

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

16 juillet 2025



TRANSPOSITION DES ANI : UN COMPROMIS TROUVE. Le 8 juillet 2025, les parlementaires, réunis en commission mixte paritaire, ont trouvé un accord ([ici](#)) sur un projet de loi visant à **transposer les ANI portant sur l'emploi des seniors, le dialogue social et les transitions professionnelles**. Les sénateurs ont entériné ce compromis en nouvelle lecture. Le texte rétablit notamment un délai de carence de six mois plutôt que de deux ans pour les contrats de valorisation de l'expérience (CVE) et adapte les thèmes relevant de la négociation obligatoire en matière d'emploi des seniors. Néanmoins, l'Assemblée nationale a reporté son vote définitif à la rentrée.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

MOINS D'AUGMENTATIONS SALARIALES EN 2025. Selon une étude du cabinet Mercer publiée le 10 juillet 2025 ([ici](#)), les entreprises françaises réduisent nettement les augmentations salariales après deux années de fortes hausses. **Le budget médian des négociations annuelles obligatoire (NAO) chute**, passant de 4 % en 2024 à 2,5 % en 2025. Par ailleurs, **7 % des entreprises ont gelé tout ou partie des salaires en 2025**, une première depuis 2021. Enfin, **la prime de partage de la valeur recule fortement** (4 % des entreprises contre 19 % en 2024), en raison d'un traitement fiscal moins favorable et d'une stabilisation du pouvoir d'achat.



[En savoir plus](#)



DECOMPTE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET FORFAIT EN HEURES. Par un arrêt du 25 juin dernier ([ici](#)), la Haute juridiction rappelle que **les heures supplémentaires se décomptent à la semaine**. Jugeant que **la conclusion d'une convention de forfait mensuel en heures n'emportait pas dérogation à ce principe**, la Cour de cassation casse la décision des juges du fond qui avait débouté le salarié de sa demande en paiement de rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires hors forfait au motif qu'elles devaient être appréhendées sur une base mensuelle et non hebdomadaire.

L'ARRET

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

PUBLICATION DES ARRETES DE REPRESENTATIVITE AU NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL. Les **arrêtés de représentativité des organisations syndicales ([ici](#)) et des organisations professionnelles d'employeurs ([ici](#)) au niveau national interprofessionnel ont été publiés**. Le paysage syndical se distingue par sa stabilité par rapport à 2021 : on retrouve les mêmes organisations syndicales dans le même ordre (CFDT, CGT, CT-FO, CFE-CGC et CFTC) avec des représentativités quasiment identiques. S'agissant des organisations professionnelles, le constat est le même (Medef, CPME et U2P). Toutefois, tout en maintenant une avance très confortable, le Medef a perdu quelques longueurs par rapport à la CPME.



[En savoir plus](#)



LA PRESOMPTION DE DEMISSION

Visant à limiter la pratique de l'abandon de poste pour bénéficier de l'assurance chômage, le législateur a institué un nouveau dispositif en 2022 : la présomption de démission en cas d'abandon de poste.

LA TO DO LIST

Conditions	Un abandon de poste est présumé être une démission lorsque plusieurs conditions sont réunies : <ul style="list-style-type: none">- Le salarié abandonne son poste ;- L'abandon de poste est volontaire ;- Le salarié ne reprend pas le travail, après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai fixé par l'employeur.
Procédure	Lorsqu'il souhaite faire valoir la présomption, l'employeur doit mettre en demeure le salarié , par LRAR ou par lettre remise en main propre contre décharge de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai qu'il fixe lui-même . Ce délai, qui ne peut être inférieur à 15 jours , commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure.
Motifs légitimes	Le salarié peut se prévaloir d'un motif légitime de nature à faire obstacle à la présomption de démission (exercice du droit de retrait ou du droit de grève, raisons médicales, refus d'exécuter une instruction contraire à une réglementation, modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur).
Conséquences de la démission présumée	Si le salarié n'a pas répondu à la mise en demeure de son employeur ou qu'il a refusé de reprendre son poste, il est considéré comme démissionnaire . Il est alors tenu de respecter un préavis de démission, sauf à ce qu'il en soit dispensé par l'employeur ou d'un commun accord. Le cas échéant, le préavis débute à la date limite fixée par l'employeur pour la reprise du travail de son salarié en abandon de poste. Ce jour est précisé dans la mise en demeure. Notons que l'intéressé n'a pas droit à l'allocation d'assurance chômage (sauf cas de démission « légitime »).
Contestation du salarié	Le cas échéant, le salarié qui conteste ensuite la rupture de son contrat de travail sur le fondement de la présomption peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement , qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine .