

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

3 juin 2025



UNE CAMPAGNE POUR VALORISER L'EMPLOI DES PLUS DE 50 ANS. L'initiative « Emploi des 50+ » a été lancée ([ici](#)), via une **campagne de communication nationale et un site web**, afin de **valoriser les compétences et encourager le maintien dans l'emploi et le recrutement des seniors**. Cette campagne a pour objectif de faire **changer la loi, les pratiques et les regards** en « déconstruisant » les stéréotypes associés à l'âge. Elle s'adresse tant aux employeurs, qu'aux 50+ eux-mêmes et mobilise plusieurs canaux pour toucher efficacement ces publics. Le site propose **des bonnes pratiques pour les employeurs** ainsi que **des outils pour les employés et les demandeurs d'emploi**.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

L'EMPLOI SALARIE SE STABILISE. Selon l'Insee ([ici](#)), au premier trimestre 2025, **l'emploi salarié est quasi stable** (-0,1%, soit -20 900 emplois) après une baisse de 0,4% au quatrième trimestre 2024 (soit -98 600 emplois). Il se situe **0,3 % sous son niveau d'un an auparavant mais dépasse encore nettement son niveau d'avant la crise sanitaire**, fin 2019 (+4,8 % soit +1,2 million d'emplois). **L'emploi intérimaire baisse de nouveau**, mais **moins fortement** qu'au trimestre précédent (0,5 % après -2,3 %). L'emploi intérimaire se situe 5,9 % au-dessous de son niveau du premier trimestre 2024 et 8,6 % sous son niveau d'avant la crise sanitaire.



[En savoir plus](#)



CESSATION DE LA PERIODE DE PORTABILITE ET SORT DES PRESTATIONS. Par un arrêt du 28 mai ([ici](#)), la deuxième chambre civile de la Cour de cassation a jugé que **l'article L.911-8 du Code de la sécurité sociale** **devait être interprété en ce sens que la cessation de la période de portabilité des garanties est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées pendant la relation de travail ou durant la période de portabilité des garanties**. La couverture est ainsi maintenue pour un arrêt de travail intervenu après la fin de la période de portabilité mais en lien avec la pathologie initiale survenue pendant celle-ci.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

UNE MEILLEURE PROTECTION CONTRE LES RISQUES LIÉS A LA CHALEUR. Un décret du 27 mai 2025 relatif à la **protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur** ([ici](#)) renforce les obligations des employeurs en la matière. Il est désormais imposé aux employeurs d'**évaluer les risques** liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense et de **fixer**, le cas échéant, **des mesures ou actions de prévention destinées à réduire ces risques**. L'inspecteur du travail pourra mettre en demeure l'employeur en cas de manquement à ces obligations. Le décret entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet. Par ailleurs, un arrêté du 27 mai fixe **les seuils de vigilance** pour canicule ([ici](#)).



[En savoir plus](#)



LE VOTE ELECTRONIQUE

Lors des élections professionnelles, le vote peut se dérouler par voie électronique.

LA TO DO LIST

Mise en place	La possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d'entreprise ou de groupe . A défaut d'accord malgré une tentative loyale de négociation, l'employeur peut décider de ce recours qui vaut aussi, le cas échéant, pour les élections partielles se déroulant en cours de mandat.
Cahier des charges	Un cahier des charges respectant des prescriptions minimales doit être établi dans le cadre de l'accord collectif prévoyant le recours au vote électronique, ou par l'employeur lorsqu'il décide unilatéralement de ce recours. L'employeur a l'obligation de mettre le cahier des charges à la disposition des salariés, sur le lieu de travail et, si l'entreprise en est dotée, sur l'intranet.
Coexistence avec un vote classique	L'accord collectif ou la décision unilatérale doit préciser, le cas échéant, qu'il n'y aura pas de vote à bulletin secret sous enveloppe. A défaut, cette modalité de vote reste possible et l'employeur devra organiser un scrutin classique, parallèlement au vote électronique. L'ouverture du vote papier ne peut avoir lieu qu'après la clôture du vote électronique .
Expertise	Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le vote électronique est soumis à une expertise indépendante destinée à vérifier le respect des prescriptions légales. Le rapport d'expertise est tenu à la disposition de la Cnil.
Assistance technique	L'employeur doit mettre en place une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système électronique.
Information des salariés	L'employeur est tenu d' informer l'ensemble des salariés des modalités du vote . A cet effet, il délivre à chaque salarié une notice d'information sur le déroulement des opérations électorales. Par ailleurs, les membres de la délégation du personnel et les membres du bureau de vote doivent bénéficier d'une formation sur le système de vote électronique retenu .
Confidentialité	Le système de vote électronique doit assurer la confidentialité des données transmises , notamment celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes. Par ailleurs, le système doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin .