



ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 26 au 30 septembre 2026

JURISPRUDENCE SOCIALE



❖ Preuve du harcèlement sexuel : l'enquête interne n'est pas obligatoire

Informé de potentiels agissements de harcèlement sexuel ou moral commis par un salarié, l'employeur est tenu, au titre de son obligation de sécurité, de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue d'y mettre fin et de sanctionner leur auteur (C. trav., art. L. 4121-1, L. 1152-4 et L. 1153-5). Encore faudra-t-il qu'il soit en mesure, en cas de litige prud'homal, d'établir la matérialité des faits reprochés. L'employeur ne peut en effet se contenter de fournir au juge des éléments « laissant supposer » un harcèlement (Cass. soc., 7 févr. 2012, no 10-17.393 P). À cet égard, il peut tout à fait produire un rapport d'enquête interne, la jurisprudence en ayant à maintes reprises admis la recevabilité. S'il s'agit d'une technique prise de certaines entreprises, faut-il pour autant y voir une obligation pour l'employeur ? La Cour de cassation répond très clairement par la négative, dans un arrêt du 14 janvier, rappelant qu'en matière prud'homale, la preuve est libre. *Cass. soc., 14 janv. 2026, no 24-19.544 F-B*

❖ Forfait-jours : le salarié peut s'opposer à la hausse du plafond de jours travaillés issue d'un APC

L'APC permet de faire prévaloir la norme négociée sur le contrat de travail, y compris dans un sens moins favorable au salarié, en matière de rémunération, de durée du travail ou de mobilité, « afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ». Dès lors qu'il emporte modification du contrat, le salarié peut en refuser l'application dans le délai d'un mois, mais il s'expose alors à un licenciement reposant sur un motif sui generis, qui constitue une cause réelle et sérieuse (C. trav., art. L. 2254-2 - Accords- no 189/2025 du 20 oct. 2025). Les dispositions légales régissant l'APC tiennent compte des spécificités du forfait-jours, en prévoyant notamment qu'en cas d'acceptation d'un APC modifiant un forfait annuel déjà en place, ses stipulations se substituent aux clauses contraires et incompatibles de la convention individuelle de forfait ou du contrat de travail, sans qu'il soit nécessaire de conclure une nouvelle convention individuelle. Se penchant sur le cas d'un APC augmentant le plafond annuel de jours travaillés, la Cour de cassation confirme, dans un arrêt du 21 janvier, que **le salarié est en droit de refuser cette modification contractuelle et donc la mise en oeuvre de l'APC. À charge pour l'employeur de renoncer à la modification ou de prononcer un licenciement pour motif spécifique.**

Cette solution rejoint l'analyse de l'avocat général, qui insiste sur la nature fondamentalement contractuelle du forfait-jours. Même conclue sur la base d'un accord collectif, la convention de forfait repose sur l'accord du salarié, formalisé par un écrit fixant notamment le nombre de jours travaillés, et ne peut être modifiée sans son consentement.

Cass. soc., 21 janv. 2026, no 24-10.512 FS-B



FRANCE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT

❖ Négociation chômage : l'exécutif accepte le retrait de la lettre de cadrage adressée l'été dernier

Dans un courrier du 27 janvier 2026, Sébastien Lecornu confirme procéder au retrait de la lettre de cadrage du 8 août 2025 adressée par son prédécesseur François Bayrou, ainsi qu'à l'engagement de la procédure d'agrément de la mesure sur les primo-entrants et de l'avenant sur le bonus-malus. Ce faisant, le Premier ministre accède officiellement aux trois exigences des partenaires sociaux pour poursuivre la négociation sur l'assurance chômage (et notamment les ruptures conventionnelles) et celle sur les contrats courts. Si la première n'aboutissait pas à un accord d'ici au 25 février, le gouvernement reprendrait la main via un décret de carence, les avertit-il dans le même temps.

❖ Assurance chômage : les contours de la négociation sur les contrats courts se dessinent

Si des incertitudes ont plané sur le lancement de la négociation sur les contrats courts jusqu'au jour même, celle-ci a finalement démarré comme prévu le 28 janvier. Cette première séance a surtout permis de fixer le cadre des échanges : les participants ont revu le calendrier des débats et se sont accordés pour traiter notamment de la question de la récurrence de ces contrats et de la sécurisation des parcours. Les points d'achoppement apparaissent cependant déjà en filigrane, à la fois sur la nature des réformes à envisager et sur les conditions nécessaires à la conclusion d'un éventuel accord.

NOTE ET INSTRUCTION RH FRANCE TRAVAIL



❖ Décision 2026-9 du 23/01/2026 Nomination du management supérieur relevant de l'article 4.2 de la CCN de France Travail du 23 janvier 2026



Décision de nomination des managers supérieurs de France Travail du 23 janvier 2026

Postes définis par l'article 4.2 de la CCN

Etablissement	Intitulé du Poste	Nom	Prénom
DGA TECH	Adjoint au Directeur-Direction DATA	Report de décision	
DGA TECH	Adjoint au Directeur-Direction IA	Report de décision	
DGA TECH	Responsable du département Architecture et Transformation	DEGL'INNOCENTI	Stéphane
DGA TECH	Responsable du département Data Driven - Valorisation et partage des données	Report de décision	
FRANCE TRAVAIL SERVICES	Directrice Accompagnement et Développement du Réseau	JAUFFRET-TRIBOULET	Isabelle
ILE DE FRANCE	Directeur Stratégie et Gouvernance	Report de décision	
ILE DE FRANCE	Directrice territoriale déléguée Yvelines Centre Est	FIAT	Laurence
ILE DE FRANCE	Directrice territoriale déléguée Seine Saint Denis Ouest	LEDUC-WISNIOWSKI	Séverine
NORMANDIE	Directeur territorial Seine Maritime	Report de décision	
SIEGE	Directeur à la médiation en charge des relations externes et institutionnelles	SUQUET	Cyril
SIEGE	Responsable du département Coordination des missions d'audit	Rediffusion	
SIEGE	Adjoint à la Directrice du Contrôle de Gestion	Recrutement externe	

Le Directeur général adjoint
Ressources Humaines et Relations Sociales

Denis CAVILLON



❖ Décision 2025-178 du 20/11/2025 Nomination du management supérieur relevant de l'article 4.2 de la CCN de France Travail du 20 novembre 2025

Postes définis par l'article 4.2 de la CCN

Etablissement	Intitulé du Poste	Nom	Prénom
ALPES RHÔNE ALPES	Directeur territorial délégué Rhône		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Exploitation	VEHLS-VINALS	Gilles
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Adjoint au Directeur Portails et outils de la coopération partenariale	DELAHAYE	Nicolas
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Adjoint au Directeur Services & Relations Partenaires	CASTETS	Florent
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Adjoint à la Directrice - Direction Architecture et Expérience Utilisateurs	DUPITIER	Jean-François
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Adjointe à la Directrice Expérience Utilisateurs	LAUBIE	Sandrine
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Exploration & Trajectoires	PEBROCCO	Thierry
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Marketplace des outils RPE et des Solutions de la gestion partenariale	GLUYOT	Emilien
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Architecture et transformation	GALLOU	Claire
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Echange distanciel avec les usagers	SANCASSIANI	Christian
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Intégration des partenaires et Architecture Plateforme	GOUZY	Lionel
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Fabrique et Communauté JA		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Plateforme DATAIA		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Diag & SRE		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Observation et Remédiation des Vulnérabilités		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Adjoint au Directeur - Direction Expérience du Développement		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Adjoint au Directeur - Direction des Technologies et Solutions d'Infrastructure		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Adjoint au Directeur - Direction Observabilité Sécurité et Production		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Relations, Animation et Satisfaction des Partenaires		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Support Utilisateur des produits de la direction SI Plateforme		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Marketplace des capacités d'interopérabilité		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Centre de Compléance de Pessac		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Plateforme CI/CD		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Environnements de développement et validation		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Plateforme des Développeurs		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Plateformes et Services d'Infrastructures		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Identités et Outils		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Plateforme et Services de Données		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Support aux produits		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Architecture & Transformation		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Obligations Entreprise		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Adjoint au Directeur Transformation Produit, Innovation et Incubation		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Incubation et Innovation		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Sécurisation des livraisons		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Data Mesh - Gouvernance des données		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Data Driven - Valorisation et partage des données		Report de décision
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	Responsable du département Architecture et transformation		Report de décision
ILE DE FRANCE	Directeur Relations sociales, Juridique et Accompagnement des projets	CRUSOE	Silphane
NORMANDIE	Directeur territorial Seine Maritime		Report de décision
OCCITANIE	Directrice territoriale Tarn et Garonne	TOMCZAK	Chrystel
SEINE	Responsable du département Appui à la Stratégie Partenariale	TARRETE	Nathalie
SEINE	Responsable du département MCA SI AFG		Recrutement externe
SEINE	Adjoint au Directeur Accompagnement des demandeurs d'emploi		Report de décision

Le Directeur général adjoint
Ressources Humaines et Relations Sociales
DENIS CAVILLON



BENCHMARK NEGOCIATION COLLECTIVE

❖ La Société Générale renforce sa politique de mobilité interne

« Favoriser des **mobilités internes** plus fluides et des trajectoires de carrière variées en lien avec les besoins de l'entreprise et tenant compte des évolutions conjoncturelles de son activité », sur l'**emploi** conclu le 15 décembre dernier entre la direction de la Société Générale et les syndicats CFDT, CFTC et SNB. Prenant le relais d'un précédent accord signé en 2019, les parties s'y engagent, pour les trois années à venir, « à créer les conditions pour **éviter** le recours aux dispositifs collectifs de **départs volontaires**, lesquels seraient nécessairement préalables à des dispositifs de départs contraints ».

Notons que les mesures prévues par cet accord devraient être mises en oeuvre dans le cadre du projet de réorganisation annoncé ultérieurement. « En s'appuyant sur les départs naturels et un dispositif social inédit qui investit dans la mobilité interne et le développement des compétences », le groupe envisage ainsi de réduire de 1 800 le nombre net de postes d'ici 2027, a indiqué la Société Générale dans un communiqué du 22 janvier.

Selon l'accord, « s'il apparaissait nécessaire de fluidifier la mobilité », la direction pourrait par ailleurs envisager, à partir de 2027, la mise en oeuvre, pour les salariés occupant des métiers ou emplois en attrition ou concernés par une transformation et « pour lesquels les capacités de

mobilité sont perçues comme complexes », d'un congé de mobilité externe de six mois (huit pour les travailleurs handicapés), avec une allocation mensuelle brute égale à 75 % de la rémunération globale annuelle brute, et ce pour 250 salariés maximum.

En outre, l'accord précise que la Société Générale aurait recours en priorité à un dispositif négocié de rupture conventionnelle collective « si ces dispositifs s'avéraient insuffisants, et qu'il apparaissait un besoin particulier au-delà de l'attrition naturelle, de la mobilité interne, des mesures d'accompagnement renforcé, des mesures complémentaires à destination des salariés expérimentés, et de la mesure subsidiaire du congé de mobilité externe ».

Accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi à la Société Générale, 15 déc. 2025

ACTU ECONOMIQUE ET SOCIALE



❖ Le CTIP devient la « Fédération des institutions paritaires de protection sociale »

Bien connu par le monde de la protection sociale complémentaire, le Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP) poursuit sa mue et devient la « Fédération des institutions paritaires de protection sociale » (FIPS), a annoncé son président Jacques Creyssel lors d'une conférence de presse organisée le 22 janvier 2026. Cette nouvelle dénomination traduit la volonté des partenaires sociaux de renforcer le rôle politique de l'organisme en application de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 18 février 2025 sur la gouvernance des groupes de protection sociale (GPS).

⇒ la FIPS dénonce à nouveau le gel des cotisations en santé

Fustigeant un dialogue rompu avec les pouvoirs publics sur l'articulation entre l'AMO (assurance maladie obligatoire) et l'AMC (assurance maladie complémentaire), le président de la FIPS conteste la constitutionnalité de l'interdiction d'augmenter les cotisations des contrats complémentaires santé en 2026, tout en obligeant les complémentaires à négocier avec l'État pour que la taxe de 2,05 % votée par les parlementaires en 2026 ne soit pas répercutée sur les tarifs (LFSS, art. 13). Ces mesures sont « contradictoires » et « juridiquement pas applicables » au regard du « droit de la concurrence et du droit européen » a-t-il déclaré, indiquant que son organisation ne se rendrait pas à la première réunion prévue le 30 janvier si les cotisations sont le seul sujet à l'ordre du jour. Les acteurs du secteur espèrent encore une invalidation a posteriori via une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) sur cette mesure ou un recours sur un éventuel texte d'application.

❖ Les discriminations liées aux origines restent souvent un impensé des entreprises, déplore l'Apec

Bien qu'elles puissent survenir tout au long de la vie professionnelle, les discriminations liées aux origines ne suscitent pour l'heure que peu d'engagement de la part des entreprises, pointe l'Apec dans une étude parue le 12 décembre. Cadre légal peu contraignant, formations insuffisantes, manque d'outils de mesure fiables, les facteurs explicatifs sont nombreux.

Afin malgré tout de contrecarrer ces discriminations, l'Association recommande, entre autres, de revoir les processus de recrutement et de gestion de carrière pour limiter les biais et stéréotypes qu'ils peuvent contenir.

❖ **La CFDT appelle à un dialogue sur l'impact de l'IA sur l'emploi**

La secrétaire générale de la CFDT, Marylise Léon, a jugé, le 24 janvier, qu'il était « urgentissime » de faire de l'impact de l'intelligence artificielle sur l'emploi un objet de dialogue social dans les entreprises. « Ce n'est pas l'IA qui supprime des emplois, ce sont les entreprises qui l'utilisent et décident dans leur organisation, dans un réflexe souvent pavlovien, de faire des gains de productivité », a-t-elle déclaré sur France Inter. Constatant une « stratégie du fait accompli » dans les entreprises, Marylise Léon relève que « beaucoup d'employeurs courent un peu après cette technologie et considèrent que cela ne doit pas faire l'objet d'un dialogue social ». Or, pour la dirigeante de la CFDT, « il n'y a pas de déterminisme technologique ». En conséquence, « la place des humains dans ces transformations est fondamentale et doit être discutée avec les représentants du personnel ».

❖ **La cote de popularité des représentants du personnel et des syndicats progresse**

Entre 2017 et 2023, le regard porté par les salariés du secteur privé sur les représentants du personnel et les syndicats s'est amélioré, révèle une étude de la Dares publiée le 6 janvier. Cette perception n'est toutefois pas répartie de manière homogène, la propension des travailleurs à exprimer une opinion positive augmentant, entre autres, avec la taille de l'entreprise. Elle n'est par ailleurs pas entièrement partagée avec les représentants de direction, qui ont une perception bien plus mitigée des syndicats notamment.

Alors qu'ils n'étaient que 46 % six ans auparavant, en 2023, 51 % des travailleurs des établissements de plus de dix salariés du secteur privé non agricole estiment que les représentants du personnel (RP) traduisent bien leurs aspirations. Ils sont en outre plus nombreux à juger que les syndicats leur rendent des services (46 % en 2023 contre 44 % en 2017) et jouent un rôle irremplaçable dans leur représentation (41 % contre 37 %).

Si, dans leur globalité, les travailleurs paraissent avoir une bonne image de leurs représentants, celle-ci est plus ou moins marquée selon les entreprises. Ainsi, la Dares note que « plus la taille de leur établissement est importante, plus les salariés jugent les syndicats irremplaçables ».

❖ **Transparence salariale : la concertation de nouveau ajournée**

Le cycle des concertations sur la transposition législative de la directive n° 2023/970 relative à la transparence des rémunérations vient de faire l'objet d'un nouveau report. La réunion annoncée pour le 29 janvier n'aura finalement pas lieu, ainsi que l'a confirmé le ministère du Travail le 28. En cause, la nécessité « d'instruire les remarques complémentaires des partenaires sociaux » et « d'assurer la coordination avec le projet côté fonction publique », a-t-il justifié. Aucune nouvelle date n'a, à ce stade, été arrêtée. Ce nouveau contretemps entretient un peu plus l'incertitude sur un calendrier déjà tendu. Alors que cette séance était initialement présentée comme potentiellement conclusive, l'exécutif a depuis revu ses ambitions, disant désormais espérer la présentation au Parlement d'un projet de loi « avant l'été ». L'échéance du délai de transposition, fixée au 7 juin prochain, apparaît plus que jamais compromise.

❖ Frédéric Guyonnet lance sa campagne pour la présidence de la CFE-CGC

Plaidant pour un « syndicalisme serviciel », Frédéric Guyonnet a lancé, le 28 janvier, sa campagne pour la présidence du syndicat des cadres CFECFC, en vue du congrès qui se tiendra les 10 et 11 juin à Strasbourg. L'actuel président du Syndicat national de la banque et du crédit (SNB) affilié à la CFE-CGC, a présenté sa candidature aux côtés de Christophe Roth, secrétaire national chargé de l'égalité des chances et policier, qui est candidat au poste de secrétaire général de la confédération. Frédéric Guyonnet a déclaré vouloir développer un « syndicalisme serviciel ». « Aujourd'hui, quand on approche un salarié pour le faire adhérer à un syndicat, la première chose qu'il nous demande, c'est à quoi ça me sert, moi, en tant que personne », a-t-il expliqué. « Dans la banque, on a mis en place des protections juridiques, de la presse en ligne adaptée », a-t-il détaillé en ajoutant vouloir faire de même au niveau confédéral. Une autre candidate déclarée à la présidence de la CFE-CGC est Christelle Tiéffinne, secrétaire nationale chargée de la protection sociale et qui vient de chez Thales Aerospace. Quant à l'actuel président de la confédération, François Hommeril, il ne se représentera pas à ces élections. Source AFP

CONDITIONS DE TRAVAIL

❖ La santé mentale des salariés retrouve des couleurs, une première depuis 2020

Pour la première fois depuis la crise sanitaire liée à la Covid-19, la santé mentale des travailleurs français montre des signes d'amélioration. C'est l'un des principaux enseignements du Baromètre Santé mentale & QVCT 2026, réalisé par le cabinet Qualisocial avec Ipsos. L'étude a sondé 3 000 travailleurs, constituant un échantillon représentatif des salariés des secteurs privé et public âgés de 18 ans et plus, en France. En 2026, 22 % des travailleurs déclarent ainsi être en situation de mauvaise santé mentale, soit près de six millions de personnes. Ce chiffre marque une baisse de trois points par rapport à 2025, correspondant à environ 810 000 salariés de moins en difficulté psychique.

Comment expliquer cette évolution favorable ? Selon le baromètre, 56 % des travailleurs ont entendu parler en 2025 de la « grande cause nationale » – reconduite en 2026 par le gouvernement –, ce qui a favorisé une libération de la parole et la levée du tabou sur ces pathologies. Pour 61 % des sondés, il est aujourd'hui plus facile d'évoquer les sujets de santé mentale au travail. **Si les facteurs professionnels demeurent un déterminant de la santé mentale** – ils sont cités comme première cause de dégradation par 21 % des travailleurs et figurent dans le « top 3 » pour près d'un salarié sur deux – les facteurs individuels (38 %) et le contexte national (32 %), marqué par les tensions économiques et politiques, pèsent davantage encore sur l'équilibre psychique des actifs.

Pour autant, la dynamique insufflée par la « **grande cause nationale** » n'a pas encore produit tous les effets escomptés sur les dispositifs de prévention en entreprise, puisque **près d'un salarié sur deux n'y a toujours pas accès**. Pourtant, 86 % des salariés bénéficiant d'un plan de prévention complet estiment que cela a permis une amélioration de leur santé mentale.

Un plan de prévention complet en santé mentale intègre de la **prévention primaire (anticiper les RPS pour limiter leur apparition), secondaire (sensibiliser aux RPS pour limiter leurs effets) et tertiaire (accompagner les salariés en situation de santé mentale dégradée)**, rappelle Qualisocial. « Une politique efficace de QVCT permet de réduire sensiblement le taux d'absentéisme », ajoute Camy Puech. Les actions de prévention en santé mentale restent en outre très inégales d'un secteur à l'autre. Les plus en pointe sont ceux de la « banque, assurance,

et activité immobilière », « hébergement médico-social, action sociale », « commerce de gros » (vente à des entreprises).

Les résultats de l'étude confirment le lien étroit entre santé mentale et performance durable. Les salariées en très mauvaise santé mentale affichent des niveaux d'engagement, d'énergie et de satisfaction nettement inférieurs à ceux de leurs collègues en pleine forme psychique. La propension à recommander son employeur chute de 45 %, affectant directement la marque employeur et l'attractivité des organisations. Une autre étude publiée le 13 janvier par Teal indiquait que 35 % des salariées étaient prêts à démissionner pour préserver leur santé mentale. Un **point de vigilance** est toutefois souligné : **l'implication au travail tend à se maintenir malgré une santé mentale dégradée, ce qui peut masquer des situations d'épuisement et accroître le risque d'arrêts de travail de longue durée pour motif psychique.**

❖ **Le Conseil constitutionnel est saisi de la proposition de loi relative à la confidentialité des consultations des juristes d'entreprise.**

Le 23 janvier, plus de 60 députés ont saisi le Conseil constitutionnel afin qu'il se prononce sur plusieurs articles de la proposition de loi relative à la confidentialité des consultations des juristes d'entreprise, définitivement adoptée par le Parlement le 14 janvier dernier (voir l'actualité n° 19448 du 16 janv. 2026). Les auteurs de la saisine estiment que le texte porte une atteinte disproportionnée aux principes fondamentaux du droit du travail en entravant l'action de l'inspection du travail. En autorisant l'employeur à lui opposer la confidentialité de documents auxquels elle est normalement habilitée à accéder, il favoriserait une judiciarisation accrue de ses missions. L'inspection du travail serait en effet contrainte de saisir le juge pour obtenir la levée de cette confidentialité, ce qui entraînerait un « effet dilatoire préjudiciable aux conditions de travail et à la protection de la dignité des salariés, notamment en matière de discriminations et de harcèlement ». Le Conseil constitutionnel dispose d'un délai d'un mois pour statuer, conformément à l'article 61 alinéa 2 de la Constitution.