



ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 26 au 29 mai 2026



EVOLUTION LEGALE ET REGLEMENTAIRE

❖ [Le Smic horaire brut est porté à 12,31 € au 1er juin 2026](#)

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) augmentera automatiquement de 2,41 % à compter du 1er juin 2026, comme le confirme un arrêté du 22 mai. Il s'élèvera ainsi à 12,31 € brut par heure et le minimum garanti à 4,35 €. Quant au Smic mensuel brut, il passera de 1 823,03 € à 1 867,02 €.

Arrêté du 22 mai 2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance

❖ [Le projet de loi de transposition de la directive sur la transparence salariale annoncé en juin](#)

Le ministre du Travail, Jean-Pierre Farandou, a dit espérer, le 22 mai, que le projet de loi transposant en droit français la directive européenne sur la transparence salariale, qui vise à améliorer l'égalité entre femmes et hommes, puisse être présenté au Conseil des ministres en juin.

L'échéance pour la transposition de cette directive européenne est fixée au 7 juin, un délai que la France ne respectera donc pas. Outre la difficulté de trouver une place dans l'agenda parlementaire chargé pour ce texte « volumineux », le ministre du Travail a fait état de divergences difficiles à surmonter entre attentes des organisations syndicales et patronales. Le ministre a souligné la nécessité de trouver le « bon équilibre » et « les bons modes opératoires qui permettront une application pas trop compliquée pour les DRH dans les entreprises ». La directive prévoit notamment que les entreprises doivent préciser le salaire, ou une fourchette de salaires, dans les offres d'emploi et instaure pour les salariés un droit à obtenir des informations sur les niveaux de rémunération de leurs collègues occupant un travail de « valeur égale » au leur.

Sophie Binet, secrétaire générale de la CGT, a critiqué vendredi sur Franceinfo trois ans de retard dans la transposition de cette directive européenne, alors que « les femmes en France sont toujours payées 25 % de moins que les hommes ». La numéro un de la CFDT, Marylise Léon, a elle aussi exprimé son inquiétude à ce sujet. Source AFP

❖ [La loi de simplification de la vie économique est publiée](#)

Après son adoption définitive par le Parlement, puis la validation des dispositions intéressant la sphère sociale (à l'exception de celle relative à la mise en place facultative des CESER) par le Conseil constitutionnel, la loi de simplification de la vie économique est parue au Journal officiel, le 27 mai 2026. Des démarches administratives supprimées (par ex : L'entrée en vigueur du règlement intérieur d'une entreprise n'est plus conditionnée par son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes), des cessions d'entreprise plus simples, une médiation renforcée avec l'administration, etc. Ce texte qui entre en vigueur, sauf dispositions contraires, le 28 mai vise à rendre les démarches plus simples, plus rapides et plus lisibles pour les entreprises.

NB : **Le 21 mai, le Conseil constitutionnel a censuré 25 des 84 articles** de la loi de simplification de la vie économique, définitivement adoptée par le Parlement le 15 avril dernier. Parmi eux, seule une mesure relevant de la sphère sociale est concernée : celle, très contestée notamment par les syndicats, **prévoyant de rendre facultatifs les Ceser** (conseils économiques sociaux et environnementaux régionaux) en conditionnant leur mise en place à une délibération du conseil régional initiée par son président. Sans préjuger de la conformité du contenu de cette mesure, le Conseil constitutionnel estime qu'elle ne présente pas de lien, même indirect, avec celles du projet de loi initial et a donc été introduite et adoptée selon une procédure contraire à l'article 45 de la Constitution.

❖ **Assurance chômage : les députés approuvent le projet de loi de transposition de l'avenant abaissant la durée d'indemnisation post-RCI.**

Après son adoption par le Sénat le 18 mai, l'unique article du projet de loi de transposition de l'avenant du 25 février 2026 au protocole d'accord de novembre 2023 relatif à l'assurance chômage a été adopté sans modification par l'Assemblée nationale, le 26 mai 2026 en deuxième lecture, par 186 voix pour et 60 contre (29 abstentions). Un vote solennel sur l'ensemble du texte doit encore avoir lieu le 2 juin à l'Assemblée nationale, pour entériner son adoption définitive. Sauf saisine du Conseil constitutionnel, la loi sera ensuite rapidement publiée au Journal officiel, ce qui permettra à l'exécutif d'agréer l'avenant du 25 février 2026, avec une entrée en vigueur prévue dès septembre 2026. Pour rappel, l'avenant abaisse la durée d'indemnisation chômage post-RCI (rupture conventionnelle individuelle) à 15 mois pour les allocataires de moins de 55 ans (contre 18 mois actuellement) et à 20,5 mois pour les 55 ans et plus (contre 22,5 mois pour les 55-56 ans et 27 mois pour les 57 ans et plus), sous réserve d'éventuelles prolongations. Le projet de loi vise à conférer une base légale à la possibilité pour les partenaires sociaux de moduler ainsi la durée maximale d'indemnisation chômage à la suite d'une RCI.

JURISPRUDENCE SOCIALE



❖ **Visite de reprise : la durée minimale d'absence indiquée dans la convention collective prévaut**

Lorsqu'un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel atteint une certaine durée, l'employeur doit organiser, à l'issue de cet arrêt et au plus tard dans les huit jours, une visite médicale de reprise. Initialement fixée à 21 jours, la durée minimale de l'arrêt de travail ouvrant droit à cette visite a ensuite été portée à 30 jours à compter du 1er juillet 2012 (D. n° 2012-135, 30 janv. 2012), puis à 60 jours depuis le 31 mars 2022 (C. trav., art. R. 4624-31 ; D. n° 2022-372, 16 mars 2022).

Un accord ou une convention collective peut toutefois prévoir une durée minimale d'absence plus favorable au salarié (plus courte) que celle prévue par ces dispositions réglementaires, ou se borner à y renvoyer.

Peut alors se poser un conflit de normes : quelle règle appliquer lorsqu'une durée minimale d'absence fixée explicitement par la convention collective renvoie par ailleurs à des dispositions réglementaires ultérieurement modifiées ? La Cour de cassation répond à cette question dans un arrêt du 6 mai, considérant qu'il convient de s'en tenir aux stipulations conventionnelles, indépendamment des modifications réglementaires intervenues postérieurement à leur conclusion.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 407 du 6 mai 2026, Pourvoi n° 24-13.599

❖ Les mesures sociales de la loi de simplification de la vie économique sont pour la plupart validées par le Conseil constitutionnel.

Le 21 mai, le Conseil constitutionnel a censuré 25 des 84 articles de la loi de simplification de la vie économique, définitivement adoptée par le Parlement le 15 avril dernier. Parmi eux, seule une mesure relevant de la sphère sociale est concernée : celle, très contestée notamment par les syndicats, prévoyant de rendre facultatifs les Ceser (conseils économiques sociaux et environnementaux régionaux) en conditionnant leur mise en place à une délibération du conseil régional initiée par son président. Sans préjuger de la conformité du contenu de cette mesure, le Conseil constitutionnel estime qu'elle ne présente pas de lien, même indirect, avec celles du projet de loi initial et a donc été introduite et adoptée selon une procédure contraire à l'article 45 de la Constitution. La loi doit désormais être publiée au Journal officiel (*Cons. const., 21 mai 2026, n° 2026-903 DC*).



FRANCE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT

❖ La programmation des dispositifs en faveur de l'emploi pour l'année 2026

En 2026, les contraintes budgétaires impacteront aussi les actions couvertes par le Fonds d'inclusion dans l'emploi : les moyens consacrés aux contrats aidés sont divisés par deux, l'IAE, les entreprises adaptées et les GEIQ devront faire mieux avec moins. C'est ce qui ressort d'une circulaire du ministère du Travail, mis en ligne le 30 avril dernier, qui détaille les enveloppes destinées à financer ces dispositifs cette année. Il y invite les services de l'État à appliquer un pilotage par la qualité, à veiller au ciblage des publics les plus éloignés de l'emploi et au resserrage des liens entre les structures d'insertion et les employeurs pour sécuriser les parcours.

Circ. n° DGEFP/MIP/METH/MPP/2026/39 du 3 avr. 2026 (relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, contrats initiative emploi, insertion par [...])

❖ L'IA s'impose progressivement dans les pratiques de recrutement des entreprises

Dans un contexte de contraction du volume global de recrutements de cadres, les difficultés rencontrées par les entreprises pour embaucher des profils qualifiés s'atténuent, observe l'Apec dans une étude publiée le 21 mai (issue d'une enquête réalisée du 13 janvier au 12 février 2026 auprès de 1 150 entreprises de dix salariés et plus du secteur privé ayant recruté au moins un cadre en 2025).

L'utilisation de l'intelligence artificielle dans les recrutements de cadres reste encore minoritaire : seules 8 % des entreprises y ont recours, même si cette proportion progresse de 4 points par rapport au précédent baromètre.

Les usages se concentrent principalement sur les outils généralistes (ChatGPT, Mistral, etc.), cités par 74 % des utilisateurs, davantage que sur les ATS (Applicant Tracking Systems ou outil de suivi des candidatures) ou les SIRH intégrant des fonctionnalités d'IA (36 %).

L'IA est surtout utilisée pour rédiger des fiches de poste ou des offres d'emploi (81 %), loin devant la préparation des entretiens, notamment via la génération de questions (41 %), ou encore l'identification des candidatures les plus adaptées au profil recherché (38 %). Son principal bénéfice réside dans les gains de temps qu'elle procure.

L'Apec ne constate pas encore d'usage massif de l'IA dans la présélection automatisée des candidatures, le matching ou le scoring prédictif. Les grandes structures, davantage équipées et confrontées à des volumes plus importants de candidatures, sont les premières à expérimenter et à déployer ces outils.

Du côté des candidats, l'usage de l'IA pour la recherche d'emploi progresse nettement : 31 % des cadres ayant engagé une démarche de recherche d'emploi au cours des trois derniers mois ont utilisé une IA générative, contre 15 % deux ans plus tôt.

Leurs principaux objectifs consistent à améliorer ou créer une lettre de motivation (77 %), optimiser ou structurer un CV (70 %) et rédiger un e-mail d'approche à destination d'un recruteur (62 %).

Pour autant, les cadres estiment que les outils d'IA ne pourront pas remplacer totalement l'accompagnement humain et l'aide de professionnels pour améliorer leurs candidatures.

❖ L'Afpa et le Service militaire volontaire signent une convention pour l'insertion des jeunes

L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa) et le Service militaire volontaire (SMV) ont signé le 26 mai une convention de partenariat visant à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de 18 à 25 ans les plus éloignés de l'emploi. La convention prévoit une coopération avant, pendant et après le parcours au SMV. En amont, l'Afpa informera les équipes du SMV sur ses offres de formation et ses dispositifs d'accompagnement. Pendant leur parcours, les jeunes volontaires pourront effectuer leur formation obligatoire dans un centre Afpa, sur des places déjà financées. Après le parcours, les deux organismes s'attacheront à faciliter l'accès des jeunes sortants aux formations de l'Agence, notamment en apprentissage. Ce partenariat s'appuie sur la complémentarité des deux acteurs : le SMV apporte un cadre structurant fondé sur l'engagement volontaire et la reprise de confiance, tandis que l'Afpa apporte son expertise de la formation professionnelle et de l'accompagnement des publics éloignés de l'emploi. En 2025, l'Afpa a formé et accompagné près de 110 000 personnes.

NOTE ET INSTRUCTION RH FRANCE TRAVAIL



❖ Décision 2026-54 du 22/05/2026 Nomination du management supérieur relevant de l'article 4.2 de la CCN de France Travail du 22 MAI 2026

 **Décision de nomination des managers supérieurs de France Travail du 22 mai 2026**

Postes définis par l'article 4.2 de la CCN

Etablissement	Intitulé du Poste	Nom	Prénom
CENTRE VAL DE LOIRE	Médiateur régional	ARGIS	Frédéric
DSIA TECH	Responsable du département Inclusion digitale et Assistances spécifiques	NEROT	David
DSIA TECH	Responsable du département Entrée en parcours	VIGOURLOUX	Morgane
I.L.E. DE FRANCE	Directrice territoriale déléguée Essonne Ouest	TRISPIER	Olivia
I.L.E. DE FRANCE	Directrice territoriale déléguée Seine et Marne Sud	PERRAUDIN	Nathalie
I.L.E. DE FRANCE	Directeur territorial délégué Val de Marne Ouest	Rapport de décision	
PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR	Responsable de fonction Contrôle et sécurisation des moyens	Rediffusion	
PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR	Responsable de fonction Compétence et dynamisation des parcours	GRADONI	Simon
PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR	Directeur territorial Vaucluse	Rapport de décision	
PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR	Directeur territorial délégué Alpes Maritimes	Rapport de décision	
PAYS DE LA LOIRE	Directrice territoriale déléguée Bassin de Nantes	AYSSI-JEZEQUEL	Nathalie

Le Directeur général adjoint
Ressources Humaines et Relations Sociales

Denis CAVILLON





BENCHMARK NEGOCIATION COLLECTIVE

❖ France Télévisions signe un accord de méthode sur l'IA

La direction de France Télévisions et les quatre organisations syndicales représentatives (CFDT, CGT, FO et SNJ) ont paraphé, le 24 mars dernier, un accord de méthode sur l'intelligence artificielle au sein du groupe audiovisuel public. Signé pour une durée de trois ans, cet accord « est fondé sur la conviction que l'intégration réussie de l'intelligence artificielle (IA), dans le cadre des missions de France Télévisions comme média de service public, ne peut être réalisée qu'en plaçant l'humain et le dialogue social au centre de la démarche, tout en maîtrisant les risques associés », indique le préambule du texte. Celui-ci entend ainsi définir une démarche de dialogue social, organiser l'information et la consultation des représentants du personnel, et instaurer des instances dédiées au suivi des projets d'IA.

ACTU ECONOMIQUE ET SOCIALE



❖ Face à la hausse du Smic, la CGT veut rouvrir des négociations dans tous les secteurs

La secrétaire générale de la CGT a appelé le 22 mai à rouvrir des négociations salariales dans tous les secteurs, au moment où la réévaluation automatique du Smic au 1er juin placera « 80 % des branches professionnelles avec des minima inférieurs » au salaire minimum. « Il faut ouvrir les négociations partout, dans toutes les entreprises, dans toutes les branches », a réclamé, sur Franceinfo, Sophie Binet, jugeant « scandaleux que le patronat refuse de négocier ». « Au 1er juin, il va y avoir 80 % des branches professionnelles avec des minima inférieurs au Smic, cela veut dire des métiers dans lesquels on est au Smic à vie », a critiqué la numéro un de la CGT. Selon le ministère du Travail, à fin avril, un quart de 178 branches du secteur général ont une grille salariale qui démarre sous le Smic. La CGT en avait, elle, dénombré début avril « 76 branches sur 230 », soit un tiers. Les conventions collectives de ces branches ne sont pas automatiquement revalorisées quand le Smic évolue, or au 1er juin, celui-ci va augmenter de 2,41 %, obligeant les employeurs à combler les écarts. Afin d'éviter une stagnation au niveau du Smic, Sophie Binet propose « d'indexer l'ensemble des salaires sur les prix et sur le Smic, de faire en sorte que quand le Smic augmente, tous les autres salaires suivent et augmentent en même temps ». Comme la CGT, la CFDT, première centrale syndicale française, n'a de cesse de réclamer la réouverture des négociations salariales par branche dans les entreprises comme dans la fonction publique, notamment pour les grilles démarrant encore sous le Smic. Source AFP

❖ Un cadre sur deux utilise l'IA dans son travail, selon l'Apec

La moitié des cadres ont recours à l'intelligence artificielle générative dans leur activité professionnelle, contre 35 % un an plus tôt. C'est ce que révèle une étude de l'Apec réalisée auprès de 2 000 cadres, et publiée le 21 mai. Les utilisateurs quotidiens ou quasi-quotidiens sont passés de 12 % à 21 % en un an. L'usage est plus marqué chez les moins de 35 ans, qui sont 62 % à l'utiliser au moins une fois par semaine, soit une augmentation de 20 points sur un an.

La proportion atteint 55 % chez les managers, contre 47 % pour les non-managers. L'IA est utilisée avant tout pour chercher des idées (77 %), rédiger des documents (74 %), obtenir une analyse sur un problème (73 %) ou analyser des données (72 %). Six cadres sur dix s'en servent aussi pour automatiser des tâches simples. L'utilisation de l'IA est de plus en plus acceptée et encouragée par les entreprises, surtout par celles de taille intermédiaire et les grands groupes, qui sont déjà 70 % à l'accepter et 53 % à l'encourager, en progression de 13 points sur un an, selon une enquête auprès de 1 000 entreprises employant au moins un cadre, également réalisée en mars. Plus d'un quart a mis en place des chartes d'usage et plus d'un tiers proposent des formations dédiées. Enfin, la moitié des cadres estiment que l'IA aura un impact fort sur l'ensemble des métiers, et les deux tiers jugent nécessaire de développer leurs compétences en la matière. Source AFP

❖ Bercy missionne quatre économistes pour plancher sur les finances publiques

Les ministres de l'Économie et des Comptes publics ont confié une mission à quatre économistes pour analyser les enjeux des finances publiques à l'horizon 2030 et plancher sur des scénarios de redressement dès 2027, a annoncé Bercy le 26 mai. « On voit bien la tentation qu'il va y avoir, celle de faire l'autruche devant l'ampleur des efforts budgétaires qui sont devant nous », a déclaré le ministre des Comptes publics David Amiel sur France 5. « C'est la raison pour laquelle [...] j'ai décidé de faire une opération de transparence inédite en confiant à quatre économistes indépendants le soin de faire un état des lieux », a-t-il ajouté. Les économistes devront élaborer « différents scénarios de redressement des finances publiques en 2027, dont des cibles souhaitables de déficit », en vue du projet de loi de finances pour 2027. Il s'agit de Xavier Ragot, président de l'OFCE, Jean-Luc Tavernier, ex-directeur général de l'Insee, Xavier Jaravel, président délégué du CAE (Conseil d'analyse économique), et Natacha Valla, doyenne de l'École du management de Sciences Po. Leurs conclusions sont attendues en juillet. L'IGF a par ailleurs été chargée de plancher sur les conséquences économiques d'une reconduction du budget actuel par une loi spéciale, dans un contexte où le gouvernement vise un déficit public à 5 % du PIB cette année et s'est engagé à le faire passer sous 3 % en 2029. Source AFP

❖ Minima conventionnels inférieurs au Smic : plus de 70 % des branches seront concernées au 1er juin

La revalorisation du Smic qui s'appliquera à compter du 1er juin prochain va faire passer le nombre de branches professionnelles présentant des minima non conformes à 126 sur 179, annonce le ministère du Travail dans un communiqué publié le 27 mai, à l'issue d'une réunion du comité de suivi de la négociation salariale de branches. Malgré ce chiffre, l'exécutif salue les progrès réalisés par les branches ces derniers mois, seules 30 d'entre elles étant en situation de non-conformité avant la revalorisation. Elles sont par ailleurs appelées à réviser plus régulièrement leurs grilles de classifications.

❖ La Défenseure des droits alerte sur les fragilités de la protection des lanceurs d'alerte

La Défenseure des droits Claire Hédon a publié le 28 mai son deuxième rapport bisannuel sur la protection des lanceurs d'alerte en France. Si la réforme de 2022, dite loi Wasserman, qui visait à renforcer la protection des lanceurs d'alerte, a suscité de fortes attentes, le constat est nuancé. Malgré des avancées, « aujourd'hui encore, lancer une alerte comporte des risques », peut-on lire dans le rapport. Pourtant, le dispositif est de plus en plus sollicité, avec plus de 10 000 signalements adressés aux autorités externes en 2025, contre 2 000 en 2023 (voir l'actualité n° 19516 du 23 avr. 2026). Mais seule une vingtaine de ces autorités concentre la quasi-totalité des saisines, entraînant des difficultés croissantes faute de moyens suffisants. Les dispositifs d'alerte interne, eux, restent « insuffisamment connus et peu sollicités » par les salariés, selon le rapport. Sur le fond, le rapport dénonce des violations fréquentes de l'interdiction légale de représailles dans l'emploi, et déplore l'absence de soutien psychologique et

financier aux lanceurs d'alerte. Face à ce tableau, la Défenseure des droits réclame « de façon urgente des réponses concrètes de la part des pouvoirs publics afin de tenir la promesse faite en 2022 d'une protection renforcée des lanceurs d'alerte ». Ce rapport sera remis au président de la République ainsi qu'aux présidents du Sénat et de l'Assemblée nationale.

CONDITIONS DE TRAVAIL

❖ Vagues de chaleur : les obligations et bons réflexes à mettre en œuvre

Les épisodes de fortes chaleurs s'installent désormais durablement dans le paysage professionnel. Longtemps perçu comme un risque ponctuel touchant principalement les métiers exercés en extérieur, le risque thermique concerne aujourd'hui une grande diversité de secteurs d'activité, y compris les salariés travaillant dans des locaux insuffisamment ventilés ou exposés à une accumulation de chaleur. Fatigue, déshydratation, crampes, vertiges, baisse de vigilance, malaises ou accidents du travail : les conséquences d'une exposition prolongée à de fortes températures peuvent être nombreuses. Dans les cas les plus graves, un coup de chaleur peut survenir et engager le pronostic vital du salarié. Dans ce contexte, les pouvoirs publics ont souhaité renforcer le cadre juridique applicable aux entreprises. Entré en vigueur le 1er juillet 2025, **le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025** impose aux employeurs d'anticiper davantage ces situations et de mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées dès la survenance d'un épisode de chaleur intense. Comme chaque année le ministère du Travail devrait bientôt publier une instruction à destination de l'inspection du Travail afin de renforcer la prévention des risques liés aux canicules.