



ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 22 au 26 septembre 2025

JURISPRUDENCE SOCIALE



❖ Le Conseil constitutionnel refuse de consacrer le droit de se taire lors de l'entretien disciplinaire

En juin dernier, le Conseil d'État et la Cour de cassation ont transmis au Conseil constitutionnel plusieurs QPC similaires concernant les modalités de l'entretien préalable à une sanction ou à un licenciement disciplinaire. Les requérants, salariés de droit privé, critiquaient l'absence d'obligation mise à la charge de l'employeur en matière d'information sur le droit de se taire lors de l'entretien, estimant que cette omission contrevenait à l'article 9 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 dont découle ce droit. Dans une décision du 19 septembre, le Conseil constitutionnel a rejeté cet argument et jugé conformes à la Constitution les dispositions contestées du Code du travail.

Selon les Sages, le droit de garder le silence ne concerne en effet que les peines et sanctions ayant le caractère d'une punition, ce qui exclut les sanctions disciplinaires prononcées dans le cadre d'une relation de travail de droit privé.

Plus précisément, les exigences prévues par l'article 9 de la Déclaration de 1789, dont découle le droit de se taire ne s'appliquent pas aux mesures qui, prises dans le cadre d'une relation de droit privé, ne traduisent pas l'exercice de prérogatives de puissance publique ».

Il convient donc de distinguer la sanction prononcée dans le cadre d'une relation de droit privé, telle qu'une relation de travail, de celle prononcée dans le cadre d'une procédure disciplinaire par une autorité investie d'un pouvoir de l'État.

A noter, le droit de se taire a été reconnu à plusieurs professionnels soumis à des procédures disciplinaires ne prévoyant pas cette obligation : notaires (Cons. const., 8 déc. 2023, n° 2023-1074 QPC), magistrats (Cons. const., 26 juin 2024, n° 2024-1097 QPC), fonctionnaires (Cons. const., 4 oct. 2024, n° 2024-1105 QPC), militaires (Cons. const., 30 avr. 2025, n° 2025-1137 QPC) ou, plus récemment, responsables de traitement de données personnelles sanctionnés par la Cnil (Commission nationale de l'informatique et des libertés) en cas de manquement à leurs obligations (Cons. const., 8 août 2025, n° 2025-1154 QPC).

Cons. const., 19 sept. 2025, n° 2025-1160/1161/1162 QPC, JO 20 sept.



BENCHMARK NEGOCIATION COLLECTIVE

❖ Stellantis devrait supprimer 1 100 postes d'ici le 30 octobre 2026, via un accord de RCC

Dans un environnement mouvant marqué par des transformations majeures, lesquelles perdurent et s'accroissent », la direction de Stellantis et les syndicats CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO ont conclu, le 29 août 2025, un nouvel accord relatif à la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) et aux RCC. Validé le 12 septembre dernier par la Dreets, le texte reconduit les mesures de RCC prévues dans l'accord précédent du 11 juin 2024, tout en aménageant certaines d'entre elles. Des dispositifs de maintien dans l'emploi des salariés « expérimentés » sont également prévus.

Au final, les RCC sous forme de projets externes, congés de mobilité, passeports de transition professionnelle sont estimées à 980, « auxquelles il conviendra d'ajouter 120 passerelles de reconversion énergétique. En parallèle, Stellantis s'engage, d'ici le 30 octobre 2026, à recruter 1 000 personnes en CDI et à ne procéder à aucun licenciement.

ACTU ECONOMIQUE ET SOCIALE



❖ Le nombre de mandats de représentants du personnel a chuté de 14 % entre 2017 et 2023

Conséquence des ordonnances du 22 septembre 2017 ayant fusionné les anciennes instances élues au sein du CSE, le nombre de mandats de représentants du personnel (RP) exercés par les salariés du secteur privé (hors agriculture) a chuté de 14 % entre 2017 et 2023, passant de 918 000 à 793 000.

Sur cette période, le nombre de titulaires d'un mandat représentatif est passé de 629 000 à 601 000 salariés. À l'inverse, sur cette période, la proportion des représentants du personnel accomplissant un seul mandat (76 %) augmente de 8 points. L'accompagnement des parcours professionnels demeure, quant à lui, encore peu développé. Tels sont les principaux enseignements d'une étude publiée par la Dares le 3 septembre.

Dares Analyses n° 44, « Les représentants du personnel : quels profils pour quelles fonctions ? », 3 sept. 2025

❖ Les ménages modestes en première ligne des inégalités face aux dépenses de santé

En 2019, en moyenne 15 % du revenu des ménages est consacré aux dépenses de santé, les ménages modestes étant plus fréquemment confrontés aux taux d'effort les plus extrêmes. C'est ce que conclut la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) dans une étude du 28 août qui évalue le poids financier

que représentent les dépenses de santé rapportées au revenu des ménages et interroge ainsi la mise en œuvre de la solidarité nationale.

Le poids des dépenses de santé (restes à charge, primes versées aux complémentaires santé, cotisations sociales maladie, CSG, taxes sur la consommation et autres prélèvements permettant de financer l'assurance maladie obligatoire) représente 15 % du revenu des ménages en 2019, soit 6 800 € par an. À titre de comparaison, ce montant est supérieur aux dépenses alimentaires, estimées à 4 400 € en 2017.

Drees, Rapport sur les dépenses de santé en 2019, 28 août 2025

❖ **Le PSE géant d'Auchan invalidé par la justice administrative**

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) prévoyant près de 2 400 suppressions d'emplois chez Auchan a été invalidé le 23 septembre par le Tribunal administratif de Lille, ce qui pourrait ouvrir la voie à des indemnisations supplémentaires devant les prud'hommes pour les salariés qui les saisiraient. Auchan Retail (galaxie Mulliez) a annoncé faire appel de cette décision. Selon le tribunal administratif, la cour administrative d'appel dispose d'un délai de trois mois pour statuer. « Ce jugement ne critique en rien la qualité » du PSE, assure Auchan Retail, ni « les efforts et les moyens [...] déployés pour éviter des licenciements [...], faciliter le reclassement ou atténuer les conséquences des départs ». Le tribunal a retenu deux motifs d'annulation, ce qui « renforce la décision pour la suite », devant la cour administrative d'appel et potentiellement devant le Conseil d'État, estime Judith Krivine, avocate du comité social et économique (CSE) d'Auchan E-commerce France (AECF) et de salariés de cette société. Le tribunal a notamment estimé que le PSE, conclu au niveau du groupe, « aurait dû être signé par les représentants syndicaux de chacune des cinq composantes du groupe » Auchan Retail France. « Pour moi, [des signatures] au niveau du groupe, ça ne peut être qu'un accord-cadre », qui doit ensuite être « reproposé dans chaque entreprise pour tenir compte des spécificités » de chacune, selon l'avocate. En lui donnant raison sur ce point, cette décision pourrait « avoir une portée au-delà, puisque cela concerne tous les groupes » qui négocient des PSE, estime-t-elle. Le tribunal a aussi jugé que la procédure d'information et de consultation des CSE avait été entachée d'un vice de procédure, Auchan Retail France s'étant « borné » à fournir aux CSE les chiffres à l'échelle de la société Suraumarché, qui contrôle les différentes entreprises visées par le PSE, selon le tribunal. Or, Suraumarché est détenu « en quasi-totalité » par Acanthe, Valorest et Cimofat, trois des principales sociétés de la galaxie Mulliez, souligne le tribunal. Dès lors, la procédure « aurait dû être plus étendue et inclure les données des trois sociétés exerçant un contrôle conjoint sur la société Suraumarché elle-même ». Source AFP

❖ **Sébastien Lecornu va demander aux partenaires sociaux de contribuer sur cinq thématiques**

Alors que son gouvernement n'est pas encore constitué et que les arbitrages budgétaires sont encore loin d'être bouclés, le Premier ministre a annoncé via un communiqué de presse du 24 septembre qu'il allait prochainement inviter les partenaires

sociaux à travailler sur cinq grandes thématiques. L'intersyndicale (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, Unsa, FSU et Solidaires) reçue le matin même à Matignon et estimant que Sébastien Lecornu ne leur avait pas apporté les réponses attendues, a annoncé une nouvelle journée de mobilisation le 2 octobre. Pour leur part, les organisations patronales ont été reçues dans l'après-midi du 24, et le Medef a confirmé la tenue d'un meeting le 13 octobre prochain pour réorienter le débat économique.

Sébastien Lecornu entend ouvrir des travaux autour :

- de la modernisation du marché du travail. Les questions centrales sur ce sujet seront de savoir comment favoriser l'insertion rapide des jeunes sur le marché du travail et comment le fluidifier.
- chantier du financement de la protection sociale. Ils devront s'interroger sur la part du travail dans ce financement et sur ses alternatives. Ils devront aussi se pencher sur l'équilibre financier pour notre système d'assurance maladie et des retraites.
- de la réindustrialisation et la souveraineté économique de la France. Ce thème inclut le renforcement du tissu économique face aux tensions géopolitiques et l'anticipation des mutations économiques. Il couvre aussi le développement des compétences des salariés pour s'adapter à l'évolution du modèle économique.
- des conditions de travail et de qualité de vie au travail, les partenaires sociaux devront aborder l'amélioration de la prévention et la manière de mieux protéger les salariés grâce à une protection sociale complémentaire.
- de la question du renforcement du paritarisme. Les réflexions se concentreront sur l'avenir du paritarisme, y compris au niveau local, et sur le renforcement des compétences des partenaires sociaux dans la gouvernance de la sécurité sociale.

❖ Les salariés du privé sont pour plus de clarté et moins d'écart des rémunérations

Près de la moitié (49 %) des salariés du privé juge opaques les critères de fixation des augmentations au sein de leur entreprise, selon une étude de l'Apec et de Terra Nova, révélée le 24 septembre. La moitié des répondants estime par ailleurs excessifs les écarts de rémunération entre salariés et dirigeants, 64 % étant favorables à ce que l'écart entre les plus bas et les plus hauts salaires dans l'entreprise n'excède pas un facteur 10. Quand ils comparent l'investissement en temps et en compétences mis dans leur travail et ce qu'ils obtiennent en retour, en termes de rémunération mais aussi de reconnaissance, 34 % d'entre eux s'estiment plutôt perdants, 29 % plutôt gagnants. Les seniors se sentent moins gagnants que les jeunes générations (24 % contre 34 %), les femmes moins que les hommes (25 % contre 33 %) et les professions intermédiaires sont les plus susceptibles de se juger perdantes (41 %). Devant ce constat, les auteurs de l'étude appellent notamment à réfléchir aux « manières de valoriser l'expérience des seniors, les apports essentiels des métiers les plus féminisés ou encore la diversité des missions souvent prises en charge par les salariés de TPE ». L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 4 001 salariés du privé, jugé représentatif selon la méthode des quotas, interrogés en avril et mai 2025 par Ipsos. Source AFP

❖ **Près d'un salarié sur trois estime que son âge peut compromettre l'accès à un poste souhaité**

Selon une étude internationale menée par Indeed, en partenariat avec YouGov, et dont les résultats en France ont été rendus publics dans un communiqué de presse du 22 septembre, « 29 % des salariés [français] estiment que leur âge pourrait compromettre leur accès à un poste souhaité, une inquiétude particulièrement marquée chez les baby-boomers, mais aussi chez la Gen Z » (née après 1995). Seuls 18 % des recruteurs pensent la même chose. Ce « décalage de perception » reflète, selon Indeed, « un manque de dialogue ou de reconnaissance de ce biais dans le recrutement ». Ils sont par ailleurs 19 % à estimer que leur âge a freiné leur évolution professionnelle (promotions, augmentations), « loin devant le casier judiciaire (11 %) ou le manque de diplôme (10 %) », alors que « seuls 12 % des employeurs considèrent l'âge comme un frein à l'évolution ». En outre, « 62 % des salariés estiment que les jeunes générations sont moins engagées au travail, un jugement partagé par 61 % des Millennials et Gen Z eux-mêmes ». Les membres de la Gen Z sont aussi perçus, entre autres, comme « instables » par 77 % des salariés et 75 % des recruteurs, et, « paresseux » : par 38 % des salariés et 36 % des recruteurs ». Pour Indeed, ces chiffres « interrogent, alors même que cette génération représente l'avenir du marché du travail », et soulignent « l'importance de repenser l'accompagnement comme le mentorat, le développement de compétences, la formation, pour mieux les intégrer ». Enfin, 52 % des salariés pensent que l'intelligence artificielle (IA) menace l'emploi des plus âgés (58 % côté recruteurs) et 49 % celui des plus jeunes (55 %). L'enquête a été réalisée du 13 novembre au 6 décembre 2024 auprès de 11 006 salariés/demandeurs d'emploi de neuf pays (États-Unis, Royaume-Uni, France, Allemagne, Italie, Japon, Canada, Pays-Bas et Australie) et 5 600 employeurs (cadres supérieurs). En France, 1 127 salariés/demandeurs d'emploi ont répondu, ainsi que 500 cadres supérieurs.

INDICATEURS SOCIO-ECONOMIQUES ET AUTRES

❖ **Les salaires ont progressé de 0,5 % au deuxième trimestre 2025**

Selon les résultats définitifs de l'enquête Acemo de la Dares, publiés le 19 septembre 2025, le salaire mensuel de base (SMB) est en hausse de 0,5 % au deuxième trimestre 2025. Il progresse de 2,1 % sur un an, après 2,2 %.

❖ **La dette a atteint 3 400 milliards d'euros à fin juin, un record en valeur absolue, soit 115,6 % du PIB**

La dette publique de la France a encore gonflé au deuxième trimestre, atteignant 115,6 % du PIB et un record en valeur absolue à plus de 3 400 milliards d'euros, selon les chiffres de l'Insee publiés le 15 septembre, alors que le Premier ministre tente toujours de trouver la martingale pour boucler un projet de loi de finances pour 2026 dans un climat social tendu. La hausse par rapport au premier trimestre est de 70,9 milliards. L'endettement s'établissait à 113,9 % du PIB à fin mars et 112,1 % au deuxième trimestre 2024. Au début du premier quinquennat d'Emmanuel Macron, il était de 101,2 % ou 2 281,3 milliards d'euros. Alimentée par l'accumulation ininterrompue des déficits depuis 1975, la dette n'en finit plus de monter depuis la fin des années 1990, mais elle

« augmente plus vite que celle de ses voisins européens », surtout depuis 2019, constate Mathieu Plane, directeur adjoint du département analyse et prévision de l'OFCE, auprès de l'AFP. Outre les très coûteuses mesures de soutien face aux crises sanitaire et inflationniste, il y voit le résultat d'une baisse de prélèvements obligatoires non financée, et d'une croissance plus molle qu'espéré par le gouvernement, et donc moins génératrice de recettes. Différence entre des dépenses chroniquement plus élevées que les recettes, « le déficit n'est pas seulement un déficit de crise, il est aussi structurel », note l'économiste, qui situe « le tournant » au moment de la crise des gilets jaunes. Source AFP

CONFLITS SOCIAUX ET MOBILISATIONS

❖ Nouvelle manifestation à la Société Générale pour défendre le télétravail

Une centaine de salariés de la Société Générale ont manifesté le 19 septembre à la mi-journée au pied du siège du groupe bancaire à La Défense (v. l'actualité n° 19362 du 11 sept. 2025). « Nous demandons à ce que la direction revienne sur le principe strict d'un jour de télétravail par semaine, et à rouvrir des négociations sur le télétravail », a déclaré auprès de l'AFP le délégué syndical national CFTC Jean-Benoît Robitaille. L'intersyndicale regroupant la CFTC, la CGT et la CFDT est mobilisée depuis l'annonce fin juin, dans un courriel interne signé du directeur général Slawomir Krupa, de la limitation du télétravail à un jour par semaine, contre deux voire plus actuellement pour plus de la moitié des salariés (hors agences). La direction justifiait dans son mail ces changements par une volonté d'harmoniser les pratiques de télétravail au sein de ses différents bureaux dans le monde et d'améliorer la performance des salariés. Les syndicats s'émeuvent également d'un autre front ouvert par les dirigeants : la remise en cause du socle de conditions proposées aux salariés en cas d'éventuels prochains plans de restructuration. La direction « continue d'avancer avec brutalité et violence », écrivaient le 15 septembre à ce sujet dans un tract les élus CGT du groupe. Les prochaines négociations annuelles obligatoires commenceront en novembre. D'ici là, les syndicats auront l'occasion de rencontrer Slawomir Krupa entre deux réunions de négociations, le 19 septembre et le 13 octobre. Contactée par l'AFP, l'entreprise n'a pas souhaité faire de commentaires. Source AFP

❖ Pour Sophie Binet (CGT), le 2 octobre doit durcir le rapport de force avec le gouvernement

« Il faut monter le rapport de force pour se faire entendre », a déclaré, le 25 septembre sur France 2, la secrétaire générale de la CGT Sophie Binet, au lendemain d'une rencontre à Matignon jugée infructueuse par l'intersyndicale (v. page 1). Elle entend « battre le fer tant qu'il est chaud et donc être très nombreux et nombreuses le 2 octobre prochain ». Alors que le Premier ministre, Sébastien Lecornu a, lui, fait part de son intention de recevoir à nouveau l'intersyndicale dans les prochains jours, lui demandant des contributions sur plusieurs thématiques liées au travail et à la protection sociale, Sophie Binet a laissé entendre qu'elle ne donnerait pas suite dans l'immédiat. « On n'a pas de temps à perdre », a-t-elle déclaré. « Nous, tout notre temps, on va le consacrer pour avoir une grande et belle mobilisation le 2 octobre ». « Le seul point positif que j'ai entendu hier matin, c'est qu'il nous a dit qu'il était le Premier ministre le plus faible de la cinquième République », a-t-elle poursuivi, confirmant des propos déjà rapportés par des participants à la réunion. « Ça a confirmé que la force est de notre côté. Il faut amplifier notre avantage ». Source AFP