



ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 2 au 6 février 2026



EVOLUTION LEGALE ET REGLEMENTAIRE

❖ Les modalités de mise en œuvre de la période de reconversion sont fixées

Au 1er janvier 2026, la période de reconversion a pris la place de la ProA (reconversion ou promotion par alternance) et des Transco (transitions collectives). Deux décrets publiés au Journal officiel du 31 janvier fixent les modalités relatives au déroulement et à la prise en charge par les Opco (opérateurs de compétences) de ce nouveau dispositif de transition professionnelle. Les branches doivent notamment définir le niveau de prise en charge en respectant un montant moyen de 5 000 €. À défaut, la période de reconversion est financée à hauteur de 9,15 € par heure de formation.

D. n° 2026-39 du 28 janv. 2026 (relatif à la période de reconversion et aux entretiens professionnels)

D. n° 2026-40 du 28 janv. 2026 (financement de la période de reconversion)

❖ La loi de finances pour 2026 est définitivement adoptée

Le 2 février 2026, le projet de loi de finances pour 2026 a été adopté, en lecture définitive, par l'Assemblée nationale suite au rejet des motions de censure déposées en réponse à la mobilisation de l'article 49 alinéa 3 de la Constitution. En matière sociale, le texte intègre une hausse de la prime d'activité et la prolongation de l'exonération de la prise en charge facultative des frais de transport domicile-travail à hauteur de 75% du coût de l'abonnement comme de celle sur les pourboires. Il supprime l'aide au permis de conduire des apprentis et restreint le champ des formations éligibles au CPF.

NOUVEAU CADRAGE BUDGÉTAIRE

Le budget 2026 doit permettre de limiter le déficit public à 5 %, au lieu des 4,7 % initialement visés. Pour y parvenir, les crédits de la mission « Travail, emploi et administration des ministères sociaux » ont été notamment revus à la baisse. À titre d'exemple, malgré une hausse de dernière minute, les fonds alloués aux missions locales et à l'insertion par l'activité économique restent en retrait par rapport à 2025.

❖ Le projet de loi contre la fraude fiscale et sociale examiné fin février à l'Assemblée

Le projet de loi relatif à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales sera examiné à l'Assemblée nationale du mardi 24 au vendredi 27 février, a appris le 3 février l'AFP de sources parlementaire et gouvernementale. L'exécutif espère tirer de ce plan antifraude, adopté au Sénat en novembre, plus de deux milliards d'euros dès 2026, à l'aide d'une large panoplie d'outils. Le texte instaure de nouveaux moyens de détection des fraudes, prévoit des sanctions et obligations

renforcées pour les entreprises et autres bénéficiaires d'allocations, et améliore le partage d'informations dans les administrations. La gauche au Sénat a critiqué la philosophie du texte, regrettant que le volet social soit selon elle ciblé prioritairement par rapport au volet fiscal. **Particulièrement dans son viseur, les nouveaux moyens d'enquête offerts à France Travail pour détecter le lieu de résidence des allocataires, via les relevés téléphoniques par exemple, ou encore la suspension possible du tiers payant pour les assurés condamnés pour fraude.** Source AFP

JURISPRUDENCE SOCIALE



❖ Arrêt maladie et congés payés: comment calculer le plafond d'acquisition de 24 jours ouvrables?

Depuis l'entrée en vigueur de la loi d'adaptation au droit de l'Union européenne dite « DDADUE » du 22 avril 2024, un salarié en arrêt maladie d'origine non professionnelle acquiert deux jours ouvrables de congés payés par mois, dans la limite de 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés) par période de référence (C. trav., art. L. 3141-5-1).

Pour les situations antérieures, c'est-à-dire pour la période courant du 1^{er} décembre 2009 au 23 avril 2024, la loi s'applique de façon rétroactive, mais avec une restriction supplémentaire posée à l'article 37 II, visant à atténuer les effets du rattrapage susceptible d'être sollicité : si le salarié peut réclamer des jours de congés payés au titre d'arrêts de travail pour maladie, cette demande ne peut lui permettre d'excéder, sur une même période de référence, un total de 24 jours ouvrables après prise en compte des jours déjà acquis au titre par exemple d'un travail effectif. Faut-il inclure dans ce plafond de 24 jours ouvrables les jours de congé acquis au titre de périodes antérieures et reportés ? La Cour de cassation répond par la négative dans un arrêt du 21 janvier.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 80 du 21 janvier 2026, Pourvoi n° 24-22.228

LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES MOINS FAVORABLES DOIVENT ÊTRE ÉCARTÉES

Dans une autre décision rendue le même jour, la Cour de cassation s'est prononcée sur l'articulation entre les règles légales, qui accordent deux jours ouvrables de congé par mois en cas d'arrêt maladie, dans la limite d'une attribution à ce titre de 24 jours par an, et des dispositions conventionnelles portant sur le même sujet (C. trav., art. L. 3141-5-1). La Haute juridiction a estimé qu'une convention collective prévoyant 2,5 jours de congés payés par mois de travail effectif, sans assimiler les périodes d'arrêt pour maladie non professionnelle à du temps de travail effectif, ne pouvait être regardée comme plus favorable que le dispositif légal. Conséquence : ces stipulations conventionnelles doivent être écartées au profit de l'application de la loi (Cass. soc., 21 janv. 2026, n° 24-22.016 FS-B).

❖ Protection AT-MP: le licenciement pour faute grave peut reposer sur des faits antérieurs à la suspension

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un AT-MP, un licenciement disciplinaire ne peut légalement être prononcé que pour faute grave, à peine de

nullité (C. trav., art. L. 1226-9 et L. 1226-13). Lorsque la rupture est notifiée pendant la suspension du contrat à raison de faits commis au cours de cette période, la jurisprudence a déjà eu l'occasion de préciser que seuls des manquements à l'obligation de loyauté peuvent être reprochés au salarié dans la mesure où l'exécution de la prestation de travail est par définition suspendue (Cass. soc., 20 févr. 2019, n° 17-18.912 P+B). Cette solution a toutefois fait naître un doute sur le maintien de la possibilité pour l'employeur d'invoquer un manquement, même non lié à l'obligation de loyauté, s'il est antérieur à la suspension du contrat. À l'occasion d'un arrêt rendu le 21 janvier, la Cour de cassation confirme qu'il demeure possible de se prévaloir d'un manquement contractuel antérieur à l'appui de la faute grave.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 62 du 21 janvier 2026, Pourvoi n° 24-22.852

NB : la solution retenue suppose toutefois que les manquements antérieurs à la suspension du contrat de travail, invoqués à l'appui du licenciement pour faute grave, ne soient pas atteints par la prescription des faits fautifs. Pour rappel, l'employeur ne peut engager des poursuites disciplinaires que dans le délai de deux mois à compter du jour où il a eu connaissance des faits, sauf lorsque ceux-ci donnent lieu, dans le même temps, à des poursuites pénales (C. trav., art. L. 1332-4). En l'espèce, l'employeur avait précisément découvert ces faits fautifs antérieurs pendant la suspension du contrat de travail de la salariée.



FRANCE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT

❖ Assurance chômage : la procédure d'agrément est lancée.

Comme s'y était engagé le Premier ministre auprès des partenaires sociaux, deux avis préalables à l'agrément sont parus au Journal officiel du 30 janvier. L'un concerne l'avenant du 7 juillet 2025 à la convention d'assurance chômage, relatif au bonus-malus. Le second prévoit d'agréer les dispositions de la convention et de ses textes associés concernant l'indemnisation des primo-entrants. Comme l'autorise la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, la durée minimale d'affiliation serait ainsi portée de six à cinq mois pour les nouveaux entrants au régime.

❖ **Le nombre de chômeurs inscrits à France Travail en hausse en 2025**

Le nombre de demandeurs d'emploi sans aucune activité inscrits à France Travail a augmenté de 2,6 % au quatrième trimestre 2025 par rapport au troisième et de 6,8 % sur un an, selon un document de la Dares publié le 29 janvier. Ces chiffres (France hors Mayotte) tiennent toutefois compte de l'inscription, depuis début 2025, de tous les allocataires du RSA et des jeunes en parcours d'insertion à France Travail, ainsi que d'un nouveau régime de sanctions entré en vigueur au 1er juin. Sans ces modifications, la hausse du nombre de chômeurs sans aucune activité aurait été limitée à 2 % sur le quatrième trimestre et à 1,7 % sur l'année. En tenant compte des chômeurs exerçant une activité partielle (catégories A, B et C), la hausse s'élève à 1 % sur le trimestre et 4,8 % sur l'année. Hors nouveaux publics et corrigés des effets du nouveau régime de sanctions, ce nombre de demandeurs d'emploi aurait été stable au quatrième trimestre et en hausse de 1,6 % sur l'année. En prenant en compte les nouveaux publics et le nouveau barème de sanctions, le chômage des jeunes a explosé en 2025, avec une hausse de 23,6 % en catégorie A, mais l'augmentation s'est ralentie en fin d'année, à 1,7 % sur le seul quatrième trimestre. Source AFP

❖ Réactions aux chiffres du chômage

Ces chiffres « présentent une hausse modérée du nombre de demandeurs d'emploi » a réagi le ministre du Travail Jean-Pierre Farandou sur X. Le directeur du département analyse et prévision de l'OFCE, Eric Heyer relève en revanche « une forte dégradation au quatrième trimestre », qui « n'est pas liée à la loi Plein-emploi » mais « à une dégradation du marché du travail ». Alors que les partenaires sociaux viennent d'entamer une négociation, à la demande du gouvernement, pour chercher 400 millions d'économies sur l'indemnisation des salariés ayant conclu une rupture conventionnelle, la CGT a averti jeudi que « réduire les droits à l'assurance chômage ne (créerait) pas d'emplois ». Côté patronat, la CPME a vu dans la hausse du chômage la conséquence de « la fin de la politique de l'offre, concomitante aux incertitudes politiques et géopolitiques ». Source AFP

❖ Le chômage a augmenté de 1,0 % au quatrième trimestre 2025 en France, hors Mayotte

Le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A a augmenté de 2,6 % au quatrième trimestre 2025 en France (hors Mayotte) et de 1,0 % pour les catégories A, B, C, selon les données publiées par la Dares et France Travail le 29 janvier 2026. Sur un an, il progresse de 6,8 % pour la catégorie A et de 4,8 % pour les catégories A, B, C. Cette hausse s'explique en raison de l'inscription de nouveaux publics à France Travail et un changement de règles pour les radiations.

❖ La Cnil inflige une sanction de 5 millions d'euros à France travail

Le 22 janvier 2026, la Cnil a sanctionné France travail d'une amende de 5 millions d'euros pour ne pas avoir assuré la sécurité des données des personnes en recherche d'emploi, indique la Cnil (Commission nationale de l'informatique et des libertés) dans un communiqué du 29 janvier. L'autorité administrative explique qu'au premier trimestre 2024, un ou plusieurs attaquants sont parvenus à s'introduire dans le système d'information de France travail et à usurper des comptes de conseillers de Cap emploi, en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Les pirates ont accédé aux données de l'ensemble des personnes inscrites, ou qui l'ont été au cours des 20 dernières années, ainsi qu'à celles des personnes ayant un espace candidat sur francetravail.fr (dont les numéros de sécurité sociale, les adresses mail et postales ainsi que les numéros de téléphone), mais pas à leurs données de santé. Le contrôle réalisé par la Cnil ayant révélé l'insuffisance des mesures mises en œuvre afin d'assurer la sécurité des données personnelles traitées, cette dernière a donc prononcé l'amende. Elle a en outre enjoint à France Travail de justifier des mesures correctrices apportées, selon un calendrier de mise en œuvre précis, sous peine d'une astreinte de 5 000 € par jour de retard.

❖ France Travail : les syndicats inquiets de l'expérimentation d'un partenariat avec LinkedIn

France Travail expérimente un partenariat avec le réseau social LinkedIn qui vise à élargir les viviers de candidats pour les entreprises mais inquiète les syndicats, méfiants sur l'usage des données et sceptiques sur la philosophie sous-jacente. Expérimenté depuis plusieurs mois, ce « projet pilote » avec le réseau social professionnel LinkedIn, concerne les 6 000 conseillers France Travail Pro, un service spécifiquement dédié à l'accompagnement d'entreprises. Il est expérimenté dans cinq régions (Hauts-de-France, Normandie, Pays de la Loire, Nouvelle-Aquitaine et Auvergne-Rhône-Alpes) par 250 conseillers « volontaires », sur une cible de 500, avant une possible généralisation, explique-t-on à France Travail. Présenté lors d'un CSE central le

17 septembre, le projet a suscité la méfiance des syndicats, voire leur franche hostilité, plusieurs demandant son arrêt immédiat. « Notre mission première, c'est d'aider à l'accompagnement des demandeurs d'emploi et pas de se transformer en chasseurs de têtes », résume auprès de l'AFP Catherine Laumont, secrétaire nationale de la Fédération CFDT Protection sociale travail-emploi. Élu FSU au CSE central, Christophe Moreau dénonce une politique à courte vue. Pour faciliter les recrutements, « il faut surtout travailler sur les conditions de travail exécutables et pour des salaires décents dans les secteurs en tension », estime-t-il. L'inquiétude des syndicats porte aussi sur l'usage des données personnelles par LinkedIn, qui a été condamné en octobre 2024 à une amende de 310 millions d'euros avoir enfreint le règlement européen sur les données (RGPD) en matière de publicité ciblée.

❖ **Accompagnements intensifs, contrôles : France Travail veut avancer**

Accompagnement intensif des demandeurs d'emploi en difficulté, renforcement des contrôles, prospection auprès des entreprises : France Travail a indiqué, le 30 janvier, vouloir « accélérer » sur plusieurs chantiers en 2026 avec l'objectif d'« aller vers tous les Français » malgré un contexte budgétaire contraint. Alors que le chômage a tendance à augmenter (7,7 % au 3e trimestre 2025) mais que les entreprises connaissent souvent des difficultés de recrutement, « on travaille pour faire en sorte que notre marché du travail soit plus efficace », a assuré le directeur général Thibaut Guilluy, lors d'une présentation du bilan 2025 et des perspectives pour 2026 de France Travail. L'opérateur ambitionne ainsi de passer de 400 000 à 500 000 démarches de prospection auprès des entreprises pour leur proposer ses services. Après la réforme conduisant à l'inscription automatique des bénéficiaires du RSA et des jeunes en parcours d'insertion depuis début 2025, la direction de France Travail entend aussi monter en puissance sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi les plus en difficulté. En 2025, 665 000 personnes ont bénéficié d'un « accompagnement intensif », 80 % de plus qu'en 2024 d'après France Travail, qui vise 700 000 à 800 000 personnes concernées en 2026. Cet accompagnement permet d'atteindre un taux de retour à l'emploi de 43 %, selon l'institution. Sur les contrôles de la recherche d'emploi, réorganisés avec un nouveau barème de sanctions depuis juin 2025, « on est passé de 600 000 contrôles en 2024 à 944 000 en 2025, avec plus de 210 000 personnes redynamisées après un contrôle », selon Thibaut Guilluy, qui indique que le taux de sanction à la suite de ces vérifications est d'environ 18 %. Si le nombre de contrôles doit dépasser le million en 2026, ce renforcement sera toutefois freiné par les contraintes budgétaires, en raison de la perte de 515 équivalents temps plein pour une organisation comptant 54 000 agents. Source AFP

❖ **Les contrats courts représentent plus de huit embauches sur dix, révèle l'Unédic**

Malgré les mesures prises pour les limiter, les CDD de moins d'un mois et les contrats d'intérim représentent plus de 80 % des recrutements. Ce constat est pointé par l'Unédic dans un panorama réglementaire et statistique remis aux partenaires sociaux à l'occasion de la séance de négociation sur les contrats courts du 28 janvier. Il met en outre en lumière le fait que le recours à ce type de contrats répond à des logiques variées, tant de la part des employeurs que des salariés. Surtout, il démontre que les réembauches constituent une part de plus en plus importante des contrats courts, mais aussi que ces derniers ont un poids certain sur les finances de l'assurance chômage. *Unédic, « Négociation contrats courts – Panorama réglementaire et statistique », 28 janv. 2026*

❖ **La Cour des comptes préconise de clarifier la place et l'organisation du réseau pour l'emploi**

« La loi du 18 décembre 2023 pour le plein-emploi compte parmi ses principaux objectifs le renforcement de la territorialisation de la politique de l'emploi, ce qui a conduit à la création d'un réseau pour l'emploi, dont le positionnement par rapport au service public de l'emploi reste à clarifier » estime la Cour des comptes dans un rapport rendu public le 4 février. Pour y parvenir, les sages de la rue Cambon recommandent de « mettre fin à la juxtaposition » du service public de l'emploi et du réseau pour l'emploi. Aujourd'hui les missions et les membres de ces deux entités sont très proches, ce qui nuit à la clarté des politiques de l'emploi, même si la coexistence de ces deux notions ne pose pas de difficultés pratiques. Les rapporteurs recommandent aussi d'établir un schéma d'adaptation progressive de France Travail à la carte des CLE (comités locaux pour l'emploi). Des divergences existent en effet entre les périmètres d'action des CLE, qui sont souvent calqués sur les limites administratives des arrondissements et l'organisation interne de France Travail qui repose sur des bassins d'emploi. Le ressort d'un CLE peut ainsi compter plusieurs agences ce qui ne répond pas au cadre de mise en œuvre territorial de la politique de l'emploi posé par la réforme de 2023. « L'enjeu pour France Travail est alors de concilier la nécessité d'être présent au plus près des bénéficiaires (demandeurs d'emploi, entreprises) tout en prenant en compte cette nouvelle organisation » conclut la Cour des comptes.



BENCHMARK NEGOCIATION COLLECTIVE

❖ **Norauto accompagne ses salariés en dernière partie de carrière**

Depuis le 1^{er} janvier 2026, les salariés de l'unité économique et sociale Norauto bénéficient des dispositions d'un nouvel accord visant à favoriser le maintien dans l'emploi des seniors et à les accompagner « sereinement » dans la dernière phase de leur parcours professionnel. Outre un objectif de recrutement de 80 collaborateurs âgés de 55 ans et plus, l'accord organise, entre autres mesures, la conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite afin de financer une période de dispense d'activité.

Accord relatif aux seniors chez Norauto, 5 déc. 2025

❖ **L'Urssaf Caisse nationale poursuit sa politique en matière d'égalité professionnelle**

Depuis le 15 décembre 2025, les salariés de l'Urssaf Caisse nationale sont couverts par un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle. L'organisme réitère les actions précédemment engagées, mais prévoit de nouvelles mesures en matière de santé. Parmi celles-ci, la mise en place d'un plan spécifique visant à prévenir et à lutter contre les violences conjugales et intra-familiales.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'Urssaf Caisse nationale, 17 déc. 2025



❖ Transparence salariale: un rapport d'information formule 21 préconisations pour améliorer l'égalité F/H

À quelques mois de l'échéance du 7 juin pour la transposition législative de la directive n° 2023/970 relative à la transparence des rémunérations, le calendrier demeure incertain. Les concertations engagées avec les partenaires sociaux ont été ajournées, laissant en suspens les modalités de mise en œuvre d'un texte pourtant très attendu. C'est dans ce contexte que la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale a publié, le 27 janvier 2026, un rapport appelant à un sursaut politique sur l'égalité salariale. D'après les rapporteuses, Virginie Duby-Muller (LR), Agnès Firmin-Le Bodo (Horizons) et Karine Lebon (GDR) les mesures prises n'ont pas su faire reculer les inégalités. Elles formulent donc 21 recommandations pour faire de la future transposition autre chose qu'un simple exercice de conformité juridique (Plafonner les fourchettes de salaires à 10 % dans les offres d'emploi, renforcer l'accompagnement des TPE, confier un rôle structurant aux branches professionnelles, garantir l'effectivité des sanctions...)

Rapport d'information de la délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur l'égalité salariale, publié le 27 janv. 2026

❖ ArcelorMittal envisage une nouvelle délocalisation

Le sidérurgiste ArcelorMittal envisage une nouvelle délocalisation de ses fonctions support **vers l'Inde**, qui pourrait concerner à terme plusieurs milliers d'emplois, selon un communiqué du comité d'entreprise européen du 29 janvier. « La direction européenne d'ArcelorMittal a annoncé le lancement d'une nouvelle phase d'analyse visant la délocalisation massive **des fonctions support (informatique, logistique, maintenance, etc.)** dans l'ensemble des entités européennes du groupe », précise le communiqué. Cette nouvelle vague va affecter « 20 pays européens et plus de 5 600 salariés, dont 1 650 pour la France », indique Jean-Luc Ruffin, secrétaire du CEE. Ce projet concerne notamment « le personnel informatique (maintenance des systèmes, cybersécurité, support applicatif, infrastructures) et « les prestataires en ingénierie, services, logistique, consultance et maintenance », précise le CEE. La direction a fait « une belle présentation pour nous dire qu'ils avaient déjà embauché près de 900 salariés en Inde pour occuper ces fonctions », déclare Jean-Luc Ruffin. Le CEE rappelle que « sur la première vague, le périmètre, c'était un peu plus de 4 000 emplois et il y a eu 1 400 suppressions d'emplois » effectivement délocalisés. Source AFP

❖ La Conférence « travail, emploi, retraites » fait le pari d'un dialogue social transversal

La réunion mensuelle de la Conférence « travail, emploi, retraites » du 30 janvier a permis de définir un programme de travail ajustable, qui doit aboutir à un « livrable » synthétisant les points de convergence et de divergence entre partenaires sociaux. Parmi les trois ateliers mis en place, présentés comme interdépendants, celui sur le travail abordera notamment la question du management, des mutations liées aux transitions démographiques, écologiques et numériques. Celui sur l'emploi traitera des jeunes, de la place des territoires et des parcours

professionnels. Quant à l'atelier sur les retraites, il se concentrera sur la solidarité intergénérationnelle, les dispositifs de solidarité, ou encore les questions de financement et de gouvernance.

❖ **La CGT alerte sur des libertés syndicales « en danger »**

La CGT a alerté, le 4 février, sur les « dangers » pesant selon elle sur les libertés syndicales, pointant des procédures judiciaires et discriminations dans les entreprises de plus en plus nombreuses contre les syndicalistes, sur fond de montée de l'extrême droite. Le syndicat estime que la répression syndicale atteint « un niveau inédit » en France. Il doit rendre publique prochainement une liste de 1 000 syndicalistes CGT « inquiétés », par la justice ou par leur employeur, pour leur engagement syndical. Il pointe le recours de plus en plus fréquent à des procédures judiciaires contre des syndicalistes, des interventions policières disproportionnées qui « se banalisent » lors des mouvements sociaux, des interdictions de manifester, mais aussi, dans les entreprises, des pressions sur les syndicalistes et des licenciements de salariés protégés par leur mandat. La CGT estime que ces évolutions sont favorisées par « la concentration de médias dans les mains de quelques milliardaires qui favorise la banalisation de discours réactionnaires » mais aussi par les ordonnances Macron de 2017 qui ont fragilisé la démocratie sociale en fusionnant les instances représentatives du personnel. Le syndicat demande l'adoption, avant la prochaine élection présidentielle, d'une « grande loi pour protéger les libertés ». Elle comporterait trois volets : l'indépendance de la justice, l'indépendance de la presse et la sécurisation du financement de l'audiovisuel public et enfin la « sanctuarisation des libertés syndicales ». Parmi les mesures préconisées, la possibilité donnée aux procureurs de décider immédiatement d'un non-lieu lorsqu'une procédure en droit de la presse est manifestement infondée. Alors que Sophie Binet, la secrétaire générale de la CGT, a été mise en examen pour « injure publique » après avoir qualifié en janvier 2025 à la radio les patrons de « rats qui quittent le navire » dont « le seul objectif est l'appât du gain » (voir l'actualité n° 19424 du 9 déc. 2025), la Confédération syndicale internationale (CSI) a déposé une plainte devant l'Organisation internationale du travail (OIT) pour dénoncer cette « procédure-bâillon », a annoncé Sophie Binet. Source AFP