



ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 19 au 28 mai 2025



EVOLUTION LEGALE ET REGLEMENTAIRE

❖ La ministre du Travail détaille son projet de refonte intégrale de l'index de l'égalité

Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes « à temps égal et métier égal » s'élèvent encore à 4 %, a déploré la ministre chargée du Travail et de l'Emploi, Astrid Panosyan-Bouvet, au cours d'une audition devant la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, le 14 mai. Sur ce point, l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a un rôle à jouer et doit donc être amélioré, a-t-elle ajouté. Dès 2027, il devrait ainsi être entièrement refondu, pour être calculé sur la base des sept critères prévus par la directive européenne sur la transparence salariale. Le projet de loi de transposition de celle-ci est attendu pour septembre. Les partenaires sociaux seront largement associés à son élaboration, a confirmé la ministre, annonçant l'ouverture, le 21 mai, d'une concertation sur la base d'un avant-projet de texte élaboré par le gouvernement.

Afin d'alléger la charge administrative pesant sur les entreprises, la ministre a annoncé l'automatisation de la déclaration des six premiers indicateurs, qui seraient calculables à partir de la DSN (déclaration sociale nominative). À savoir :

- l'écart de rémunération F/H ;
- l'écart de rémunération F/H au niveau des composantes variables ou complémentaires ;
- l'écart de rémunération médian F/H ;
- l'écart de rémunération médian F/H au niveau des composantes variables et complémentaires
- la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins bénéficiant de composantes variables ou complémentaires ;
- la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins dans chaque quartile.

Quant au septième indicateur, non automatisable en ce qu'il implique « que l'employeur classe les travailleurs par catégories d'emplois jugés de valeurs égales », il devrait être déclaré selon une fréquence modulée en fonction de la taille de l'entreprise.

❖ Les modalités de la réforme du financement de l'apprentissage se précisent

Conformément aux annonces du ministère du Travail du 30 avril dernier, la première phase de la réforme du financement de l'apprentissage se précise. Ainsi que le prévoit la loi de finances pour 2025, deux projets de décrets (l'un simple l'autre en Conseil d'État) transmis le 14 mai à la CNNCEFP (Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle) prévoient d'aménager les modalités de versement et de financement des niveaux de prise en charge (NPEC) par les opérateurs de compétences (Opco). Ces mesures destinées à améliorer la soutenabilité financière du système d'apprentissage devraient entrer en vigueur au 1er juillet 2025.

Ainsi, la participation des employeurs à la prise en charge des contrats d'apprentissage instaurée par la loi de finances pour 2025 devrait donc bien être forfaitaire et non proportionnelle comme le prévoit le projet de décret en Conseil d'État. Son montant serait fixé à 750 € pour chaque contrat d'apprentissage visant un diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles (Bac+3 et plus).

❖ Travailleurs étrangers : la liste des métiers en tension est actualisée

Attendue avec impatience depuis plus d'un an par de nombreux secteurs rencontrant des difficultés de recrutement, la nouvelle liste des métiers en tension qui servira de base aux préfectures pour traiter les demandes de régularisation des travailleurs sans titre vient d'être publiée. Un arrêté du 21 mai actualise en effet la liste des métiers dont l'exercice permettra aux étrangers en situation irrégulière de solliciter la délivrance de la carte de séjour « métiers en tension » valable un an.

Arr. du 21 mai 2025 (fixant la liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement en application de l'art. L. 414-13 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile)

JURISPRUDENCE SOCIALE



❖ La consultation du CSE n'est plus requise avant de licencier un candidat aux élections

Le Conseil d'État, en réponse à une demande d'avis de la Cour administrative d'appel de Nancy, a mis un terme, le 16 mai, à un débat qui a donné lieu à des interprétations divergentes des juges du fond : l'employeur doit-il consulter le CSE avant de demander l'autorisation administrative de licencier un salarié protégé au titre de sa candidature aux élections professionnelles ? Cette obligation ne figure plus dans le Code du travail depuis la recodification de 2008, mais cette dernière étant intervenue à droit constant, il était permis de considérer que cette exigence était toujours d'actualité. L'intervention des ordonnances n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 et n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, permettant d'assurer le passage au CSE, a cependant rebattu

les cartes. Le gouvernement n'ayant pas profité de cette occasion pour rétablir formellement l'obligation de consultation du CSE lorsque le licenciement d'un candidat aux élections est envisagé, il y a lieu de considérer que cette formalité ne s'impose plus à l'employeur depuis leur entrée en vigueur.

❖ L'astreinte peut être requalifiée en temps de travail effectif en cas d'interventions fréquentes

L'astreinte, définie comme une période « pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise », ne constitue pas du temps de travail effectif, seul le temps d'intervention étant en principe considéré comme tel (C. trav., art. L. 3121-9).

Il en va autrement lorsque le salarié se tient en réalité à la disposition de l'employeur sans pouvoir librement vaquer à ses occupations personnelles (Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-11.940 P ; C. trav., art. L. 3121-1). Tout dépend donc du niveau de disponibilité exigé du salarié, la Cour de cassation ayant d'ailleurs posé pour principe, en 2022, que si le salarié subit, durant l'astreinte, des contraintes d'une intensité telle qu'elles affectent « objectivement et très significativement » sa faculté de gérer son temps libre, celle-ci peut être requalifiée en temps de travail effectif (Cass. soc., 26 oct. 2022, n° 21-14.178 PBR ; v. l'actualité n° 18671 du 15 nov. 2022).

Tel peut notamment être le cas, ainsi que l'illustre ce nouvel arrêt rendu le 14 mai, lorsque le salarié est appelé à intervenir régulièrement durant cette période. Les juges du fond devront alors veiller à opérer un examen concret des conditions de réalisation de l'astreinte.

La Cour de cassation ne s'est donc pas prononcée sur la nature exacte des périodes d'astreinte litigieuses. Elle a en effet renvoyé l'affaire devant une autre cour d'appel qui devra, conformément à ces prescriptions, apprécier dans leur globalité les conditions concrètes dans lesquelles l'astreinte s'est déroulée, en prêtant une attention particulière au nombre et à la fréquence des interventions. Il s'agit en effet d'un paramètre qui doit entrer en ligne de compte, pour les Hauts magistrats.

En l'espèce, il s'agissait d'un agent polyvalent employé par un hôtel qui devait assurer en moyenne quatre nuits d'astreinte par semaine, sur place, dans une chambre de fonction prévue à cet effet. L'établissement disposait d'une borne automatique accessible 24 h/24, permettant aux clients d'entrer librement, sans solliciter le salarié de permanence. Mais en raison de la vétusté des lieux et du matériel, et parce que son numéro de téléphone figurait sur la borne, le salarié était, dans les faits, régulièrement amené à intervenir.

❖ Report de l'entretien préalable pour maladie : l'employeur n'a pas à réitérer la convocation

Le Code du travail n'envisage pas la question du report de l'entretien préalable, mais la jurisprudence l'admet. Il a ainsi déjà été précisé que lorsque ce report intervient à la demande du salarié, l'employeur est simplement tenu d'aviser ce dernier, en temps

utile et par tous moyens, des nouvelles date et heure de cet entretien, sans qu'il ne soit exigé d'observer un nouveau délai légal de cinq jours avant la tenue de l'entretien (Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-19.872 PB). Dans un nouvel arrêt rendu le 21 mai, la Cour de cassation étend logiquement cette solution à l'hypothèse d'un report décidé par l'employeur du fait du placement du salarié en arrêt maladie à la date prévue. *Soc 21 mai 2025 n° 23-18.003*

NOTE ET INSTRUCTION RH FRANCE TRAVAIL



- ❖ [Instruction 2025-12 du 19/05/2025 Amélioration des relations de travail et gestion des situations relationnelles sensibles](#)
- ❖ [Décision 2025-89 du 26/05/2025 Nomination du management supérieur relevant de l'article 4.2 de la CCN de France Travail du 26 mai 2025](#)

  **Décision de nomination des managers supérieurs de France Travail du 26 mai 2025**

Postes définis par l'article 4.2 de la CCN

Établissement	Intitulé du Poste	Nom	Prénom
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	Directrice Gouvernance, Communication et Transformation	KETTERLIN	Muriel
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATON	Adjoint à la Directrice Inscription, Indemnisation, Accompagnement	ROUSSEAU	Eric
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATON	Adjoint au Directeur Outils Agence et Support à l'Organisation	Report de décision	
ILE DE FRANCE	Directrice territoriale déléguée Hauts-de-Seine Nord	BEUDIN	Sophie
ILE DE FRANCE	Directrice territoriale déléguée Hauts-de-Seine Sud	HACHET	Nathalie
SIEGE	Responsable du département Développement de la relation employeur	BALDACCI	Carle
SIEGE	Responsable du département Sécuriser les parcours de développement de compétences	BARCESSAT	Maurice

Le Directeur général adjoint
Ressources Humaines et Relations Sociales



Denis CAVILLON



BENCHMARK NEGOCIATION COLLECTIVE

- ❖ [Bouygues Telecom déploie un programme d'incitation à la mobilité externe](#)

Le 6 mai dernier, Bouygues Telecom a conclu avec la CFDT, la CFTC et FO un avenant à son accord de 2023 sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, afin de mettre en place, à compter du 1er juin 2025, un dispositif visant à mieux accompagner la mobilité externe de ses salariés : le programme APER (accompagnement pour un projet externe réussi). Il vient en complément d'un précédent avenant, signé le 29 novembre 2024, visant quant à lui à favoriser les mobilités internes au sein du groupe et à permettre, dans certains cas, des mobilités volontaires externes sécurisées

Avenant n°2 à l'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels au sein de Bouygues Telecom, 6 mai 2025



❖ Concertation sur les retraites : le clap de fin est prévu pour le 17 juin

Après avoir abordé les paramètres d'âge et de durée de cotisation, l'usure professionnelle, les mécanismes de solidarité et le financement de la protection sociale, les cinq organisations syndicales et patronales participant encore à la concertation sur les retraites ont finalisé les débats, déjà entamés le 30 avril, sur le pilotage et la gouvernance du régime. Elles sont ainsi arrivées au bout de la feuille de route qu'elles s'étaient fixée. Quelle est la prochaine étape ? il n'y aura pas de séance les 22 et 29 mai afin que chaque partie prenante puisse faire le point et qu'une ébauche de document commun puisse être esquissée, avant d'entamer un véritable round de négociation en juin.

❖ Les Français ne croient plus à l'égalité des chances, selon France Travail

Publiés le 13 mai, les résultats d'une enquête nationale menée par Diversidays et France Travail sont sans appel : l'égalité des chances n'est plus perçue comme une réalité. Seuls 10 % des Français estiment en effet vivre dans un pays où chacun a réellement sa chance et 57 % ne croient plus à l'égalité, cette part étant encore plus élevée chez les femmes, les jeunes et les classes populaires (62 %). « Mais ce n'est pas la résignation qui domine [...] les Français ne baissent pas les bras. Ils appellent à un sursaut », pointe le communiqué de presse joint à l'enquête. À titre d'exemple, si 56 % des interrogés considèrent que la diversité n'est pas représentée en entreprise, notamment dans les postes à responsabilité et le leadership féminin, 78 % souhaiteraient qu'elle soit activement promue et 64 % la voient comme un levier direct de justice sociale. Pointant un décalage entre les valeurs affichées et leur mise en œuvre concrète, les Français appellent donc à l'action collective et au changement en matière d'accès à l'emploi et de rémunération notamment. En somme, « ils attendent davantage de l'entreprise » et aspirent plus que jamais à la mise en œuvre d'une réelle égalité des chances.

❖ Transparence salariale : la concertation sur la transposition de la directive est lancée

Imposer aux employeurs de publier des offres d'emploi indiquant une fourchette de rémunération, interdire de demander à un candidat le montant de son salaire antérieur, réformer l'index de l'égalité professionnelle et revoir le régime de sanction applicable en cas de méconnaissance du principe d'égalité de traitement. Telles sont les principales mesures envisagées par le gouvernement pour transposer la directive sur la transparence salariale. Elles ont été présentées aux partenaires sociaux, pour servir de base à leurs prochaines discussions, lors d'une première réunion de concertation qui s'est tenue le 21 mai.

De nouvelles dispositions devront être adoptées pour se conformer à l'article 23 de la directive, qui impose que les sanctions prises en cas de méconnaissance du principe

d'égalité des rémunérations garantissent un effet dissuasif réel et tiennent compte des circonstances aggravantes ou atténuantes pertinentes, avec une adaptation prévue en cas de violations répétées des obligations et des droits.

Le ministère du Travail préconise de privilégier l'amende administrative, fixée en pourcentage de la masse salariale ou forfaitairement en fonction du manquement. Aucune nouvelle sanction pénale ne serait en revanche créée. « La sanction de tout nouveau manquement nécessitera de tenir compte des sanctions passées, y compris au titre de manquement à une autre obligation créée par la directive », ajoute la rue de Grenelle.

❖ **Le tableau de répartition des affaires entre les sections prud'homales pour 2026-2029 est modifié.**

Fixé par arrêté du 7 avril dernier (v. l'actualité n° 19268 du 16 avr. 2025), le tableau de répartition des affaires entre les sections prud'homales pour le mandat 2026-2029 est d'ores et déjà modifié par un nouvel arrêté du 14 mai. Pour rappel, devant le conseil de prud'hommes, les affaires sont réparties au regard du champ d'application de la convention ou de l'accord collectif de travail dont relève le salarié partie au litige. Le tableau fait donc correspondre chaque convention ou accord à la compétence d'une section. Les changements opérés sont minimes puisque la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est renommée « convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile », mais reste du ressort de la section « activités diverses » (A. 14 mai 2025, NOR : TSST2513389A, JO 23 mai).

❖ **Finances publiques : le FMI appelle la France à prendre des décisions difficiles**

« La mise en œuvre de cette consolidation budgétaire substantielle nécessitera des mesures décisives et des décisions difficiles pour garantir l'équité et la justice », a estimé le Fonds monétaire international (FMI) le 22 mai, dans un rapport sur les finances publiques françaises appelé Article IV. Selon lui, « des efforts budgétaires supplémentaires significatifs seront cruciaux » en plus de ceux déjà mis en œuvre. Sans nouvelles mesures « significatives », le déficit resterait autour de 6 % du PIB et la dette augmenterait jusqu'en 2030, là où le gouvernement promet à l'inverse de revenir sous les 3 % de déficit d'ici 2029. Pour y parvenir, le FMI met en garde contre le levier des hausses d'impôts, mettant en avant le « niveau élevé d'imposition de la France », « l'un des plus élevés en Europe ». « Un redressement continu des finances publiques de l'ampleur de l'effort prévu dans le plan à moyen terme de la France, qui passerait uniquement par la fiscalité, pèserait sur la confiance des entreprises, la consommation des ménages et le potentiel de croissance », alerte le FMI qui ne prévoit que 0,6 % de croissance cette année. À la place, il conseille de « s'attacher à rationaliser les dépenses publiques et à en renforcer l'efficacité, au moyen d'une action concertée à tous les niveaux d'administrations publiques ». Concrètement, il recommande un ajustement structurel « important » de 1,1 % du PIB en 2026, suivi d'environ 0,9 % du PIB par an en moyenne à moyen terme, « soit une trajectoire d'ajustement conforme à celle prévue par les autorités ». « Notre effort actuel de réduction du déficit et nos perspectives économiques sont crédibles », a souligné le ministre de l'Économie, Didier Lombard, dans une déclaration transmise à l'AFP en réaction au rapport. La maîtrise des finances publiques est « notre priorité et notre boussole dans la construction du budget 2026 », a-t-il ajouté. Source AFP

❖ **Sécurité sociale : la Cour des comptes alerte sur une trajectoire des comptes sociaux « hors de contrôle »**

La Cour des comptes a dévoilé, le 26 mai, l'édition 2025 de son rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale (RALFSS). Son premier président, Pierre Moscovici, a évoqué une « situation alarmante » et une « année sombre », le financement de la sécurité sociale n'étant « plus assuré à terme sauf mesures de redressement ». La Cour met également en garde contre la survenue cette année d'un point de bascule, au terme duquel le déficit deviendra supérieur à la capacité annuelle de financement de la Caisse d'amortissement de la dette sociale (Cades), conduisant à une croissance continue de l'endettement.

❖ **Un référentiel précise le contenu de la formation à la non-discrimination à l'embauche**

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés et dans celles qui, quel que soit leur effectif, sont spécialisées dans le recrutement, les salariés chargés de missions de recrutement doivent bénéficier au moins une fois tous les cinq ans d'une formation à la non-discrimination à l'embauche (C. trav., art. L. 1131-2). Le contenu et les modalités de mise en œuvre de cette obligation, issue de la loi Égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017, n'ont toutefois jamais été définis. Pour permettre aux employeurs concernés de se mettre en conformité et aux organismes de dispenser une formation adaptée, un référentiel a été mis en ligne à cette fin, le 22 mai 2025, sur le site du ministère du Travail. Il est le fruit de travaux conduits par la DGT (Direction générale du travail), associant de nombreux acteurs (partenaires sociaux, associations, Défenseur des droits, organismes de formation, etc.).

Référentiel de formation pour prévenir les discriminations dans l'emploi, mis en ligne le 22 mai 2025

❖ **De plus en plus d'adhérents rejoignent la CFDT**

« Au 31 décembre 2024, la CFDT comptait 640 631 adhérentes et adhérents. Avec 6 353 adhérentes et adhérents de plus, c'est une hausse nette de 1 % par rapport à 2023 », se réjouit Lydie Nicol, secrétaire nationale de la confédération par communiqué du 22 mai. Il s'agit de la deuxième progression consécutive après une année 2023 marquée par un vif regain d'intérêt des salariés et des agents de la fonction publique pour le syndicalisme. Selon Lydie Nicol, « la CFDT est une organisation syndicale majoritairement féminine : elle compte 52 % de femmes et 48 % d'hommes, et plus de 52 000 jeunes de moins de 35 ans ».

CONFLITS SOCIAUX ET MOBILISATIONS

❖ **Appel unitaire des jeunes : « 64 ans, c'est toujours non »**

Un appel unitaire jeunes de la CGT jeunes, la Fage, l'Unef, l'Union étudiante et l'Union syndicale lycéenne, a été lancé aux étudiants et travailleurs par communiqué le 23 mai, pour une mobilisation le 5 juin « par la grève et la manifestation ». « Nous voulons

gagner l'abrogation de la réforme des retraites. Alors que des centaines de milliers de jeunes sont sortis dans la rue contre la réforme des retraites aux côtés des salariés, le gouvernement continue son déni de démocratie », insiste le mouvement unitaire. Il souligne que le chômage chez les jeunes est de 17 %, soit 10 % de plus que le reste de la population. Selon lui, « l'objectif poursuivi doit être celui de la justice sociale ». Le mouvement redoute « une sélection massive à l'entrée à l'université et dans la poursuite d'études, menaçant de laisser à nouveau des dizaines de milliers de lycéens et étudiants sans place ». Par ailleurs, il s'oppose à une nouvelle version du service national universel, comme à la remise au goût du jour du service militaire obligatoire.