

Stress au travail



Le ministère du travail outille les entreprises

Pour aider les entreprises à prévenir le stress professionnel, une fiche pratique apporte désormais aux employeurs des éléments pour mieux comprendre ce risque psychosocial et ses effets sur les salariés. Ce nouveau document met en lumière six familles de facteurs de risques psychosociaux (RPS) et six grands axes d'action collective dont la mise en œuvre doit permettre de prévenir et réduire le risque.

Conformément à l'article L. 4121-1 du Code du travail, rappelons que l'employeur est tenu de prendre et d'adapter les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Source : [Fiche pratique du ministère du Travail, « La prévention du stress au travail », mise à jour le 30 sept. 2025](#)

Clignotant

Diversité et inclusion

Les comportements discriminatoires perdurent

Des discriminations multiformes au sein des entreprises, un décalage chronique entre la volonté affichée et les pratiques perçues et vécues, des managers peu sensibilisés et formés à ces questions... Tels sont les principaux enseignements de la seconde édition du baromètre Cegos sur la diversité et l'inclusion.

Source : [Enquête Cegos 2025](#)

81%

La dernière étude de l'ANDRH balaye les idées reçues sur les Gen Z !

81 % des jeunes actifs interrogés se disent ainsi satisfaits de leur vie professionnelle, un niveau supérieur à la moyenne nationale

Source : [Enquête OpinionWay pour le compte de l'ANDRH](#)

35%

Un tiers des cadres sont insatisfaits de leur rémunération selon la dernière étude de l'Apec. Le salaire médian des cadres français s'élève à 52 k€.

Source : [Apec X Terra Nova. La rémunération vue par les salariés du privé, septembre 2025](#)

+ 1,1%

Au 2ème trimestre 2025, 6 502 500 contrats de travail ont été signés dans le secteur privé (hors agriculture, intérim et employeurs particuliers) en France, soit 1,1 % de plus qu'au trimestre précédent.

alidoro*
C O N S E I L
RH & MANAGEMENT

RH INFO

Octobre 2025



DOCUMENT UNIQUE DES RISQUES PROFESSIONNELS

Un outil RH stratégique

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est souvent vécu comme un fardeau réglementaire supplémentaire. Pourtant, bien utilisé, il peut devenir un levier RH puissant pour prévenir les risques professionnels, améliorer la QVCT au sein de vos entreprises et optimiser les relations sociales.

Tour d'horizon des leviers pour transformer cette obligation en atout stratégique.

www.alidoro.fr

Retraite



Age d'accès à la retraite progressive abaissé à 60 ans

Les décrets n°2025-680 et n°2025-681 du 15 juillet 2025, entrés en vigueur le 1er septembre 2025, abaissent l'âge d'accès à la retraite progressive de 62 à 60 ans. Le dispositif reste toutefois conditionné : 150 trimestres validés, une activité comprise entre 40 % et 80 % d'un temps complet et à l'accord de l'employeur.

Paie



Prélèvement à la source : taux individualisé

Depuis le 1er septembre 2025, le taux individualisé du prélèvement à la source s'applique désormais par défaut aux couples mariés ou pacsés soumis à une imposition commune. Ce mode de calcul permet une répartition plus équitable de l'impôt entre conjoints. Ce changement peut modifier le net à payer indiqué sur le bulletin de salaire de vos salariés. Pensez à les en informer !

Les collaborateurs qui souhaitent conserver le taux global de leur foyer doivent en faire la demande sur leur espace personnel impots.gouv.fr

DUERP 2025 : ce que dit la loi

Depuis 2024, la réglementation DUERP a été renforcée :

- Conservation papier et numérique pendant 40 ans (versions successives),
- Traçabilité des expositions aux agents chimiques dangereux à tenir à jour,
- Nomination d'un référent santé-sécurité dès le 1er salarié,
- Consultation obligatoire du CSE à chaque mise à jour pour les entreprises de +50 salariés,
- Même les risques à faible probabilité doivent figurer dans votre DUERP

L'obligation de sécurité est passée d'une obligation de résultat à une obligation de moyens renforcés.

DUERP et PapriPact

Si votre entreprise compte moins de 50 salariés : plan d'action directement intégré au DUERP.

Si votre entreprise compte plus de 50 salariés : création d'un PapriPact distinct, présenté au CSE. Ce PapriPact doit indiquer les mesures de prévention, les ressources mobilisées et un calendrier clair. Il est à intégrer à la consultation annuelle sur la politique sociale.

DUERP performant : les points clefs

- Mettre à jour votre DUERP annuellement à minima,
- Impliquer réellement le CSE,
- Distinguer des unités de travail spécifiques,
- Effectuer une analyse des risques hiérarchisée et prioriser clairement vos actions,
- Intégrer une analyse genrée (exposition différenciée H/F, parentalité, charge mentale) pour une prévention complète,
- Etablir un lien clair avec votre politique QVCT et le PapriPact,
- Anticiper les risques émergents (IA, télétravail...),
- Prévoir la prise en charge partielle des équipements ergonomiques et un dispositif d'écoute dédié pour les salariés en télétravail

Source : Liaisons Sociales

Titres restaurant 50 ans et plus

Les salariés en télétravail ont droit à l'octroi de tickets restaurant !

Dans un arrêt du 8 octobre, la Cour de cassation tranche une question qui divisait les juridictions du fond depuis l'épidémie de Covid-19.

Elle pose en effet pour principe qu'un employeur ne peut refuser l'octroi de titres-restaurants aux salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail.

Si ceux qui travaillent sur site en bénéficient, il doit donc en aller de même pour les télétravailleurs, en vertu du principe d'égalité de traitement

S'engager pour l'emploi des seniors : un levier stratégique

Alors que les salariés de plus de 50 ans représentent un tiers de la population active, leur place dans le monde du travail reste fragilisée par des stéréotypes persistants et des pratiques RH peu adaptées. Le guide publié par le ministère du Travail et la Communauté « Les entreprises s'engagent » propose une feuille de route concrète pour faire évoluer les mentalités et les pratiques en entreprise.

Source : [Guide pratique "Engager son entreprise pour l'emploi des seniors"](#)