



ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 23 au 27 mars 2026



EVOLUTION LEGALE ET REGLEMENTAIRE

❖ Transparence salariale : l'exécutif annonce une nouvelle version de l'avant-projet de loi

Le chantier de transposition en droit français de la directive n° 2023/970 du 10 mai 2023 sur la transparence des rémunérations se poursuit. C'est dans ce cadre que partenaires sociaux et ministère du Travail se sont retrouvés le 19 mars pour une nouvelle réunion de concertation, avec comme base la première version du projet de loi transmise le 6 mars dernier par le gouvernement. Les syndicats disent attendre désormais que celui-ci « revoie sa copie », aucune modification concrète ne semblant avoir été actée à ce stade. L'attention se porte à présent sur la prochaine version du texte, qui devrait permettre de mesurer les arbitrages retenus par l'exécutif.

Un document transmis par le ministère du Travail aux partenaires sociaux présente un calendrier prévisionnel en plusieurs étapes :

- une finalisation du projet de loi d'ici la fin du mois de mars ;
- une consultation de la CNNCEFP (Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle) et une saisine du Conseil d'État en avril ou mai ;
- un dépôt du texte au Parlement envisagé fin mai.

Le ministère a toutefois tenu à souligner le caractère strictement indicatif de ces échéances, précisant qu'à ce stade, « aucun créneau d'examen parlementaire n'a été identifié », laissant subsister des incertitudes sur le calendrier effectif d'adoption du texte.

❖ Jeux olympiques 2030 : la loi permettant de déroger au repos dominical est publiée

Comme cela avait été le cas lors des Jeux olympiques et paralympiques (JOP) de 2024, certains établissements mettant à disposition des biens ou des services situés aux alentours des sites de compétition des JOP d'hiver de 2030 pourront déroger au repos dominical du 1^{er} janvier au 31 mars 2030. C'est ce que prévoit la loi relative à l'organisation de ces Jeux, publiée au Journal officiel du 21 mars après avoir été validée par le Conseil constitutionnel le 19. Par ailleurs, compte tenu des enjeux sécuritaires, les intérimaires engagés sur des fonctions sensibles pourront faire l'objet d'une enquête administrative préalable.

LOI n° 2026-201 du 20 mars 2026 relative à l'organisation des jeux Olympiques et Paralympiques de 2030

❖ [Le projet de loi permettant de réduire la durée d'indemnisation post-RCI en Conseil des ministres](#)

Le ministre du Travail a présenté, le 25 mars, en Conseil des ministres le projet de loi de transposition de l'avenant du 25 février 2026. Celui-ci vise à donner une base légale à la réduction de la durée maximale d'indemnisation après une rupture conventionnelle individuelle (RCI) prévue par l'avenant, permettant ensuite l'agrément de ce dernier par le Premier ministre. Le texte sera examiné par les parlementaires dès le mois d'avril.

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, présenté en Conseil des ministres le 25 mars 2026

JURISPRUDENCE SOCIALE



❖ [Devoir de vigilance : le Tribunal judiciaire de Paris condamne la maison mère d'Yves Rocher](#)

Le Tribunal judiciaire de Paris a condamné, le 12 mars dernier, les Laboratoires de biologie végétale Yves Rocher (LBYR), la maison mère de la société de cosmétiques Yves Rocher, à verser 8 000 € à chacun des six anciens salariés d'une ex-filiale turque en raison de manquements à son devoir de vigilance. C'est la première fois que des employés étrangers d'une société affiliée à une entreprise française demandent des dommages et intérêts à la société mère en vertu de la loi française du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance (C. com., art. L. 225-102-1 et L. 225-102-2). Cette filiale, Kosan Kozmetik, alors détenue à 51 % par LBYR avait procédé à une vague de licenciements en 2018 après l'implantation du syndicat Petrol-Is dans l'usine. Le tribunal a aussi condamné le groupe français à verser 40 000 € au syndicat.

Tribunal judiciaire, 34ème Chambre, Paris, Jugement du 12 mars 2026, Répertoire général n° 22/04017

❖ [Le Conseil constitutionnel valide les mesures sociales de la loi relative à l'organisation des Jeux olympiques de 2030.](#)

Le 19 mars, un mois jour pour jour après avoir été saisi par plus de 60 députés, le Conseil constitutionnel a déclaré conforme à la Constitution les dispositions de la loi relative à l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques (JOP) de 2030, définitivement adoptée par le Parlement le 5 février dernier. Si les Sages formulent deux réserves d'interprétation, celles-ci ne concernent pas les mesures sociales. Ainsi, l'article 42 permettant à certains établissements de vente au détail situés aux alentours des sites de compétition de **déroger au repos dominical du 1er janvier au 31 mars 2030** est validé sans réserve, le Conseil constitutionnel ayant estimé que cette dérogation était assortie de garanties légales suffisantes pour écarter toute atteinte au droit au repos. Il en va de même de l'article 45 autorisant **la réalisation d'une enquête administrative préalablement à l'affectation de personnels intérimaires à certaines missions au sein d'entreprises de transport**, lequel poursuit l'objectif de valeur constitutionnelle de prévention des atteintes à l'ordre public et ne méconnaît pas le droit au respect de la vie privée dans la mesure, notamment, où l'administration ne peut communiquer à l'employeur

ainsi qu'à l'entreprise de transport ou au gestionnaire d'infrastructure concerné d'autres informations que le sens de son avis. La loi devrait désormais être publiée au Journal officiel dans les prochains jours (*Cons. const., 19 mars 2026, n° 2026-902 DC*).

❖ Indemnité de licenciement : les absences pour accident de trajet sont déduites de l'ancienneté

Le droit à l'indemnité **légale** de licenciement dépend de l'ancienneté acquise par le salarié, laquelle doit être d'une durée ininterrompue d'au moins huit mois. Il en va de même de son montant, qui doit être au moins égal à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans, puis un tiers au-delà (C. trav., art. L. 1234-9 et R. 1234-2).

En cas de suspension du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, l'ancienneté acquise précédemment est conservée. En revanche, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la période de suspension n'est pas prise en compte dans cette ancienneté (C. trav., art. L. 1234-11), à moins qu'elle ne soit expressément assimilée par la loi à une période de travail pour la détermination des droits qui y sont liés. Si une telle assimilation a bien été prévue par le Code du travail pour les arrêts consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle (C. trav., art. L. 1226-7 ; Cass. soc., 22 mars 2018, n° 16-20.186), tel n'est pas le cas pour les accidents de trajet. **Comme le confirme la Cour de cassation dans un arrêt du 11 mars, la période d'arrêt qui en résulte ne peut donc pas être intégrée dans l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité légale de licenciement.**

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 261 du 11 mars 2026, Pourvoi n° 24-13.123

❖ Les salariés mis à disposition sont inclus dans le seuil de 50 salariés rendant le PSE obligatoire

Le seuil de 50 salariés prévu par l'article L. 1233-61 du Code du travail, qui déclenche l'obligation d'établir un PSE lorsqu'un projet de licenciement économique concerne au moins dix salariés sur une même période de 30 jours, doit-il inclure les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, présents au moment de la mise en œuvre de la procédure ? Le 19 juin 2025, la CJUE s'était déclarée incompétente pour se prononcer sur cette question au regard de la directive 98/59/CE sur les licenciements économiques, renvoyant la balle au juge national. Tirant les conséquences de cette décision, la Cour de cassation met fin au débat dans un arrêt du 18 mars, en jugeant que les salariés mis à disposition doivent être pris en compte pour l'appréciation de ce seuil dès lors qu'ils remplissent les conditions générales d'intégration dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice, à savoir : être présent dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travailler depuis au moins un an.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 278 du 18 mars 2026, Pourvoi n° 22-10.903



FRANCE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT

❖ L'avenant réduisant la durée d'indemnisation post-RCI est validé avec la signature de la CFDT.

Réuni le 19 mars, le bureau national de la **CFDT** a décidé de valider l'avenant du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage, sur l'indemnisation

chômage après une rupture conventionnelle individuelle (RCI), annonce un communiqué du même jour, clôturant ainsi le bal des signatures attendues côté syndical après celles de **FO** et de la **CFTC**. « Les droits à l'entrée restent identiques, la [RCI] continuera de sécuriser les travailleurs qui pourront toucher une allocation du même montant qu'actuellement, pendant une durée réduite à 15 mois (au lieu de 18) », se félicite la CFDT. En outre, « les personnes au chômage après une [RCI] pourront également bénéficier d'un accompagnement réel et intensif pour définir et mettre en œuvre leur projet professionnel. La CFDT sera extrêmement vigilante quant à la mise en œuvre de ce point de l'accord par France Travail », indique le communiqué. **Non-signataires du texte de 2023, la CGT et la CFE-CGC** ont également rejeté ce nouvel avenant. Côté patronal, le Medef, la CPME et l'U2P ont apposé leur signature. Le texte ayant été signé par des organisations représentant plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au niveau interprofessionnel, il ne pourra plus faire l'objet d'une opposition majoritaire (C. trav., art. L. 2232-2). Il est donc validé. Le projet de loi de transposition permettant de réduire la durée maximale d'indemnisation post-RCI, soumis pour avis aux partenaires sociaux le 18 mars, pourrait prochainement être présenté en Conseil des ministres. Une fois la loi adoptée au Parlement, l'accord pourra ainsi être agréé par le Premier ministre et entrer en vigueur.

❖ [Des organisations syndicales, dont la CGT, s'opposent aux baisses de droits au chômage pour les frontaliers](#)

« Plusieurs gouvernements veulent renégocier le règlement européen 883/2004 et les flux financiers entre organismes d'assurance chômage des différents pays pour compenser des déséquilibres lézant les pays de résidence », ont constaté des syndicats européens (CGT, FGTB-ABVV, OGBL, SGB-USS, USS et Unia) dans un communiqué de presse du 19 mars, rappelant que « 450 000 résidentes et résidents en France ont un emploi en Suisse, au Grand-Duché de Luxembourg ou en Belgique, plus souvent précaire que la moyenne dans le pays d'occupation ». S'ils sont « favorables » à cette renégociation, ce n'est qu'« à condition de n'engendrer aucun euro en moins ni aucune baisse de droits pour les frontalières et les frontaliers », soulignent-ils. Ils relèvent également qu'alors que le gouvernement français avait, lors des négociations assurance chômage fin 2024, « renoncé à appliquer un coefficient de baisse » des allocations, que les syndicats jugent « tout à fait illégal au regard du droit européen », il a finalement, « à la demande du patronat français », « maintenu la publication d'un décret instaurant l'obligation pour les travailleuses et travailleurs frontaliers d'accepter « une offre raisonnable d'emploi » dans leur zone de résidence, donc au salaire beaucoup plus bas que celui précédemment obtenu dans un emploi frontalier ». La CGT a contesté ce décret devant le Conseil d'État. Mais, après une audience le 16 février, celui-ci « a rejeté nos demandes et n'a pas saisi la possibilité d'interroger la Cour de justice de l'UE sur l'interprétation de la réglementation européenne, comme le lui a demandé notre avocat », regrettent les syndicats.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 261 du 11 mars 2026, Pourvoi n° 24-13.123

❖ [AGS: la Cour des comptes envisage de faire évoluer le taux de cotisation et les garanties couvertes](#)

Afin de renforcer l'équilibre financier du régime de garantie des salaires la Cour des comptes identifie deux leviers principaux : le taux de cotisation des entreprises et le périmètre des garanties offertes aux salariés. Dans son rapport publié le 17 mars, elle dresse un bilan nuancé du fonctionnement de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) et formule une série de recommandations visant à préserver la soutenabilité financière du régime, à renforcer sa gouvernance et à améliorer son fonctionnement.

Cour des comptes, rapport sur l'association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés, 17 mars 2026

❖ [Decision 2026-25 du 20/03/2026 Montant global du Complément Collectif Variable au titre des résultats de 2025](#)



BENCHMARK NEGOCIATION COLLECTIVE

❖ [Le groupe TF1 renforce ses dispositifs d'accompagnement de seconde partie de carrière](#)

Le groupe TF1 et les organisations syndicales CFDT, CFTC et FO ont conclu, le 17 décembre 2025, un nouvel accord relatif à l'accompagnement de la seconde partie de carrière. Appliquable du 1er avril 2026 au 31 décembre 2028, le texte améliore les dispositifs d'aménagement de fin de carrière par rapport au précédent accord du 21 novembre 2024 tout en prévoyant de nouvelles dispositions visant à limiter la pénibilité et à soutenir le départ à la retraite.

Accord relatif à l'accompagnement de la seconde partie de carrière au sein de TF1, 17 déc. 2025

❖ [CDC Habitat encadre le développement de l'IA par un dialogue social structuré](#)

Signé fin 2025 par les syndicats CFECGC Snuhab et Unsa Groupe CDC, un accord organise le dialogue social afin d'accompagner le développement de l'intelligence artificielle (IA) au sein de l'UES CDC Habitat (5 300 salariés). Cet accord, qui prévoit la création d'une commission IA au sein du CSE central, s'inscrit dans une démarche visant à faire de cette technologie une opportunité pour les clients et les collaborateurs de l'opérateur de logements sociaux. Explications avec Catherine Chavanier, directrice des ressources humaines du groupe CDC Habitat.

Accord relatif au soutien du déploiement de l'intelligence artificielle au sein de l'UES CDC Habitat, 5 nov. 2025

❖ [Safran s'engage à identifier l'impact de l'IA générative sur les emplois et les compétences](#)

Souhaitant déployer les moyens appropriés pour développer ses savoirs et former ses salariés, Safran a conclu, le 22 janvier 2026, un nouvel accord relatif à la formation et au développement des compétences. Le groupe s'y engage à « appréhender » l'arrivée de l'intelligence artificielle (IA) générative notamment en déployant « un plan global de montée en compétences » et en mettant en place une méthodologie dédiée pour en évaluer l'impact.

Accord relatif à la formation et au développement des compétences au sein de Safran, 22 janv. 2026



❖ En France, 45 % des entreprises ne savent pas quelles compétences il leur faudra dans deux ans

« En Europe, 51 % des professionnels RH considèrent la gestion des effectifs comme une priorité majeure en 2026 », contre seulement 38 % des RH français, selon une nouvelle étude du prestataire européen de solutions RH, SD Worx, menée auprès de 5 936 responsables RH Europe (300 en France) et 16 500 salariés dans 16 pays européens (dont 1 000 Français). Parmi ces 38 %, au premier rang des priorités : « la sécurisation des effectifs et l'efficacité de gestion (43 %) », puis « l'amélioration de la continuité de service et l'expérience client (41 %) », « l'anticipation des départs à la retraite et des évolutions démographiques (40 %) », « les pénuries de talents et l'augmentation du turnover (38 %) », et enfin « la conformité à des réglementations complexes (27 %) ». Autre enseignement : « plus de la moitié des employeurs français ne se limitent plus aux intitulés de poste et s'intéressent de plus en plus aux compétences des candidats », et « 31 % privilégient une gestion stratégique des effectifs plutôt qu'opérationnelle, afin d'identifier les besoins futurs en talents et en compétences ». Mais « dans le même temps, 45 % des entreprises françaises n'ont aucune vision claire des compétences dont elles auront besoin dans les deux à trois prochaines années ». L'étude montre également qu'en France, 54 % des salariés « estiment que leur talent et leur potentiel ne sont pas pleinement exploités dans leur poste actuel », que « seuls 34 % perçoivent des possibilités d'évolution ou de changement de poste au sein de leur structure », et 69 % « considèrent également que leur entreprise ne facilite pas l'exploration d'opportunités internes - postes, rôles ou projets - correspondant à leurs compétences et à leurs centres d'intérêt ». L'enquête a été réalisée entre le 27 janvier et le 20 février dernier.

❖ Déficit de la sécurité sociale : les comptes sont moins dégradés que prévu en 2025

En 2025, le déficit des régimes de base de la sécurité sociale et du fonds de solidarité vieillesse (FSV) s'établit à 21,6 milliards d'euros en 2025, selon les chiffres définitifs publiés par la Direction de la sécurité sociale (DSS) le 19 mars. Après s'être creusé entre 2023 (10,8 milliards d'euros) et 2024 (15,3 milliards d'euros) le solde continue de se dégrader mais dans des proportions moindres que celles attendues par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, qui prévoyait un déficit de 23 milliards d'euros. « Cet écart de + 1,4 milliard d'euros s'explique principalement par des dépenses inférieures à celles prévues ». En effet, « les recettes se sont établies à un niveau globalement conforme à la prévision de la dernière LFSS, le coût plus élevé qu'anticipé des allègements généraux de cotisations ayant été compensé par davantage de recettes fiscales », explique le communiqué. Les dépenses relevant de l'Objectif national des dépenses d'assurance maladie (Ondam) ont atteint 265,4 milliards d'euros, soit 0,5 milliard d'euros de moins que l'Ondam 2025 adopté en LFSS pour 2026. Si quatre des cinq branches ont vu leur résultat se dégrader, la branche famille reste excédentaire à 1,2 milliard d'euros « du fait d'une croissance modérée de ses dépenses dans un contexte persistant de baisse de la natalité », précise la DSS.

❖ Extension de la charte sociale européenne aux outre-mer.

« La France a officiellement notifié aujourd'hui au Conseil de l'Europe l'extension de l'applicabilité de la Charte sociale européenne à ses territoires d'Outre-mer » indique le ministère du

Travail dans une actualité du 19 mars. Il y a tout juste un an, le 19 mars 2025, le comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe avait constaté une discrimination de la France envers ses populations ultramarines, tout en soulignant que ce traité du 18 octobre 1961 ne pouvait s'imposer dans ces territoires sans une décision en ce sens de la France. À partir du 1er mai 2026 les habitants de Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion bénéficieront donc désormais des droits sociaux et économiques garantis par cette charte, tout comme ceux de Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon, dans les domaines relevant de la compétence de l'État. La Charte protège de nombreux droits fondamentaux liés aux besoins essentiels de la vie quotidienne dans les domaines de l'emploi et des conditions de travail, du logement, de l'éducation, de la santé, de l'assistance médicale et de la protection sociale en insistant sur la protection des personnes vulnérables.

❖ Centre Inffo menacé de liquidation, les salariés appellent l'État à assumer ses responsabilités

Association créée en 1976 par décret, investie d'une mission de service public dans le domaine de la formation professionnelle, Centre Inffo fait face à une « menace de plan social ou de liquidation », alertent les élus du comité social et économique (CSE) dans un communiqué diffusé le 18 mars. Une situation de crise qui appelle « une réponse urgente du ministre du Travail », estiment les représentants du personnel. « Depuis plusieurs mois, l'organisme traverse une crise profonde, après le retrait soudain de ses missions de service public et financements par le ministère du Travail » pour 2026, rappellent les élus. Pour les 80 salariés de l'association, l'avenir est incertain. « Placée en redressement judiciaire, la structure se dirige désormais vers un plan de sauvegarde de l'emploi adossé à un plan de continuation, voire vers une liquidation judiciaire », expliquent les représentants du personnel. Ils rappellent que, depuis 50 ans, Centre Inffo est géré et piloté par l'État. Aussi, estiment-ils, l'État « doit assumer pleinement ses responsabilités auprès des salariés, proposer des reclassements et ne pas les abandonner à leur sort ». Les représentants du personnel de Centre Inffo appellent donc le ministère du Travail à soutenir activement le reclassement des salariés dans les administrations et opérateurs du champ emploi-formation et à participer au financement des mesures sociales nécessaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi « digne de ce nom ».

❖ Ruptures conventionnelles et travail le 1er mai à l'agenda de l'Assemblée nationale en avril

Après trois semaines de pause en raison des élections municipales, le Parlement a repris ses travaux le 23 mars 2026. Sous réserve de son dépôt par le gouvernement, après sa présentation en Conseil des ministres le 25 mars, **le projet de loi de transposition de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord relatif à l'assurance chômage de novembre 2023 sera examiné en première lecture par les députés le 16 avril**, selon l'ordre du jour de l'Assemblée nationale fixé par la conférence des présidents le 24 mars. **Le texte donnerait une base légale à la réduction de la durée maximale d'indemnisation après une rupture conventionnelle individuelle décidée par les signataires de l'accord** (de 18 à 15 mois dans le cas général), permettant son agrément par le Premier ministre (voir l'actualité n° 19486 du 11 mars 2026). Parmi les autres textes inscrits à l'agenda jusqu'à la prochaine suspension du 20 avril, on retrouve le projet de loi relatif à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales dont l'examen reprendra à partir du 30 mars (avec un vote solennel décalé au 1er avril), ainsi que la proposition de loi élargissant la possibilité de travailler le 1er mai et celle visant à permettre l'ouverture des boulangeries tous les jours de la semaine, déjà programmées le 10 avril.

❖ L'inflation risque de rogner les salaires au 2e trimestre, selon l'Insee

Les salaires réels devraient baisser en France au deuxième trimestre 2026, en raison de la hausse de l'inflation liée à la guerre au Moyen-Orient, et le chômage continuer à augmenter, a averti l'Insee le 24 mars. « La flambée des cours des hydrocarbures se traduirait en France, comme ailleurs dans le monde, par un net regain d'inflation, qui franchirait les 2 % au cours du printemps », prévoit l'Institut national de la statistique et des études économiques dans sa note de conjoncture publiée le 24 mars. Conséquence de ce regain d'inflation, « alors qu'ils regagnaient graduellement les pertes subies pendant la vague inflationniste de 2022 et 2023, les salaires réels (c'est-à-dire corrigés de l'inflation, NDLR) flancheraient au deuxième trimestre 2026 (- 0,5 %) ». En effet, souligne l'Insee, le regain inflationniste ne serait alors « pas encore intégré dans les négociations de branche et d'entreprise ». Si l'inflation dépasse le seuil de 2 %, cette hausse entraînera une augmentation automatique du Smic. Le salaire minimum, qui a augmenté de 1,8 % au 1er janvier, doit en effet être augmenté en cours d'année quand l'indice des prix à la consommation augmente d'au moins 2 %. Sur le front du chômage, l'Insee prévoit une hausse à 8,1 % de la population active au printemps, contre 7,9 % au quatrième trimestre 2025. Avant même le déclenchement de la guerre au Moyen-Orient, les entreprises étaient pessimistes sur leurs perspectives d'embauche, note l'institut. Après avoir déjà perdu 60 000 postes salariés privés en 2025, l'économie française en détruirait de nouveau 22 000 d'ici à juin. Source AFP

❖ L'IA ralentit les entrées des jeunes dans l'emploi...

À l'échelle macro-économique, les ajustements liés à l'IA affectent déjà l'emploi des jeunes aux États-Unis, mais aussi en France, rapporte l'Insee dans une note de conjoncture publiée le 24 mars. En France, au quatrième trimestre 2025, l'emploi salarié des 15-29 ans (hors alternants) a reculé en glissement annuel « de 7,4 % dans les activités informatiques, de 5,8 % dans l'édition, et de 3,7 % dans les activités de conseil en gestion, quand l'emploi salarié privé de l'ensemble du secteur marchand non agricole baisse de 0,7 % », précise l'Institut. « Comme aux États-Unis, ces résultats semblent suggérer que l'ajustement de l'emploi vis-à-vis de l'IA se concrétise d'abord par un ralentissement des entrées et des recrutements sur les positions de début de carrière plutôt que par une contraction généralisée », selon l'Insee. Source AFP

❖ ... ses effets massifs sur l'emploi restent à venir

Le développement de l'IA « n'en est qu'à ses débuts, ses effets économiques les plus importants restent à venir », explique le cabinet Capital Economics dans une note parue le 20 mars. D'ici quelques années, les agents conversationnels ne se limiteront plus à fournir une réponse à une question : ils exécuteront une série de tâches de manière autonome. Cette IA dite « agentique » affectera alors « de façon disproportionnée les métiers essentiellement constitués de tâches cognitives, par opposition à des tâches manuelles, et non routinières, c'est-à-dire qui ne font pas forcément l'objet de procédures précises et qui font beaucoup appel au jugement, à l'interprétation », explique à l'AFP Axelle Arquie, une économiste qui a cofondé l'Observatoire des métiers menacés et émergents. Elle est coautrice d'une étude de la Coface à paraître le 1er avril, selon laquelle un emploi sur six (soit 5 millions d'emplois en France) sera ainsi automatisable d'ici trois ou quatre ans. Certaines « familles de métiers comme le droit, la finance, l'informatique, sont les plus exposées », relève-t-elle. Même partiellement compensées par des créations d'emplois, ces destructions d'emplois bien payés pourraient avoir des conséquences dramatiques pour les finances publiques par une diminution des recettes issues des cotisations. Source AFP

❖ Les arrêts de travail, un enjeu croissant de pilotage pour les entreprises

Les dépenses d'indemnités journalières au titre de la maladie (hors crise sanitaire et professions libérales) sont passées de 6,8 à 11,3 milliards d'euros entre 2014 et 2024 et cette progression de 66 % incite les entreprises à s'emparer de ce sujet qui a fait l'objet d'une table ronde organisée par l'Ajis (Association des journalistes de l'information sociale) le 25 mars. En effet, si elles ne couvrent pas les coûts directs des absences sur le système de protection sociale, elles ont à en supporter les coûts indirects liés à la désorganisation, aux remplacements, à la formation et à la hausse de cotisations sur les contrats de santé, souligne le Docteur Clément Duret, médecin du travail. Partant du constat que les arrêts de longue durée concentrent l'essentiel des dépenses, Mohamed Ali Ben Halima, économiste, maître de conférences au Conservatoire national des arts et métiers de Paris appelle à développer les dispositifs de retour à l'emploi. Parmi les principaux leviers de retour progressif à l'emploi, les intervenants s'accordent sur le recours au temps partiel thérapeutique (TPT), dont l'usage est marginal puisque seuls 220 000 assurés en bénéficient sur une population cible de près de quatre millions de personnes. Pourtant, sur une année, le TPT génère 67 jours de réduction d'arrêt en moyenne ce qui représenterait une économie de 1,1 milliard d'euros. Plus largement, d'autres pistes en lien avec une implication accrue des entreprises émergent : l'amélioration de l'information sur l'accès aux médecins du travail et aux cellules de prévention de la désinsertion professionnelles ; la mise en place des entretiens de liaisons entre le médecin du travail, le salarié et le manager ; la systématisation des visites de préreprise ; l'aménagement des postes de travail et le renforcement de la prévention.

INDICATEURS SOCIO-ECONOMIQUES ET AUTRES

❖ Les salaires ont progressé de 1,7 % en 2025

Selon les résultats définitifs de l'enquête Acemo de la Dares, publiés le 20 mars 2026, le salaire mensuel de base (SMB) est en hausse de 0,2 % au quatrième trimestre 2025. Il progresse de 1,7 % sur un an, après + 2,0 % fin septembre 2025.

Dares, étude n° 11 relative à l'évolution des salaires de base dans le secteur privé (résultats définitifs du 4e trimestre 2025), 20 mars 2026