

Base de données économiques, sociales et environnementales : 1 entreprise sur 3 ne respecte toujours pas la loi



Depuis 2015, les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de mettre à disposition du CSE (Comité social et économique) et des délégués syndicaux une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). 10 ans après l'entrée en vigueur de l'obligation légale, le 4° baromètre sur le déploiement et les usages de la BDESE par <u>les Editions Tissot</u> met en lumière une mise en place toujours insuffisante, mais une meilleure appropriation de cet outil par les RH.

Un déploiement toujours incomplet, mais une meilleure complétion

Le baromètre 2025 révèle que 30% des entreprises qui sont soumises à l'obligation légale ne s'y sont toujours pas conformées, principalement par manque de temps.

Et ce, en dépit des contrôles et des sanctions encourues (amende de 7 500€ pour délit d'entrave et mise en cause du responsable RH pouvant aller jusqu'au licenciement), que seuls 10% redoutent fortement. En revanche, plus de la moitié (54%) des répondants déclarent avoir terminé en août 2025 de saisir leurs





données de l'année 2024, soit une progression de 5 points par rapport à 2024.

La digitalisation de la BDESE : une évidence pour les RH

La digitalisation de la BDESE séduit près de 9 entreprises sur 10, qui apprécient de pouvoir gérer un gros volume de données sans erreurs de saisie, sources de biais d'analyse et de prévision :

- 44% des entreprises privilégient des solutions de partage de dossiers (sur serveur ou en ligne) pour mettre à disposition les données de la BDESE.
- 39% (+2 points par rapport à 2024) se sont équipées d'une solution dématérialisée (module intégré à leur SIRH ou solution BDESE développée spécifiquement).
- seuls 9% des répondants continuent à renseigner leur BDESE en version papier.
- « La dématérialisation améliore sans conteste la lisibilité des informations, que l'on peut classer par grandes thématiques, et favorise leur appropriation par les représentants du personnel. L'adoption plus large de solutions dédiées renforcerait l'efficacité et allégerait la charge des RH », anticipe <u>Caroline Acs</u>, directrice générale des Editions Tissot.

De la contrainte à l'opportunité

Longtemps perçue comme une charge chronophage, la BDESE commence enfin à convaincre. En 2025, près de la moitié des RH (47 %) sont satisfaits de leur BDESE, qui permet de centraliser les informations économiques, sociales et environnementales de l'entreprise et de servir de base pour définir la stratégie et les objectifs RH : politique salariale, égalité professionnelle, recrutement, absentéisme, formation, mobilité interne...

La BDESE se rapproche ainsi de sa mission de contribution au dialogue social, en favorisant des échanges constructifs entre délégués syndicaux et direction et en réduisant le risque de contentieux.

« L'obligation légale a permis aux entreprises d'apprécier le potentiel de certains indicateurs RH, constate Caroline Acs. La prochaine étape sera d'impliquer davantage les délégués syndicaux et la direction pour l'adapter aux besoins et réalités de l'entreprise, via des accords collectifs, des formations spécifiques ou l'élargissement des données partagées. La BDESE pourra alors être envisagée comme un outil au service du dialogue social et non uniquement comme une contrainte réglementaire. »

Les résultats de ce baromètre sont téléchargeables sous ce lien : Baromètre BDESE : résultats 2025

Méthodologie : Les Éditions Tissot, via leur applicatif logiciel BDESE online, ont lancé pour la quatrième année consécutive le baromètre de la BDESE en France. En 2025, l'enquête a été réalisée entre le 9 juin et le 10 août auprès de 321 professionnels RH et DAF d'entreprises de 50 à plus de 500 salariés. Le questionnaire a été administré via le logiciel ©Alchemer.





Contrat d'apprentissage : exonération de cotisations salariales dans la limite de 50 % du SMIC



La limite d'exonération de cotisations au titre des contrats d'apprentissage a été abaissée pour les contrats conclus depuis le 1er mars 2025. Pour ceux signés avant cette date, le BOSS -Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale- indiquait, dans un premier temps, qu'il fallait appliquer le plafond de 50 % lorsque l'apprenti entrait en fonction à compter du 1er mars. Mais il a modifié sa position.



Pour les contrats signés au plus tard le 28 février 2025, l'exonération totale des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle s'applique sur la part de la rémunération des apprentis inférieure ou égale à 79 % du SMIC -Salaire minimum interprofessionnel de croissance-. Pour rappel, les salaires de ces apprentis ne sont pas soumis à la CSG-CRDS.

Les règles ont changé

Mais pour les contrats signés à compter du 1er mars 2025, les règles ont changé. L'exonération s'applique pour la part de rémunération inférieure ou égale à 50 % SMIC. Le salaire des apprentis est également assujetti à la CSG-CRDS -Contribution sociale généralisée - Contribution pour le remboursement de la dette sociale- au-delà de 50 % du SMIC, et ce, après application de l'abattement de 1,75 % pour frais professionnels.

Bon à savoir

Pour les entreprises de plus de 10 salariés, la rémunération des apprentis est également assujettie à la taxe sur les salaires pour la fraction assujettie à la CSG-CRDS. Contrat d'apprentissage : précisions du BOSS sur l'application du nouveau plafond d'exonération L'exonération de cotisations salariales dans la limité de 50 % du SMIC s'applique aux cotisations salariales dues au titre des contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er mars 2025.

Précision

Le 10 avril 2025, le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) avait précisé que le plafond de 79 % du SMIC s'applique aux seuls apprentis dont le premier jour d'exécution du contrat avait eu lieu avant le 1er mars 2025.

Des exonérations différentes selon les dates

Si l'apprenti a commencé au plus tôt le 1er mars, il fallait appliquer le plafond de 50 %, et ce, même si son contrat d'apprentissage a été signé avant cette date. Mais attention, le 3 juillet 2025, le BOSS a modifié sa position. Il admet désormais, pour les apprentis ayant conclu (date de signature faisant foi) un contrat d'apprentissage avant le 1er mars 2025 et dont le premier jour d'exécution intervient à compter de cette même date : une exonération de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle s'applique à leur rémunération dans la limite de 79 % du SMIC ; la totalité de leur rémunération est exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS. Ainsi, si vous avez signé un contrat d'apprentissage avant le 1er mars 2025 et que l'apprenti a commencé son contrat au plus tôt le 1er mars, vous appliquez le plafond d'exonération de 79 % du SMIC.

Sources

BOSS, communiqué Modification du paragraphe 110 de la rubrique Exonération contrat d'apprentissage, 3 juillet 2025. Texte d'Isabelle Vénuat, Juriste en droit social et rédactrice des <u>Editions Tissot</u>. Texte choisi, mis en forme et en ligne par Mireille Hurlin.



Travail par fortes chaleurs : obligations de l'employeur et droits des salariés



En période de fortes chaleurs, les risques pour la santé des salariés sont réels : déshydratation, vertiges, malaises, voire coups de chaleur. Face à ces dangers, les employeurs ont l'obligation de prévenir, adapter et protéger. Quels sont leurs devoirs concrets, leurs nouvelles obligations ? Le salarié peut-il exercer son droit de retrait ? Le télétravail est-il une solution ? Le point avec <u>Axel Wantz</u>, juriste aux <u>Editions Tissot</u>, spécialistes du droit du travail.

Quand l'employeur doit-il agir?

1. En amont

L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés, conformément à son obligation de sécurité. Et pour cela, identifier les risques et lister les mesures et actions nécessaires qu'il faudra mettre en œuvre lorsque les températures s'élèvent.

Il s'agit, de façon générale, de :

• mettre à disposition des salariés de l'eau potable et fraîche ;



- s'assurer que l'air soit renouvelé et ventilé dans les locaux fermés pour éviter les élévations exagérées de température ;
- rappeler à tous les signes et symptômes des coups de chaleurs (maux de tête, fatigue, peau sèche et chaude, etc.).

2. Lorsque survient un épisode de chaleur intense

Un décret* qui entre en vigueur le 1er juillet définit précisément l'épisode de chaleur intense. Il s'agit de l'atteinte d'un des trois seuils fixés par Météo France : jaune (pic de chaleur), orange (canicule) ou rouge (canicule extrême).

Il impose de nouvelles obligations à l'employeur, qui doit, si nécessaire :

- adapter les horaires de travail (par exemple en commençant plus tôt le matin) ;
- prévoir des pauses supplémentaires ou suspendre les tâches pénibles aux heures les plus chaudes, mieux ajuster les périodes de repos ;
- aménager les postes de travail avec des dispositifs filtrants ou occultants, de la ventilation ou de la brumisation ;
- augmenter la mise à disposition d'eau potable fraîche pour les salariés ;
- fournir des équipements adaptés (vêtements respirants ou rafraîchissants, couvre-chefs, lunettes...);
- informer les salariés sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur, accorder une attention particulière aux travailleurs vulnérables, comme les femmes enceintes.

Si les précautions prises sont insuffisantes pour garantir la santé et la sécurité des salariés, l'activité peut être suspendue et l'employeur peut recourir au dispositif d'activité partielle, de récupération des heures perdues ou, dans le secteur du BTP, du 'chômage intempéries' en cas de vigilance orange ou rouge.

Le salarié peut-il exercer son droit de retrait et quitter son poste de travail ?

Oui, s'il dispose d'un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alors alerter l'employeur de la situation, avant ou au moment où il décide de quitter son poste et s'assurer que sa décision ne crée pas, pour toute autre personne à proximité, une nouvelle situation de danger grave et imminent. Dans ce cas, l'employeur doit maintenir sa rémunération et ne peut pas exiger qu'il reprenne son activité tant que la situation de danger n'est pas écarté.

Le télétravail peut-il représenter une solution ?

Oui. Privilégier le télétravail lorsque cela est possible permet, par exemple, au salarié de ne pas être exposé à la chaleur pendant son temps de trajet en transports en commun ou à vélo. L'employeur et le salarié peuvent à tout moment convenir de recourir au télétravail d'un commun accord, et celui qui est habituellement en télétravail peut également demander à revenir dans l'entreprise 'climatisée'.

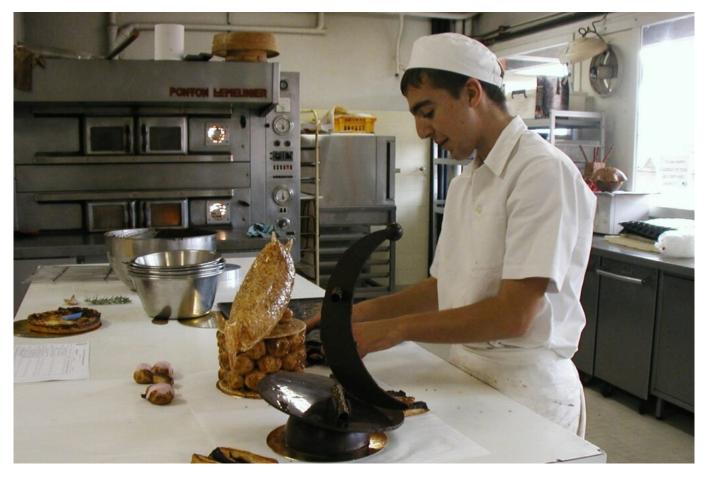
L.G.

*Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur





Apprentissage : Les 4 règles clés à connaître avant de signer un contrat en 2025



L'apprentissage continue de séduire les entreprises avec, fin février 2025, 40 800 contrats commencés depuis le début de l'année. Mais attention : une réforme du financement rebat les cartes pour les employeurs. Quels impacts pour les entreprises ? Baisse des aides, nouvelle participation obligatoire, exonérations revues à la baisse... <u>Isabelle Vénuat</u>, juriste aux <u>Éditions</u> Tissot, spécialiste en droit social, fait le point sur les 4 grandes évolutions à intégrer dès aujourd'hui.

1. Des aides à l'embauche revues à la baisse

La donne change pour les contrats signés depuis le 24 février 2025, et les aides existantes compensent le



coût de ces contrats dans une moindre proportion.

Depuis le 24 février 2025 :

- L'aide unique à l'embauche est passée de 6 000 à 5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés (6000 € maintenus pour les apprentis en situation de handicap).
- L'aide exceptionnelle à l'apprentissage a fait son retour jusqu'au 31 décembre 2025 :
- 5 000€ pour les entreprises < 250 salariés
- 2 000€ pour les entreprises ≥ 250 salariés
- 6 000€ si l'apprenti est en situation de handicap

Ces aides concernent les contrats visant un diplôme jusqu'à Bac+5 maximum.

2. Moins d'exonérations sur la rémunération des apprentis

Pour les contrats signés depuis le 1er mars 2025, l'exonération totale des cotisations salariales légales et conventionnelles ne s'applique plus que sur la part de la rémunération des apprentis inférieure ou égale à 50 % du SMIC, contre 79 % avant cette date.

La rémunération des apprentis est, de plus, assujettie à la CSG-CRDS au-delà de 50 % du SMIC, après application de l'abattement de 1,75 % pour frais professionnels. Et s'ils rejoignent une entreprise de plus de 10 salariés, elle est également assujettie à la taxe sur les salaires au-delà de 50 % du SMIC.

• En bref, une rémunération nette plus faible pour l'apprenti et un coût plus élevé pour l'employeur.

3. Une contribution forfaitaire obligatoire

A compter du 1er juillet 2025, les employeurs d'apprentis préparant des diplômes de niveaux 6 et 7, (soit au minimum bac +3) devront s'acquitter d'une participation financière forfaitaire 750€ par contrat d'apprentissage.

Le recouvrement de cette contribution sera assuré par les centres de formation d'apprentis (CFA).

4. Rompre un contrat ? Attention aux délais !

Votre apprenti ne fait pas l'affaire et vous envisagez de vous en séparer ? Ne tardez pas ! Pendant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) de présence en entreprise, le contrat peut être rompu sans avoir à donner le moindre motif et sans préavis. Il suffit pour cela de notifier la rupture par écrit (lettre remise en main propre ou recommandé avec accusé de réception) à l'apprenti lui-même (ou son représentant légal s'il est mineur), ainsi qu'au directeur du centre de formation des apprentis et à l'opérateur de compétences qui a enregistré le contrat.

Passé ce délai, il reste toutefois possible de rompre le contrat :

• d'un commun accord avec l'apprenti en signant avec lui une convention de rupture.



• par un licenciement en cas de faute grave de l'apprenti, de force majeure ou d'inaptitude déclarée par le médecin du travail. L'exclusion définitive de l'apprenti par le CFA constitue également une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Isabelle Vénuat, juriste aux Éditions Tissot

Les règles applicables aux jobs d'été



Animation, restauration, vente, entretien des espaces verts, guide touristique... L'approche des vacances estivales est l'occasion pour de nombreux étudiants de rechercher un job d'été. Un mineur peut-il être embauché ? Comment sera-t-il rémunéré ? Quelles sont les règles applicables en la matière, les obligations de l'employeur ? Margaux Berbey, juriste aux Editions Tissot (éditeur spécialiste du droit social), répond à toutes ces questions.

Peut-on travailler pendant l'été si l'on est mineur ?

Oui, tout à fait ! Même si en principe les jeunes ne peuvent pas être employés avant 16 ans, il est possible de travailler à partir de 14 ans pendant les vacances scolaires, à condition de respecter certaines règles.



Et tout d'abord, l'autorisation du représentant légal du mineur.

Ainsi, un mineur entre 14 et 16 ans peut travailler pendant les vacances scolaires si celles-ci durent au moins 2 semaines (14 jours calendaires), et s'il bénéficie d'un repos effectif et continu pendant au moins la moitié des vacances. De plus, le travail confié doit être adapté à son âge : il ne peut être affecté qu'à des travaux légers qui ne portent pas atteinte à sa sécurité, à sa santé ou à son développement.

Plus généralement, les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas être affectés à des travaux excédant leurs forces ou qui les exposent à des risques pour leur santé, leur sécurité ou leur moralité.

- Pour le temps de travail, la règle des 35 heures hebdomadaires s'applique, et, pour les moins de 16 ans, celle de 7 heures par jour. Cette durée journalière peut être portée jusqu'à 8 heures au-dessus de 16 ans. L'inspecteur du travail peut accorder une dérogation pour effectuer des heures supplémentaires, dans la limite de 5 heures par semaine (sauf pour le secteur du BTP et des espaces paysagers où cette autorisation n'est pas nécessaire).
- Le travail de nuit est interdit aux mineurs, de 22h à 6h pour les jeunes de plus de 16 ans, et de 20h à 6h pour les moins de 16 ans, sauf dérogations pour certains secteurs dont l'activité le justifie (hôtellerie, restauration, boulangerie, spectacles, etc.).
- Le jeune salarié doit bénéficier d'un repos quotidien minimum de 14 heures consécutives s'il a moins de 16 ans ; et de 12 heures consécutives entre 16 et 18 ans. Et d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives après 4h30 de travail. Il a également droit à 2 jours de repos consécutifs par semaine (48 heures), dont obligatoirement le dimanche.

Enfin, un salarié mineur ne peut pas travailler les jours fériés, sauf dans les secteurs dont l'activité le justifie (hôtellerie, restauration, traiteurs, boulangerie, jardineries, spectacles, etc.).

À noter :

Les jeunes en job d'été bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu jusqu'à l'âge de 25 ans, dans la limite de 3 fois le montant mensuel du SMIC par an.

Comment est rémunéré un job d'été?

Si le jeune est âgé de 18 ans ou plus, il doit être rémunéré au minimum sur la base du SMIC horaire, soit 1 801,80€ bruts pour 35 heures par semaine depuis le 1er novembre 2024 (11,88€ bruts par heure). Si le jeune est mineur, sa rémunération est minorée : 9,51€ bruts par heure s'il est âgé de moins de 17 ans, et 10,70€ bruts par heure entre 17 et 18 ans. Ces abattements ne s'appliquent plus dès lors que le jeune travailleur justifie de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité. La convention collective peut également prévoir des rémunérations plus favorables.

Au terme du contrat, il percevra une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10 % des salaires perçus. En revanche, l'indemnité de fin de contrat (prime de précarité) n'est pas due lorsque le contrat s'effectue pendant les vacances scolaires ou universitaires (sauf si le contrat de travail ou la convention collective le prévoient).



Quelles sont les obligations de l'employeur?

Tout d'abord, l'embauche doit être déclarée à l'URSSAF (ou à la MSA), dans les 8 jours qui précèdent la date prévisible d'entrée dans l'entreprise. Si elle concerne un jeune entre 14 et 16 ans pendant les vacances scolaires, l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail.

L'employeur doit ensuite établir par écrit un contrat de travail à durée déterminée (CDD), qui doit comporter toutes les mentions obligatoires : motif du recours, nom et qualification professionnelle de la personne remplacée en cas de remplacement, durée du contrat de travail, durée de la période d'essai (si celle-ci est prévue), désignation du poste de travail, intitulé de la convention collective applicable, montant de la rémunération, nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance. Le contrat doit être remis au salarié pour signature dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Une visite médicale d'information et de prévention doit être réalisée avant l'embauche pour les jeunes de moins de 18 ans.

Enfin, le jeune salarié doit être inscrit sur le registre unique du personnel et se voir appliquer les règles édictées par le Code du travail et par la convention collective applicable à l'entreprise.



Margaux Berbey, juriste aux Editions Tissot.Crédit : Editions Tissot/DR



Jours fériés : en mai, posez 5 jours de congé et profitez de 11 jours d'absence !



Trois jours fériés tombent sur des jours ouvrables en mai 2025. Une belle opportunité pour les salariés de s'offrir un long break... à condition de bien connaître leurs droits et les règles en entreprise. <u>Isabelle Vénuat</u>, juriste aux <u>Éditions Tissot</u>, fait le point.

Peut-on vraiment s'absenter 11 jours en mai en ne posant que 5 jours de congé?

Oui! En posant les 2, 5, 6, 7 et 9 mai, il est possible de profiter d'un break de 11 jours, du 1er au 11 mai. Mais l'employeur doit valider ces dates.

Il peut en effet tout à fait refuser certains congés, notamment si l'activité de l'entreprise ne peut être interrompue ou si plusieurs salariés demandent la même période.

En l'absence de dispositions conventionnelles, il doit respecter des critères objectifs pour fixer l'ordre des départs :

- La situation familiale (conjoint en congé, enfants à charge...),
- L'ancienneté,



• ou encore les activités chez d'autres employeurs.

Une fois les congés acceptés, ils ne peuvent être modifiés à moins d'un mois du départ (sauf circonstances exceptionnelles).

Les jours fériés sont-ils automatiquement chômés et rémunérés ?

Seul le 1er mai est obligatoirement chômé et payé. Si vous travaillez ce jour-là (dans un hôpital, un restaurant, dans les transports, par exemple), vous devez être payé double.

Pour les autres jours fériés :

- S'ils tombent sur un jour non travaillé, il n'y a aucun impact sur votre rémunération.
- S'ils tombent sur un jour travaillé et sont chômés, vous êtes payé à condition d'avoir au moins 3 mois d'ancienneté.
- S'ils sont travaillés, aucune majoration n'est prévue sauf si un accord collectif ou un usage le stipule.

Ainsi, par exemple, la Toussaint tombe un samedi cette année. Si c'est déjà un jour de repos pour vous, aucun congé ou complément de salaire n'est dû, sauf accord d'entreprise plus favorable.

Les jours fériés comptent-ils dans les congés payés ?

Cette année, le 15 août tombe un vendredi. Il peut donc tomber pendant une période de congés payés. Si ce jour est chômé dans l'entreprise, il ne sera pas décompté du nombre de congés payés pris. Si, en revanche, il est travaillé, il comptera pour un jour de congé. Les jours fériés chômés sont considérés comme du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Comment comptabiliser ses congés payés de l'année et quand les prendre?

Vous cumulez 2,5 jours ouvrables par mois, entre le 1er juin et le 31 mai (période de droit commun). Cela donne droit à 30 jours ouvrables maximum (ou 25 jours ouvrés). Certaines absences (maternité, paternité, RTT, événements familiaux, arrêt maladie) n'impactent pas l'acquisition des congés. D'autres, comme les absences injustifiées, peuvent la réduire.

Les périodes d'activité partielle sont considérées comme du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés. Ainsi, la totalité des heures chômées sont prises en compte pour le calcul du nombre des jours de congés payés acquis. Enfin, vous pouvez prendre ces congés entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante. Certaines entreprises l'autorisent cependant jusqu'au 31 mai. Passé ce délai, les jours non pris sont perdus, sauf exceptions (maladie, maternité...). Par exception, vous pouvez demander à prendre des congés non encore acquis par anticipation, mais l'employeur n'est pas obligé de donner son accord. En revanche, dès lors que vous avez acquis des jours de congés, vous pouvez les poser sans attendre le début de la période de prise des congés.

<u>Isabelle Vénuat</u>, juriste aux <u>Éditions Tissot</u>



Fidélisation et qualité de vie au travail, les priorités des RH en 2025



Face à un marché de l'emploi en mutation et à une instabilité économique persistante, les professionnels des ressources humaines recentrent leurs priorités. L'édition 2025 du baromètre Les RH au quotidien, réalisée par les Éditions Tissot et PayFit auprès de plus de 800 répondants, en janvier et février 2025, met en évidence deux enjeux majeurs : la fidélisation des salariés et l'amélioration de la qualité de vie au travail. Alors que la pression sur les RH s'accentue, notamment en raison d'une charge administrative croissante, l'étude révèle également une montée en puissance progressive de l'intelligence artificielle comme solution potentielle pour alléger certaines tâches.

Cette 8ème édition du Baromètre Editions Tissot x PayFit met en valeur 3 tendances fortes :

1/ Fidéliser les salariés : un enjeu majeur pour 2025

Après plusieurs années marquées par des difficultés de recrutement, la fidélisation des salariés devient





une priorité pour 63% des RH. La hausse du taux de chômage en 2024 (+3,5 % en France hors Mayotte) redéfinit les enjeux du marché du travail. Résultat : le recrutement, autrefois prioritaire, recule à la 4e place des préoccupations RH (cité à 54%, -5 points vs 2024, -15 points vs 2023).

2/ Qualité de vie au travail : une attente forte des salariés

C'est la première inquiétude des salariés (citée à 76%), qui expriment auprès des RH répondants l'importance d'un environnement de travail propice à mieux prévenir les risques psychosociaux et à préserver leur santé mentale. Une tendance en lien avec les résultats d'une récente étude1 qui en fait même une priorité pour 92% des salariés interrogés. Les RH entendent cette demande avec 61% d'entre eux (+7 points vs 2024) qui comptent renforcer leurs actions sur ce sujet en 2025.

3/ Hausse des rémunérations et du télétravail : des sujets en perte de vitesse

Côté rémunérations, malgré des attentes fortes de 66% des salariés (+2 points par rapport à 2024) qui considèrent ce sujet comme un enjeu clé, la prudence est de mise face à l'instabilité économique et au ralentissement de la croissance. Les négociations et revalorisations salariales se placent seulement à la 6ème place des sujets de mobilisation des RH en 2025, en recul de 7 points par rapport à 2024.

La proportion d'entreprises n'ayant prévu aucune action salariale, qu'elle soit individuelle ou collective, passe de 5% en 2024 à 27% en 2025. Loi Partage de valeur oblige, seuls les dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation) résistent avec 32% des entreprises qui annoncent les maintenir, un niveau proche de celui de 2024 (34%).

Autre point qui a beaucoup occupé les RH ces dernières années : le télétravail. Si la France est loin du grand bond en arrière voulu par les nouveaux gouvernants américains, la flexibilité semble néanmoins atteindre un plateau. 69% des entreprises n'ont pas fait évoluer leur politique de télétravail, et 13% ont même restreint son accès. Seules 12% des entreprises ont assoupli leurs règles, un chiffre en nette baisse par rapport à 2024 (-9 points).

Comment les RH font face aux défis du quotidien ?

• Entre passion pour le métier et épuisement

En 2025, plus de la moitié des RH (51%) a choisi la profession pour sa dimension humaine, loin devant l'aspect administratif et organisationnel (26%) et l'accompagnement des grandes orientations de l'entreprise, qui connaît un net recul (23% en 2025 contre 31% en 2022). L'engouement pour le métier reste fort puisque 7 RH sur 10 se voient toujours exercer cette profession dans 10 ans.

Mais les RH expriment un fort sentiment de fatigue et de frustration. 81% se déclarent proches de l'épuisement, et 76% ressentent une frustration croissante, notamment en raison du poids des tâches administratives qui représentent toujours une part importante de leur quotidien (au détriment de la qualité de travail et de l'évolution des salariés).

Parmi les raisons invoquées, le manque de temps et de ressources reste la 1ère difficulté pour les RH (57%), suivie par le manque de budget cité par 40% d'entre eux en 2025, soit 16 points de plus qu'il y a 3 ans:

Autre raison de ce sentiment de frustration, le manque de reconnaissance devient préoccupant et s'accentue au fil des ans (32% en 2025, 11 points de plus qu'en 2022). Ces tendances persistent, voire s'accentuent depuis plusieurs années, et font plonger le niveau de motivation des RH (-7 points en 1an et -10 points en 3 ans).



• L'Intelligence Artificielle, solution potentielle pour les RH?

Alors que les outils digitaux sont désormais largement utilisés par les RH, l'intelligence artificielle fait tout juste son entrée dans les services RH. Son adoption reste encore très progressive avec 17% seulement qui déclarent l'utiliser régulièrement. 33% des RH qui ne l'utilisent pas encore envisagent néanmoins de le faire à court ou moyen terme, pour optimiser leur travail.

Face à des budgets contraints, l'IA pourrait bien représenter une solution pour mieux concilier les enjeux humains du métier et sa dimension administrative.

- « Les résultats du baromètre démontrent à nouveau à quel point on peut parler de vocation dans la fonction RH, explique Marie-Alice Tantardini, DRH de PayFit. Mais ils révèlent aussi un paradoxe : alors que la fidélisation et la qualité de vie au travail sont les priorités exprimées pour 2025, les équipes RH restent submergées par des tâches administratives la charge restant trop importante malgré un usage digital en constante progression. Il est urgent de leur redonner du temps, pour qu'elles puissent le réinvestir dans ce qui compte vraiment. »
- « Dans un environnement où les réglementations sociales se complexifient et où l'instabilité économique pèse sur les entreprises, les RH se retrouvent en première ligne pour répondre à deux défis cruciaux : améliorer la qualité de vie au travail et renforcer la fidélisation des talents, complète <u>Caroline Acs</u>, directrice générale des Editions Tissot. Pourtant, leur temps est trop souvent accaparé par des contraintes administratives et juridiques. Aux Éditions Tissot, notre mission est plus que jamais de leur simplifier l'application du droit social, avec des outils et des contenus clairs, concrets et immédiatement opérationnels. Parce qu'un RH bien armé est un RH qui peut pleinement jouer son rôle stratégique. »

Maladies et troubles féminins au travail : Que dit la loi, que font les entreprises ?

17 novembre 2025 |



Ecrit par le 17 novembre 2025



Les femmes sont d'évidence des salariées comme les autres... A ceci près qu'elles font face à des contraintes et des désagréments propres à leur physiologie. Règles douloureuses, endométriose, allaitement, ménopause : que dit la loi aujourd'hui, quelles sont les propositions actuellement formulées pour améliorer leur quotidien, que font les entreprises ? En amont de la journée internationale des droits de la femme qui se tiendra ce samedi 8 mars, l'éclairage d'Axel Wantz, juriste aux Editions Tissot.

Le congé menstruel verra-t-il le jour ?

Il n'existe pas de congé menstruel dans la loi française aujourd'hui, contrairement au Japon, à la Corée du Sud, ou plus récemment l'Espagne. Pour tenter de répondre à la souffrance des règles douloureuses et incapacitantes (qui concerne près d'une femme sur deux), il se présente depuis peu comme une solution possible.

Mais les différentes propositions de loi permettant aux femmes de prendre un congé menstruel n'ont pas abouti, les opposants arguant des risques en termes de discrimination et de confidentialité.

Cependant les partenaires sociaux s'emparent progressivement du sujet et quelques entreprises et organisations l'ont expérimenté. Le dossier de synthèse de ces expérimentations est disponible sur demande auprès du contact presse.

Il se concrétise majoritairement par l'octroi d'un jour mensuel de congé supplémentaire, voire d'un congé annuel supplémentaire de 13 jours ; nécessairement pris sur du temps de travail effectif et rémunérés comme un congé payé classique.



Quels aménagements possibles pour les salariées souffrant d'endométriose ?

L'endométriose, qui touche près d'une femme sur dix, est une maladie qui peut engendrer des symptômes imprévisibles, incapacitants et douloureux : douleurs aiguës, fatigue chronique, ou encore troubles urinaires ou digestifs.

Des troubles qui vont impacter la vie professionnelle des salariées, mais aussi celle de l'entreprise : organisation perturbée, tensions dans les relations de travail, baisse de la performance...

Pour aménager les situations de travail, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail décline plusieurs propositions et bonnes pratiques :

- adapter les objectifs et les équipements, limiter les déplacements ;
- introduire un temps de récupération, proposer des horaires décalés, octroyer des jours supplémentaires de télétravail et aménager ses conditions de réalisation ;
- autoriser des absences supplémentaires avec maintien de salaire ;
- accompagner les salariées dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Comment allaiter son enfant sur son lieu de travail?

La loi autorise l'allaitement sur les lieux et pendant le temps de travail une heure par jour (30 minutes le matin et l'après-midi) pendant un an après la naissance. Ou pendant 20 minutes si l'employeur met à disposition des salariées un local dédié à l'allaitement (à l'intérieur ou à proximité des locaux affectés au travail). Cependant, il n'y est tenu que si l'entreprise emploie plus de 100 salariées et ces heures ne sont pas considérées comme du travail effectif et donc, pas rémunérées.

Dans son Rapport annuel 2023, la Cour de cassation suggère que toutes les femmes qui le souhaitent puissent effectivement allaiter leur enfant dans un local ou tirer leur lait. Elle préconise également de rémunérer la pause d'allaitement, conformément à la Charte sociale européenne.

Les effets de la ménopause bientôt mieux pris en compte ?

14 millions de femmes en France sont concernées par cette période qui affecte leur bien-être physique, mental et social. Or, la prévention se limite à la 'Semaine Santé des femmes' et au bilan de prévention pour les salariées de 45 ans à 50 ans. C'est pourquoi la proposition de loi déposée le 25 janvier par la députée <u>Delphine Lingemann</u>, propose :

- D'inclure l'apparition de la ménopause à la liste des facteurs à prendre en considération dans la visite médicale de mi-carrière pour lutter contre les risques de désinsertion professionnelle et mesurer l'évolution des capacités de la salariée.
- De faire bénéficier à ces salariées d'un examen de santé spécifiquement dédié à la prévention des risques liés à la ménopause et d'un examen d'ostéodensitométrie si des facteurs de risques de l'ostéoporose sont identifiés.



• D'expérimenter (pendant 3 ans maximum et dans 3 régions) l'arrêt de travail gynécologique pour les salariées touchées par des symptômes incapacitants liés à la ménopause.

Cette proposition de loi a été renvoyée à la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale et sera examinée à une date qui reste encore à arrêter.

Certains partenaires sociaux se sont déjà emparés de ce sujet et ont négocié, majoritairement à l'échelle des entreprises, des aménagements au profit des salariées concernées par la périménopause ou la ménopause, comme un jour de congé supplémentaire rémunéré.

Baromètre BDESE : Un déploiement progressif aidé par la dématérialisation



Instaurée par la loi de Sécurisation de l'Emploi (2013), <u>la Base de données économiques et sociales (BDES)</u>, devenue la base de données économiques sociales et environnementales



(BDESE), est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus. Près de 10 ans après l'entrée en vigueur de cette obligation légale, combien d'entreprises l'ont-elles mise en place ? Quels sont les retours, les attentes et les besoins de celles qui l'ont adoptée ? Quels sont les bénéfices concrets de cet outil voué à favoriser le dialogue social dans l'entreprise ?

<u>Les Editions Tissot</u> publient leur 3° baromètre sur le déploiement et les usages de la BDESE [1]. Une édition qui met en lumière un taux de mise en place toujours insuffisant, mais qui devrait s'intensifier avec la généralisation de la dématérialisation.

La Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE) est un outil de partage de l'information mis en place et mis à jour par l'employeur, obligatoire depuis 2015 pour toutes les entreprises du secteur privé comptant 50 salariés et plus.

1/ Principaux enseignements de cette enquête

Un déploiement encore à la peine

Le baromètre 2024 révèle que, 10 ans après l'entrée en vigueur de l'obligation, près de 30% des répondants dans les entreprises qui y sont soumises ne s'y sont toujours pas conformés.

Et ce, en dépit des contrôles et des sanctions à la clé, que seuls 12% redoutent fortement. Pour rappel, l'absence de mise en place de la BDESE expose à une amende de 7500 euros pour délit d'entrave, mais aussi à une mise en cause du responsable RH pouvant aller jusqu'au licenciement.

Pour quelles raisons, les entreprises concernées ne s'y conforment pas toutes ? Principalement à cause d'un manque de temps pour 6 entreprises sur 10, surtout pour les répondants en entreprises de 50 à 100 salariés et celles de 100 à 200 salariés, qui ne sont respectivement que 60 et 68% à l'avoir mise en place. Un temps qui fait également défaut pour la compléter : parmi ceux qui l'ont mise en place, 45 % seulement déclarent avoir terminé, en août 2024, de saisir leurs données 2023. Et 10% n'ont même pas commencé ...!

La dématérialisation plébiscitée par les entreprises pour la BDESE

La digitalisation de la BDESE est largement plébiscitée par les RH et séduit plus de 8 entreprises sur 10 :

- 47% des répondants privilégient une solution de partage de dossiers (sur serveur ou en ligne) pour mettre à disposition les données de la BDESE. Une progression de +9 points par rapport à 2023;
- 37 % des répondants se sont équipés d'une solution dématérialisée : un applicatif BDESE en ligne, un module BDESE via leur SIRH, voire plus marginalement une solution BDESE développée spécifiquement ;
- Seuls 10 % des RH répondants mentionnent une BDESE en version papier.

A la clé, la capacité à gérer un gros volume de données, l'alimentation à partir de formats de fichiers différents et l'absence d'erreurs de saisie qui entraînent, ensuite, des erreurs d'analyse et de prévision.

« Digitaliser notre BDESE nous a permis de gagner un temps précieux.»

Valérie Pellerin, Directrice des Ressources Humaines de Smoby





« Digitaliser notre BDESE nous a permis de gagner un temps précieux pour calculer mensuellement les indicateurs d'effectif, d'entrées/sorties, d'âge ou d'ancienneté. Et ce, en étant assuré de la sécurité des données et de la conformité juridique de ce que nous partageons », se félicite Valérie Pellerin, Directrice des Ressources Humaines de Smoby, utilisatrice de BDESE online des Editions Tissot.

Les résultats de ce baromètre sont téléchargeables sous ce lien : Baromètre BDESE : résultats 2024

2. Des avantages encore méconnus

Le côté fastidieux et chronophage de la création est pointé par la plupart des répondants, mais en 2024, ils prennent majoritairement conscience de l'intérêt de la BDESE pour donner une vue d'ensemble sur le fonctionnement de l'entreprise. Ils apprécient également de pouvoir automatiser le calcul de certaines données sociales.

- 56% considèrent qu'elle contribue au dialogue social,
- 64% estiment qu'elle s'avère pratique pour centraliser toutes les données au même endroit,
- Et 57% apprécient de disposer de données pour mieux les piloter.
- « Il faudra encore un peu de temps pour oublier l'obligation légale et apprécier l'opportunité qu'offre la BDESE pour le pilotage des RH », constate Caroline Acs, directrice générale des Editions Tissot. « Et pour cela, la digitalisation qui a démontré ces dernières années son utilité dans leur quotidien s'avère précieuse ; mais les outils qui simplifient les procédures et obligations font encore trop souvent défaut. Nous parions sur la généralisation de la dématérialisation, qui trouvera sans nul doute le chemin des investissements indispensables. »
- [1] *Méthodologie : Les Éditions Tissot, via leur applicatif logiciel BDESE online, ont lancé pour la troisième année consécutive le baromètre de la BDESE en France. En 2024, l'enquête a été réalisée entre le 4 juillet et le 20 août 2024 auprès de 280 clients et prospects des Éditions Tissot (fonctions RH/gestion du personnel). Le questionnaire a été administré via le logiciel ©Alchemer, sur les trois années.

L.G.