



ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 22 au 26 juin 2026



EVOLUTION LEGALE ET REGLEMENTAIRE

❖ [la loi de lutte contre les fraudes : Le Conseil constitutionnel valide l'essentiel de la loi](#)

Le Conseil constitutionnel a validé l'interdiction de renouveler plus d'une fois un arrêt de travail par un acte de télémedecine, mesure très contestée et a par ailleurs déclaré conforme à la Constitution l'essentiel de la loi de lutte contre les fraudes sociales et fiscales, tout en assortissant certaines dispositions de réserves, notamment :

- L'autorisation faite aux agents de contrôle de France Travail de consulter les données de connexion des demandeurs d'emploi, inscrite à l'article 112, est validée. Néanmoins, ils ne devront recourir à cette prérogative qu'au vu « d'indices sérieux d'un manquement délibéré ou frauduleux pour l'attribution d'une aide ou d'une prestation », indique le Conseil constitutionnel
- Le Conseil valide les deux dispositifs inscrits aux articles 107 et 110, tout en précisant que leur mise en œuvre ne doit pas aboutir à priver le débiteur de moyens convenables d'existence. Le premier permet d'exclure les dettes des bénéficiaires du RSA ayant pour origine des manœuvres frauduleuses de toute mesure de remise, rééchelonnement ou effacement dans le cadre du traitement des situations de surendettement. Le second renforce les moyens de recouvrement des fraudes aux allocations chômage, en autorisant France Travail à avoir recours à une saisie administrative à tiers détenteur.

Et, au-delà de trois cavaliers, les Sages n'ont censuré qu'une disposition qui entendait permettre le recours à un intermédiaire pour les échanges d'informations entre les organismes relevant des régimes obligatoires et complémentaires d'assurance maladie.

Conseil constitutionnel, Décision n° 2026-904 DC du 18 juin 2026

JURISPRUDENCE SOCIALE



❖ [Un CSE d'établissement ne peut pas révoquer ses représentants au CSE central](#)

Dans les entreprises comprenant plusieurs établissements distincts, les membres de la délégation du personnel au CSE central sont élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres (C. trav., art. L. 2316-4). La durée de leur mandat est

alignée sur celle des membres du CSE d'établissement (C. trav. art. L. 2316-10). Une fois désigné, le délégué au CSE central exerce ainsi cette mission jusqu'à l'expiration normale de son mandat ou jusqu'au jour où il perd sa qualité de membre élu du CSE d'établissement. En revanche, il ne saurait être révoqué en cours de mandat par le CSE d'établissement, affirme la Cour de cassation dans un arrêt du 28 mai. Une telle faculté ne lui est en effet reconnue par aucun texte.

En l'espèce, un CSE d'établissement avait voté en réunion extraordinaire la révocation des délégués qu'il avait élus quelques semaines avant au CSE central, puis avait procédé à la désignation de nouveaux représentants. L'employeur, un syndicat et les élus révoqués ont obtenu l'annulation de ces nouvelles désignations devant le Tribunal judiciaire de Nanterre.

À l'appui de leur pourvoi, les auteurs de la révocation soutenaient au contraire qu'en vertu du principe de parallélisme des formes et en l'absence de dispositions contraires, le CSE d'établissement était tout autant investi du pouvoir de nomination des membres de la délégation au CSE central que de celui de mettre fin à leurs fonctions. La délégation au CSE central pouvait donc selon eux être révoquée en cours de mandat à l'initiative du CSE d'établissement l'ayant désignée et ce, sur simple délibération de ce dernier. L'argument n'a pas davantage convaincu la Cour de cassation.

Selon la Cour de cassation, le mandat au CSE central ne peut prendre fin qu'au terme des quatre ans (ou du délai inférieur, d'au moins deux ans, prévu par accord collectif) ou dans les cas admis par la loi de cessation anticipée du mandat détenu au sein du CSE d'établissement : démission, rupture du contrat, décès, perte des conditions d'éligibilité (C. trav., art. L. 2314-33).

En outre, si la révocation d'un élu du CSE est bien envisagée par le Code du travail, c'est uniquement sur proposition de l'organisation syndicale qui avait proposé sa candidature au premier tour des élections professionnelles, et à la majorité du collège électoral auquel il appartient (C. trav., art. L. 2314-36). En revanche, poursuit la Cour de cassation dans son arrêt du 28 mai, « aucune disposition légale ou réglementaire n'ouvre une telle faculté de révocation au CSE d'établissement s'agissant de ses représentants au CSE central ».

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 484 du 28 mai 2026, Pourvoi n° 24-14.344

❖ Arrêt maladie : proposer une rupture conventionnelle ne fait pas présumer une discrimination

La Cour de cassation admet de longue date qu'une rupture conventionnelle individuelle peut être conclue au cours d'une période de suspension du contrat de travail pour maladie, dès lors qu'au moment de la signature le consentement du salarié était libre et éclairé (Cass. soc., 30 sept. 2013, n° 12-19.711 D). Le salarié en arrêt maladie est ainsi libre d'accepter ou de refuser la rupture conventionnelle proposée par son employeur. Mais la proposition réitérée d'une telle rupture pourrait-elle constituer, par principe, un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé du salarié? La Cour de cassation répond par la négative dans un arrêt du 17 juin.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 543 du 17 juin 2026, Pourvoi n° 25-12.181



❖ Assurance chômage : l'avenant réduisant la durée d'indemnisation post-RCI est agréé.

L'arrêté portant agrément de l'avenant n° 2 du 10 avril 2026 à la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024 a été publié au Journal officiel du 23 juin. Cet avenant permet d'abaisser la durée d'indemnisation chômage à la suite d'une RCI (rupture conventionnelle individuelle) intervenant à compter du 1er septembre 2026. Cette durée sera ainsi de 15 mois pour les allocataires de moins de 55 ans (contre 18 mois actuellement) et de 20,5 mois pour les 55 ans et plus (contre 22,5 mois pour les 55-56 ans et 27 mois pour les 57 ans et plus), sous réserve d'éventuelles prolongations. L'avenant procède également à plusieurs ajustements de la réglementation d'assurance chômage suite à la dernière loi de financement de la sécurité sociale, avec l'intégration du congé supplémentaire de naissance dans la liste des périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à une reconstitution automatique du salaire de référence ainsi que l'alignement du dispositif de maintien de droits avec la suspension de la réforme des retraites de 2023. L'agrément rend les dispositions de l'avenant obligatoires pour l'ensemble des employeurs et salariés couverts par le régime d'assurance chômage. Nous reviendrons plus en détail sur ses incidences dans une prochaine édition (**A. 19 juin 2026, NOR : TRSD2614637A, JO 23 juin**).

❖ Les contrats courts s'installent durablement sur le marché de l'emploi français

Pour un CDI signé, dix contrats précaires sont aujourd'hui conclus en France, selon le deuxième baromètre social de Silae publié le 22 juin, consacré aux trajectoires d'emploi. Cette étude s'appuie sur l'analyse de plus de 7,5 millions de bulletins de paie traités chaque mois entre janvier 2024 et avril 2026, couvrant plus d'un tiers des salariés du secteur privé. Si 82,5 % des salariés sont aujourd'hui en CDI, le volume de CDD de moins d'un mois a été multiplié par 2,7 en 20 ans, illustrant l'installation durable des contrats courts dans les pratiques de recrutement. Les moins de 30 ans attendent en moyenne 13,15 mois avant d'obtenir leur premier CDI, soit 43 % de plus que la moyenne tous âges confondus, tandis que l'alternance et le stage s'imposent comme les voies d'insertion les plus efficaces, avec des taux de conversion en CDI presque deux fois supérieurs à ceux du CDD. Le baromètre pointe également un retournement inédit dans les modes de rupture du contrat de travail : en février 2026, le nombre de ruptures conventionnelles a pour la première fois égalé celui des licenciements, après une moyenne de 1,4 rupture conventionnelle pour un licenciement sur 2024-2026. Enfin, l'ancienneté moyenne en CDI atteint 8,8 ans dans les TPE contre seulement 4 ans dans les grandes entreprises, ces dernières affichant aussi le taux de turnover le plus élevé, à 5 %.



BENCHMARK NEGOCIATION COLLECTIVE

❖ L'inclusion des salariés LGBTQIA+ s'impose comme un enjeu des négociations collectives

Insultes, mise à l'écart, violences verbales ou physiques... Le travail reste l'un des principaux lieux où s'exercent les discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre. Face à cette réalité, certaines entreprises inscrivent des mesures concrètes en faveur de l'inclusion des salariés LGBTQIA+ dans leurs accords sur l'égalité professionnelle ou la qualité de vie au travail (QVCT). Ces dispositifs reposent sur plusieurs leviers : l'accompagnement des salariés en transition de genre, la reconnaissance des différentes formes de parentalité et d'union, et la sensibilisation des équipes à ces sujets.

❖ Le groupe Veolia s'engage dans une politique active en faveur des seniors

Souhaitant « mettre en œuvre des politiques ambitieuses de maintien des salariées et salariés du groupe en France, âgés de 55 ans et plus, y compris celles et ceux exposés à des risques ergonomiques, en activité et en bonne santé », le groupe Veolia et les syndicats CFDT, CFE-CGC, CGT et FO ont conclu, le 27 mars 2026, un accord « sur les salariés expérimentés dits seniors ». Son objectif : proposer « des mesures innovantes d'accompagnement pour permettre la soutenabilité des carrières ».

Ainsi, Veolia instaure un « droit opposable » en matière de réduction du temps de travail et d'accès à la retraite progressive. Les salariés remplissant les conditions d'éligibilité ne pourront donc se voir refuser l'accès à ces dispositifs.

Par ailleurs, qu'il s'agisse de la réduction du temps de travail ou du dispositif de retraite progressive, Veolia s'engage à prendre en charge les cotisations de retraite employeur et salarié sur la base d'une activité à temps plein et à neutraliser la réduction du temps de travail pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Veolia met en place plusieurs mesures destinées à offrir aux salariés un accompagnement personnalisé de la deuxième partie de leur carrière ». Ils pourront ainsi avoir accès à un bilan de santé gratuit dès 55 ans, renouvelable tous les trois ans, un entretien de parcours professionnel dès 55 ans, un bilan retraite personnalisé accessible dès 55 ans ou, au choix du salarié, dix ans avant la date d'éligibilité à la retraite.

Une formation au passage à la retraite pourra également être dispensée dans les cinq ans précédant le départ à la retraite et post-bilan retraite personnalisé.

Accord portant sur les salariés expérimentés au sein de Veolia environnement, 27 mars 2026



❖ **Le gouvernement veut baisser le remboursement de l'Assurance maladie sur les actes médicaux**

Le gouvernement souhaite relever fortement les tickets modérateurs sur les actes médicaux dès cet été, par voie réglementaire, pour réaliser entre 1,5 et 2 Md€ d'économies, ont annoncé le 19 juin les représentants des complémentaires santé, informés de ce projet la veille par la ministre de la Santé Stéphanie Rist. Selon des sources concordantes, le gouvernement n'a pas encore tranché entre une baisse du remboursement appliquée à un large panel d'actes, y compris les consultations, ou une mesure ciblée sur certains postes comme le transport sanitaire ou les médicaments. Ce projet suscite la colère des complémentaires santé. La Fédération des institutions paritaires de protection sociale (FIPS) a dénoncé un transfert de charges aux « conséquences désastreuses », qui réduirait le pouvoir d'achat des salariés et des seniors tout en augmentant les charges des entreprises, les complémentaires devant relever leurs cotisations pour absorber ce surcoût. La Mutualité indique pour sa part disposer de peu de précisions sur les modalités et le calendrier de la mesure. France Assureurs a de son côté averti que tout transfert de charges aurait nécessairement des répercussions sur les contrats, et appelé à travailler plutôt sur la soutenabilité globale du système de santé. Source AFP

❖ **FO dénonce un nouveau transfert de charges de la Sécurité sociale vers les complémentaires santé**

Force ouvrière a dénoncé, dans un communiqué publié le 23 juin, le projet du gouvernement de faire supporter aux organismes complémentaires d'Assurance maladie de nouvelles dépenses, pouvant atteindre entre 1,5 et 2 Md€ dès cet été. Cette annonce a été faite par Matignon aux différentes fédérations de complémentaires santé. Pour FO, cette perspective n'est pas acceptable, les organismes complémentaires ayant déjà été lourdement mis à contribution ces dernières années, notamment via la taxe de 1 Md€ instaurée par la LFSS 2026. Le syndicat estime que ces nouvelles charges ne pourront être absorbées sans une hausse des cotisations, ce qui pèserait sur le pouvoir d'achat des salariés. Pour les retraités, FO redoute que l'augmentation des tarifs conduise nombre d'entre eux à renoncer à leur complémentaire santé, avec à la clé un reste à charge plus élevé et un risque accru de renoncement aux soins, alors que le renforcement de la prévention serait nécessaire. Le syndicat réaffirme son opposition à tout nouveau désengagement de l'Assurance maladie obligatoire, qu'il juge pénalisant pour l'ensemble des assurés sociaux.

CONDITIONS DE TRAVAIL

❖ Le télétravail aurait contribué à accroître la productivité dans certaines entreprises

Le télétravail serait à l'origine d'une amélioration modeste mais réelle de la productivité du travail dans les entreprises l'ayant maintenu après la crise sanitaire liée à la Covid-19, selon une étude conjointe de l'Insee et de la Dares publiée le 19 mai 2026. Entre 2019 et 2022, une hausse de dix points de la part de télétravailleurs s'accompagne d'un gain de productivité compris entre 0,7 et 1 point de pourcentage. Cette association apparaît encore plus marquée dans certaines entreprises dont l'organisation favorisait déjà le travail à distance avant la pandémie, tandis qu'elle tend à s'estomper lorsque la proportion de télétravailleurs dépasse 20 % à 25 % des effectifs.

Insee, Dares, « Le télétravail a accru la productivité du travail dans les entreprises qui l'ont maintenu après la crise de Covid-19 », 19 mai 2026

❖ Des agents du ministère du Travail réclament un plan d'urgence sur les risques psychosociaux

Plusieurs dizaines d'agents du ministère du Travail se sont rassemblées le 18 juin à Paris et Grenoble pour demander un plan d'urgence visant à améliorer leurs conditions de travail. La CGT, la FSU, la CNT et Sud dénoncent une pénurie d'effectifs, une surcharge de travail, des violences managériales et une dilution des responsabilités, dans un contexte de réforme de l'organisation territoriale de l'État. Ces mobilisations intervenaient au moment de la présentation d'un rapport du cabinet Aptéis sur l'exposition aux risques psychosociaux des agents, commandé après une alerte syndicale lancée en 2022. Le document met en lumière des problèmes structurels d'inadéquation entre la charge de travail et les effectifs, marqués par une réduction continue de ces derniers depuis dix ans, ainsi que des phénomènes de présentisme et de burn-out. Les inspecteurs du travail apparaissent particulièrement concernés, leurs effectifs ayant diminué de 18 % entre 2017 et 2024. La direction des ressources humaines du ministère fait valoir 719 recrutements depuis 2021, un effort que James Humbert, du bureau national de la CGT Travail Emploi, juge insuffisant pour compenser les départs à la retraite, le taux de vacance des sections d'inspection du travail s'élevant encore à 10 %. Les manifestants réclament des mesures nationales et contraignantes pour mettre fin à ce qu'ils qualifient de « mise en danger organisée ». Source AFP

INDICATEURS SOCIO-ECONOMIQUES ET AUTRES

❖ L'Insee table sur une croissance « médiocre » jusqu'à la fin de l'année 2026

Dans sa note de conjoncture publiée le 17 juin 2026, l'Insee table sur une croissance du produit intérieur brut (PIB) en France de 0,3 % au deuxième trimestre puis de 0,1 % aux troisième et quatrième trimestres. L'emploi total se stabiliserait et le taux de chômage continuerait d'augmenter.

Insee, Note de conjoncture, 17 juin 2026