



ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 15 au 18 juillet 2025



EVOLUTION LEGALE ET REGLEMENTAIRE

❖ Emploi des seniors, dialogue social, reconversion : le Sénat adopte les conclusions de la CMP

Le projet de loi visant à transposer les ANI sur l'emploi des seniors et le dialogue social, ainsi que celui relatif aux reconversions et transitions professionnelles, a fait l'objet d'un texte de compromis en commission mixte paritaire le 8 juillet. Les sénateurs l'ont adopté en nouvelle lecture le 10 juillet, assorti d'un amendement gouvernemental confiant à Certif pro la gestion du financement des projets de transition professionnelle. De son côté, **l'Assemblée nationale a toutefois reporté son vote définitif à la rentrée**, la session extraordinaire de juillet s'étant achevée sans que ce texte n'ait été inscrit à l'ordre du jour de ses travaux.

Bien que peu nombreuses, les quelques évolutions apportées en CMP puis devant le Sénat visent à transposer plus fidèlement l'ANI sur l'emploi des seniors et celui sur les transitions et reconversions professionnelles. Les dispositions destinées à transposer l'ANI sur le dialogue social et certaines mesures issues des textes paritaires relatifs à l'assurance chômage et au bonus-malus n'ont pour leur part pas été modifiées

Sur les thèmes de négociation obligatoire sur l'emploi des seniors

« la santé au travail et la prévention des risques professionnels » et « l'organisation et les conditions de travail » resteraient des thèmes facultatifs cette négociation, comme prévu initialement par le projet de loi.

En revanche, l'ajout des « modalités de management du personnel » parmi les thèmes optionnels a été préservé, rapprochant ainsi un peu plus le projet de loi de la lettre de l'accord.

Sur les conditions de recours au contrat de valorisation de l'expérience

Le texte prévoit comme l'ANI du 14 novembre et la version initiale du projet de loi, qu'un tel CDI ne pourrait être conclu que par une personne n'ayant pas été employée dans l'entreprise concernée ou, le cas échéant, dans une entreprise appartenant au même groupe, au cours des six mois précédents (contre deux ans selon le texte voté par l'assemblée nationale)

La sécurisation des ruptures à l'issue des périodes de reconversion

Le projet de loi intègre désormais une stipulation de l'ANI du 25 juin visant à **exclure les ruptures qui interviendraient à l'issue d'une période de reconversion externe** en cas de période d'essai concluante au sein de l'entreprise d'accueil, **du champ d'application des dispositions relatives au licenciement pour motif économique.**

Ces ruptures ne seraient donc pas prises en compte pour l'appréciation des seuils imposant la mise en place d'un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi).

Le nouveau dispositif de reconversion à l'initiative de l'entreprise remplacerait la ProA (reconversion ou promotion par alternance) et Transco (transitions collectives) au 1er janvier 2026. En cas de mobilité externe, il donnerait donc lieu à la conclusion d'un contrat de travail avec une entreprise d'accueil et lorsque sa période d'essai serait concluante, le contrat de travail initial conclu avec l'employeur d'origine serait rompu via une rupture conventionnelle ou une rupture d'un commun accord pour un CDD.

Sur le financement du projet de transition professionnelle

Le financement du PTP serait transféré de France compétences à l'association paritaire CERTIF PRO. Puisqu'elle serait chargée de gérer des fonds publics, cette dernière devrait être agréée par l'administration. En outre, un commissaire du gouvernement assisterait à ses séances et l'instance serait soumise au contrôle économique et financier de l'État.

❖ Réforme du financement de l'apprentissage : les modèles de contrat et de convention de formation sont actualisés.

Plusieurs documents ont été ajoutés le 8 juillet 2025, sur le site du ministère du Travail, dans sa fiche relative à la réforme du financement de l'apprentissage qui s'applique depuis le 1er juillet 2025 (<https://travail-emploi.gouv.fr/apprentissage-ce-qui-change-au-1er-juillet-2025>).

Cette réforme opérée par les décrets nos 2025-585 et 2025-586 du 27 juin 2025 vise à réduire le coût des contrats d'apprentissage. Le formulaire Cerfa n° 10103*14, connu sous le numéro FA13, et qui sert de support au contrat d'apprentissage, a ainsi été mis à jour. Il y est notamment renseigné la durée totale de l'action et le nombre d'heures de formation réalisées à distance. Ces informations permettront de mettre en œuvre la minoration de 20 % désormais appliquée sur le NPEC (niveau de prise en charge) des formations réalisées au moins à 80 % à distance. Le modèle de convention de formation par apprentissage a également été mis à jour, notamment pour y intégrer les informations permettant d'organiser le versement par l'employeur de sa nouvelle participation obligatoire au titre des contrats visant une certification équivalant au moins au niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles (Bac + 3 et plus). Un document fournit, par ailleurs, des exemples pratiques de mise en œuvre de la réforme : modalités de calcul de la participation de l'employeur notamment en cas de changement de CFA ou de formation visée ; minoration de la prise en charge des formations à distance et son plancher de 4 000 € ; proratisation en jours et non plus en mois des NPEC ; nouveau rythme de versement intégrant un solde de 10 %, y compris pour les contrats de plus d'un an.



❖ [Le Conseil d'État fixe la marche à suivre pour réviser un PSE après annulation de l'homologation](#)

Lorsqu'un projet de licenciement collectif avec PSE est envisagé, l'employeur doit réunir et consulter le CSE, d'une part sur l'opération projetée et, d'autre part, sur le projet de licenciement au cours de deux réunions au minimum, espacées d'au moins 15 jours (C. trav., art. L. 1233-30). Qu'en est-il si la décision d'homologation du document unilatéral portant PSE est ultérieurement annulée sur recours administratif ? L'employeur qui adapte le contenu du PSE aux exigences du juge doit-il à nouveau le soumettre au CSE et respecter toutes les étapes de la procédure d'information-consultation ? Tout dépend de l'ampleur de ces modifications, précise le Conseil d'État dans un arrêt du 27 juin. Un nouvel avis du CSE reste en effet requis, et l'employeur doit dans tous les cas lui transmettre, dans un délai suffisant, toutes les informations utiles. Mais il n'est tenu de reprendre l'ensemble de la procédure que si les corrections présentent un caractère substantiel.

Dans l'affaire en cause, comme l'explique le rapporteur public dans ses conclusions jointes à l'arrêt, l'annulation de la première homologation reposait sur une erreur de l'administration sur la méthode d'examen du plan, et non sur une insuffisance du plan lui-même. Par ailleurs, et l'arrêt le souligne, les modifications introduites par l'employeur dans la seconde version étaient manifestement mineures (précisions sur les critères d'ordre, actualisation du calendrier et des listes de reclassement). Il était donc logique qu'il puisse reprendre la procédure de licenciement en cours, sans recommencer l'ensemble du processus d'information-consultation. *Conseil d'État, Chambres réunies, Décision n° 463870 du 27 juin 2025, Requête n° 25-375*



❖ [Le gouvernement propose des mesures en faveur de l'emploi des jeunes](#)

Élisabeth Borne, ministre de l'Éducation nationale, Astrid Panosyan-Bouvet, ministre chargée du Travail et Marie Barsacq, ministre des Sports, présenteront au comité national pour l'emploi (CNE) le 16 juillet prochain, 11 pistes de mesures en faveur de l'emploi des jeunes, ont-elles annoncé le 11 juillet dans un communiqué. Qualifiées de « stratégie gouvernementale en faveur de l'emploi des jeunes », ces pistes se structurent autour de trois axes : mieux orienter et informer sur les métiers qui recrutent ; renforcer les liens entre les jeunes et l'entreprise ; prévenir les ruptures, accompagner les jeunes fragiles, et promouvoir des parcours intensifs d'insertion. Parmi ces pistes, on retiendra que pour favoriser un travail des étudiants compatible avec les études, les conditions d'exercice d'une activité professionnelle de courte durée ou à temps partiel pourraient être assouplies à leur égard. La mobilisation des entreprises dans les parcours de découverte des métiers dès le collège devrait être renforcée. L'exécutif souhaite aussi qu'une expérience en entreprise dans les deux premiers mois du contrat d'engagement jeune (CEJ) soit systématisée et que les parcours soient adaptés aux besoins des filières. Les parcours intensifs devraient en outre être développés pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi (Evide, E2C,

service civique, etc.). De plus, 50 000 places de formation de spécialisation d'un an en alternance sur les premiers niveaux de qualification seront identifiées avec les branches et proposées sur deux ans.

❖ **Les comptes 2024 de l'Unédic sont certifiés sans réserve**

Le conseil d'administration de l'Unédic a approuvé, lors de sa séance du 25 juin 2025, les comptes 2024 de l'assurance chômage, certifiés sans réserve par les commissaires aux comptes, indique l'Unédic dans un communiqué du 8 juillet. « Cette certification est l'aboutissement du travail rigoureux des équipes de l'Unédic pour garantir la fiabilité des finances de l'Assurance chômage (renforcement des contrôles internes, cohérence avec les données économiques, meilleure gestion de la dette, optimisation du résultat financier, ...) », souligne cette dernière. **Le pilotage financier du régime d'assurance chômage par les partenaires sociaux reste toutefois fortement contraint**, le communiqué relevant que « **plusieurs décisions de l'État, dont les ponctions sur les recettes (12,05 milliards d'euros de 2023 à 2026), pèsent sur le régime et paralysent par conséquent son désendettement. La capacité de l'Assurance chômage à jouer son rôle d'amortisseur économique et social en cas de crise est ainsi nettement fragilisée** ». En conséquence, le 25 juin 2025, le conseil d'administration de l'Unédic a également décidé « d'adapter la stratégie financière du régime », annonce une autre communication diffusée le 11 juillet : « L'Unédic prévoit ainsi un besoin de financement de 10 milliards d'euros sur son programme obligataire de long terme. Afin de couvrir ce montant, il est envisagé de solliciter la garantie de l'État dans le cadre de la loi de finances 2026. Il s'agirait du montant de garantie le plus élevé depuis la période de la crise sanitaire (2020-2021) ».

ACTU ECONOMIQUE ET SOCIALE



❖ **Année blanche, jours fériés, chômage : le plan d'action de François Bayrou pour réduire le déficit**

Le 15 juillet, lors de la très attendue conférence de presse sur le redressement des finances publiques, François Bayrou et sa ministre du Travail, Astrid Panosyan-Bouvet, ont rivalisé de propos alarmants. « C'est la dernière station avant la falaise et l'écrasement par la dette » pour l'un, « nous avons le PIB d'un pays en voie de paupérisation et les dépenses sociales d'un pays riche » pour l'autre, la situation est jugée on ne peut plus critique et justifie des réformes sociales fortes. Pour économiser 43,8 milliards d'euros dès 2026 et passer progressivement à moins de 3 % de déficit d'ici à 2029, le Premier ministre a présenté plusieurs mesures, déjà contestées par les partenaires sociaux et les oppositions, impactant tant les salariés que les retraités et les entreprises :

- ⇒ pour un gain espéré de 4,2 milliards d'euros, la suppression de deux jours fériés, pour tous et de manière non optionnelle.
- ⇒ une nouvelle négociation sur les paramètres de l'assurance chômage, accusée de « porter une responsabilité dans l'absence de reprise d'emploi ». Elle visera à bâtir des règles plus incitatives à l'emploi et à diminuer l'endettement du régime,
- ⇒ 2026 = une année blanche durant laquelle les prestations sociales ne seront pas indexées sur l'inflation.

- ⇒ Un projet de loi contre la fraude fiscale et sociale, qui devrait permettre d'améliorer la détection des fraudes mais aussi le recouvrement des sommes dues, sera déposé à l'automne.
 - ⇒ Les entreprises devront aussi participer à l'effort partagé, autour d'un principe « d'échange d'avantages » : « plus de liberté, de simplification et de confiance contre moins de subventions »
 - ⇒ une négociation sur le droit du travail qui aura pour but de fluidifier le marché du travail, d'améliorer des conditions de travail, ou encore de renforcer le dialogue social
- pistes de réflexion soumises aux partenaires sociaux :
- aménager les contrats à durée déterminée et de travail temporaire ou encore le CDI intérimaire ou de chantier, pour favoriser leur utilisation ;
 - inciter au recrutement par une plus grande sécurisation des relations de travail, en réduisant le délai de contestation des ruptures (hors harcèlement et discrimination) ;
 - augmenter le temps de travail, avec la possibilité de monétiser la cinquième semaine de congés payés ;
 - freiner l'augmentation des arrêts de travail ;
 - lutter contre le temps partiel subi, à 80 % par des femmes ;
 - renforcer le dialogue social de proximité, avec une invitation des partenaires sociaux à intégrer le principe d'écoute professionnelle dans les politiques de prévention en santé au travail ;
 - faire de l'IA un levier de performance sociale et économique ;
 - améliorer la représentativité des salariés dans les conseils d'administration, par un abaissement des seuils la déclenchant ;
 - renforcer la capacité de négociation collective dans les TPE-PME.

❖ [Le comité officiel de suivi des retraites recommande une sous-indexation des pensions](#)

Observant que « l'objectif de pérennité financière du système de retraites par répartition n'est pas respecté », le comité de suivi des retraites (CSR), chargé de donner un avis annuel au gouvernement sur l'évolution du système de retraite, a recommandé, le 10 juillet, une sous-indexation des pensions sur l'inflation pour équilibrer les comptes en 2030. Pour l'après-2030, le comité considère que de nouvelles mesures « devront être prises pour remettre le système de retraite sur une trajectoire d'équilibre entre 2030 et 2050 ». Si le CSR ne s'étend pas sur ces mesures, il ne recommande pas toutefois de hausse de cotisations, dans la mesure notamment « où les cotisations sur les salaires sont élevées en France en comparaisons européennes ». Mais ces mesures peuvent attendre encore un peu. En effet, « considérant que les mesures d'âge et de durée d'assurance prévues par la réforme de 2023 sont encore en cours de montée en charge », le CSR estime « qu'il n'est pas possible ni souhaitable d'ajouter d'autres mesures structurelles dès maintenant ». Source AFP

❖ [FO critique la recommandation du CSR de sous-indexer les pensions](#)

« FO constate une nouvelle fois que les recommandations du comité de suivi des retraites (CSR) [sous-indexation des pensions cumulée de 1,9 point à l'horizon 2030,

NDLR], visent à faire payer plus les retraités ou à demander des efforts supplémentaires aux salariés, sans jamais faire participer davantage les entreprises », a réagi la confédération syndicale dans un communiqué de presse du 15 juillet (v. l'actualité n 19324 du 16 juill. 2025). « Dans ses autres propositions de rééquilibrage, le CSR propose à moyen terme une réflexion sur d'autres leviers que la désindexation des retraites comme l'âge de départ effectif ou sur le taux de remplacement », souligne par ailleurs FO, pour qui, toutefois, « l'équilibre et la préservation de notre système de retraite par répartition doivent reposer sur les cotisations salariales et patronales ».

❖ **Forte baisse des budgets d'augmentation en 2025, selon une étude**

Les entreprises françaises ont fortement revu à la baisse les budgets d'augmentation pour 2025 par rapport à l'année précédente, selon une enquête du cabinet Mercer publiée le 10 juillet, qui fait état d'augmentations générales à un niveau « historiquement bas ». Cette enquête sur les négociations annuelles obligatoires (NAO) montre un budget médian « en net recul », passé de 4 % en 2024 à 2,5 % en 2025, sur fond d'inflation en baisse. Et près de 7 % des entreprises ont gelé tout ou partie des salaires, « du jamais-vu depuis 2021 », selon Mercer. Les budgets sont assez homogènes quel que soit le secteur d'activité et pour la deuxième année consécutive, le cabinet note un recentrage sur les augmentations individuelles. Les augmentations générales sont réservées aux non-cadres et sont à un niveau « historiquement bas » avec une médiane à 0,2 %, (vs 1 % en 2024, 3 % en 2023 et 0,43 % avant Covid en 2019-2020). Le cabinet signale aussi un climat social « plus tendu » avec 21 % de PV de désaccord, soit 3 points de plus qu'en 2024. Source AFP

❖ **La Poste : cinq syndicalistes condamnés**

Cinq syndicalistes de Sud Poste 92 ont été reconnus coupables de dégradations et condamnés, le 10 juillet par le tribunal de Paris, à des amendes allant de 500 € à 800 €, après s'être introduits au siège de l'entreprise en 2014 dans le cadre d'un mouvement social. Quatre d'entre eux sont aussi condamnés pour des faits de violations de domicile, dont le chef de file de Sud Poste 92, qui est aussi condamné à six mois de prison avec sursis pour des faits de violences volontaires sur l'ancienne responsable de sécurité du site d'Issy-les-Moulineaux (Hauts-de-Seine). « Nous trouvons que le procès n'a pas été équitable et qu'il n'a été mené qu'avec les pièces apportées par La Poste », a réagi l'avocate des syndicalistes qui a indiqué faire appel de la décision. De son côté, La Poste a salué cette décision qui « confirme que le statut de représentant syndical et le droit de grève doivent s'exercer dans un cadre légal, comme La Poste le demandait ». Source AFP

❖ **France Télévisions enclenche la négociation d'un grand accord social**

La PDG de France Télévisions, Delphine Ernotte Cunci, a engagé le 10 juillet la renégociation du grand accord social s'appliquant à l'entreprise publique. Le précédent accord, qui régit temps de travail, métiers et rémunérations, remonte à 2013, lors de la constitution de l'entreprise unique. Un « nouveau contrat social pour France Télévisions est essentiel » pour « préserver la qualité de nos offres et rester un média attractif pour la nouvelle génération » mais aussi pour « assurer la pérennité du groupe dans un contexte concurrentiel et technologique en perpétuelle transformation », a-t-elle

précisé. Une première réunion avec les organisations syndicales doit être proposée à la rentrée et « l'ensemble des salariés (quelque 8 800) sera très étroitement informé des travaux », promet la patronne du groupe audiovisuel. Mais pour la CGT, la CFDT, le SNJ et FO, « cela est une attaque sans précédent contre la couverture conventionnelle des salariés, avec pour objectif prioritaire de faire exploser les métiers et les pratiques professionnelles » et de « faire de substantielles économies », relèvent les syndicats dans un communiqué commun. Source AFP

CONDITIONS DE TRAVAIL

❖ Risques professionnels liés aux fortes chaleurs : Feets-FO critique la nouvelle réglementation

Après la publication du décret du 27 mai 2025 sur la protection des travailleurs face à la chaleur, entré en vigueur au 1er juillet 2025, la Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services Force ouvrière (Feets-FO) déplore, dans un communiqué du 9 juillet, qu'il n'y ait toujours pas de seuil de température fixé dans la loi, qui impose la prise de mesures immédiates, comme c'est le cas dans d'autres pays. Pour le syndicat, la formulation floue, soumise à la subjectivité de l'employeur, « favorise le chantage à l'emploi ». L'intervention du CSE et de la CSSCT notamment à travers le document unique d'évaluation des risques « est une bonne chose », selon lui, « mais ne permet pas de répondre à la situation immédiate ». Feets-FO alerte aussi sur le recours au télétravail qui permet à l'employeur de se déresponsabiliser alors que de nombreux salariés, parmi les plus précaires, vivent dans des passoires thermiques. « Ce n'est pas aux travailleurs et travailleuses de s'adapter à la canicule, mais bien à l'organisation du travail de s'adapter à la réalité climatique », conclut Feets-FO.

❖ Travailleurs du secteur sanitaire et social : des risques de cancer professionnel, selon un rapport

Entre 2020 et 2023, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a mené une enquête dans six pays européens (Allemagne, Espagne, France, Finlande, Hongrie et Irlande). À partir de cette étude, l'EUOSHA a publié le 6 juin un rapport dédié aux travailleurs du secteur sanitaire et social, qui fournit des estimations sur leur exposition à 24 facteurs de risque de cancer professionnel. Ainsi, près de 30 % des professionnels de ce secteur ont été exposés à au moins un facteur de risque cancérigène au cours de leur dernière semaine de travail. Les médecins, infirmiers, aides-soignants et techniciens de laboratoire figurent parmi les catégories les plus exposées. Par ailleurs, les hommes sont globalement plus souvent exposés à au moins un facteur de risque que les femmes (34,3 % contre 24,3 %). Les facteurs de risque les plus fréquents dans le secteur sanitaire et social, tous niveaux d'exposition confondus, seraient : les rayonnements ionisants (7,4 %), les émissions de gaz d'échappement des moteurs diesel (6,2 %) et le rayonnement UV solaire (6,1 %).

❖ **L'IA adoptée par 80 % des entreprises, mais la gouvernance et la formation manquent**

Si l'intelligence artificielle (IA) s'impose de plus en plus, son intégration dans les pratiques des entreprises n'a rien d'évident. La dernière étude menée par Indeed (plateforme d'emplois) avec Censurwide et dévoilée le 7 juillet, indique que huit entreprises interrogées sur dix déclarent utiliser des outils d'IA : 26 % de manière intensive, 29 % fréquemment et 24 % occasionnellement. Cet usage varie également selon les secteurs. Les entreprises de la finance (32 %), de l'informatique et des télécommunications (41 %) sont plus susceptibles d'utiliser l'IA de manière intensive que celles de la santé (14 %). L'IA est surtout sollicitée pour l'analyse de données et le reporting (37 %), les tâches administratives (35 %) et la création de contenus (30 %). Les principales difficultés rencontrées par les entreprises françaises sont relatives à la sécurité des données (32 %), la difficulté d'intégration avec les systèmes existants (30 %), le manque de connaissances juridiques/éthiques (29 %) et la pénurie de compétences internes (28 %). Enfin, 30 % des employeurs français craignent une dépendance des employés à cette technologie - si 57 % des actifs français disent recourir à l'IA au travail, ils ne sont que 11 % à le déclarer explicitement. Dans ce contexte, la formation est donc un levier pour sécuriser l'usage et améliorer la transparence.

INDICATEURS SOCIO-ECONOMIQUES ET AUTRES

❖ **Les prix à la consommation sont repartis à la hausse en juin**

En juin 2025, l'indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages en France est en hausse de 0,4 %, selon l'Insee. Cette augmentation des prix s'explique principalement par le rebond des prix des services (+ 0,6 %, après - 0,2 %).

❖ **INFLATION**

L'inflation en France devrait atteindre 1 % en 2025, selon les prévisions de la Banque de France publiées le 11 juin, soit - 0,3 point par rapport à sa précédente estimation. Elle remonterait ensuite à 1,4 % en 2026 et 1,8 % en 2027. Source AFP

CONFLITS SOCIAUX ET MOBILISATIONS

❖ **Un été social sous tension dans plusieurs banques françaises**

Le climat social est loin d'être au beau fixe dans plusieurs banques françaises en ce début d'été.

Au CCF, le plan de sauvegarde de l'emploi qui entraînera le licenciement de 1 022 à 1 113 personnes, sur un total d'environ 3 200 est entre les mains de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), pour une validation attendue à la fin du mois.

Dans la tourmente, BNP Paribas prévoit aussi de réorganiser son réseau de banque de détail en France. Le groupe a annoncé fin juin table sur une baisse des effectifs de

2,2 % à 2,5 % par an en moyenne entre 2026 et 2030, mais il n'y aura « pas de plan de départs ». « Une négociation ? Non, rien d'autre qu'un écran de fumée ! », ont déploré ensemble les syndicats CFDT, CFTC, CGT, CAT et FO, dans un tract diffusé le 11 juillet, jugeant « très insuffisantes » les mesures d'accompagnement financier proposées par la direction.

Autre acteur du secteur dans la tourmente, la Société Générale, où la dénonciation unilatérale par la direction de l'accord sur le télétravail le 4 juillet dernier pose problème : à l'exception du SNB (Syndicat national de la banque, majoritaire), les trois autres syndicats représentatifs (CFDT, CFTC et CGT) ont lancé un appel à la mobilisation le 18 septembre prochain.

Source AFP