juin. **En revanche, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle restera acquise au salarié si la convention a déjà été homologuée.** *Cass. soc., 25 juin 2025, n° 24-12.096 FS-B*

L'arrêt du 25 juin précise en effet que ce licenciement pour faute grave « **n'affect[e] pas la validité de la rupture conventionnelle**, mais [a] seulement pour effet, s'il est justifié, de mettre un terme au contrat de travail avant la date d'effet prévue par les parties dans la convention ». Dès lors, **l'employeur ne sera pas libéré de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle**. Comme le rappelle en effet le présent arrêt, « la créance d'indemnité de rupture conventionnelle, si elle **n'est exigible qu'à la date fixée par la rupture, naît dès l'homologation de la convention** » (v. déjà : Cass. soc., 11 mai 2022, n° 20-21.103 B). En d'autres termes, l'indemnité spécifique reste due dès lors que la convention a été homologuée avant le prononcé du licenciement.

NOTE ET INSTRUCTION RH FRANCE TRAVAIL



❖ Décision 2025-109 du 26/06/2025 Nomination du management supérieur relevant de l'article 4.2 de la CCN de France Travail du 26 juin 2025



Décision de nomination des managers supérieurs de France Travail du 26 juin 2025

Postes définis par l'article 4.2 de la CCN

Etablissement	Intitulé du Poste	Nom	Prénom
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATON	Adjoint au Directeur Outils Agence et Support à l'Organisation	VIGNE	Laurent
GUYANE	Médiatrice	SURLEMONT	Myriam
ILE DE FRANCE	Adjoint à la Directrice des Opérations	TISON	Guillaume
ILE DE FRANCE	Adjointe au Directeur de la Performance financière	BOUKCHACH	Célia
NOUVELLE AQUITAINE	Directeur territorial délégué Charente Maritime	REPORT DE DECISION	
OCCITANIE	Directeur territorial Tarn	JALBERT	Olivier
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	Directeur territorial délégué Provence Nord	SAGOT	Guillaume
SIEGE	Responsable du département Moyens généraux nationaux	MATON	Sandrine
SIEGE	Responsable du département Transformation, Cohérence et Accompagnement IA	BAYLE	Antoine
SIEGE	Responsable du département Innovation	RETRAIT DU POSTE	
SIEGE	Responsable du département Gestion des besoins de recrutement	TRAVERSE	Thomas
SIEGE	Adjointe au Directeur / Responsable du département Gestion des emplois et des parcours professionnels	PURSER	Corinne
SIEGE	Responsable du département Performance, Financement et Amélioration continue - Académie France Travail	KEFES	Elisabeth
SIEGE	Responsable du département Développement partenarial, Gouvernance et Communication - Académie France Travail	BADENES LOPEZ	Marion

Le Directeur général adjoint
Ressources Humaines et Relations Sociales



Denis CAVILLON

❖ Instruction 2025-14 du 01/07/2025 Mesures à mettre en œuvre pour parer aux fortes chaleurs



BENCHMARK NEGOCIATION COLLECTIVE

❖ Le groupe Michelin revoit à la baisse le nombre de jours télétravaillés

La direction du groupe Michelin a signé, le 18 juin 2025 avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CGT et SUD), un nouvel accord sur le télétravail, mettant ainsi fin au précédent daté du 2 décembre 2021. L'objectif de ce nouveau texte : « préserver un environnement propice à des relations humaines directes en limitant le télétravail régulier à deux jours par semaine (au lieu de 3) pour garantir la cohésion sociale ». Par ailleurs, il revoit les modalités du télétravail occasionnel et introduit le télétravail pour raison familiale ou médicale. L'accord est applicable

depuis le 1er juillet 2025 pour une durée de quatre ans. Toutefois, afin d'accompagner au mieux ces changements, les nouvelles formules de télétravail régulier et de télétravail occasionnel n'entreront en vigueur qu'au 31 décembre 2025.

ACTU ECONOMIQUE ET SOCIALE



❖ Retraites : François Bayrou relance les discussions en vue d'un accord paritaire d'ici la mi-juillet

Lors d'une conférence de presse qui s'est tenue le 26 juin, le Premier ministre a invité les partenaires sociaux à prolonger leurs discussions concernant les deux principaux points de blocage du « conclave » sur les retraites : le volet réparation de la pénibilité, c'est-à-dire la possibilité de départs anticipés au titre des risques ergonomiques, ainsi que le financement des améliorations de la réforme de 2023. Menacé de censure, François Bayrou s'est engagé à ce que même en cas d'échec, le gouvernement propose des « dispositions de compromis » qui seraient soumises au Parlement dans le cadre du prochain projet de loi de financement de la sécurité sociale.

❖ **Frédéric Souillot (FO) « choqué » par certains propos...**

Le Premier ministre, François Bayrou, « dit que tout le monde est d'accord pour entériner le recul de l'âge de départ et l'allongement de la durée de cotisation » (v. page 2), a relevé le 26 juin Frédéric Souillot, leader de FO, qui avait quitté rapidement le conclave sur les retraites. François Bayrou a en effet souligné ce jour-là l'absence de remise en cause par les négociateurs du recul à 64 ans de l'âge légal de départ. Des propos qui ont « choqué » Frédéric Souillot. « Si mes trois camarades [CFDT, CFECGC et CFTC, NDLR] valident cette réforme des retraites, il va falloir qu'ils l'expliquent aux millions de salariés que nous avons mis dans la rue contre cette réforme et qui, aujourd'hui encore dans les sondages, sont toujours contre à 72 % », a-t-il écrié. Source AFP

❖ **FO signe le projet d'accord sur les transitions et reconversions professionnelles...**

Dans un communiqué du 26 juin, Force ouvrière annonce que son bureau confédéral a décidé à l'unanimité de signer le projet d'accord national interprofessionnel conclu la veille sur les transitions et reconversions professionnelles. « Les dispositifs existants dont les salariés peuvent bénéficier sont maintenus, en particulier les associations ATPPro qui financent et sécurisent les reconversions professionnelles, le compte personnel de formation (CPF) qui reste à la main du salarié. Des dispositifs ont par ailleurs été regroupés pour une meilleure lisibilité pour les salariés et les entreprises », se félicite Michel Beaugas, le chef de file de FO pour cette négociation. Il indique aussi avoir « réussi à éviter que le contrat de travail soit automatiquement rompu lorsque le salarié part en formation ou en reconversion, malgré les tentatives des employeurs en ce sens

». « Par sa signature, FO démontre que, à l'opposé d'un "conclave", mal conçu et em-
pêtré dans des turpitudes politiciennes, seul le cadre de la négociation collective entre
interlocuteurs sociaux peut garantir les droits des salariés et apporter des solutions
concrètes à leurs préoccupations », ajoute-t-il.

❖ **la CFTC signe également le projet d'ANI du 25 juin**

Au lendemain de la conclusion de la négociation relative aux transitions et aux recon-
versions professionnelles, Aline Mougenot, qui a mené la délégation CFTC, confirme
que son organisation syndicale signera bien l'accord. Le Conseil confédéral de la CFTC
a en effet voté, dès le 26 juin, en faveur de la signature du projet d'accord national
interprofessionnel sur les transitions et reconversions professionnelles.

❖ **l'accord est adapté aux TPE et PME, selon l'U2P, qui le signera**

« Le conseil exécutif de l'U2P a donné mandat à son chef de file dans la négociation,
Jean-Christophe Repon, pour signer l'accord national interprofessionnel - ANI - du 25
juin en faveur des transitions et reconversions professionnelles », a indiqué l'organisa-
tion patronale dans un communiqué de presse du 28 juin. « La première qualité de cet
ANI du 25 juin est la prise en compte des spécificités des TPE et des PME, notamment
leur besoin d'un accompagnement renforcé dans l'anticipation des besoins en com-
pétences et dans la sécurisation des parcours de leurs salariés », estime l'U2P, qui
salue également « la confirmation de la création d'une « période de reconversion » déjà
établie dans l'accord signé par l'U2P en 2024 » (v. le dossier juridique -Formation- n°
94/2024 du 23 mai 2024). « Au total ces dispositions sont de nature à mieux anticiper
l'évolution des métiers et des besoins en compétences et à rapprocher les logiques
d'emploi et de formation », conclut l'organisation patronale.

❖ **Reconversions : pour la CGT le projet d'accord passe à côté des vrais enjeux**

« La CGT déplore la méthode de négociation qui consiste à travailler sur un texte pa-
tronal très dur contre les salarié·es », indique l'organisation syndicale dans un com-
muniqué du 27 juin, alors qu'un projet d'ANI (accord national interprofessionnel) sur
les transitions et reconversions professionnelles est désormais soumis à signature (v.
l'actualité n° 19312 du 27 juin 2025). Elle ajoute que « les organisations syndicales ont
dû d'abord négocier pied à pied pour maintenir le droit existant ce qui entrave la pos-
sibilité d'une réelle négociation permettant de travailler sur des propositions réelle-
ment de fond ». Si le refus par la CGT de signer le projet d'ANI doit encore être confirmé
par sa commission exécutive, celui-ci ne fait désormais plus guère doute. Le syndicat
estime en effet que la fusion de deux dispositifs de reconversion « n'est pas de nature
à répondre aux enjeux de la formation professionnelle ». Les mesures proposées de-
vant être couvertes à budget constant. Elle estime en outre qu'il reviendra au CPF
(compte personnel de formation) des salariés de cofinancer les plans de formation
des entreprises. Elle critique aussi le plafonnement de la prise en charge des PTP (pro-
jets de transition professionnelle) par les ATPPro qui obligera à « trouver les finance-
ments manquants ». « Si le patronat convient que la formation est un investissement,
on ne peut que regretter qu'il refuse d'inscrire dans l'accord la reconnaissance des

qualifications acquises à l'issue des parcours de reconversion », considère aussi la CGT.

❖ **Avec quatre organisations syndicales signataires, l'ANI en faveur des transitions et reconversions professionnelles est validé.**

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 25 juin 2025 en faveur des transitions et reconversions professionnelles est désormais validé. En effet, après la CFTC et FO, la CFDT et la CFE-CGC ont à leur tour annoncé, le 2 juillet, leur signature. « Cet accord valide les deux points essentiels pour la CFDT : la consolidation du dispositif principal à l'initiative des salariés (projet de transition professionnelle) et le regroupement des deux dispositifs à l'initiative de l'employeur (ProA et Transco). Dans ces deux cas, le maintien du contrat de travail est garanti », se félicite la première organisation syndicale de France, tout en reconnaissant au texte une « aspiration mesurée ». Pour la CFE-CGC, l'ANI a « pour mérite essentiel de commencer à simplifier l'accès au financement des reconversions pour les entreprises mais également de fluidifier et sécuriser les personnes et entreprises qui rentreront dans les dispositifs de reconversion externe », mais « des marges de progression [...] existent encore largement ». Parmi les syndicats, seule la CGT, qui ne s'est pas encore officiellement prononcée, pourrait ne pas signer l'ANI. Côté patronal, la signature du Medef est actée et, après l'U2P, la CPME a à son tour annoncé sa signature le 2 juillet, soulignant notamment que les dispositifs, qui doivent être transposés dans le cadre du projet de loi sur l'emploi des salariés expérimentés et le dialogue social (débatte à l'Assemblée nationale les 3 et 4 juillet), permettront de « mieux coconstruire un parcours de formation dans l'entreprise en offrant la possibilité aux salariés de mobiliser une partie de leur CPF ».

❖ **Budget : Amélie de Montchalin favorable à une pause sur certaines dépenses en 2026**

« Je pense qu'il y aura une pause sur certaines dépenses » dans le budget 2026, a déclaré la ministre des Comptes publics Amélie de Montchalin le 2 juillet sur Sud Radio, interrogée sur une éventuelle « année blanche », défendue par des parlementaires (v. l'actualité n° 19315 du 2 juill. 2025). « Je pense que dans la situation où nous sommes », avec un déficit public espéré à 5,4 % du PIB en 2025, puis à 4,6 % en 2026, très en dehors des clous européens, « ralentir la dépense, c'est essentiel », a-t-elle poursuivi. « Tout le monde voit bien qu'il y a des dépenses que nous ne pouvons plus nous permettre. » À la question de savoir si une « année blanche » était une bonne idée, elle a répondu que « ça dépend sur quoi on l'applique », soulignant qu'« il y a plein de manières de le faire ». « Est-ce que c'est sur les prestations sociales ? Est-ce que c'est sur les barèmes des impôts ? Est-ce que c'est sur les dotations aux collectivités ? Est-ce que c'est sur les versements et les aides aux entreprises ? Cette année de pause, elle doit être plus ou moins grande ». « J'exclus toute hausse des impôts générale qui pèserait sur les classes moyennes de manière indifférenciée », a-t-elle par ailleurs dit, et « je ne souhaite pas, je ne propose pas et je ne mets pas sur la table une hausse des taux de TVA ». Source AFP

❖ **la Cour des comptes préconise des efforts très exigeants**

Dans son rapport annuel consacré aux finances publiques publié le 2 juillet, la Cour des comptes dresse un constat sévère de la situation de la France, qui affiche le déficit le plus élevé de la zone euro (5,8 % du PIB en 2024) et le troisième endettement le plus

lourd (3 345,8 milliards, soit 114 % du PIB à fin mars). La dérive actuelle des finances publiques « **est la conséquence d'une incapacité à maîtriser la dynamique de la dépense et plus encore à engager des efforts d'économies pérennes, ainsi que d'hypothèses trop favorables sur la croissance et les recettes** », diagnostique-t-elle, estimant l'effort nécessaire pour ramener le déficit sous le seuil de 3 % du PIB en 2029 comme l'ambitionne le gouvernement, à près de 105 milliards. « **Des ajustements budgétaires très exigeants sont donc dès à présent nécessaires, et à réaliser dès 2026** », ajoute-t-elle. Et si, pour réduire le déficit à 5,4 % du PIB en 2025 et 4,6 % en 2026, le gouvernement a prévu un effort d'une cinquantaine de milliards en 2025, et souhaite en faire 40 milliards en 2026, « des risques importants » subsistent en 2025 selon la Cour, notamment une croissance affaiblie par la guerre commerciale américaine et les tensions géopolitiques, attendue à 0,6 % par l'Insee et 0,7 % par le gouvernement. Elle pointe aussi le caractère temporaire de près de la moitié des hausses d'impôt prévues en 2025, ainsi que des objectifs de maîtrise des dépenses « fragiles », ne reposant sur « aucune économie structurelle significative ». Pour les années suivantes, la trajectoire des finances publiques est jugée « tout aussi fragile », dans un contexte contraint par la volonté de la France de se réarmer et la hausse du coût de la dette, susceptible de devenir le premier poste de dépenses. Or « le report des efforts n'est plus possible », au risque de voir le ratio d'endettement de la France s'emballer d'ici 2029, alerte la Cour. Dans leur réponse intégrée au rapport, les ministres de l'Économie, Éric Lombard, et des Comptes publics, Amélie de Montchalin, ont réaffirmé que la maîtrise de la dépense est « au cœur de [leur] action ».

CONDITIONS DE TRAVAIL

❖ Plusieurs études pointent le danger croissant de l'hyperconnexion pour les salariés et les entreprises

La connexion permanente aux écrans et la multiplication des moyens de communication engendrent des journées de travail « infinies » aux interruptions permanentes, avec des conséquences sur la santé mentale et physique, ont alerté des experts et plusieurs études récentes. Selon un rapport mondial de Microsoft, qui a mesuré l'utilisation des outils numériques par 31 000 « travailleurs du savoir » dans 31 pays dont la France, « un employé moyen reçoit désormais 117 e-mails et 153 messages Teams par jour ». Durant les heures de travail, les salariés « sont interrompus en moyenne toutes les deux minutes – soit 275 fois par jour – par des réunions, des e-mails ou des notifications de chat ». En outre, « 40 % des employés consultent leurs e-mails avant 6 h du matin » et, en plus des pics d'activité observés jusque-là en matinée et début d'après-midi, 29 % des employés consultent leurs mails vers 22 h. En France, 65 % des salariés se disent dépendants aux écrans et leur entreprise n'agit pour limiter leur connexion que pour 16 % d'entre eux, selon une étude réalisée par Viavoice pour le cabinet de conseil en prévention santé Verbateam. Selon le dernier sondage publié le 23 juin par l'Ugict-CGT, 67 % des cadres « souhaiteraient disposer d'un droit à la déconnexion effectif afin de préserver leur vie privée et leur santé » (+ 11 points par rapport à 2016) source AFP

❖ **Le télétravail heurte « l'obsession du contrôle » de certains employeurs, selon un expert**

« Il y a une tentation assez forte aujourd'hui de rétropédaler [sur le télétravail, NDLR], de sonner la fin de la récré. Comme si toute cette nouvelle façon d'envisager le travail, cette nouvelle organisation du travail post-Covid, dont le télétravail est un marqueur, constituait un gadget, et non une révolution dans le rapport au travail », a estimé Romain Bendavid, spécialiste des enjeux du monde du travail associé à la Fondation Jean Jaurès, dans une interview à l'AFP parue le 27 juin. Il s'exprimait après les récentes décisions de la Société Générale ou d'Iliad (Free) de le restreindre, provoquant des mouvements de grève. Selon lui, « derrière cela, il y a l'idée sous-jacente que quand on est en télétravail, chez soi, on ne travaille pas tellement ». Romain Bendavid pointe également « la culture managériale française [...] très verticale » : « Il y a un peu une obsession du contrôle, on considère que si le travail n'est pas contrôlé, il est mal fait, donc il y a un déficit de confiance et la volonté vraiment de contrôler les personnes sur site. » Mais selon l'expert, « alors que pas mal de salariés ont déménagé dans d'autres villes pour avoir un autre cadre de vie, [revenir sur le télétravail] c'est dévastateur parce que ça va se payer en termes d'image de l'entreprise au moment où on voudra davantage recruter. Les cadres, [l'existence du télétravail], c'est la première question qu'ils posent, les études le montrent. » Il a par ailleurs souligné que des enquêtes, notamment une de la Dares, ont montré « que les populations qui y ont recours voient leurs problèmes de santé diminuer, notamment les risques liés aux troubles musculosquelettiques, ainsi que le stress très important lié au temps de transport qui est un facteur de charge mentale assez important ». Enfin, toujours selon cet expert, « beaucoup d'entreprises sont bien contentes d'en proposer au moment des négociations annuelles, surtout en ce moment où elles n'ont pas tellement de marge de manœuvre pour augmenter les salaires ». Source AFP

❖ **Harcèlement chez Ubisoft : jusqu'à trois ans avec sursis pour trois ex-cadres**

Trois anciens cadres d'Ubisoft ont été condamnés le 2 juillet à jusqu'à trois ans de prison avec sursis (v. l'actualité n° 19299 du 10 juin 2025). Figure de proue de l'entreprise avant d'être licencié pour faute grave après la révélation du scandale dans la presse, Thomas François a été condamné par le tribunal de Bobigny à la peine la plus lourde, soit trois ans de prison avec sursis et 30 000 € d'amende, pour harcèlement moral, sexuel et une tentative d'agression sexuelle. Contraindre une jeune subalterne en jupe à faire le poirier au milieu de l'open space, lancer des « bitch » ou « morue » en guise de salut, jouer à chat-bite ou embrasser des collègues masculins par surprise... Telles étaient des habitudes de travail du vice-président du tout puissant service éditorial. La « culture Ubi » avait été un calvaire pour la poignée de jeunes ayant brisé le silence et porté plainte dans ce dossier. L'ex-numéro 2 d'Ubisoft, Serge Hascoët, a été condamné à 18 mois de prison avec sursis et à 45 000 € d'amende pour harcèlement moral et complicité de harcèlement sexuel. Un troisième cadre, Guillaume Patru, a été condamné à 12 mois de prison avec sursis et 10 000 € d'amende. « C'est une très bonne décision aujourd'hui et également pour la suite. Pour toutes les sociétés, cela veut dire que quand on a un management toxique, les managers doivent être condamnés et les employeurs ne peuvent plus laisser passer », s'est félicitée Me Maude Beckers, avocate de parties civiles. Ni la personne morale Ubisoft, ni son PDG, Yves Guillemot, ni sa responsable des RH, Marie Derain, n'ont fait l'objet de poursuites dans ce dossier. Source AFP

CONFLITS SOCIAUX ET MOBILISATIONS

❖ Société Générale : grève « très suivie » pour le maintien du télétravail, selon des syndicats

La grève à la Société Générale le 27 juin pour le maintien du quota de jours de télétravail, que la direction souhaite, dans la plupart des cas, passer de deux à un par semaine, est « très suivie », ont écrit la CFDT, la CFTC et la CGT dans un communiqué commun. Le taux de participation avancé par les syndicats, non confirmé par la direction, était par exemple de 50 % dans les centres de services (CDS), dédiés notamment au traitement des activités des agences. Les trois syndicats qualifient également la grève d'« inédite [...] dont l'ampleur va marquer l'histoire ». Quelque 600 métiers différents au sein de la banque sont affectés, dont certains à 90 %, précisent-ils. À cette journée de grève s'ajoute une « opération "Tous sur site" » le 3 juillet, censée démontrer les difficultés logistiques si les salariés revenaient tous en même temps sur leur lieu de travail. Contactée par l'AFP, la Société Générale n'a pas souhaité faire de commentaires. Source AFP