



ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 12 au 16 juin 2025

JURISPRUDENCE SOCIALE



❖ Congés payés et heures supplémentaires : le revirement confirmé et étendu

Par un revirement du 10 septembre 2025, commandé par la jurisprudence européenne, la Cour de cassation a posé pour principe que les jours de congés payés doivent désormais être pris en compte pour déterminer l'existence d'heures de travail accomplies au-delà de l'horaire hebdomadaire légal. Ainsi, le salarié qui, au cours d'une semaine donnée, a été partiellement en situation de congé payé, peut prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant toute ladite semaine (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-14.455 B+R). La notice accompagnant cet arrêt comportait toutefois une mise en garde : « La solution dégagée reste circonscrite au décompte hebdomadaire de la durée du travail qui était appliqué dans l'espèce soumise à la Cour de cassation et ne préjuge pas de la solution quant aux autres modes de décompte de la durée du travail ». Dans une nouvelle affaire tranchée le 7 janvier, la chambre sociale a précisément été saisie d'un mode de décompte spécifique, organisé sur deux semaines dans le secteur du transport routier. Elle a sans surprise appliqué le principe issu de ce revirement.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 30 du 7 janvier 2026, Pourvoi n° 24-19.410



FRANCE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT

❖ La CGT dénonce la volonté du patronat de remise à plat de la convention d'assurance chômage

Lors de la deuxième réunion de négociation sur l'assurance chômage le 7 janvier, « le patronat, présent au complet, a annoncé vouloir une remise à plat générale de la convention assurance chômage », a dénoncé la CGT dans un communiqué de presse du 8 janvier. Selon elle, il cherche à « remettre en question ou aggraver » notamment les conditions d'entrée dans le régime, le régime de sanctions des demandeurs d'emploi, la durée et le niveau des indemnités, la définition de l'offre raisonnable d'emploi, le niveau de salaire à partir duquel s'applique la dégressivité, etc. Et ce, « alors que la négociation devait se limiter à deux thèmes, le recours aux contrats courts et la révision des ruptures conventionnelles ». La CGT alerte ainsi « tous les salarié·es concerné·es qui pourraient être exclu·es du droit aux allocations chômage ou s'en faire restreindre l'accès », et « combatta toutes les tentatives de nouvelles baisses des droits et

prévient gouvernement et patronat que celles-ci pourraient générer une grande colère dans le monde du travail ! »

❖ Assurance chômage : syndicats et patronat posent trois conditions au gouvernement

L'ensemble des organisations patronales ainsi que la CFDT, la CFTC et FO ont adressé une lettre au Premier ministre fixant trois conditions à la poursuite des négociations paritaires sur l'assurance chômage et les contrats courts entamées le 7 janvier (voir l'actualité n° 19443 du 9 janv. 2026). Par ce courrier reçu le 9 janvier par l'AFP, les signataires ont donné jusqu'au 15 à Sébastien Lecornu pour retirer formellement la lettre de cadrage sur l'assurance chômage envoyée en août par François Bayrou, alors Premier ministre, qui demandait aux partenaires sociaux de faire de très importantes économies sur l'assurance chômage. Le ministre du Travail, Jean-Pierre Farandou, leur avait assuré fin novembre qu'un tel retrait interviendrait « dès que l'engagement d'une négociation sera formalisé » et qu'un calendrier serait fixé, ce qui est donc le cas depuis le 7 janvier. Les partenaires sociaux demandent aussi d'ici le 15 janvier « l'agrément de l'avenant » sur le bonus-malus pour les contrats courts qu'ils ont finalisé en juillet et « la publication d'un décret » pour rendre effectif le raccourcissement de six à cinq mois de la durée de travail nécessaire au cours des 24 derniers mois, pour les primo-entrants à l'assurance chômage. Source AFP

❖ La formule de calcul du différé d'indemnisation spécifique est actualisée au 1er janvier 2026

Indexée sur l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale, la valeur du diviseur de la formule de calcul du différé d'indemnisation spécifique est revalorisée au 1er janvier 2026. Une circulaire Unédic du 2 janvier acte son passage de 109,6 à 111,8. Il s'applique aux indemnités supra légales pour déterminer un nombre de jours non indemnisés par l'assurance chômage.

❖ Assurance chômage : les ruptures conventionnelles au centre de la deuxième séance de négociation

Le 15 janvier, les partenaires sociaux se sont retrouvés pour une deuxième réunion de négociation entièrement consacrée aux ruptures conventionnelles, malgré le silence du gouvernement après la demande de retrait du document de cadrage d'août 2025. S'ils ne sont pas encore entrés dans le vif du sujet, les auditions d'experts ainsi que les chiffreages actualisés de l'Unédic leur ont permis d'établir un diagnostic qui servira de base aux propositions des différentes organisations, à débattre à partir du 11 février prochain. En parallèle, les organisations patronales conditionnent toujours leur participation à la négociation sur les contrats courts à l'agrément de l'avenant bonus-malus.

❖ Plus de la moitié des demandeurs d'emploi recourent à l'IA lors de leur recherche de poste

S'il est désormais acquis que l'intelligence artificielle (IA) occupe une place grandissante dans la vie quotidienne des Français, un baromètre de l'Unédic publié le 9 janvier démontre que la recherche d'emploi n'échappe pas à cette tendance. Les actifs, et en particulier les demandeurs d'emploi, recourent ainsi fréquemment à l'IA pour rédiger une lettre de motivation, un CV ou

encore préparer des entretiens. Ils ont par ailleurs bien conscience que sa maîtrise revêt une importance certaine dans la sphère professionnelle : en plus d'être largement vue comme utile, elle est souvent considérée comme une qualité valorisée par les employeurs.

Unédic, baromètre « Intelligence artificielle et recherche d'emploi », 9 janv. 2026



BENCHMARK NEGOCIATION COLLECTIVE

❖ Orange signe un nouvel accord sur l'égalité professionnelle avec un volet sur l'IA

Souhaitant aller plus loin dans ses engagements pris depuis de nombreuses années, l'UES Orange a conclu un nouvel accord sur l'égalité professionnelle, applicable jusqu'à fin 2027. Outre la reprise de nombreuses mesures du précédent accord, notamment en matière de parentalité, celui-ci prévoit la mise en place, à compter du 1er juillet 2026, d'un temps partiel/forfait-jours réduit parental pour les parents d'enfants en âge scolaire. Des mesures sont également prévues pour placer l'inclusion et la lutte contre les discriminations au cœur de sa démarche d'intelligence artificielle.

Accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'équilibre vie privée vie professionnelle et la lutte contre les discriminations pour la période 2025-2027 au sein de l'UES Orange, 10 déc. 2025

ACTU ECONOMIQUE ET SOCIALE



❖ Huit syndicats s'inquiètent de la proposition de loi remettant en cause le repos du 1er mai

« Certains groupes parlementaires et les organisations patronales ont lancé de nouvelles offensives pour obliger les salarié·es à travailler le 1er mai, seule journée fériée obligatoirement chômée, rémunérée et symbolique pour les travailleurs·euses à l'international », ont relevé huit organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FSU, FO, Solidaires et l'Unsa) dans un communiqué de presse du 9 janvier. « C'est le sens de la proposition de loi adoptée au Sénat » le 3 juillet (voir l'actualité n° 19318 du 7 juill. 2025), « largement appuyée par le gouvernement de l'époque, qui a engagé la procédure accélérée, comme si l'urgence était de faire travailler les salarié·es le 1er mai ! », dénoncent-elles. « Soumise au vote d'une niche parlementaire le 22 janvier », la proposition de loi « remettrait en cause ce jour de repos rémunéré pour l'ensemble des salarié·es » en créant « une première brèche » selon les syndicats. Pour eux, « cette journée fériée doit rester exceptionnelle car elle commémore les luttes pour les droits des travailleuses et travailleurs ». Et si, « par [leurs] alertes syndicales », ils ont « participé à modifier la première version de la proposition de loi », ils estiment que « le texte adopté au Sénat

reste un recul pour des millions de salarié·es », appelant ainsi les députés à s'y opposer le 22 janvier.

❖ **Politique salariale 2026 : coup d'arrêt pour les augmentations générales, selon une étude**

Après plusieurs années marquées par des ajustements salariaux pour compenser les pics inflationnistes dans un marché secoué par les difficultés de recrutement, les politiques de rémunération entrent, en 2026, dans une phase de normalisation et de maturité où l'arbitrage stratégique prime sur le volume global. C'est le constat que dresse le cabinet de conseil et de courtage WTW (ex-Willis Towers Watson) dans sa nouvelle étude Salary Budget Planning publiée le 8 janvier, réalisée à partir d'une enquête menée auprès de plus de 900 entreprises. « Les entreprises sont passées d'une logique de rattrapage à une logique de pilotage stratégique au service de la performance, de l'équité et de la transformation des organisations », observe Khalil Ait Mouloud, directeur de l'activité enquêtes de rémunération chez WTW en France.

❖ **Transparence salariale : la concertation relancée, une réunion décisive attendue le 29 janvier**

La concertation multilatérale sur la transposition de la directive européenne sur la transparence des rémunérations a repris le 15 janvier, après plus de quatre mois d'interruption liée au contexte politique. Autour de la table, partenaires sociaux et représentants du gouvernement ont renoué le dialogue, sans parvenir à dégager un projet de loi finalisé. Une nouvelle séance est donc programmée le 29 janvier et pourrait s'avérer conclusive. D'ici là, l'exécutif devrait présenter une première version aboutie du texte, appelée à servir de base aux derniers arbitrages. Le calendrier, lui, se resserre. Pour rappel, la directive doit être transposée au plus tard le 7 juin prochain, soit dans moins de cinq mois. Or, le futur projet de loi doit encore être finalisé, présenté en Conseil des ministres, puis examiné et voté par le Parlement dans des délais désormais très contraints