



ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 5 au 9 janvier 2026



EVOLUTION LEGALE ET REGLEMENTAIRE

❖ [La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 est publiée au Journal officiel](#)

Après son vote définitif par le Parlement le 16 décembre dernier, puis la validation de l'essentiel de ses dispositions par le Conseil constitutionnel, le 30 décembre, la LFSS pour 2026 a été publiée au Journal officiel du 31 décembre 2025.

La suspension du calendrier de la réforme des retraites de 2023 est désormais actée. Entre autres nouveautés, le texte prévoit un relèvement de la contribution patronale sur les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite (qui passera de 30 % à 40 %), la majoration des cotisations vieillesse à défaut de négociation sur l'emploi des seniors (à déterminer par décret) et la limitation de la durée des arrêts de travail. Il porte également création d'un nouveau congé supplémentaire de naissance pour les enfants nés à compter du 1er janvier 2026, mais qui n'entrera effectivement en application qu'au 1^{er} juillet prochain. Dans les branches où le salaire minimum conventionnel des salariés sans qualification est inférieur au Smic, le calcul du coefficient de la réduction générale de cotisations patronales s'effectuera non plus sur la base du Smic en vigueur, mais sur la base des minima conventionnels, dans des conditions à fixer par décret.

❖ **Compte personnel de formation : la participation forfaitaire obligatoire des salariés fixée à 103,20 € pour l'année 2026.**

Indexée sur l'inflation, la participation forfaitaire obligatoire restant à la charge des salariés qui mobilisent leur CPF est fixée à 103,20 € depuis le 1er janvier 2026, contre 102,23 € auparavant. Rappelons que ce ticket modérateur forfaitaire peut être pris en charge par l'employeur ou l'Opco (opérateur de compétences) et que certains salariés en sont exonérés, à savoir : les demandeurs d'emploi, les personnes mobilisant soit des points inscrits sur leur C2P (compte professionnel de prévention), soit l'abondement du CPF par l'assurance maladie réservé aux victimes d'AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles) atteintes d'une incapacité permanente supérieure ou égale à 10 % en vue de leur reconversion (A. 30 déc. 2025, NOR : TRSD2536578A ; D. n° 2025-1436, 31 déc. 2025, JO 1er janv. 2026).



❖ **Le Conseil d'État réduit la condamnation d'Amazon**

Saisi par Amazon France logistique (AFL) d'un recours contre la délibération de la Cnil du 27 décembre 2023 ayant prononcé une amende de 32 M € pour un système jugé « excessivement intrusif » de suivi de l'activité des salariés (voir l'actualité n° 18965 du 24 janv. 2024), le Conseil d'État juge, dans une décision du 23 décembre 2025, que les outils de suivi mis en œuvre par l'entreprise ne portent pas une atteinte excessive aux droits des salariés (CE, 23 déc. 2025, n° 492830). Selon les Hauts magistrats, ces outils, mis en œuvre au moyen de scanners portatifs et destinés notamment à signaler des gestes de rangement effectués très rapidement ou certaines interruptions d'activité, poursuivent des finalités légitimes d'organisation logistique et de qualité et n'excèdent pas ce que l'employeur peut raisonnablement attendre de l'activité des salariés. En revanche, le Conseil d'État confirme le manquement au principe de minimisation des données, relevant que la société conservait, pendant 31 jours, l'ensemble des données de performance des salariés, sans démontrer que cette durée était nécessaire au regard des finalités poursuivies. Il confirme également d'autres manquements relevés par la Cnil, tenant à l'insuffisance de l'information délivrée aux intérimaires, à des informations incomplètes sur la vidéosurveillance dans deux entrepôts et à une sécurisation insuffisante de l'accès au logiciel de vidéosurveillance. Compte tenu des seuls manquements ainsi retenus, l'amende est réduite à 15 M €.

❖ **Le licenciement reposant sur des faits non imputables au salarié n'est pas atteint de nullité**

De jurisprudence constante, une faute disciplinaire ne peut être retenue que si les faits reprochés sont personnellement imputables au salarié (Cass. soc., 11 sept. 2024, n° 23-15.406 D), ce qui exclut qu'un licenciement soit fondé sur des agissements exclusivement commis par un tiers, sauf à établir l'implication, l'incitation ou la participation du salarié (Cass. soc., 21 mars 2000, n° 98-40.130 P ; Cass. soc., 2 mars 2017, n° 15-15.769 D). Pour la Cour de cassation, en cas de méconnaissance de ce principe, le licenciement doit uniquement être sanctionné au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse. Dans une affaire tranchée le 10 décembre, la chambre sociale a en effet refusé de faire application de la sanction de la nullité prévue en cas de violation d'une liberté fondamentale (C. trav., art. L. 1235-3-1), considérant que le principe constitutionnel selon lequel « nul n'est punissable que de son propre fait » ne s'applique pas à l'égard des sanctions prononcées par un employeur de droit privé à l'encontre d'un salarié.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 1137 du 10 décembre 2025, Pourvoi n° 23-15.305

❖ **L'invalidation du plan social géant d'Auchan confirmée en appel**

La Cour administrative d'appel de Douai (Nord) a confirmé le 7 janvier l'invalidation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) d'Auchan prévoyant la suppression de près de 2 400 postes, selon l'arrêt consulté par l'AFP. Qualifiant cette décision de « juridiquement incompréhensible », Auchan Retail a indiqué dans un communiqué avoir « décidé de se pourvoir devant le Conseil

d'État ». Si elle devenait définitive, cette invalidation ouvrirait à minima la voie à des indemnités supplémentaires devant les prud'hommes pour les salariés qui les saisiraient. Auchan Retail a en revanche souligné que « cette décision n'annule ni les licenciements économiques prononcés, ni le principe même du PSE et la nouvelle organisation. » Durant la procédure d'information et consultation, Auchan Retail France a fourni aux CSE des huit sociétés concernées par le PSE les chiffres à l'échelle de la société Suraumarché, qui contrôle ces huit entreprises. Or la cour administrative d'appel souligne dans son arrêt que Suraumarché est détenu en quasi-totalité par Acanthe, Valorest et Cimofat, trois des principales sociétés de la galaxie Mulliez. Or, si aucune n'est majoritaire, elles ont en réalité « les mêmes instances dirigeantes, des sièges sociaux établis à la même adresse et des objets sociaux similaires », et leurs statuts précisent que « les actionnaires ne peuvent être que des descendants de Louis et Marguerite Mulliez-Lestienne ». En conséquence, en ne présentant pas aux CSE consultés les données relatives à ces trois sociétés, Auchan « n'a pas permis [aux CSE] d'émettre régulièrement un avis sur l'opération projetée ». La fédération CGT Commerces et Services, qui faisait partie des syndicats ayant saisi la justice administrative, a réclamé dans un communiqué « la réintégration de plein droit de tous les salariés dont le contrat aurait déjà été rompu ». Sur les 2 400 salariés concernés par ce PSE, « 1 990 ont déjà trouvé une solution (reclassement interne, préretraite, emploi, création d'entreprise ou reconversion) », assure Auchan Retail. Source AFP



FRANCE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT

❖ **L'Académie France Travail et l'Agefiph renforcent leur collaboration**

L'Académie France Travail et l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) ont annoncé le 6 janvier avoir renforcé leur partenariat visant à optimiser la formation des professionnels du Réseau pour l'emploi (France Travail, Missions locales, Cap emploi, Apec...). Ce nouveau contrat de référencement permet désormais d'intégrer directement la plateforme d'appui à la professionnalisation (APro) de l'Agefiph au sein de l'Académie France Travail, simplifiant ainsi l'accès à des ressources dédiées à l'inclusion des personnes en situation de handicap. Lancée en octobre 2023, la plateforme APro de l'Agefiph compte déjà plus de 45 000 utilisateurs. Elle propose des modules de formation gratuits, accessibles à tous les professionnels accompagnant les personnes en situation de handicap. Grâce à cette interconnexion, les utilisateurs de l'Académie France Travail pourront désormais accéder à ces ressources sans formalité supplémentaire, via un hub sécurisé et fluide. La plateforme Académie France Travail a pour but de permettre à chaque professionnel du Réseau pour l'emploi de développer ses connaissances, affirmer son expertise et ce dans le but de répondre aux besoins professionnels de leur structure.

❖ **Assurance chômage : les négociations devraient finalement se prolonger jusqu'à fin mars**

Le 7 janvier, organisations patronales et syndicales se sont de nouveau retrouvées, cette fois au grand complet, pour une réunion de cadrage de la négociation sur l'assurance chômage. Si celle-ci a permis d'arrêter un calendrier qui devrait courir jusqu'au 25 mars, le flou demeure quant au périmètre des débats, le patronat entendant désormais les pousser bien au-delà de la question des ruptures conventionnelles. Quant aux

contrats courts, les négociateurs durcissent le ton et conditionnent ouvertement l'engagement des discussions à l'agrément de l'avenant bonus-malus.

❖ **L'usage de l'IA par France Travail est perfectible, selon la Cour des comptes**

« Les outils d'IA déployés [par France Travail] ont permis des gains d'efficience pour les conseillers, ainsi qu'une réduction des coûts grâce à une meilleure performance des solutions numériques ou l'abandon de solutions technologiques devenues inutiles », s'est félicitée la Cour des comptes dans un rapport publié le 7 janvier. Le recours à l'IA a ainsi « permis aux conseillers de se concentrer sur des fonctions d'accompagnement, d'accroître le nombre global d'entretiens avec les demandeurs d'emploi, d'améliorer la qualité du service, de réduire le délai de traitement des allocations et de renforcer l'autonomie des demandeurs d'emploi », selon la Cour. Elle estime le cumul des gains liés à l'IA, qui devraient « logiquement augmenter » à l'avenir, à 120 M € pour la période 2017-2025, soit légèrement plus que les coûts de développement de ces outils (93 M € pour la période 2017-2024, plus 15 M € estimés en 2025). Elle relève aussi que « les gains réalisés ne se sont pas traduits par une réduction nette des effectifs de l'opérateur », mais par des redéploiements internes. « Le respect du cadre normatif par l'opérateur présente des lacunes importantes », pointe toutefois le rapport, relevant « des faiblesses » au regard du règlement sur la protection des données (RGPD), tout en notant que l'opérateur a « engagé depuis le printemps 2025 un plan d'actions » sur le sujet. Dans une réponse à la Cour, le directeur général de France Travail Thibaut Guilluy souligne son « adhésion aux préoccupations majeures de la Cour en termes de sécurité et conformité ». Source AFP



BENCHMARK NEGOCIATION COLLECTIVE

❖ **La CAF d'Ardèche expérimente les horaires de travail flexibles**

Depuis le 1^{er} janvier 2026, la CAF de l'Ardèche permet à son personnel volontaire de tester une nouvelle formule d'organisation du travail, leur conférant une plus grande autonomie en termes d'organisation et de gestion des temps, en levant les plages horaires fixes. En lieu et place de ces dernières, et tout en maintenant la continuité du service public, ils devront respecter des durées minimales de travail le matin et l'après-midi, conformément à un accord conclu le 14 octobre 2025, soumis à l'agrément de la Direction de la sécurité sociale.

L'accord vise à permettre aux agents volontaires de disposer d'une réelle latitude dans leur organisation, en levant les plages fixes, mais en conservant des temps collectifs sur site ou en télétravail les matins et les après-midi.

Dans le cadre de l'expérimentation proposée, l'accord supprime les plages fixes (9 h 00-11 h 30/14 h 00-16 h 00) et variables (7 h 30-9 h 00/11 h 30-14 h 00/16 h 00-18 h 00) de travail, prévues dans le règlement sur les horaires variables du 20 mai 2019. Il fixe une durée minimum de travail de cinq heures par jour, fractionnables, avec au moins 1 heure 30 réalisée le matin entre 7 h 30 et 13 h 00, et 1 heure 30 l'après-midi entre 13 h 00 et 18 h 00. L'amplitude horaire d'une journée de travail reste inchangée, à savoir 7 h 30-18 h 00.

Pendant la durée de l'expérimentation, la pause méridienne d'un minimum de 35 minutes reste en vigueur et doit être prise entre 11 h 30 et 14 h 00.

Par ailleurs, le badgeage est maintenu et le suivi des compteurs sera effectué de manière hebdomadaire pendant l'expérimentation, afin de s'assurer notamment de la réalisation du

nombre d'heures contractuelles et que l'expérimentation ne génère pas de difficultés d'organisation.

ACTU ECONOMIQUE ET SOCIALE



❖ Transparence salariale : la concertation reprendra le 15 janvier

Après plusieurs mois de flou marqués par de multiples reports et annulations de séances, le calendrier de la concertation multilatérale sur la transposition législative de la directive européenne n° 2023/970 relative à la transparence des rémunérations se précise enfin. Comme nous l'ont confirmé les équipes de Jean-Pierre Farandou le 30 décembre, les partenaires sociaux ont en effet rendez-vous le 15 janvier au ministère du Travail pour une nouvelle réunion de préparation du projet de loi de transposition. Pour rappel, la directive doit être transposée dans moins de six mois, au plus tard le 7 juin prochain, et le projet de loi doit encore être finalisé, présenté en Conseil des ministres, puis soumis au vote des parlementaires d'ici-là. Cette réunion du 15 janvier pourrait être l'une des dernières, celle du 9 septembre dernier, qui avait été ajournée, était déjà censée marquer la fin du cycle de concertation.

❖ ADP dévoile ses tendances RH pour 2026

Les enjeux liés à l'attractivité et à la rétention des talents, poids lourds des tendances RH en 2025, devraient s'effacer en 2026 au profit de nouveaux défis. Les DRH français seront notamment mobilisés par les obligations découlant de la directive européenne sur la transparence des rémunérations, l'impact de l'IA sur le travail, l'engagement des collaborateurs ainsi que les problématiques de RSE et de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). C'est en tout cas ce que pronostique le spécialiste des solutions RH et de paie ADP, qui dévoilait le 8 décembre dernier les priorités qui occuperont les directions des ressources humaines l'an prochain.

Sur la transparence salariale, tous les États membres de l'UE devront se conformer à la directive avant le 7 juin 2026. En France, les consultations avec les partenaires sociaux ne sont pas encore achevées et aucun projet de loi de transposition n'a été présenté à ce jour. Pour autant, le sujet préoccupe fortement les entreprises tricolores, , même si les plus grandes d'entre elles ont déjà pris de l'avance.

Si la France oblige les entreprises d'au moins 50 salariés à publier un index de l'égalité professionnelle, visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, elle devra aller bien plus loin pour répondre pleinement aux exigences européennes. Selon Muriel Besnard, responsable veille légale RH chez ADP, les organisations devront notamment définir les catégories de travail de valeur égale, déterminer des critères objectifs et pertinents pour chaque catégorie avec les représentants du personnel, élaborer un plan de communication destiné aux salariés, apprendre à répondre à leurs demandes et former les responsables RH ainsi que les managers de proximité à cette nouvelle donne. In fine, les entreprises devront corriger les écarts salariaux persistants, qu'ils concernent femmes et hommes ou salariés en poste et nouvelles recrues.

Sur l'IA, pour réussir cette transformation et éviter un désengagement des collaborateurs, ADP recommande d'intensifier l'accompagnement, la formation et le développement des

compétences. « L'investissement dans la formation a permis de renforcer l'engagement de nos salariés (environ 2 000 en France) », observe le président d'ADP, qui recommande également de proposer davantage de solutions de travail flexible, un autre levier de l'engagement. Cependant, 65 % des entreprises de taille moyenne et grande déclarent rencontrer des obstacles pour offrir des opportunités de développement des compétences, en raison notamment des incertitudes qui pèsent encore sur l'évolution des métiers.

ADP anticipe aussi l'émergence de l'IA agentique dans les environnements de travail : des systèmes autonomes capables de planifier et d'exécuter des tâches complexes. Ils permettent notamment l'automatisation intelligente de l'onboarding, la vérification préalable de la conformité des données RH ou encore la formulation de recommandations prédictives sur les besoins en effectifs. En 2025, 48 % des grandes entreprises déclaraient déjà utiliser cette technologie.

❖ **La limite d'exonération de la part patronale des titres-restaurant est portée à 7,32 € pour 2026.**

Le site internet de l'Urssaf, mis à jour à la date du 1er janvier 2026, précise qu'à compter de cette date, la participation de l'employeur à l'acquisition d'un titre-restaurant est exonérée de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 7,32 € (contre 7,26 € en 2025). Pour être exonérée, la contribution patronale au financement des titres-restaurant doit être comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre. Ainsi, si la contribution de l'employeur est de 7,32 €, elle reste totalement exonérée de charges si la valeur nominale du titre est comprise entre 12,20 € (60 % du titre) et 14,64 € (50 %). La valeur limite d'exonération est revalorisée chaque année dans la même proportion que la variation de l'indice des prix à la consommation hors tabac entre le 1er octobre de l'avant-dernière année et le 1er octobre de l'année précédant celle de l'acquisition des titres-restaurant (CGI, art. 81, 19°). Ce montant devrait prochainement être confirmé par le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS).