

Veille & Action - JUIN 2025

SOMMAIRE

I. Actualités.....	1	Le ministère du travail publie son Référentiel de formation pour prévenir les discriminations dans l'emploi	8
Chaleur et canicule : nouvelles obligations de protection des salariés à compter du 1er juillet.....	1	II. Etat des négociations	10
APLD Rebond : un kit est diffusé par l'administration	3	CCN des commerces de gros (3044)	10
Entrée en vigueur le 1er juillet 2025 de la procédure de saisie des rémunérations.....	3	III. Jurisprudence	11
Projet d'accord sur les transitions et reconversions professionnelles	4	Licencier un salarié sans dater les faits faute dans la lettre de notification	11
Le projet de loi transposant les ANI sur l'emploi des seniors et le dialogue social adopté par le Sénat le 4 juin	5	Prévention des risques psychosociaux : la salariée enceinte qui refuse sa mutation peut être licenciée.....	11
Pas d'accord au terme du « <i>conclave sur les retraites</i> »	7	Inaptitude : dans quels cas faut-il notifier par écrit les motifs de l'impossibilité de reclassement ?	12

I. Actualités

Chaleur et canicule : nouvelles obligations de protection des salariés à compter du 1er juillet

Introduction de la notion de chaleur intense dans le code du travail

A compter du 1er juillet 2025, le risque lié au travail pendant des épisodes de chaleur intense fait son entrée dans le code du travail (c. trav. art. R. 4463-1).

Sont concernés les « *épisodes de chaleur intense* » qui sont caractérisés par l'atteinte du seuil de vigilance jaune de Météo-France (avant les seuils orange puis rouge).

Obligations générales de l'employeur

L'employeur doit alors mettre en œuvre les mesures suivantes, en les adaptant si la chaleur s'intensifie.

Chaque employeur doit évaluer les risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur (c. trav. art. R. 4463-2).

Si cette évaluation identifie un risque d'atteinte à la santé ou à la sécurité des travailleurs, il doit définir des mesures ou des actions de prévention qui seront consignées :

- dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT, pour les entreprises de 50 salariés et plus) ;
- dans le document unique d'évaluation des risques (DUER, pour les entreprises de moins de 50 salariés).

Mesures de prévention recommandées

Le décret dresse une liste, non exhaustive, de mesures visant à réduire les risques pour les salariés, en fonction des situations de travail (c. trav. art. R. 4463-3) :

- mettre en œuvre des procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre ;
- modifier l'aménagement et l'agencement des lieux et postes de travail ;
- adapter l'organisation du travail, notamment les horaires de travail pour limiter la durée et l'intensité de l'exposition et prévoir des périodes de repos ;
- utiliser des moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées (ex. : isolation) ou prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail ;
- augmenter, autant que nécessaire, l'eau potable fraîche mise à disposition des travailleurs ;

Sur ce point, en cas d'épisode de chaleur intense, l'employeur doit fournir aux travailleurs une quantité d'eau potable fraîche suffisante (c. trav. art. R. 4463-4). L'employeur doit prévoir un moyen pour maintenir au frais, tout au long de la journée de travail, l'eau destinée à la boisson, à proximité des postes de travail, notamment pour les postes de travail extérieurs.

- choisir des équipements de travail appropriés permettant, compte tenu du travail à accomplir, de maintenir une température corporelle stable ;
- fournir des équipements de protection individuelle (EPI) permettant de limiter ou compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires directs ou diffusés ;
- informer et former les travailleurs sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et sur l'utilisation correcte des équipements de travail et des EPI afin de réduire leur exposition à la chaleur à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible.

L'employeur doit également accorder une attention aux travailleurs particulièrement vulnérables (ex. : âge, état de santé) en cas de chaleur intense.

Il doit adapter les mesures de prévention pour assurer la protection de leur santé, en liaison avec le service de prévention et de santé au travail (SPST) (c. trav. art. R. 4463-5).

Enfin, l'employeur doit définir les modalités visant à (c. trav. art. R. 4463-6) :

- signaler toute apparition d'indice physiologique préoccupant, situation de malaise ou de détresse ;
- porter secours, dans les meilleurs délais, aux travailleurs et particulièrement, ceux isolés ou éloignés.

Il porte ces consignes à la connaissance des travailleurs et les communique au SPST.

Ajustement des dispositions existantes

Des dispositions déjà présentes dans le code du travail sont ajustées à compter du 1er juillet 2025.

Locaux de travail fermés. - Jusqu'alors, les règles du code du travail concernaient les entreprises en toutes circonstances et abordaient seulement le travail lors de la saison froide pour le domaine de l'ambiance thermique des locaux de travail fermés. Il n'était pas tenu compte des périodes de chaleur intense.

Le décret du 27 mai les réécrit en prévoyant que, en toute saison, les locaux doivent être maintenus à une température adaptée compte tenu de l'activité des travailleurs et de l'environnement dans lequel ils évoluent. En cas d'utilisation d'un dispositif de régulation de température, celui-ci ne doit émettre aucune émanation dangereuse (c. trav. art. R. 4223-13).

Postes de travail. - Divers ajustements concernent les postes de travail.

Dans tous les cas, les postes de travail extérieur doivent être aménagés de telle sorte que les travailleurs soient protégés contre les effets des conditions atmosphériques, et non plus « dans la mesure du possible » (c. trav. art. R. 4225-1).

Pour tous les postes de travail, concernant la mise à disposition par l'employeur d'eau potable et fraîche, il est précisé que l'eau n'est plus seulement destinée pour la boisson, mais qu'elle doit permettre aux salariés de se désaltérer et de se rafraîchir (c. trav. art. R. 4225-2).

Équipements de protection individuelle. - L'employeur doit désormais prendre en compte les conditions atmosphériques lorsqu'il fixe les conditions de mise à disposition et d'utilisation des EPI. Il doit ainsi notamment considérer la durée du port de ces équipements (c. trav. art. R. 4323-97).

[Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025](#), JO du 1er juin
[Arrêté du 27 mai 2025](#), JO du 1er juin, [texte 10](#)

APLD Rebond : un kit est diffusé par l'administration

L'administration met des ressources à disposition des entreprises souhaitant recourir au dispositif d'APLD rebond, dont un modèle d'accord type.

Pour rappel (*cf. Veille & Action de Mai 2025*) l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R) est un dispositif temporaire visant à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Il est mis en œuvre :
- soit par la voie d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration ;
- soit par le biais d'un document unilatéral élaboré par l'employeur (DUE) en application d'un accord de branche étendu puis homologué par l'administration.

La décision de validation ou d'homologation vaut autorisation de recourir à l'APLD-R pour une période de 6 mois, cette autorisation pouvant être renouvelée, sur demande, par période de 6 mois (dans la limite de 18 mois consécutifs ou non, sur une période de 24 mois consécutifs). À la fin de chaque période de 6 mois l'employeur adresse à l'administration un bilan du respect de la réduction de l'horaire de travail et des engagements pris en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

L'administration met un kit à disposition des entreprises comprenant :

- Un accord type ;
- Une trame de bilan ;
- Un tableau type de bilan du taux d'inactivité des salariés.

[Questions réponses sur l'APLD-R](#)

Entrée en vigueur le 1er juillet 2025 de la procédure de saisie des rémunérations

Une réforme de la procédure de saisie des rémunérations entre en vigueur le 1er juillet 2025.

Elle prévoit notamment que les employeurs ont à compter de cette date un nouvel interlocuteur, le commissaire de justice, à qui il incombe désormais de mettre en œuvre la procédure (l'autorisation préalable du juge de l'exécution est supprimée).

L'employeur verse alors les sommes saisies entre les mains d'un commissaire de justice répartiteur, qui les reversera au créancier ou les répartira entre les différents créanciers, en cas de saisies multiples.

Un décret du 3 juin fixe les modalités de mise en œuvre du futur registre numérique des saisies des rémunérations (placé sous la responsabilité de la Chambre nationale des commissaires de justice).

Ce registre, qui consignera tous les actes tout au long de la procédure de rémunération :

- recensera toutes les informations relatives aux mesures de saisie en cours ;
- permettra le traitement des informations nécessaires à l'identification des commissaires de justice répartiteurs, des débiteurs saisis, des créanciers saisissants et des employeurs tiers saisis ;
- consignera les événements suspendant la saisie (ex. : licenciement d'un salarié).

À noter que l'employeur ne fait pas partie de la liste des personnes autorisées à consulter ce registre.

Point sur l'impact de la nouvelle procédure sur les saisies en cours

Cette procédure s'appliquera à toute nouvelle demande de saisie sur salaire déposée à compter du 1er juillet 2025, mais également aux procédures de saisie en cours pour lesquelles une période transitoire va s'appliquer.

A noter : cette réforme ne concerne que les saisies sur salaire. Les saisies à tiers détenteur (SATD), les pensions alimentaires et les cessions de rémunération se poursuivent selon les mêmes modalités et sont inchangées.

Attention : les entreprises en décalage de paie (salaire de juin versé au mois de juillet) ne doivent donc pas opérer de saisie sur le salaire de juin si elles n'ont pas reçu d'acte de saisie émanant d'un commissaire de justice.

Ainsi, à compter du 1er juillet 2025, la nouvelle procédure de saisie s'applique et les saisies en cours ne doivent plus être versées au greffe du tribunal. En effet, tous les virements reçus au greffe après le 30 juin 2025 seront rejetés (décret n° 2025-125 du 12 février 2025, article 6, II). Si une telle situation se produit, il appartiendra à l'employeur de rembourser au salarié concerné la somme saisie.

La chambre nationale des commissaires de justice précise que les saisies en cours ne sont pas pour autant annulées, mais elles sont suspendues.

Pendant cette période de suspension, l'employeur devra verser la totalité de sa rémunération au salarié.

À compter du 1er juillet 2025, le créancier va être contacté afin de confirmer sa volonté de poursuivre la procédure de saisie.

Si le créancier est déjà assisté ou représenté par un commissaire de justice, la procédure est transmise par le greffe à ce commissaire de justice. Le commissaire de justice recontactera ensuite le créancier pour remettre en place la procédure de saisie.

Si le créancier n'est ni assisté, ni représenté par un commissaire de justice, la procédure de saisie est transmise à la chambre régionale des commissaires de justice qui enverra un courrier au créancier l'invitant à désigner un commissaire de justice.

Le créancier dispose d'un délai de trois mois à compter de la réception du dossier par le commissaire de justice mandataire ou par la chambre régionale pour confirmer qu'il souhaite poursuivre la saisie. À défaut, la saisie sur salaires sera caduque.

Reprise de la saisie sur salaires selon la nouvelle procédure

Si le créancier confirme sa volonté de poursuivre la saisie sur salaire, un procès-verbal de saisie sera transmis à l'employeur et la saisie sur salaires pourra à nouveau être effectuée.

La chambre nationale des commissaires de justice précise que l'acte de saisie est remis uniquement par un commissaire de justice de l'une des deux façons suivantes :

- en venant dans les locaux du siège de l'entreprise ;
- par voie électronique, sur le site Securact, mais seulement si l'entreprise a donné son accord à l'avance.

L'acte ne peut pas être envoyé par courrier postal simple ou recommandé sans avis de passage préalable du commissaire de justice, par e-mail classique ou par lettre recommandée électronique.

La totalité de la quotité saisissable du salaire doit être versée au commissaire de justice répartiteur.

L'employeur doit appliquer la saisie jusqu'à la réception de la mainlevée émise par le commissaire de justice répartiteur. La chambre nationale des commissaires de justice précise que si la somme précomptée au salarié est supérieure à la saisie, le commissaire de justice répartiteur remboursera le salarié.

[Décret n° 2025-493 du 3 juin 2025](#), JO du 5 juin 2025.

Projet d'accord sur les transitions et reconversions professionnelles

Au terme d'un mois d'une négociation accélérée les partenaires sociaux ont finalisé, le 25 juin 2025, un projet d'accord sur les transitions et reconversions professionnelles.

Un texte qui répond en très grande partie à la commande du ministère du Travail sur les évolutions des dispositifs. Et va même plus loin en réformant l'entretien professionnel, mais, contrairement à la demande ministérielle, ne fait pas de l'alternance le cœur du nouveau dispositif des périodes de reconversion, pas plus qu'il ne revoit formellement les objectifs du PTP.

Une analyse détaillée sera faite dans le veille & action de juillet.

Le projet de loi transposant les ANI sur l'emploi des seniors et le dialogue social adopté par le Sénat le 4 juin

Le projet de loi « portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social » a été adopté en première lecture au Sénat le 4 juin. Il doit désormais être examiné par l'Assemblée nationale ce jour. En raison de la procédure accélérée, le texte pourrait être adopté définitivement dans la foulée et publiée début juillet.

1. Mesures en faveur des seniors

Nouveau thème de négociation obligatoire pour les entreprises ou groupe d'au moins 300 salariés (art. 2)

Dans les entreprises (et groupe) d'au moins 300 salariés, ayant au moins une section syndicale représentative, est créée une nouvelle obligation de négocier tous 3 ans (sauf autre périodicité prévue par accord de méthode) portant sur le thème : "l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés en raison de leur âge" (C. trav., art.2242-2-1).

Remarque : en parallèle, la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) prévue à l'art. L. 2242-21 pour les entreprises d'au moins 300 salariés ne traiterait plus de la question de l'emploi des salariés âgés, de la transmission de leurs savoirs et compétences et de l'amélioration de leurs conditions de travail.

La négociation devra être précédée d'un diagnostic (C. trav. art. L. 2242-22).

Un accord de méthode peut prévoir une autre périodicité dans la limite de 4 ans. Il peut également fixer un calendrier, les thèmes et leur contenu, les modalités de négociation et de suivi, les informations à délivrer (C. trav., art. L. 2242-10 et L. 2242-11).

La négociation devra porter obligatoirement, sauf accord de méthode, sur les thèmes suivants :

- le recrutement des seniors ;
- leur maintien dans l'emploi ;
- l'aménagement des fins de carrière et notamment, les modalités de la retraite progressive et au temps partiel ;
- la transmission des savoirs et compétences (missions de mentorat, tutorat, mécénat de compétences...) (C. trav., art. L. 2242-22).

Cette négociation pourrait aussi aborder, de façon facultative, « le développement des compétences et l'accès à la formation ; les impacts des transformations technologiques et environnementales sur les métiers ; les modalités d'écoute, d'accompagnement et d'encadrement de ces salariés ; la santé au travail et la prévention des risques professionnels ; l'organisation et les conditions de travail » (C. trav., art. L. 2242-22).

Un décret précisera "les informations nécessaires à la négociation".

A noter : les branches devront également négocier tous les trois ans (ou selon une autre périodicité définie par accord de méthode) sur le même thème.

Le contenu obligatoire et facultatif est identique à celui des entreprises.

La négociation devra être précédée d'un diagnostic.

Un plan d'action type pourra être intégré à l'accord de branche pour les entreprises de moins de 300 salariés. Ce plan pourra être mis en œuvre unilatéralement si la négociation d'un accord collectif échoue, après consultation du CSE et des salariés (C. trav., art. L. 2241-2-1).

Un entretien professionnel de mi-carrière à coupler avec la visite médicale de mi-carrière (art. 3)

Un entretien professionnel de mi-carrière devra être organisé dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2 du code du travail.

Pour rappel, la visite médicale de mi-carrière doit être effectuée « durant l'année civile du 45^{ème} anniversaire du salarié, sauf autre échéance prévue par accord de branche ».

L'entretien professionnel devra évoquer :

- la mise en œuvre des mesures formulées par le médecin du travail à l'issue de la visite médicale de mi-carrière s'il y en a eu ;
- l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste du travail ;
- la prévention de situations d'usure professionnelle ;

- les besoins en formation ;
- les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle.

A l'issue de l'entretien professionnel de mi-carrière, sera remis au salarié un bilan récapitulant les points abordés lors de l'entretien professionnel de mi-carrière ;

Un entretien professionnel de fin de carrière renforcé (art. 3)

L'entretien professionnel organisé dans les 2 ans précédant le 60^e anniversaire du salarié, devra aborder, outre les sujets habituels, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagement de fin de carrière, comme le passage à temps partiel notamment dans le cadre de la retraite progressive (C. trav., art. L. 6315-1).

CDI expérimental spécifique pour les demandeurs d'emploi d'au moins 60 ans (art. 4)

Un nouveau contrat sera créé pour les demandeurs d'emploi, inscrits à France Travail, âgés d'au moins 60 ans (57 ans si un accord de branche le prévoit).

En sont exclues les personnes pouvant bénéficier d'une pension de retraite à taux plein (hormis s'il s'agit d'un régime spécial) et celles qui ont été employés au cours des 6 mois précédents au sein de l'entreprise ou une entreprise du même groupe.

La conclusion de ce CDI spécifique sera possible pendant 5 ans à compter de la publication de la loi, c'est-à-dire, jusqu'aux environs de l'été 2030.

Avec ce contrat, l'employeur pourra mettre à la retraite ce salarié dès lors qu'il a atteint l'âge de départ pour une retraite à taux plein, c'est-à-dire à 67 ans ou avant s'il a l'âge légal et le nombre de trimestres requis pour le taux plein. Il s'agit d'une dérogation à l'interdiction de mettre à la retraite d'office un salarié avant ses 70 ans.

Le salarié aura droit à l'indemnité de mise à la retraite mais l'employeur sera exonéré de la contribution patronale spécifique de 30 % à hauteur de l'indemnité légale ou conventionnelle.

Si les conditions de la mise à la retraite ne sont pas réunies, la mise à la retraite s'analyserait en un licenciement. Dans la mesure où la rupture du contrat serait liée à l'âge, il s'agirait d'un licenciement nul pour discrimination liée à l'âge.

Lors de la signature du contrat, le salarié devra remettre à l'employeur un document de la caisse de retraite, mentionnant la date prévisionnelle d'obtention des droits à liquidation de retraite à taux plein.

Passage à temps partiel pour les fins de carrière facilité (art. 5 et 6)

1) Accès à la retraite progressive facilité par la limitation du refus de l'employeur (art. 5)

Si l'employeur souhaite refuser la demande du salarié de passer à temps partiel ou temps réduit dans le cadre du dispositif de retraite progressive, il doit adresser son refus par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 2 mois et motiver son refus par « l'incompatibilité de la durée de travail souhaitée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise ».

Le projet de loi apporte des précisions sur la motivation de ce refus : la justification du refus devra tenir « compte des conséquences de la réduction de la durée de travail sollicitée sur la continuité de l'activité de l'entreprise ou du service ainsi que, si elles impliquent un recrutement, des tensions pour y procéder sur le poste concerné ».

A noter qu'un projet de décret prévoit d'élargir les bénéficiaires de la retraite progressive, qui aujourd'hui doivent avoir au moins 62 ans : le recours à la retraite progressive devrait être possible à partir de 60 ans. Le nombre minimal de trimestres requis, 150 trimestres, serait maintenu (reprise de l'ANI du 14 novembre 2024).

2) Passage à temps partiel ou temps réduit financé par le versement anticipé de l'indemnité de départ à la retraite (art. 6)

Les salariés en fin de carrière pourraient affecter l'indemnité de départ à la retraite au maintien total ou partiel de la rémunération du salarié en fin de carrière lorsque celui-ci, à sa demande et en accord avec l'employeur, passe à temps partiel ou à temps réduit (c'est-à-dire un forfait jour réduit). Le versement anticipé de l'indemnité de départ à la retraite financerait ainsi la perte de rémunération liée à la réduction du temps de travail.

Ce dispositif ne peut être mis en place que par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par un accord de branche.

Si le montant de l'indemnité de départ qui aurait été due au moment de la rupture du contrat est supérieur au montant des sommes affectées à son maintien de rémunération, le reliquat est versé au salarié.

L'accord collectif devra préciser les modalités de versement de l'indemnité de départ à la retraite avant la rupture du contrat ainsi que les modalités du versement du reliquat éventuel de l'indemnité au moment de son départ à la retraite.

Le régime social et fiscal de l'indemnité de départ à la retraite versée de manière anticipée est inchangé ;

Mise à la retraite du salarié (art 7)

Le projet de loi permet à l'employeur de mettre à la retraite un salarié à compter de 70 ans (âge de la mise à la retraite d'office), ou s'il donne son accord entre 67 et 70 ans, y compris s'il a été embauché alors qu'il avait déjà atteint l'âge auquel il peut prétendre à une pension de retraite à taux plein (67 ans ou avant s'il avait atteint l'âge légal de départ à la retraite et le nombre de trimestres requis).

Cette règle mettrait fin à la jurisprudence qui interdit de mettre à la retraite un salarié qui avait déjà 70 ans au moment de l'embauche.

2. Les autres mesures sociales du projet de loi

Suppression de la limitation du nombre de mandats successifs au CSE (art 8)

Aujourd'hui, un représentant du comité social et économique ne peut reconduire son mandat au-delà de trois fois. Seul le protocole électoral, établi dans les entreprises de moins de 300 salariés peut écarter cette limitation.

L'article 8 du projet de loi, reprenant l'ANI du 14 novembre 2024 sur l'évolution du dialogue social, supprime cette limitation en modifiant l'article L. 2314-33 du code du travail.

Assurance chômage : nouvelle condition d'affiliation pour les primo entrants (art. 9)

Cette disposition prévoit la possibilité de réduire la durée d'affiliation requise pour les primo entrants (C. trav., art. L. 5422-2-2).

Elle permettra d'appliquer la mesure prévue par la Convention d'assurance chômage qui réduit la durée minimale d'affiliation requise pour l'attribution de l'allocation chômage au bénéfice des primo entrants : 5 mois au lieu de 6 mois pour les autres bénéficiaires.

Pas d'accord au terme du « conclave sur les retraites »

Dans son discours de politique générale de la mi-janvier 2025, le Premier ministre François Bayrou a utilisé la métaphore du « conclave » pour annoncer la réouverture des discussions avec les partenaires sociaux sur l'épineux sujet des retraites.

La démarche, qui s'est appuyée sur l'état du financement du système de retraite établi par la Cour des comptes, se voulait sans tabou, avec néanmoins une exigence : celle de « *ne pas laisser dégrader l'équilibre financier* ».

Le 23 juin, les négociations se sont achevées sans qu'un accord soit conclu entre les partenaires sociaux encore engagés dans les négociations (CFDT, CFTC, CFE-CGC, Medef et CPME).

Dès le lendemain (24 juin), François Bayrou a reçu ces organisations syndicales et patronales pour tenter de trouver une « voie de passage ».

C'est dans ce contexte que lors d'une conférence de presse tenue le 26 juin en fin d'après-midi, le Premier ministre a dressé le bilan du conclave et de ses échanges du 24 juin.

Écartant le terme « d'échec du conclave », il a préféré dresser la liste des points de convergence qui, selon lui, ont pu être trouvés entre les participants à la négociation, et les points de divergence qui n'ont pas pu être résolus.

Le discours du Premier ministre visait à démontrer que les points d'accord au moins implicites sont bien plus nombreux que les points d'achoppement qui ont empêché la conclusion d'un accord au terme du conclave, pour conclure qu'un accord reste à portée de main.

Du point de vue François Bayrou :

-tous les participants ont accepté le principe du retour à l'équilibre en 2030 ;

-tous les participants se sont mis d'accord pour ne pas remettre en cause, dans cette négociation, les conditions d'âge fixées par la loi du 14 avril 2023 ;
-tous les participants se sont accordés pour améliorer la condition des personnes (spécialement celles ayant eu des carrières hachées, le plus souvent des femmes) face à l'âge d'annulation de la décote, à savoir concrètement diminuer l'âge du taux plein automatique en le ramenant de 67 à 66,5 ans ;
-tous les participants se sont accordés pour améliorer le droit à la retraite des femmes ayant eu des enfants : au lieu d'une retraite calculée sur les 25 meilleures années, on retiendrait les 23 meilleures années pour les femmes ayant eu 2 enfants ou davantage, et les 24 meilleures années pour celles ayant eu un enfant ;
-ils ont aussi accepté une meilleure prise en compte des trimestres liés à la maternité pour la retraite anticipée carrières longues (gain de 2 trimestres) ;
-tous les participants se sont accordés pour mieux prendre en compte la pénibilité du travail (réintégration des critères ergonomiques dans la pénibilité, prévention...), avec néanmoins un désaccord qui a subsisté sur la question des modalités de la « réparation de la pénibilité ».

Sur le financement de ces diverses améliorations, le Premier ministre a identifié deux points d'accord : financement de la pénibilité dans le cadre des AT/MP, rationalisation possible du cumul emploi-retraite.

En revanche, il a constaté un désaccord persistant sur le financement des mesures de justice et de retour à l'équilibre, mais retenu de ces échanges du 24 juin à Matignon avec les participants au conclave qu'un accord est possible.

Le Premier ministre estime qu'il ne reste que deux points de désaccord : la réparation de la pénibilité et le financement des mesures de justice et de retour à l'équilibre. Il espère un compromis sous deux semaines.

Cependant, les syndicats et le patronat restent sceptiques après trois mois de négociations infructueuses. Le 27 juin, la CFDT a annoncé qu'elle ne reprendrait pas les discussions, jugeant les blocages trop structurants.

Faute d'accord, François Bayrou a précisé que le gouvernement proposera à l'automne des mesures de compromis dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2026.

Nous vous informerons des suites qui seront données à cette négociation.

Le ministère du travail publie son Référentiel de formation pour prévenir les discriminations dans l'emploi

Dans un document intitulé « Référentiel de formation pour prévenir les discriminations dans l'emploi », le Ministère du travail édicte ses recommandations de bonnes pratiques pour mieux former les responsables du recrutement dans les entreprises en matière de prévention et de lutte contre les discriminations au travail.

Divers acteurs ont été associés pour créer ce référentiel : partenaires sociaux, organismes institutionnels spécialisés sur la question tels que la DICRAH (Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT) ou le Défenseur des droits, ainsi que des organismes voués à dispenser ce type de formation.

Il vise ainsi à renforcer et apporter des précisions sur le contenu de l'obligation de formation des personnels de recrutement mise à la charge des entreprises d'au moins 300 salariés créée à l'article L. 1131-2 par la loi du 27 janvier 2017.

Les objectifs de la formation

Le ministère du travail précise que les objectifs de ce référentiel de formation sont :

- de rappeler aux participants le cadre juridique et les sanctions encourues, les différents outils à disposition et de proposer d'éveiller les participants aux enjeux stratégiques de la non-discrimination au recrutement.
- de décrypter le coût des discriminations pour l'entreprise et rappeler les risques : judiciaires, réputationnels, humains et économiques.
- de permettre aux entreprises d'identifier en amont les situations potentiellement discriminatoires et d'engager des actions correctives ;
- de mettre en place des processus de recrutement non-discriminatoires, réinterroger les pratiques de recrutement ;
- d'interroger les pratiques au-delà de l'embauche, en cours de carrière ;

Il rappelle également que la formation dispensée devra permettre aux responsables chargés du recrutement d'identifier les situations potentiellement discriminatoires dans les processus d'embauche, de présenter les

outils phares permettant de limiter les risques, tout en considérant ces éléments dans le contexte propre à chaque entreprise.

Acteurs concernés

Les acteurs concernés par ce référentiel sont en premier lieu les employeurs selon le Ministère du travail :

- les employeurs d'entreprises d'au moins 300 salariés qui sont soumis à l'obligation de formation des personnes en charge du processus de recrutement
- les entreprises sans condition d'effectif qui veulent s'engager dans une démarche de prévention et de correction des discriminations.

Sont concernés en particulier : les dirigeants, le personnel des RH, les managers, les consultants, les psychologues, les communicants et les programmeurs selon les méthodes de recrutement utilisées.

Sont également concernés les représentants des instances représentatives du personnel et les délégués syndicaux, ainsi que les organismes de formation qui délivreront cette formation. Un socle de connaissances en ressources humaines et en droit du travail est indispensable pour délivrer cette formation, ainsi qu'un solide bagage en matière de lutte contre les discriminations dans l'emploi.

Contenu pédagogique de la formation

La formation dispensée devra notamment permettre aux stagiaires de :

- comprendre les notions de préjugé, de stéréotype, et sensibiliser aux enjeux éthiques et stratégiques de la non-discrimination au travail, dans l'accès à l'emploi et au cours de la carrière du salarié ;
- poser le cadre juridique et conceptuel de la discrimination ;
- séquencer le champ du recrutement ;
- transmettre des outils visant à prévenir les discriminations et éclairer sur les personnes ressources ;
- prendre conscience de l'existence de biais cognitifs et comprendre la nécessité d'objectiver les processus et critères de recrutement.

Elle devra inciter les stagiaires à observer des bonnes pratiques et recommandations, telles que :

- dans la phase de rédaction de la fiche de poste, définir des critères de sélection objectifs et non discriminatoires, par exemple en ne précisant pas un profil type, mais plutôt une définition des compétences nécessaires ;
- s'assurer qu'aucun des 26 critères de discrimination prohibés par la loi ne figure dans la fiche de poste ;
- s'assurer d'appliquer les mêmes critères à l'ensemble des candidates et candidats tout au long du recrutement ;
- viser une diffusion large de la fiche de poste ;
- éviter toute mesure spécifique destinée à conférer un traitement préférentiel à certains groupes d'individus (défavorisés ou non) ;
- savoir mener un entretien en évitant de poser des questions discriminatoires ;
- veiller à ce que les conditions d'embauche ne soient pas déterminées en fonction de motifs discriminatoires liés à la personne choisie.

La formation dispensée doit également inciter les apprenants à s'emparer des outils et dispositifs existants pour lutter contre les discriminations, et leur enseigner leur bonne utilisation : par exemple, les audits internes, les pratiques d'auto-testing, les baromètres sociaux ...

Méthodes de mise en œuvre pratique des formations

La méthode pédagogique employée par le formateur devra articuler un cadrage théorique avec des mises en pratique, en soumettant aux stagiaires des études de cas crédibles et contextualisées. Il sera nécessaire d'illustrer les situations à risque de discriminations au moment du recrutement et au cours de la carrière du salarié, et de présenter aux apprenants des modes opératoires et des outils opérationnels permettant de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité des talents.

Il est ainsi indispensable de s'assurer du soutien de la direction de l'entreprise pour s'assurer qu'aucune contrainte ne fasse obstacle à son déploiement.

La formation pourra être dispensée selon le choix du formateur et selon le niveau et les problématiques spécifiques rencontrées par les publics visés :

- en présentiel ;
- en distanciel, le Ministère précisant que le E-learning ne saurait suffire, et doit être couplé avec une session impliquant un échange avec un formateur en présentiel, et en s'assurant qu'un des modules a minima sera effectué en présentiel.

Le Ministère recommande une durée de sept heures, découpée en plusieurs modules étalés sur plusieurs sessions afin de permettre aux stagiaires de réfléchir aux connaissances acquises, de les mettre en application, et de faire part de leur retour d'expérience lors des séances suivantes.

Evaluation de la formation

Une évaluation des stagiaires devra être mise en place afin de s'assurer que les connaissances ont été acquises. Celle-ci devra être cadrée, valider les connaissances et compétences et ne pas se contenter d'un simple questionnaire de satisfaction.

Il n'est pas obligatoire pour le formateur d'obtenir le titre de formation certifiante. Cependant, il faut garder à l'esprit que le fait de passer une formation certifiante permet au salarié de mobiliser son CPF, et de financer ainsi une partie de la formation.

Le référentiel du Ministère propose une vaste bibliographie, contenant divers outils pour agir contre les discriminations dans l'emploi, généraux et thématiques.

Sont également mises à la disposition du public, toutes les définitions et notions indispensables à la bonne compréhension du sujet.

Des situations de discriminations sont également fournies en exemple.

[Référentiel du 22 mai 2025](#)

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

▪ Négociations en cours :

- Révision des classifications
- Prévoyance cadres
- Mise à jour de la liste des certifications éligibles au dispositif Pro A
- APLD Rebond
- Discussions sur l'agenda social

▪ Accords signés et en cours d'extension :

- L'avenant du 15 mai 2025 à l'accord du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social dans la CCN 3044 signé par l'ensemble des Organisations Syndicales de Salariés

▪ Accord mis à signature :

- L'avenant n°4 du 12 juin 2025 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (dit « Pro-A »), ouvert à la signature jusqu'au jeudi 27 juin

III. Jurisprudence

Licencier un salarié sans dater les faits fautifs dans la lettre de notification

Un employeur avait licencié pour faute grave une salariée à laquelle il reprochait, entre autres griefs, d'avoir régulièrement dénigré l'entreprise et son dirigeant et d'avoir contesté avec agressivité la décision de la placer en chômage partiel, dans le contexte de la crise sanitaire du covid-19. Mais la cour d'appel avait estimé que ces faits, n'étant pas datés ni circonsciés, étaient trop vagues pour justifier un licenciement.

La Cour de cassation a censuré cette décision estimant, au vu des constatations de la cour d'appel, que « *la lettre de licenciement énonçait des griefs précis et matériellement vérifiables pouvant être discutés devant les juges du fond* ».

L'affaire est donc renvoyée devant une autre cour d'appel, qui devra déterminer si le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, compte tenu des griefs reprochés à la salariée.

La Cour de cassation est ici fidèle à sa jurisprudence : l'absence de datation des faits n'invalide pas à elle seule les faits relatés dans la notification du licenciement.

Attention : il reste préférable de dater les faits reprochés au salarié et, de manière plus générale, de les relater aussi précisément que possible. Cela leur donne plus de poids et de crédibilité, à charge pour le salarié de les remettre en cause.

Cass. soc. 6 mai 2025, n° 23-19214 FD

Prévention des risques psychosociaux : la salariée enceinte qui refuse sa mutation peut être licenciée

L'employeur peut licencier une salariée enceinte pour impossibilité de maintenir son contrat de travail si elle refuse un poste équivalent dans un autre établissement alors qu'il ne peut pas la maintenir à son poste de travail sans risques psychosociaux pour elle et ses collègues.

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après ce congé ainsi que pendant les 10 semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement (C. trav., art. L 1225-4).

Par un arrêt du 27 mai 2025, la Cour de cassation admet pour la première fois, le licenciement d'une salariée enceinte pour impossibilité de maintenir son contrat de travail dès lors qu'elle a refusé une mutation sur un poste de travail équivalent alors même que l'employeur ne pouvait pas la maintenir à son poste sans risques psychosociaux pour elle et ses collègues. Les juges font ainsi primer l'obligation de sécurité et de prévention des risques psychosociaux de l'employeur sur la protection de la maternité.

Rappel : si la salariée enceinte bénéficie d'une protection dite « relative » contre le licenciement jusqu'à son congé de maternité, il résulte de l'article L 1 225-4 du Code du travail qu'elle bénéficie, pendant ce dernier ainsi que pendant les congés payés pris immédiatement après celui-ci, d'une protection dite « absolue » contre la rupture de son contrat de travail : aucun licenciement, quel qu'en soit le motif, ne peut prendre effet ou être notifié pendant la période de suspension du contrat de travail.

En l'espèce, le contrat de travail d'une salariée, ingénieur et chef d'équipe, est suspendu à plusieurs reprises en raison d'arrêts de travail pour maladie, de congés de maternité et d'un congé parental d'éducation. Elle est déclarée apte lors d'une visite médicale de reprise par le médecin du travail, mais dispensée d'activité par l'employeur dans l'attente des résultats d'une enquête menée par les représentants du personnel, saisis par plusieurs membres de son équipe. Ces salariés redoutent en effet la dégradation de leurs conditions de travail et font état de risques psychosociaux en lien avec le retour de leur chef d'équipe à son poste de travail.

L'enquête conclut à l'existence de risques psychosociaux graves en cas de retour de la salariée à son poste de travail, tant pour les salariés que pour l'intéressée elle-même. De son côté, l'inspection du travail, saisie par la salariée, précise également dans un courrier qu'un retour de cette dernière sur son ancien poste semble improbable et qu'elle serait elle-même en danger au sein de l'équipe, toujours au regard des risques psychosociaux.

Dès lors, suivant les recommandations de l'inspection du travail, l'employeur propose à la salariée d'occuper un poste de travail équivalent au sein d'un autre établissement, mais elle refuse cette proposition. Elle est donc convoquée à un entretien préalable en vue de son éventuel licenciement, au cours duquel elle annonce une nouvelle grossesse à son employeur.

Licenciée pour impossibilité de maintenir son contrat de travail, la salariée saisit la juridiction prud'homale. Elle demande notamment aux juges du fond d'annuler son licenciement au motif que :

- sans faute grave, seule une impossibilité de maintenir son contrat non liée à son comportement pourrait être invoquée ;
 - aucun acte objectif qui lui aurait été imputable n'était de nature à établir sa responsabilité dans la situation de blocage invoquée par l'employeur.
- ... si elle refuse d'accepter un autre poste équivalent destiné à éviter des risques psychosociaux

La Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir débouté la salariée de sa demande de nullité du licenciement. Celle-ci avait en effet constaté que, tenu par son obligation de sécurité et de prévention des risques psychosociaux, l'employeur ne pouvait pas maintenir la salariée à son poste de travail sans risques psychosociaux tant pour ses collègues que pour elle-même. Il avait cherché une solution pour débloquent la situation, en lui proposant de rejoindre un autre poste conforme à ses compétences professionnelles et à son niveau hiérarchique dans un autre établissement, mais l'intéressée avait refusé.

Dès lors, la décision de la licencier, non liée à son état de grossesse, découlait de ce refus ayant rendu le maintien du contrat de travail impossible, et la cour d'appel ne pouvait qu'approuver le licenciement.

Il est à noter que dans l'arrêt du 27 mai 2025, l'employeur ne reproche pas à la salariée son comportement managérial, ce qui l'aurait contraint à se placer sur le terrain disciplinaire, mais son refus d'accepter une mutation sur un poste équivalent qui aurait mis fin à une situation de blocage avec ses collègues mettant en jeu son obligation de sécurité et de prévention des risques psychosociaux.

En outre, que la Cour de cassation, après avoir exercé un contrôle lourd sur la décision des juges du fond approuve ceux-ci d'avoir fait primer l'obligation de sécurité de l'employeur sur la protection de la maternité dans la mesure où :

- ce dernier a cherché et a proposé loyalement un autre poste de travail à la salariée afin de débloquent la situation avec ses collègues, ce qu'elle a refusé ;
- le licenciement est sans lien avec sa grossesse.

Cass. soc., 27 mai 2025, n° 23-23.549 FS-B

Inaptitude : dans quels cas faut-il notifier par écrit les motifs de l'impossibilité de reclassement ?

L'obligation de notifier par écrit les motifs de l'impossibilité de reclasser le salarié déclaré inapte ne s'applique pas en cas de refus du reclassement proposé et en cas de dispense de reclassement. C'est ce qu'a précisé la Cour de cassation.

Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié déclaré inapte par le médecin du travail, il doit lui faire connaître par écrit les motifs s'opposant à son reclassement, que l'inaptitude soit d'origine non professionnelle ou professionnelle et cela avant l'engagement de la procédure de licenciement pour inaptitude (Cass. soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.068).

L'inexécution de cette obligation peut être sanctionnée par le paiement de dommages-intérêts si le salarié justifie d'un préjudice. Cette indemnité ne se cumule pas, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec les dommages-intérêts pour licenciement abusif.

La jurisprudence a déterminé le périmètre de cette obligation de notification en l'écartant en cas de refus du salarié du reclassement proposé et en cas d'indication, dans l'avis d'inaptitude, de l'une des deux mentions suivantes : « tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou « son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Ces solutions, n'ont rien de surprenant dans la mesure où, en cas de refus, l'employeur a pu proposer un reclassement et en cas de dispense légale de reclassement, il est interdit à l'employeur de proposer un reclassement car ce serait contraire aux préconisations du médecin du travail.

Cass. soc., 11 juin 2025, n° 24-15.297