



ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 7 au 11 septembre 2026



EVOLUTION LEGALE ET REGLEMENTAIRE

❖ Transparence salariale : la présentation du projet de loi en Conseil des ministres reportée au 10 septembre.

Initialement prévue le 9 septembre, la présentation en Conseil des ministres du projet de loi visant à transposer la directive n° 2023/970 sur la transparence des rémunérations est finalement reportée au 10 septembre 2026, a indiqué l'entourage de Jean-Pierre Farandou le 7 septembre. Le texte sera ensuite déposé au Parlement, avec un examen qui devrait débiter au Sénat, avant un passage à l'Assemblée nationale, selon le calendrier présenté par le ministre dans une interview au Parisien fin août. Ce dernier espère que le vote de la loi pourra intervenir avant l'élection présidentielle de 2027, et estime que l'entrée en application du nouveau dispositif pourrait intervenir en 2028, afin de « laisser du temps pour que les entreprises se préparent ».

❖ Transparence salariale : les membres du HCE divisés sur l'avant-projet de loi de transposition

Saisi le 9 juin 2026 par la DGT (Direction générale du travail), le HCE a examiné l'avant-projet de loi destiné à transposer la directive n° 2023/970 relative à la transparence des rémunérations, dans sa version transmise au Conseil d'État le 5 juin. Dans un avis rendu le 29 juin et publié le 3 septembre, sa Formation « Égalité professionnelle » constate l'absence de position commune : sur 42 votants, 37 avis ont été recueillis, dont 16 défavorables, 14 favorables (parmi lesquels dix avec réserves) et 7 réservés. Les membres représentant les organisations syndicales et patronales, comme les personnalités qualifiées, affichent des positions contrastées. S'ils s'accordent sur l'objectif de renforcer l'égalité salariale et sur le rôle central du dialogue social, leurs appréciations divergent sur plusieurs modalités de transposition.

Cet avis intervient alors que le gouvernement doit présenter, le 10 septembre en Conseil des ministres, sa version finale du projet de loi, avant son examen par le Parlement.

❖ Présentation du projet de loi de transposition de la directive sur la transparence salariale...

Le projet de loi transposant en France la directive européenne sur la transparence des salaires et l'égalité entre femmes et hommes, adoptée il y a trois ans par l'UE, a été présenté le 10 septembre en Conseil des ministres. « L'objectif est de garantir encore une fois qu'il y ait plus de transparence, plus d'équité, plus d'égalité, on n'est pas là pour fliquer », a assuré la ministre chargée de l'Égalité femmes/hommes, Aurore Bergé. Le texte impose aux entreprises de publier régulièrement des informations sur les niveaux de rémunération pour un même travail, ventilées par sexe, ainsi qu'une fourchette de salaires dans leurs offres d'emploi, avec des sanctions financières possibles en cas de non-publication. En France, le salaire moyen des

femmes dans le privé reste inférieur de 22 % à celui des hommes selon l'Insee, un écart qui tombe à 3,6 % pour un même emploi dans un même établissement. Le texte devrait suivre un long parcours parlementaire, syndicats et patronat cherchant chacun à peser sur son contenu, notamment sur les seuils d'application aux entreprises. Pour Myriam Lebdiri, de la CGT, « le texte est imbuvable, pas du tout »



FRANCE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT

❖ Pourquoi certains demandeurs d'emploi s'éloignent-ils des services de France Travail ?

Loin de favoriser les retours à l'emploi par une médiation directe, les mutations successives ayant conduit à la mise en place de France Travail ont distendu ses relations avec les demandeurs d'emploi. Une étude du CEET (Centre d'études de l'emploi et du travail) du 10 juillet explique cette évolution paradoxale notamment par l'éloignement de l'opérateur de sa mission de placement au profit d'un rôle de prescripteur de prestations et par des rendez-vous avec les conseillers dont la fréquence ne répond pas de manière suffisamment réactive aux besoins de ses usagers. *CEET, Connaissance de l'emploi n° 225, 10 juill. 2026*

❖ L'ANDRH et France Travail renforcent leur partenariat

L'ANDRH et France Travail ont annoncé le 7 septembre avoir signé le 27 août, à l'occasion de la Rencontre des entrepreneurs de France, une nouvelle convention nationale de partenariat d'une durée de trois ans. Elle succède à un protocole conclu en 2023 avec Pôle emploi. Ce partenariat vise à structurer les actions communes des deux réseaux pour accélérer les réponses aux difficultés de recrutement des entreprises. Il repose sur trois objectifs : mieux faire connaître les leviers de recrutement disponibles, poursuivre la collaboration opérationnelle entre les deux réseaux, et encourager l'engagement des professionnels RH de France Travail au sein des 64 groupes locaux de l'ANDRH. Les adhérents de l'ANDRH bénéficieront d'un accès facilité à plusieurs services de France Travail Pro, dont l'outil Data Emploi pour analyser les tensions de recrutement, ou le dispositif « Immersion Facilitée ». La présidente de l'ANDRH, Audrey Richard, ambitionne que « France Travail devienne un réflexe pour toutes les entreprises, en particulier les PME et TPE ». Un comité de pilotage national, réunissant des représentants des deux organisations, se réunira une fois par an pour suivre la mise en œuvre du partenariat.

ACTU ECONOMIQUE ET SOCIALE



❖ ALD non exonérantes : un projet de décret entend limiter à un an l'indemnisation des arrêts de travail

La Direction de la sécurité sociale (DSS) a soumis au Conseil de la Cnam un projet de décret en Conseil d'État visant à ramener de trois ans à un an la durée maximale d'indemnisation des arrêts de travail liés à une affection de longue durée non exonérante* (ALD). Le texte, qui prévoit également de sanctionner les arrêts non médicalement justifiés, pourrait s'appliquer dès le 1^{er} octobre 2026.

Projet de décret réduisant la durée maximale d'indemnisation des arrêts de travail des assurés en ALD non exonérante, transmis au Conseil de la Cnam le 24 août 2026

*Les ALD non exonérantes portent sur des pathologies qui n'engendrent pas de soins coûteux. Elles sont donc prises en charge par l'assurance maladie au niveau ordinaire et peuvent donner lieu à un arrêt de plus de six mois. Parmi les motifs de ces arrêts les plus courants, l'Assurance maladie cite les syndromes dépressifs et anxiodépressifs mineurs, la lombalgie commune et la sciatique.

❖ Roland Lescure envisage d'imposer l'épargne salariale pour financer le budget 2027

Le ministre de l'Économie et des Finances, Roland Lescure, a confirmé le 7 septembre que l'instauration de prélèvements sur l'épargne salariale est étudiée par le gouvernement pour financer le budget 2027 de la Sécurité sociale. « Ça fait partie des pistes qu'on regarde, comme d'autres », a-t-il déclaré sur RTL. Selon Les Échos, le gouvernement envisage de soumettre à cotisations une partie des primes d'intéressement, de participation ou des abondements des employeurs aux plans d'épargne. Roland Lescure a précisé que les économies seront également recherchées dans les dépenses de fonctionnement de l'État, des collectivités et des administrations de sécurité sociale, excluant toute hausse d'impôts. Sur la question de la contribution des retraités, il a jugé que la désindexation des pensions les plus élevées, comme la suppression de l'abattement fiscal de 10 %, avaient « l'un et l'autre du sens », rappelant que les retraites sont en moyenne plus élevées que les rémunérations du travail en France. Le ministre a de nouveau averti que « si on ne fait rien, on va dans le mur », appelant les oppositions à la responsabilité face à la menace de censure du budget. Source AFP

❖ **Astrid Panosyan-Bouvet a été nommée directrice des ressources humaines du groupe Axa et membre du comité de direction**, a annoncé l'assureur le 31 août. Elle a pris ses fonctions le 1er septembre. Diplômée de Sciences Po Paris, d'HEC et de Harvard, elle a commencé sa carrière au GIE Axa avant d'exercer des fonctions de direction chez Groupama puis au sein du groupe Unibail-Rodamco-Westfield. Éluée députée Renaissance de Paris en 2022, elle a ensuite été nommée ministre du Travail et de l'Emploi (2024-2025).

❖ La DGT actualise son guide sur le contrôle des ruptures de contrat de travail des salariés protégés

Sept ans après sa dernière édition, le guide de la Direction générale du travail (DGT) consacré aux modalités d'intervention de l'administration en matière de rupture et de transfert du contrat de travail des salariés protégés a été actualisé et publié le 27 août. Outre la mise à jour des fiches existantes, cette nouvelle version s'enrichit de deux fiches dédiées au licenciement disciplinaire, qui apportent d'importantes précisions sur la licéité, la loyauté et la recevabilité des moyens de preuve. Le document clarifie également les règles applicables en cas d'abandon de poste : lorsqu'un employeur invoque une présomption de démission d'un salarié protégé, aucune autorisation préalable de l'inspection du travail n'est requise.

DGT, Guide relatif aux décisions administratives en matière de rupture ou transfert du contrat de travail des salariés protégés, publié le 27 août 2026