

**EVOLUTION LEGALE ET REGLEMENTAIRE****❖ Le ministère du Travail détaille les modalités de mise en œuvre de la période de reconversion**

En complément des deux décrets du 28 janvier dernier, une fiche pratique diffusée le 3 février par le ministère du Travail apporte à son tour plusieurs précisions techniques sur la mise en œuvre de la période de reconversion, « nouveau dispositif de transition, de promotion et de reconversion professionnelle », entré en vigueur au 1^{er} janvier 2026. « La période de reconversion est ouverte à tout salarié, quels que soient sa situation professionnelle antérieure, son âge et son niveau de qualification », est-il rappelé.

Fiche pratique du ministère du Travail, « La période de reconversion », 3 févr. 2026

❖ Jeux olympiques 2030 : la loi permettant de déroger au repos dominical est définitivement adoptée

Avant même l'ouverture des Jeux olympiques et paralympiques (JOP) d'hiver de 2026, le projet de loi organisant ceux des Alpes françaises de 2030 a été définitivement adopté par le Parlement le 5 février. En matière sociale, celui-ci prévoit que du 1^{er} janvier au 31 mars 2030, une dérogation exceptionnelle au repos dominical pourra être accordée par le préfet à certains établissements mettant à disposition des biens ou des services. Par ailleurs, les intérimaires engagés sur des fonctions sensibles pourront faire l'objet d'une enquête administrative préalable.

Projet de loi relatif à l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de 2030, définitivement adopté par le Parlement le 5 févr. 2026

❖ Projet de loi de finances pour 2026 : trois saisines enregistrées par le Conseil constitutionnel, dont une du Premier ministre.

Comme il l'avait annoncé, le Premier ministre a saisi le 4 février le Conseil constitutionnel sur conformité de trois articles du projet de loi de finances (PLF) pour 2026, définitivement adopté par le Parlement le 27 janvier dernier (voir l'actualité n° 19457 du 29 janv. 2026). Sont ainsi visés les articles 7 (taxe sur les holdings), 8 (Pacte Dutreil) et 11 (report d'imposition de la plus-value réalisée dans le cadre d'un apport de titres à une société). À la demande de plus de 60 députés des groupes RN et LFI, qui ont respectivement déposé un recours les 4 et 5 février, les Sages examineront notamment l'article 81 qui réserve aux seuls demandeurs d'emploi la possibilité de financer leur permis de conduire via le compte personnel de formation (CPF).

❖ Compte personnel de formation : les conditions de participation et d'éligibilité bientôt remodelées

La participation obligatoire au financement des formations éligibles au CPF pourrait être prochainement portée à 150 €. C'est en effet ce que prévoit un projet de décret, sur lequel les partenaires sociaux rendront un avis le 11 février. D'autres projets de textes réglementaires soumis à leur examen prévoient par ailleurs de définir les plafonds d'utilisation des droits inscrits sur le CPF, en application de la loi de finances pour 2026. Il serait notamment de 900 € pour le permis de conduire des véhicules légers et de 1 600 € pour les bilans de compétences. Le CPF ne pourrait d'ailleurs plus être mobilisé pour financer ce dernier dispositif lorsqu'une personne en a déjà bénéficié dans les cinq dernières années. En outre, un bilan de compétences ne pourrait être financé par des fonds publics que s'il est d'une durée minimale de 13 heures.

❖ Congé supplémentaire de naissance : les décrets attendus fin mai au plus tard

La « dizaine de décrets » d'application nécessaires à l'entrée en vigueur du nouveau congé supplémentaire de naissance, créé en loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 « seront soumis aux différentes consultations obligatoires en mars » et seront publiés « fin mai au plus tard », a indiqué la ministre de la Santé, Stéphanie Rist, devant le conseil d'administration de la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf), renouvelé le 10 février. « Comme je m'y suis engagée, ce congé sera accessible dès le 1er juillet 2026 pour l'ensemble des enfants nés, adoptés ou qui devaient naître après le 1er janvier 2026 », a-t-elle déclaré. Pour les personnes dont l'enfant est né au premier semestre 2026, « il sera bien possible de prendre le congé parental pendant les premiers mois de l'année 2026, en attendant le congé de naissance ». La ministre indique enfin avoir décidé d'autoriser exceptionnellement « le cumul entre le congé de naissance et le soutien financier des CAF à une assistante maternelle », pour « éviter à des familles de devoir interrompre le contrat si elles ont mobilisé cette option pendant les six premiers mois de l'année 2026 ». Pour rappel, l'Assurance maladie a récemment précisé que pour les parents d'enfants nés ou arrivés au foyer entre le 1er janvier et le 30 juin 2026, le congé pourrait donc être pris jusqu'au 31 mars 2027 (voir l'actualité n° 19451 du 21 janv. 2026).

JURISPRUDENCE SOCIALE



❖ Transiger sur l'exécution du contrat de travail n'empêche pas de contester la rupture ultérieure

Si elle est le plus souvent conclue après la rupture effective du contrat de travail, rien n'interdit de conclure une transaction au cours de la relation contractuelle, en dehors de toute rupture, pour mettre fin à un différend existant (Cass. soc., 10 mars 1988, n° 95-43.094). Sur la portée d'une telle transaction, la Cour de cassation a déjà eu l'occasion de préciser que la renonciation du salarié à ses droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail ne rend pas irrecevable une demande portant sur des faits survenus pendant la pé-

riode d'exécution du contrat postérieure à la transaction et dont le fondement est né postérieurement à la transaction (Cass. soc., 16 oct. 2019, n° 18-18.287 P ; Cass. soc., 16 oct. 2024, n° 23-17.377 D). Elle ne rend pas davantage irrecevables des demandes résultant de la rupture du contrat intervenue postérieurement à la transaction, portant sur l'octroi d'une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou de l'indemnité spéciale de licenciement prévue en cas d'incapacité professionnelle, ajoute-t-elle dans un arrêt du 21 janvier.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 66 du 21 janvier 2026, Pourvoi n° 24-14.496

❖ **Le Conseil constitutionnel valide la protection des membres des commissions paritaires nationales**

Le Code du travail permet de mettre en place, « au niveau local, départemental ou régional », des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles par accord collectif (C. trav., art. L. 2234-1), à charge pour cet accord de déterminer les modalités de protection contre le licenciement des salariés mandatés par des organisations syndicales pour y siéger (C. trav., art. L. 2234-3). Interprétant ces dispositions quelque peu lacunaires, la Cour de cassation a précisé, en 2017, que le législateur a ainsi entendu accorder à ces salariés la protection prévue pour les délégués syndicaux en cas de licenciement. Et non seulement cette protection est d'ordre public (peu important que l'accord n'ait rien prévu à ce sujet), mais elle doit également s'appliquer aux commissions instituées au niveau national (Cass. soc., 1er févr. 2017, n° 15-24.310 P+B+R+I ; voir l'actualité n° 17259 du 6 févr. 2017).

Le 19 novembre 2025, saisie d'une QPC (question prioritaire de constitutionnalité), la Cour de cassation a accepté de réinterroger la pertinence de cette jurisprudence en la soumettant à l'examen des Sages. Le 6 février, ces derniers ont finalement statué en faveur de la conformité des dispositions de l'article L. 2234-3 (second alinéa), telles qu'interprétées par la Cour de cassation.

❖ **Le CSE doit être consulté avant de remplacer un outil RH par des logiciels utilisant l'IA**

En l'absence de cadre juridique spécifique, le déploiement d'outils de gestion des ressources humaines intégrant des technologies d'IA doit être apprécié à la lumière des règles existantes figurant dans le Code du travail. Celles-ci imposent notamment, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la consultation du CSE en cas d'introduction de nouvelles technologies ou pour tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8). Ce principe trouve-t-il à s'appliquer lorsque des outils RH existants sont remplacés par des dispositifs intégrant des technologies d'IA ? Le Tribunal judiciaire de Nanterre répond par l'affirmative et juge que le déploiement de tels outils constitue une introduction de nouvelles technologies imposant la consultation préalable du CSE.

Tribunal judiciaire, Nanterre, Ordonnance du 29 janvier 2026, Répertoire général n° 25/02856

L'affaire concernait une société dont l'activité consistait à intervenir chez des clients en y affectant des équipes de salariés, ayant décidé de remplacer un outil existant de recensement des compétences et de génération de CV par deux nouveaux logiciels utilisant l'IA.

Le CSE soutenait que l'introduction de ces logiciels constituait une modification significative de la gestion des compétences et du suivi des parcours professionnels, caractérisant l'introduction d'une nouvelle technologie affectant les conditions de travail, les opportunités de formation, la gestion des carrières et la rémunération des salariés.

L'employeur soutenait, pour sa part, que ces outils s'inscrivaient dans une continuité technologique, l'outil antérieur intégrant déjà certaines fonctionnalités automatisées. Selon lui, le projet ne caractérisait ni l'introduction d'une nouvelle technologie ni une modification significative des conditions de travail, de sorte qu'aucune consultation préalable du CSE ne s'imposait. Cette analyse n'a toutefois pas été retenue par le juge des référés.

Pour écarter l'argumentation de l'employeur tirée de la continuité technologique avec l'outil antérieur, le tribunal procède à une analyse concrète des effets des nouveaux logiciels sur l'organisation du travail et la gestion des ressources humaines. Il relève notamment que les nouveaux outils :

- sont destinés à être déployés auprès de l'ensemble des salariés, alors que l'outil précédent n'était utilisé que de manière plus limitée ;
- ont vocation à s'imposer dans les pratiques internes, leur utilisation étant présentée comme « inévitable » ;
- permettent de centraliser, analyser et exploiter des données relatives aux compétences des salariés ;
- alimentent directement les entretiens annuels et les processus d'évaluation (ce qui n'était pas le cas du précédent outil) ;
- sont utilisés pour l'affectation des salariés sur les missions et pour le pilotage des parcours professionnels.

Le tribunal judiciaire souligne ainsi que les nouveaux logiciels ne se bornent pas à assister les salariés ou les managers, mais qu'ils structurent des décisions centrales de gestion des ressources humaines.



FRANCE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT

❖ Assurance chômage : la procédure d'agrément se poursuit avec trois projets de textes transmis aux partenaires sociaux.

Comme s'y était engagé le Premier ministre auprès des partenaires sociaux, après la publication au Journal officiel du 30 janvier de deux avis préalables à l'agrément, trois projets de textes seront examinés par la CNNCEFP (Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle) le 11 février prochain. Le premier concerne l'agrément de l'avenant du 7 juillet 2025 à la convention d'assurance chômage, relatif au bonus-malus, pour une entrée en vigueur au 1er mars 2026. Le deuxième prévoit d'agréer les dispositions de la convention et de ses textes associés concernant l'indemnisation des nouveaux entrants au régime (dits primo-entrants) et des saisonniers. La durée minimale d'affiliation (et d'indemnisation) serait ainsi portée de six à cinq mois pour ces deux publics. En complément, un projet de décret en Conseil d'État autoriserait au niveau réglementaire cette dérogation au droit commun (Projets de textes transmis à la CNNCEFP le 4 févr. 2026).

❖ Après 50 ans, l'âge devient un frein majeur au retour à l'emploi des cadres

Dans une étude rendue publique le 5 février, l'Apec et France Travail dressent le portrait des demandeurs d'emploi cadres seniors inscrits à France Travail. « Si le marché de l'emploi cadre reste globalement dynamique, les seniors continuent à être plus exposés au chômage que leurs collègues plus jeunes, sur la longue et la très longue durée », constate Laetitia Niaudeau, directrice générale de l'Apec. Fin juin 2025, 210 000 cadres de 50 ans et plus étaient inscrits à France Travail, dont 173 600 en catégories A, B ou C. Si le chômage cadre reste globalement limité (4,2 % pour l'ensemble des cadres), il augmente après 50 ans (4,6 %). Chez les non-cadres, la

tendance est inverse (7,0 % après 50 ans, contre 9,2 % pour l'ensemble). Les durées de chômage sont plus longues, surtout après 60 ans. Ainsi, 26 % des cadres seniors connaissent un chômage de longue durée (au moins 12 mois de chômage sur les 15 derniers mois), contre 17 % des cadres en moyenne, avec un pic de 40 % chez les 60 ans et plus, dont 24 % sont en très longue durée (plus de deux ans de chômage sans aucune activité sur 27 mois). Les hommes sont davantage touchés que les femmes (28 % contre 24 %). Concernant les revenus, 60 % perçoivent une indemnisation, inférieure à 2 000 € pour un tiers d'entre eux. Et certains font face à des difficultés financières marquées, puisque 6 % bénéficient du RSA. Par ailleurs, l'âge est un frein persistant à leur recherche d'emploi. Neuf cadres seniors sur dix estiment que leur âge les désavantage, alors qu'ils sont aussi nombreux que les cadres plus jeunes à souhaiter se former. En 2024, 24 150 cadres seniors demandeurs d'emploi ont entamé une formation, soit 21 % de l'ensemble des cadres ayant débuté une formation. « Ces spécificités appellent un accompagnement ciblé, valorisant l'expérience et l'adaptabilité des cadres seniors, et un travail de sensibilisation des recruteurs pour transformer l'expérience en levier de performance et non en frein », estime l'Apec.

❖ **Les conditions d'inscription des ressortissants étrangers sur la liste des demandeurs d'emploi devraient être prochainement modifiées.**

Un projet de décret transmis à la CNNCEFP (Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle) le 4 février prévoit de réécrire l'article R. 5221-48 du Code du travail pour lever les freins à l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi des étrangers qui y sont éligibles conformément à la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023, dite Plein-emploi. Aujourd'hui, la liste des titres de séjour autorisant l'inscription à France Travail portée par cet article est plus restrictive que les conditions pour bénéficier du RSA ou d'un accompagnement auprès des missions locales. Elle devrait donc être remplacée par ce principe : « pour être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi, le travailleur étranger âgé de plus de 18 ans doit être titulaire d'un document de séjour, d'un document provisoire délivré à l'occasion d'une demande de titre de séjour ou d'une autorisation provisoire de séjour en cours de validité, autorisant à exercer une activité professionnelle salariée ». Au contraire, ne permettraient pas l'inscription à France Travail le visa de long séjour ou une demande de titre de séjour conditionnés au maintien de la résidence habituelle hors de France. Le projet de texte précise aussi qu'en cas d'échéance du titre ayant permis leur inscription, les travailleurs étrangers seraient radiés de la liste des demandeurs d'emploi, ne seraient plus indemnisés et devraient rembourser les sommes indûment versées. Il porte enfin transposition de certaines mesures techniques de la directive « carte bleue européenne » (Projet de décret relatif à l'inscription des ressortissants étrangers sur la liste des demandeurs d'emploi et à la carte bleue européenne, soumis à la CNNCEFP le 11 févr. 2026).

❖ **Indemnisation des inscrits à France Travail : la durée potentielle d'indemnisation toujours en baisse**

Fin 2024, 4,3 millions de personnes inscrites à France Travail étaient indemnisables par une allocation chômage (+ 9 000 sur un an), soit deux tiers (67 %) des inscrits à France Travail, selon une étude de la Dares publiée le 11 février. Parmi les personnes indemnisables, 3,1 millions le sont effectivement et perçoivent une allocation chômage (+ 4 000 sur un an). 2,5 millions reçoivent l'ARE (+ 10 000 par rapport à fin 2023). Par ailleurs, révèle également l'étude, fin 2024, la moitié des individus indemnisables travaillaient au cours du mois, une proportion stable sur un an. Les personnes effectivement indemnisées par le régime de l'assurance chômage percevaient en moyenne 1 075 € brut, un montant en légère hausse (+ 2,9 %) sur un an.

4 % bénéficiaient également du RSA et 13 % de la prime d'activité. Par ailleurs, fin 2024, les allocataires de l'ARE bénéficiaient en moyenne d'une durée potentielle d'indemnisation (DPI) inférieure à celle de 2023, et ce, quel que soit leur âge. La DPI moyenne de l'ensemble des allocataires passe de 19 mois fin 2023 à 18 mois fin 2024, après une baisse du même ordre entre 2022 et 2023. En particulier, fin 2024, 26 % des indemnissables ont une DPI d'au moins 24 mois, contre 39 % un an auparavant. Ces évolutions, souligne la Dares, sont en particulier liées à la mise en place, en février 2023, de la modulation de la DPI en fonction de la situation du marché du travail.

❖ **Le taux de chômage en France poursuit sa hausse**

Selon les chiffres de l'Insee publiés le 10 février 2026, le taux de chômage en France (hors Mayotte) au sens du BIT a de nouveau augmenté au quatrième trimestre 2025, pour atteindre 7,9 % de la population active, soit une hausse de 0,2 point sur un trimestre et de 0,6 sur un an. La hausse est portée par le chômage des 15-24 ans, qui augmente nettement, de 2,4 points sur un trimestre et de 2,8 points sur un an, pour atteindre 21,5 %. Le taux de chômage des 25-49 ans diminue en revanche de 0,2 point sur le trimestre, tandis que celui des plus de 50 ans reste stable. Dans un communiqué du 10 février, le ministère du Travail estime que « les indicateurs structurels du marché du travail restent particulièrement robustes : au total, le taux d'emploi des 15-64 ans s'établit à 69,4 %, et se maintient à un niveau historiquement élevé, proche de son point haut atteint en 2024 ». « Ces valeurs traduisent une bonne résistance du marché du travail malgré le ralentissement de l'activité ».

❖ **L'Unédic chiffre de nouvelles mesures d'économies au-delà des RCI**

Gel des allocations chômage au 1er juillet 2026, dégressivité étendue à tous les allocataires de moins de 55 ans, condition d'affiliation durcie pour les intermittents du spectacle... telles sont quelques-unes des pistes d'évolution chiffrées et présentées par l'Unédic lors du second round de la négociation sur l'Assurance chômage et les ruptures conventionnelles, le 11 février. Afin d'entrer dans le vif des sujets, organisations patronales et syndicales se sont engagées à adresser leurs propositions respectives avant la prochaine séance du 19 février.

NOTE ET INSTRUCTION RH FRANCE TRAVAIL



❖ **Instruction 2026-04 du 02/02/2026 Le Service Civique : mise en œuvre au sein de France Travail**



BENCHMARK NEGOCIATION COLLECTIVE

❖ La Société Générale prévoit de réduire le télétravail à un jour par semaine via une charte

À la suite de la dénonciation par la direction, le 4 juillet 2025, de l'accord du 7 janvier 2021 relatif au télétravail et en l'absence de nouvel accord majoritaire trouvé sur le sujet, la Société Générale a décidé de fixer via une charte sa nouvelle politique de télétravail, présentée aux représentants du personnel le 14 janvier dernier et ayant vocation à être mise en œuvre à compter du 5 octobre 2026. Refusant de signer le cadre proposé par la direction, la CFDT, la CFTC et la CGT ont indiqué, dans un communiqué commun, qu'une expertise indépendante sur les conséquences du nouveau modèle de télétravail a été votée le 29 janvier en réunion plénière du CSE central. La consultation sur la charte n'aboutira qu'après la remise des conclusions de l'expert.

Charte sur le télétravail au sein de la Société Générale, janv. 2026

❖ Le Groupe Alpha instaure un « dialogue social technologique » incluant les enjeux de l'IA

Favoriser une appropriation collective des enjeux liés aux transformations technologiques dont l'IA, tel est l'objectif que s'est fixé le Groupe Alpha avec la signature d'un accord de méthode sur le « dialogue social technologique », applicable jusqu'au 31 décembre 2028. Celui-ci met en place un cadre de concertation dédié via une « commission transformation technologique groupe », et entend garantir un dialogue social pérenne grâce à un « processus itératif et évolutif » permettant une participation active des représentants du personnel et syndicaux aux étapes clés des projets de déploiement de nouvelles technologies.

Accord de méthode sur le dialogue social technologique au sein du groupe Alpha, 15 déc. 2025

L'accord instaure :

- un cadre de concertation dédié aux questions liées aux évolutions technologiques, notamment l'introduction de l'IA. Il est ainsi mis en place une « commission transformation technologique groupe » (CTTG), qui se réunit au moins 3 fois par an, ayant pour objet de centraliser et partager une vision globale des initiatives technologiques, suivre l'avancement des différents chantiers et faciliter la concertation sociale correspondante. Elle a vocation à compléter les prérogatives légales des CSE, sans remplacer ces derniers, assure l'accord.
- Un processus de dialogue social technologique avec 3 étapes : un cycle de concertation avec un rôle prépondérant de la CTTG, un cycle de consultation récurrente mené au niveau du comité de groupe, puis des CSE, sur la base des travaux de la CTTG. Consultation rattachée à celle sur les orientations stratégiques, ainsi qu'un cycle de consultation ponctuelle au niveau des CSE en cas de changement important susceptible d'avoir un impact significatif sur les activités, l'organisation ou les conditions de travail résultant de l'introduction ou de l'expérimentation de nouvelles technologies.



❖ Activités sociales et culturelles du CSE : deux nouvelles prestations rejoignent la liste des avantages exonérés de cotisations.

Au 1er janvier 2026, « les plateformes de réduction tarifaire » ainsi que la « prise en charge d'abonnements à des bibliothèques numériques » sont ajoutées à la liste des avantages attribués aux salariés par le comité social économique (CSE), exonérés de cotisations sociales sous conditions, annonce l'Urssaf dans une actualité publiée sur son site le 29 janvier. Le premier est soumis aux mêmes règles que les cartes de réductions tarifaires, permettant d'obtenir des réductions sur des enseignes locales ou nationales proposant des prestations diverses, sans pouvoir être considéré comme un cadeau ou un bon d'achat. Ces réductions doivent se rattacher exclusivement à des prestations destinées à favoriser les activités sociales et culturelles des salariés et de leur famille, rappelle le guide Urssaf à destination des CSE. S'agissant des bibliothèques numériques, l'exonération est conditionnée au fait que l'abonnement donne exclusivement accès à des contenus culturels : livres, bandes dessinées, revues, documents écrits, documents sonores ou visuels préenregistrés, y compris s'il s'agit de cours, à l'exception des cours en ligne générant une interaction avec un professeur. Les contenus sonores ou visuels en direct et ceux permettant des interactions avec des personnes physiques ne sont pas considérés comme des contenus culturels. Seule la fraction de l'abonnement à des contenus non culturels est soumise à cotisations, si le coût de ceux-ci est clairement identifié au sein du coût total de l'abonnement à une bibliothèque numérique (Urssaf, actualité du 29 janv. 2026).

❖ La grande majorité des recruteurs vont intensifier leur usage de l'IA

Selon une étude de LinkedIn publiée le 10 février, 50 % des professionnels affirment que l'IA (intelligence artificielle) a changé la manière dont leur entreprise recrute, et 65 % qu'elle modifie la façon dont les candidats recherchent un emploi. Par ailleurs, 88 % des recruteurs déclarent qu'ils prévoient d'augmenter leur utilisation de l'IA cette année pour atteindre leurs objectifs de recrutement, évaluer les candidats et identifier les meilleurs talents. Parmi ceux qui ont déjà utilisé des outils IA, 48 % affirment que cette nouvelle technologie les a aidés à découvrir des candidats dotés de compétences qu'ils n'auraient jamais identifiées auparavant. L'étude souligne également que 44 % considèrent que l'IA accélère le processus de recrutement et plus de 50 % considèrent que la plus grande valeur ajoutée apportée à l'expérience candidat grâce à l'intégration d'outils d'IA dans leur processus de recrutement est le gain de temps pour avoir des échanges de qualité avec les candidats.

CONDITIONS DE TRAVAIL

❖ Lancement des travaux d'une mission sénatoriale sur la souffrance psychique au travail

La mission sénatoriale d'information : « la souffrance psychique au travail : un défi sociétal et collectif à relever », a tenu sa réunion constitutive le 4 février 2026, indique un communiqué du Sénat daté du lendemain. À cette occasion, la mission a composé son bureau et lancé ses travaux. Ceux-ci se tiendront de février à juin 2026, ils devront objectiver les causes de la crois

sance de l'épuisement professionnel, étudier si les politiques de prévention permettent le retour au travail des personnes concernées, et proposer des évolutions sur la reconnaissance de l'épuisement professionnel comme maladie professionnelle. « Les effets de la crise sanitaire, le télétravail ou les mutations économiques ont nécessairement emporté une reconfiguration des organisations et des conditions de travail », explique le communiqué. Cette mission d'information a été créée à l'initiative du groupe sénatorial Rassemblement démocratique et social européen (RDSE).