



ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 20 au 24 avril 2026



EVOLUTION LEGALE ET REGLEMENTAIRE

❖ Les députés rejettent le projet de loi transposant l'avenant sur les ruptures conventionnelles.

Contrairement aux sénateurs qui ont adopté le 1er avril le projet de loi portant transposition de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage, les députés ont rejeté ce texte en première lecture le 16 avril. Seuls 117 députés ayant pris part au vote, les voix de 77 députés (LFI, Écologiste et social, Gauche démocrate et républicaine) ont suffi à faire adopter les amendements de suppression de l'unique article de ce texte, qui doit donc poursuivre son parcours législatif soit dans le cadre d'une commission mixte paritaire (la procédure accélérée ayant été engagée), soit d'une nouvelle lecture devant les deux chambres. L'entourage du Premier ministre a fait savoir, auprès de l'AFP, qu'il convoquerait une deuxième lecture sur le texte, soulignant que son rejet était lié à un « problème de mobilisation qui a placé LFI en situation majoritaire ». Pour rappel, l'adoption de ce projet de loi vise à autoriser les partenaires sociaux à moduler la durée maximale d'indemnisation à l'assurance chômage à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle (RCI), donnant la base légale nécessaire à l'agrément de l'avenant du 25 février. Ses signataires ont en effet décidé d'abaisser cette durée à 15 mois pour les allocataires âgés de moins de 55 ans (contre 18 mois actuellement) et à 20,5 mois pour ceux âgés de 55 ans et plus (contre 22,5 mois pour les 55-56 ans et 27 mois pour les 57 ans et plus) avec une possibilité de prolongation (Projet de loi portant transposition de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage, rejeté en première lecture par l'Assemblée nationale le 16 avr. 2026).

❖ Travail le 1er mai : un avant-projet de loi a été présenté aux organisations syndicales.

Un avant-projet de loi visant à autoriser l'emploi de salariés le 1er mai dans les boulangeries-pâtisseries artisanales et chez les fleuristes artisanaux, a été soumis pour avis aux organisations syndicales représentatives (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC). Dans la continuité des annonces gouvernementales du 17 avril dernier (voir l'actualité n° 19514 du 21 avr. 2026), le texte prévoit que ces secteurs pourraient, « dans les conditions fixées par un accord de branche », faire travailler des salariés le jour de la fête du Travail. Le recours au travail salarié serait strictement encadré : seuls les salariés volontaires, ayant donné leur accord écrit, pourraient être mobilisés et bénéficieraient d'une rémunération au moins doublée. Malgré ce périmètre limité, les organisations syndicales ont unanimement rejeté le projet. S'il doit en principe être présenté lors du prochain Conseil des ministres, le projet de loi ne pourra en tout état de cause pas être adopté d'ici au 1er mai 2026. L'exécutif a toutefois annoncé, le 17 avril, que les artisans concernés pourront faire travailler des salariés volontaires, sous réserve de respecter les conditions fixées par la future loi. Consigne a été donnée pour que ces commerçants « n'aient pas à payer d'amende » s'ils étaient contrôlés, a expliqué Jean-Pierre Farandou. Source AFP



❖ [Droit d'alerte du CSE: le juge ne peut être saisi si le salarié ne fait plus partie des effectifs](#)

Tout membre élu du CSE peut actionner son droit d'alerte lorsqu'il a connaissance, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, d'une atteinte injustifiée ou disproportionnée aux droits des personnes, à la santé physique et mentale ou aux libertés individuelles.

Après avoir saisi en vain l'employeur, l'élu au CSE peut porter le litige devant le juge afin qu'il ordonne les mesures propres à faire cesser l'atteinte. (C. trav., art. L. 2312-59)

La Cour de cassation confirme que l'élu au CSE ne peut saisir le juge pour faire cesser une atteinte aux droits d'un salarié **que si celui-ci est encore présent dans l'entreprise au jour de la saisine**. Dès lors, lorsque la notification du licenciement et le dépôt de la requête interviennent à la même date, l'action reste recevable tant qu'il n'est pas établi que la rupture était déjà effective au moment de la saisine.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 283 du 18 mars 2026, Pourvoi n° 24-15.990

❖ [Contrat d'apprentissage: des manquements graves de l'employeur justifie une rupture immédiate](#)

Depuis la loi Avenir professionnel n° 2018-771 du 5 septembre 2018, l'apprenti peut, après les 45 premiers jours de formation pratique, rompre unilatéralement son contrat sous réserve d'une saisine préalable du médiateur et du respect d'un préavis minimum de sept jours calendaires (C. trav., art. L. 6222-18 et D. 6222-21-1). Ce régime laissait toutefois en suspens l'hypothèse de manquements graves commis par l'employeur, les délais liés au déroulement de la procédure de médiation et au préavis pouvant paraître peu compatibles avec une situation de travail fortement dégradée. Dans un avis rendu le 15 avril, la Cour de cassation permet donc à l'apprenti, lorsque les manquements rendent impossible la poursuite du contrat, d'emprunter une voie similaire à la prise d'acte mais qui n'en porte pas le nom, consistant à rompre immédiatement le contrat, sans médiation ni préavis, à charge ensuite pour l'intéressé de saisir le juge prud'homal qui statuera sur l'imputabilité de la rupture au regard de la gravité des manquements invoqués, et sur l'octroi d'éventuels dommages et intérêts.

Cour de cassation, Chambre sociale, Avis n° 15004 du 15 avril 2026, Pourvoi n° 26-70.002

❖ [La négociation obligatoire sur les salaires doit être menée loyalement](#)

Pour garantir la loyauté de la négociation collective, le Code du travail énumère divers impératifs à respecter, notamment en matière de négociations obligatoires, notamment :

- L'interdiction pour l'employeur, tant que la négociation est en cours, d'arrêter des décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés dans les matières traitées, sauf si l'urgence le justifie (C. trav., art. L. 2242-4).
- l'obligation d'établir un procès verbal de désaccord, en cas d'échec des négociations, dans lequel doivent être consignées les dernières propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement (C. trav. art. L. 2242-5).

Statuant à propos de la négociation obligatoire sur les salaires, la Cour de cassation s'est précisément prononcée, le 15 avril, sur une hypothèse de violation de l'obligation de loyauté par l'employeur au stade de la clôture de la négociation. Elle précise ainsi d'une part que la négociation ne peut être considérée comme achevée avant l'établissement du PV de désaccord et, d'autre part, que l'employeur ne peut subordonner sa signature au caractère majoritaire de l'accord.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 401 du 15 avril 2026, Pourvoi n° 24-15.653

L'arrêt du 15 avril pose pour principe que « les négociations obligatoires ne peuvent être considérées comme ayant pris fin avant l'établissement d'un procès-verbal de désaccord ».

En d'autres termes, tant que le PV n'a pas été établi, l'acceptation de la proposition d'accord par un syndicat doit être prise en compte, même si l'employeur a fixé une date limite de clôture. Le terme des négociations ne peut ainsi être antérieur à la date de ce PV.

Dans cette affaire, la NAO sur les salaires s'était engagée au sein d'une UES avec le SNB CFE-CGC (avec un poids de 32,56 %), la CFDT (49,73 %) et la CGT (17,11 %). Après plusieurs réunions menées entre les mois de janvier et mars 2021, la direction avait soumis par écrit le 2 avril 2021 une ultime proposition d'accord, demandant aux syndicats de se positionner avant le 9 avril. La CGT et la CFDT avaient finalement refusé l'accord le 13. Quant au SNB, il prétendait avoir accepté l'accord oralement le 9 avril, puis par écrit le 12 avril. Passant outre l'acceptation du SNB, considérée trop tardive, et refusant de lui soumettre l'accord pour signature au motif qu'il n'était pas majoritaire, la direction de l'UES avait établi un procès-verbal de désaccord le 16 avril suivant, clôturant ainsi le processus de négociation et ouvrant la voie à des mesures unilatérales.

Invoquant un manquement de l'employeur à son obligation de loyauté ainsi que l'irrégularité du procès-verbal, le SNB a été débouté de sa demande de dommages et intérêts par le Tribunal judiciaire puis la Cour d'appel de Paris. Le syndicat n'ayant pas respecté l'échéance du 9 avril fixé par l'employeur, la direction de l'UES a été jugée parfaitement fondée à établir un PV de désaccord. La Cour de cassation n'a toutefois pas validé un tel raisonnement.

Seul le PV de désaccord fixe la fin des négociations

L'arrêt du 15 avril se prononce ensuite sur la pratique consistant pour l'employeur à conditionner sa signature au caractère majoritaire de l'accord, pratique condamnée par la Cour de cassation.

En effet il résulte de l'article L. 2232-12 du Code du travail que « l'employeur, tenu de mener loyalement les négociations obligatoires, ne peut, d'une part subordonner la conclusion d'un accord d'entreprise sur les salaires effectifs à la condition qu'il soit majoritaire, d'autre part refuser de signer un tel accord avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives qui satisfont au critère de l'audience électorale prévue par l'alinéa 2 de l'article L. 2232-12 du Code du travail », soit plus de 30 %.

Le refus de la direction de l'UES de signer un accord avec le SNB sous prétexte qu'il était minoritaire était dès lors déloyal, cet accord pouvant être validé par la suite par référendum des salariés.



FRANCE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT

❖ [Assurance chômage : le CAE préconise de supprimer la filière seniors « inter-médiaire »](#)

Dans une note publiée le 14 avril, le Conseil d'analyse économique (CAE) propose un cadre unifié d'évaluation des futures réformes de l'assurance chômage, s'appuyant sur un indice « d'efficacité de la dépense publique » qui intégrerait notamment les effets de comportement prévisibles. À la lumière de cette nouvelle méthode, les économistes recommandent, en cas de nouvelle réforme, de ne pas durcir davantage les conditions d'éligibilité, mais plutôt de supprimer l'allongement de la durée d'indemnisation dont bénéficient les demandeurs d'emploi de la tranche d'âge 55-57 ans.

Conseil d'analyse économique, « Mesurer l'efficacité de l'assurance chômage », 14 avr. 2026

❖ [Lutte contre la fraude sociale: la Défenseure des droits alerte sur les risques des contrôles algorithmiques](#)

« Si jamais il y a une qualification de fraude, c'est à l'organisme social de prouver qu'il y a fraude, pas à l'utilisateur de prouver qu'il n'a pas fraudé », a déclaré Claire Hédon, Défenseure des droits sur RMC/BFM TV le 23 avril, à l'occasion de la publication d'un rapport. Celui-ci rappelle que les **organismes de sécurité sociale et France travail** ont développé l'automatisation des contrôles visant à lutter contre la fraude aux prestations. Mais cette automatisation a manqué d'une « réflexion suffisamment approfondie » autour des effets potentiels sur les droits des usagers ou sur « les risques de discrimination », regrette le rapport. Il pointe le « risque d'amplification » des atteintes aux droits, par exemple, au droit à la vie privée et familiale, à travers l'accès à certaines données personnelles, bancaires ou issues des réseaux sociaux. Il relève également le caractère « intrusif » des contrôles. « Il y a des risques d'atteintes à la vie privée avec ce qui est public ou non » sur les réseaux sociaux, a insisté Claire Hédon. Pour préserver les droits des usagers dans ce contexte de massification des contrôles, le rapport formule une quinzaine de recommandations, dont l'encadrement du recours aux algorithmes. Source AFP



BENCHMARK NEGOCIATION COLLECTIVE

❖ [Malakoff Humanis met en place des mesures « à la carte » en faveur de ses salariés expérimentés](#)

« La fin de carrière doit être un espace d'opportunités, de reconnaissance et de liberté de choix », affirme l'UES (unité économique et sociale) Malakoff Humanis dans son communiqué de presse annonçant la signature, le 6 mars dernier, avec la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, FO et l'Unsa, d'un nouvel accord dédié aux salariés expérimentés. Certaines mesures sont déjà applicables, telle la prime de 300 € versée en cas de déclaration du départ à la retraite 16 mois avant le départ effectif, tandis que d'autres ne le seront qu'à compter du 1^{er} septembre 2026. Tel est le cas des trois formules de retraite progressive spécifiques ou des usages dérogatoires du compte épargne-temps.

Accord relatif aux mesures d'accompagnement des collègues expérimenté(e)s au sein de Malakoff Humanis, 6 mars 2026

ACTU ECONOMIQUE ET SOCIALE



❖ [Assurance maladie: plus de 700 M € de fraudes détectés et stoppés en 2025](#)

723 M € de fraudes ont été détectés et stoppés en 2025, un montant en hausse de 15 % par rapport à 2024, selon le bilan annuel de la lutte contre les fraudes à l'Assurance maladie, dévoilé le 16 avril. L'amélioration des outils de prévention et de détection a ainsi permis de dépasser l'objectif initialement fixé à 550 M €. Mais la mobilisation doit rester de mise, selon Thomas Fatôme, directeur général de la Caisse nationale d'assurance maladie, soulignant « l'ampleur d'un phénomène qui reste important », notamment face à des stratégies d'envergure déployées par des fraudeurs professionnalisés.

Dossier de presse, « Bilan 2025 de la lutte contre les fraudes à l'assurance maladie », 16 avr. 2026

❖ Rejet du projet de loi sur les RCI: le Premier ministre dénonce une démobilisation des députés

Le Premier ministre Sébastien Lecornu s'est inquiété le 17 avril depuis Matignon d'une « démobilisation » des députés « préoccupante », après l'échec la veille d'un projet de loi transposant l'avenant sur les ruptures conventionnelles (voir l'actualité n° 19513 du 20 avr. 2026), et à l'issue d'une semaine de tensions entre le gouvernement et ses troupes à l'Assemblée. « Il se passe quelque chose de grave, vous avez la démocratie sociale qui fonctionne. Vous avez patronat et syndicats salariés qui trouvent un accord. Et c'est la démocratie parlementaire qui met en échec un accord », a-t-il chargé. Les groupes LFI, écologiste et communiste n'avaient pas eu à forcer leur mobilisation le 16 avril en fin de journée pour repousser le texte, par 77 voix contre 32, le camp gouvernemental n'ayant réuni que 19 députés en face (12 pour l'alliance RN-UDR). « Est-ce que le gouvernement se sent impuissant ? Non. Est-ce que, comme chef du gouvernement, je suis inquiet pour mon pays ? Un peu, pour pas dire plus, ça c'est absolument certain », a-t-il souligné. Cet échec sur l'assurance chômage ne devrait être que temporaire, Sébastien Lecornu ayant annoncé une deuxième lecture à venir. Source AFP

❖ FO démarre son 26e congrès

Le secrétaire général de Force ouvrière (FO), Frédéric Souillot, a ouvert le 20 avril le 26e congrès de la troisième organisation syndicale, qui se tient à Dijon jusqu'au 24 avril devant 4 000 délégués, en accueillant, sous des applaudissements nourris, Cécile Kohler et Jacques Paris, ses deux militants et ex-détenus en Iran, et rentrés en France, début avril, après près de quatre ans de calvaire. Le syndicat demande au gouvernement de « plafonner à 1,50 € le prix des carburants », a rappelé son patron, sous les applaudissements des délégués. Il a également prévenu le gouvernement que FO « défendra le 1er Mai jusqu'au bout », après l'annonce vendredi du Premier ministre d'autoriser les boulangeries et fleuristes à ouvrir le 1er mai 2026 en faisant appel à des salariés « volontaires ». Frédéric Souillot a assumé de « maintenir le dialogue avec les pouvoirs publics [...] Ne pas y être, c'est ne pas porter la contradiction et puis la politique de la chaise vide, ce n'est pas la politique de Force ouvrière ». Le 23 avril, Frédéric Souillot répondra aux délégués et présentera ses orientations pour un deuxième mandat (2026-2030). Sa réélection quasi certaine, il est seul candidat, sera votée le lendemain par les membres du Comité confédéral national (CCN), le « parlement » de FO, réunissant représentants des fédérations et des unions départementales. Source AFP

❖ La Défenseure des droits constate un rebond des réclamations pour discrimination en 2025

« La lutte contre les discriminations demeure un chantier prioritaire. Malgré des avancées juridiques notables, les discriminations persistent, comme le montrent nos travaux menés sur les refus de soins discriminatoires, les discriminations dans l'emploi ou les discriminations fondées sur la religion », souligne la Défenseure des droits, Claire Hédon à l'occasion de la présentation de son rapport annuel d'activité pour 2025, publié le 9 avril 2026. Avec 165 011 dossiers de réclamations, informations et orientations déposés en 2025, les recours à ses services ont enregistré une progression sans précédent (+ 17 % par rapport à 2024, et près de + 70 % par rapport à 2020). Au total, en ajoutant les 85 346 appels reçus par ses plateformes téléphoniques l'institution a fait l'objet de 250 357 sollicitations. Le handicap, l'origine et l'état de santé restent les principaux motifs discriminatoires, représentant à eux trois plus de la moitié des réclamations pour discrimination (55 %). Les saisines liées au statut de lanceur d'alerte ont par ailleurs poursuivi leur ascension.

Rapport annuel d'activité 2025 du Défenseur des droits, 9 avr. 2026

CONDITIONS DE TRAVAIL

❖ Gestion des compétences : l'IA s'impose comme la transformation majeure pour les DRH

Quelles transformations traversent le monde du travail ? Quelles évolutions pour les métiers ? Quels impacts sur les compétences et la formation ? Telles sont les questions auxquelles tente de répondre l'édition 2026 du baromètre international « Transformations, compétences et learning », dévoilée par le groupe Cegos le 21 avril. Pour cela, le spécialiste de la formation professionnelle a croisé les regards de plus de 5 500 salariés et de près de 500 décideurs RH et formation dans 11 pays d'Europe, d'Asie et d'Amérique latine.

Sans surprise, l'IA domine largement les préoccupations des directions des ressources humaines. Selon les résultats du baromètre, 68 % des DRH interrogés au niveau mondial (70 % en France) placent l'IA et l'automatisation en tête des transformations qui auront le plus d'impact sur les compétences dans leur organisation au cours des deux prochaines années.

Les professionnels RH estiment qu'en moyenne 13 % des emplois au sein de leur organisation sont d'ores et déjà exposés à un risque d'obsolescence des compétences à un an. Un chiffre qui atteint 23 % à trois ans (21 % en France), soit près d'un emploi sur quatre.

Si 84 % des RH (85 % en France) se disent en capacité d'intégrer les impacts technologiques découlant de l'IA ou des datas sur les métiers, seules 28 % des organisations ont formalisé des règles d'usage en matière d'IA.

INDICATEURS SOCIO-ECONOMIQUES ET AUTRES

❖ Les prix à la consommation ont augmenté de 1,0 % en mars

Les prix à la consommation des ménages en France (métropole et DOM) ont augmenté de 1,0 % en mars 2026, après + 0,6 % en février, selon une étude de l'Insee du 15 avril 2026. En glissement annuel (indice du mois de mars 2026 rapporté à celui de mars 2025), les prix sont en hausse de 1,7 %, après + 0,9 % en février. Les prix hors tabac progressent également de 1,0 % sur le mois et de 1,7 % sur l'année. L'indice d'inflation sous-jacente augmente de 0,2 % en mars et de 1,1 % sur un an. Quant à l'IPCH (indice des prix à la consommation harmonisés), permettant les comparaisons entre pays européens, il s'accroît de 1,1 % sur le mois et de 2,0 % sur un an.

❖ INFLATION

L'inflation dans la zone euro a grimpé à 2,5 % sur un an en mars, contre 1,9 % en février, atteignant son plus haut niveau depuis janvier 2025 en raison de l'envolée des prix de l'énergie liée au conflit au Moyen-Orient, a indiqué Eurostat dans une première estimation publiée le 31 mars. L'inflation sous-jacente, qui exclut les prix des biens et services les plus volatils, dont l'énergie, a toutefois légèrement diminué à 2,3 % sur un an, signe que la forte hausse des coûts de l'énergie ne s'est pas encore transmise aux autres secteurs. Source AFP