



ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 15 au 19 juin 2026



EVOLUTION LEGALE ET REGLEMENTAIRE

❖ La loi de transposition de l'avenant réduisant la durée d'indemnisation post-RCI est publiée

Publiée au Journal officiel du 12 juin, la loi de transposition de l'avenant du 25 février réduisant la durée maximale d'indemnisation chômage après une RCI (rupture conventionnelle individuelle) ouvre la voie à l'agrément de cet accord, dont la procédure a d'ores et déjà été engagée par l'exécutif au début de ce mois. Une fois la mesure agréée, les allocataires de moins de 55 ans ne pourront être indemnisés que jusqu'à 15 mois au titre des RCI intervenant à compter du 1^{er} septembre 2026. Ceux âgés de 55 ans et plus pourront l'être jusqu'à 20,5 mois, sous réserve d'éventuelles prolongations.

L. n° 2026-470 du 11 juin 2026 (transposition de l'avenant n° 3 du 25 févr. 2026 au protocole d'accord du 10 nov. 2023 relatif à l'assurance chômage)

❖ Les décrets plafonnant la durée des arrêts de travail sont parus au Journal officiel

Afin de réguler les dépenses d'IJ (indemnités journalières), la LFSS pour 2026 a procédé à un tour de vis en limitant la durée des arrêts de travail pour maladie et la période maximale de versement des IJ pour AT-MP. Trois décrets publiés au Journal officiel du 13 juin fixent les durées correspondantes et leur date d'entrée en vigueur. Les durées maximales des prescriptions d'arrêts de travail et de recours au service du contrôle médical s'appliqueront ainsi à compter du 1^{er} septembre 2026, tandis que la durée maximale de service des IJ en cas d'AT-MP ne visera que les sinistres intervenus à compter du 1^{er} janvier 2027.

Ainsi, notamment, à compter du 1^{er} septembre 2026, la durée des arrêts de travail prescrits par les médecins, chirurgiens-dentistes et sages-femmes sera plafonnée à 31 jours pour une première prescription et à 62 jours pour un renouvellement. En outre, le service des indemnités journalières sera limité à quatre ans pour les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, intervenu à compter du 1^{er} janvier 2027.

D. n° 2026-498 du 12 juin 2026 (plafonnement de la durée des arrêts de travail donnant lieu au versement d'indemnités journalières)

D. n° 2026-499 du 12 juin 2026 (durée de renouvellement d'un arrêt de travail à compter de laquelle le prescripteur peut saisir l'avis du service du contrôle médical)

Décret n° 2026-501 du 12 juin 2026 fixant la durée maximale de service des indemnités journalières dues au titre des arrêts de travail résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

❖ Le cadre des visites médicales de préreprise et de reprise du travail est amélioré par décret

Les visites de préreprise et de reprise occupent une place centrale dans le suivi médical des salariés et la préparation du retour à l'emploi après un arrêt de travail. Elles permettent notamment d'anticiper d'éventuelles difficultés de reprise et, le cas échéant, de mettre en place les aménagements nécessaires au maintien dans l'emploi du salarié. Un décret en Conseil d'État publié au Journal officiel du 14 juin y apporte plusieurs ajustements substantiels, applicables aux arrêts de travail délivrés à compter du 15 juin 2026.

Il prévoit que l'employeur doit être informé de l'organisation d'une visite de préreprise, même lorsque celle-ci ne donne lieu à aucune recommandation du médecin du travail. Il crée aussi un nouveau cas de dispense de visite de reprise lorsque la situation du salarié a déjà été évaluée dans le cadre d'une visite de préreprise récente.

Une visite de reprise n'est ainsi plus requise lorsque deux conditions cumulatives sont réunies :

- le travailleur a bénéficié d'une visite de préreprise dans les 30 jours précédant sa reprise effective du travail ;
- lors de cette visite, le médecin du travail a conclu qu'aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ni aucune mesure d'aménagement du temps de travail n'était nécessaire en vue de la reprise.

La dispense n'est pas automatique : la visite de reprise doit être organisée dès lors que le médecin du travail, l'employeur ou le salarié lui-même en fait la demande.

D. n° 2026-503 du 12 juin 2026 (modalités des visites de préreprise et de reprise)

❖ Publication au JO de la loi visant à améliorer les droits des parents d'enfants gravement malades

La loi visant à améliorer la protection et l'accompagnement des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap a été publiée au Journal officiel du 14 juin.

Elle prévoit la création d'un droit opposable à l'aménagement des horaires en faveur des parents ou responsables légaux d'un enfant dont l'état de santé rend indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Elle allonge la durée du congé lié à l'annonce de la survenue d'un handicap ou d'une maladie grave, la faisant passer de cinq à dix jours ouvrables.

Elle réduit le délai de prévenance permettant de recourir au congé de présence parentale est raccourci : le salarié est désormais tenu d'informer l'employeur de sa volonté de bénéficier dudit congé au moins dix jours, et non plus 15, avant le début de celui-ci.

Elle accroît la période de protection contre le licenciement attachée au congé de présence parentale : sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant, l'employeur ne peut plus rompre leur contrat de travail pendant les dix semaines suivant l'expiration de ce congé. L'interdiction continue par ailleurs à s'appliquer durant le congé lui-même, de même que pendant les périodes travaillées s'il est fractionné ou pris à temps partiel.

❖ Loi Fraudes : le Conseil constitutionnel se prononcera le 18 juin.

Dans un communiqué du 15 juin, le Conseil constitutionnel a fait savoir qu'il rendrait le 18 juin sa décision concernant la loi relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales, définitivement adoptée par le Parlement le 11 mai dernier (voir l'actualité n° 19 528 du 13 mai 2026). Dans leurs trois saisines distinctes déposées les 18 et 19 mai, les députés et sénateurs de gauche demandent essentiellement la censure de mesures du volet « protection sociale » du texte : interdiction des renouvellements d'arrêt de travail par acte de télémedecine au-delà du premier, suspension à titre conservatoire des prestations sociales et des allocations chômage en cas de suspicion de fraude, non-application de la règle de la quotité saisissable lorsque ces allocations sont indûment versées ou encore versement de ces dernières uniquement sur des comptes domiciliés en France ou dans l'espace de paiement en euros de l'Union européenne. Les Sages pourront plus globalement se pencher sur l'ensemble du texte, notamment pour en retoquer d'éventuels cavaliers législatifs, c'est-à-dire sans lien avec la proposition de loi initiale (Cons. const., communiqué du 15 juin 2026).

JURISPRUDENCE SOCIALE



❖ Le changement d'affiliation syndicale ne permet pas de remplacer un membre de la CSSCT en exercice

Les **membres de la CSSCT** sont désignés par le CSE parmi ses membres pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des élus du comité (C. trav., art. L. 2315-39). De la même manière, **les représentants de proximité** institués par accord d'entreprise sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée coïncidant avec celle du mandat des élus (C. trav., art. L. 2313-7). Le Code du travail n'envisage à aucun moment la faculté pour le CSE de remplacer, en cours de mandat, ces représentants en exercice. La Chambre sociale de la Cour de cassation le rappelle dans un arrêt **28 mai 2026 n° 24-22.914**

En l'espèce, à la suite d'un changement d'affiliation syndicale de certains de ses membres (plusieurs d'entre eux s'étant désaffiliés de la CFE-CGC), le comité, par résolution du 23 mai 2024 adoptée à la majorité, a procédé à leur remplacement par la désignation de nouveaux membres au sein de la CSSCT et d'un nouveau représentant de proximité. Pour le CSE, il s'agissait alors de respecter la règle de représentation proportionnelle des organisations syndicales au sein de la commission, résultant d'un **accord d'entreprise du 30 juin 2023 relatif à la mise en place des CSE d'établissement et des représentants de proximité**. Celui-ci prévoyait notamment que les sièges au sein de la CSSCT devaient être attribués à raison d'un membre par organisation syndicale représentative dans l'établissement, les autres membres étant désignés en fonction des résultats obtenus par les organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections dans l'établissement selon la règle de la plus forte moyenne.

La Cour de cassation rappelle que les dispositions de l'article L. 2315-39 du Code du travail, selon lesquelles les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité, sont **d'ordre public**.

Il en résulte que « **sauf dans les cas énumérés à l'article L. 2314-33** (décès, démission, rupture du contrat de travail, perte des conditions requises pour être éligible) [...], et **sans qu'un accord d'entreprise puisse y déroger**, le comité social et économique ne peut procéder au remplacement des membres d'une CSSCT initialement désignés avant le terme du mandat des membres élus du comité ».

L'arrêt retient la même solution s'agissant des représentants de proximité sur le fondement de l'article L. 2313-7 du code du travail.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 485 du 28 mai 2026, Pourvoi n° 24-22.914

❖ **Tarder à révéler sa grossesse n'est pas déloyal, même pour une salariée occupant un poste à risque**

Sauf lorsqu'elle sollicite le bénéfice des mesures légales destinées à assurer sa protection, une salariée enceinte n'est pas tenue de révéler son état de grossesse à son employeur (C. trav., art. L. 1225-2). Cette liberté peut toutefois entrer en tension avec les obligations de prévention qui pèsent sur ce dernier lorsque la salariée occupe un poste exposant sa santé ou celle de l'enfant à naître à des risques particuliers. Dans une telle situation, l'employeur pourrait-il reprocher à la salariée d'avoir manqué à son obligation de loyauté en tardant sciemment à déclarer sa grossesse? La Cour de cassation l'exclut dans un arrêt du 3 juin. Même dans une telle hypothèse, le licenciement fondé sur le fait de ne pas avoir révélé son état de grossesse encourt la nullité, peu important d'ailleurs que la lettre de rupture comporte d'autres griefs.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt du 6 juin 2023 n° Pourvoi n° 24-22.719



FRANCE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT

❖ France Travail : accélération du déploiement de l'IA dans ses services aux demandeurs d'emploi...

France Travail intensifie l'intégration de l'intelligence artificielle dans ses services, avec l'ambition qu'elle soit pleinement intégrée dans les parcours de tous les publics d'ici la fin de l'année. Deux outils ont déjà transformé les pratiques. ChatFT, l'assistant conversationnel interne, a été adopté par 94 % des salariés de France Travail en moins d'un an et permet un gain de temps allant jusqu'à trois heures par semaine pour les plus expérimentés. Sa déclinaison ChatFT Écoute, expérimentée dans six régions avec 200 conseillers, capte les échanges lors des entretiens, en fait une synthèse et automatise la saisie dans le système d'information, permettant au conseiller de se concentrer sur la relation humaine. MatchFT, qui met en relation candidats et offres d'emploi par matching sémantique, a permis de réduire le délai de pourvoi des offres de 3,5 jours et affiche un taux de satisfaction de 4,75/5 pour sa déclinaison formation, qui a par ailleurs augmenté de 17 % le nombre de candidats pour les places disponibles. France Travail a également lancé Trad'Emploi, outil de traduction instantanée en 130 langues, qui a réalisé près de 560 000 traductions en 12 mois. Le directeur général, Thibaut Guilluy, élu en décembre 2025 premier vice-président du réseau européen des services publics de l'emploi, a fixé l'objectif de contribuer à la formation de 15 millions de professionnels à l'IA d'ici 2030, dans le cadre du plan gouvernemental « Osez l'IA ».

❖ Assurance chômage : le retour à une trajectoire de désendettement du régime dès 2027 se confirme

« L'assurance chômage est un régime structurellement solide et sain », a tenu à rappeler la présidente de l'Unédic, Patricia Ferrand, lors de la présentation à la presse le 17 juin des dernières prévisions financières de l'organisme à l'horizon 2028. Adoptées le jour même par le bureau, elles confirment les tendances dégagées en mars, notamment celle d'un retour aux excédents dès l'année prochaine. L'inquiétude quant à la soutenabilité financière du régime ne semble pas disparaître pour autant. C'est la raison pour laquelle « face à une trajectoire de désendettement fragile, l'Unédic appelle à une décision responsable par l'abandon de tout nouveau prélèvement de l'État », indique le communiqué de presse joint aux nouvelles prévisions.



❖ [Christelle Thieffinne est élue présidente de la CFE-CGC lors de son 39e congrès](#)

Le 10 juin, au premier jour du 39e congrès de la CFE-CGC qui s'est déroulé à Strasbourg, Christelle Thieffinne a été largement élue présidente du syndicat des cadres et de l'encadrement. Issue de la fédération de la métallurgie et secrétaire nationale en charge de la protection sociale depuis 2023, elle succède à François Hommeril qui était à la tête de la quatrième confédération française depuis 2016.

Son ambition est "de faire entrer la CFECGC dans une nouvelle décennie d'influence et d'engagement. Le monde du travail est confronté à des transformations d'une ampleur exceptionnelle. Transition écologique, révolution numérique, intelligence artificielle, mutations géopolitiques, vieillissement démographique : ces évolutions bouleversent déjà les entreprises, les métiers et les parcours professionnels.

Dans ce contexte, la CFE-CGC doit être une organisation capable non seulement de défendre les salariés, mais aussi d'éclairer l'avenir. Nous voulons être une force de proposition sur les grands enjeux économiques et sociaux qui détermineront la place de la France dans les prochaines décennies".

❖ [Le COR alourdit sa prévision de déficit du système de retraite et remet l'âge au cœur du débat](#)

Dans son traditionnel rapport annuel, publié le 11 juin 2026, le Conseil d'orientation des retraites (COR) révisé à la hausse ses prévisions de déficit du système à long terme, notamment en raison du recul de la natalité. S'il resterait stable à moyen terme, le déficit se creuserait à 2,4 % du PIB en 2070, contre 1,4 % dans son précédent rapport. Les dépenses resteraient globalement stables autour de 14 à 15 % du PIB, mais les ressources diminueraient. Parmi les pistes étudiées par le COR pour rééquilibrer le système, le report de l'âge de départ apparaît comme le seul levier favorable à la croissance.

COR, Rapport annuel « Évolutions et perspectives des retraites en France », 11 juin 2026

❖ [FO refuse toute nouvelle réforme des retraites](#)

En réaction au rapport annuel du COR, Force Ouvrière a publié le 11 juin un communiqué pour s'opposer à tout nouveau recul des droits à la retraite. Pour le syndicat, le rapport confirme que les déséquilibres du système relèvent « d'un problème de financement, et non d'un excès de dépenses ». Les dépenses de retraite resteraient stables sur le long terme, passant de 14,1 % du PIB en 2025 à 14,2 % en 2045, tandis que les ressources diminuent progressivement dans les projections du COR. FO pointe notamment le manque à gagner lié aux exonérations de cotisations sociales non intégralement compensées, chiffré à 2,2 Md€ en 2024 pour la seule branche vieillesse. « Le véritable enjeu est celui du financement », affirme le syndicat, qui réclame des recettes à la hauteur des besoins plutôt qu'une réduction des droits. FO réaffirme par ailleurs sa revendication d'abrogation de la réforme de 2023 et préconise de renforcer les ressources du système par une politique de l'emploi axée sur la lutte contre le temps partiel subi, l'amélioration de l'emploi des jeunes et des seniors, la hausse des salaires et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

❖ Sébastien Lecornu demande à ses ministres de revoir leurs demandes budgétaires

Le Premier ministre Sébastien Lecornu a adressé une lettre de cadrage à ses ministres pour la préparation du budget 2027, comme l'ont révélé Les Échos le 13 juin. Il leur demande de « corriger » les demandes de leurs administrations, qu'il juge « clairement pas prioritaires » et « irréalistes ». Les conférences de budgétisation ont en effet fait apparaître plus de 30 Md€ de demandes de financement, dont 24 Md€ pour de nouvelles dépenses. Ces demandes aboutiraient à la création de plus de 23 000 emplois pour l'État et ses opérateurs dès 2027, et d'environ 40 000 sur la période 2027-2029. Le Premier ministre estime que ces demandes « méconnaissent l'urgence du rétablissement des finances publiques » et demande aux ministres d'identifier de « réelles priorités politiques » ainsi que des « gains de productivité ». Le gouvernement, qui s'est engagé à présenter un budget sans hausse d'impôts, doit en dévoiler les grandes lignes mi-juillet. Il table à ce stade sur un déficit de 5 % du PIB cette année. Source AFP

❖ À Lille, entreprises et chercheurs débattent des effets concrets de l'IA sur l'emploi

Le sommet « IA avec nous », organisé le 12 juin à Lille, réunissait entreprises, élus et chercheurs pour déplacer le débat sur l'intelligence artificielle des infrastructures vers leurs retombées concrètes en matière d'emploi, de formation et de services publics. Le constat partagé est celui d'une technologie encore en attente de résultats tangibles : si près d'une entreprise sur cinq affirme utiliser l'IA, « moins de 5 % » constatent un impact significatif sur leurs résultats, selon Jacques Pommeraud, PDG d'Inetum. La question de l'emploi a traversé les débats. Tout en reconnaissant que des métiers « vont disparaître », la ministre déléguée chargée de l'Intelligence artificielle Anne Le Hénanff a mis en avant les centres de données comme sources d'emplois qualifiés, se disant « très attachée à ce que les travailleurs ne soient pas les premières victimes de l'IA ». Ces derniers représentent déjà 48 000 emplois en France, selon Olivier Micheli, PDG de Data4, qui prévoit deux sites géants dans le Nord, à Cambrai et à Escaudain, dans le cadre de l'ambition des Hauts-de-France de s'imposer comme un pôle européen de l'intelligence artificielle. Source AFP

❖ Les salariés français parmi les plus réticents à l'IA au travail, selon ADP

En France, seuls 10 % des salariés craignent d'être remplacés par l'intelligence artificielle, selon le rapport « People at Work 2026 » d'ADP Research publié le 15 juin. Un chiffre qui traduit plus largement une adoption encore timide de cette technologie. En effet, 29 % des salariés français n'y ont jamais recours, contre 15 % à l'échelle mondiale, plaçant le pays au deuxième rang des nations où les salariés utilisent le moins cette technologie, derrière le Japon. Les inégalités d'adoption sont marquées selon le genre et l'âge. 45 % des femmes de plus de 40 ans n'ont jamais utilisé l'IA, contre seulement 13 % des hommes de moins de 40 ans. L'étude pointe par ailleurs un paradoxe : les utilisateurs quotidiens de l'IA se déclarent plus engagés et moins stressés que les non-utilisateurs, mais quatre fois plus susceptibles de se sentir moins productifs. En outre, seuls 11 % des salariés français estiment que l'IA aura un impact positif sur leur emploi, dans la lignée de la moyenne européenne.

❖ Une proposition de loi relance le chantier de modernisation du titre-restaurant

Au 1er janvier 2028, la dérogation permettant d'acquitter avec des titres-restaurants tout ou partie du prix de tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable, devrait être pérennisée. Une proposition de loi intégrant cette mesure a été déposée sur les bancs de l'Assemblée le 9 juin. Elle prévoit également une dématérialisation complète des titres-restaurants et la reconnaissance de la faculté pour ses attributaires d'en faire don à des associations œuvrant dans le champ de l'aide alimentaire.

❖ Les décideurs RH reconnaissent que leurs salariés ne sont pas payés à leur juste valeur

Seuls 5 % des décideurs RH estiment que leurs salariés sont totalement payés à leur juste valeur, selon un sondage de l'agence How Much réalisé auprès de 1 872 professionnels RH et dirigeants, et publié le 15 juin. Pour 67 % d'entre eux, il manquerait un complément mensuel aux salariés, que 42 % évaluent à au moins 250 € net par mois. Les principales raisons invoquées sont le décalage entre salaire et coût de la vie, cité par 21 % des répondants, la charge de travail réelle dépassant le poste, à 18 %, et des responsabilités ayant augmenté plus vite que la rémunération, à 17 %. Par ailleurs, 75 % des décideurs RH reconnaissent l'existence d'écarts entre rémunération et contribution réelle, ou la difficulté à les mesurer. Dans ce contexte, la transparence salariale inquiète : 69 % des répondants anticipent des tensions dans leur entreprise, principalement par crainte des comparaisons entre salariés, alors même que la directive européenne sur le sujet aurait dû être transposée en droit français au plus tard le 7 juin (voir l'actualité n° 19 543 du 8 juin 2026). Seuls 16 % estiment qu'une transparence bien accompagnée pourrait au contraire renforcer la confiance.

❖ L'AFG propose d'introduire une dose de capitalisation dans le système de retraite

L'Association française de la gestion financière (AFG) a publié le 17 juin un livre blanc proposant de créer un complément de retraite par capitalisation, dans la continuité d'un précédent document publié en 2016. L'organisation, qui représente le secteur de la gestion d'actifs, formule deux propositions principales : la création d'un régime complémentaire interprofessionnel de retraite par capitalisation pour l'ensemble des salariés du secteur privé, venant compléter le système par répartition, et le renforcement des plans d'épargne retraite collectifs en entreprise, notamment grâce à une meilleure mobilisation des mécanismes de partage de la valeur. Le nouveau régime serait géré par les partenaires sociaux et reposerait sur un compte individuel consultable par chaque salarié, afin de renforcer la lisibilité du dispositif pour les jeunes générations. « La répartition doit demeurer le socle de notre système de retraite », a précisé le président de l'AFG, Philippe Setbon, dans un communiqué, défendant un modèle articulant les deux approches plutôt que de les opposer.

INDICATEURS SOCIO-ECONOMIQUES ET AUTRES

❖ Augmentation des prix à la consommation de 0,1 % en mai

En mai 2026, l'indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages en France progresse de 0,1 %, indique l'Insee le 12 juin. Cette légère hausse s'explique d'une part par l'augmentation des prix de l'énergie (+ 0,6 %, après + 4,7 %) et d'autre part par le nouveau renchérissement des prix de l'alimentation (+ 0,3 %, après + 0,2 %). Sur un an, l'inflation atteint 2,4 %.