



ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 19 au 23 janvier 2026



EVOLUTION LEGALE ET REGLEMENTAIRE

❖ Les modalités de fonctionnement du Conseil national de la formation devraient bientôt être fixées

En plus de réformer le fond des dispositifs de formation professionnelle et de reconversion, la loi sur l'emploi des seniors du 24 octobre dernier a profondément réorganisé leur pilotage, en créant notamment le Conseil national de l'orientation et de la formation professionnelles pour le développement des compétences. Composition, fonctionnement, organisation, un projet de décret présenté aux partenaires sociaux le 14 janvier pose le cadre général de cette nouvelle instance.

Projet de décret relatif au Conseil national de l'orientation et de la formation professionnelles pour le développement des compétences, soumis à la CNNCEFP le 14 janv. 2026

Le Conseil comprendrait au total 14 membres, répartis en quatre collèges distincts :

- quatre représentants de l'État, à savoir les ministres chargés de la Formation professionnelle, de l'Emploi, de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (ou leurs représentants) ;
- deux représentants des régions ;
- cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à savoir, la CFDT, la CGT, FO, la CFE-CGC et la CFTC ;
- trois représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, soit le Medef, la CPME et l'U2P. Dans ces trois derniers collèges, les membres seraient nommés par le ministre chargé de la Formation professionnelle sur proposition de l'association Régions de France et des organisations syndicales ou patronales concernées. Ces membres seraient en fonction pour une durée de quatre ans renouvelable. Pour chacun d'entre eux, un suppléant, de sexe différent, serait désigné dans les mêmes conditions que le titulaire.

La présidence du Conseil serait tournante, c'est-à-dire assurée alternativement pour un an par l'un des représentants de chaque collège, ajoute le projet de décret.

❖ Les modalités de réalisation d'audits auprès des opérateurs du réseau pour l'emploi devraient bientôt être fixées.

Un projet de décret soumis à la CNNCEFP (Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle) le 14 janvier détermine les

modalités relatives à la décision et à la réalisation des audits de **l'opérateur France Travail**, des missions locales, des Cap emploi ainsi que des organismes délégataires des collectivités territoriales et de leurs groupements, diligentés par le CNPE (Comité national pour l'emploi) ou des CDPE (Comité départementaux pour l'emploi). Le texte définit comment ces audits prévus par la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein-emploi pourraient être proposés par tout membre du CNPE ou des CDPE ayant voix délibérative afin d'être inscrits à l'ordre du jour et adopté. Les comités locaux pour l'emploi pourraient aussi saisir les CDPE d'une demande d'audit suite au signalement par un de leurs membres du manquement d'un opérateur ou d'un organisme délégataire. Les audits viseraient **à établir un diagnostic des difficultés et des freins rencontrés par les opérateurs du réseau pour l'emploi ainsi que leurs éventuels manquements dans la mise en œuvre de leurs missions et des orientations définies au niveau national**. À la suite du rapport d'audit, l'opérateur ou l'organisme délégataire visé devrait établir un **plan d'action** afin d'apporter des réponses aux éventuels manquements et dysfonctionnements constatés (Projet de décret relatif aux conditions de réalisation des audits diligentés par le CNPE ou les CDPE, soumis à la CNNCEFP le 14 janv. 2026).

❖ **Activités sociales et culturelles : le guide Urssaf du CSE est mis à jour.**

L'Urssaf a publié, le 15 janvier, une version actualisée de son guide relatif aux prestations versées par le CSE, mettant ainsi à jour les limites d'exonérations pour 2026, notamment celle applicable aux bons d'achat, portée à 200 € par an et par salarié (sauf exceptions). Il intègre également le report au 31 décembre 2026 de la fin de la tolérance accordée aux CSE, ou aux employeurs en l'absence de CSE, pour supprimer le critère d'ancienneté dans l'attribution des activités sociales et culturelles (voir l'actualité n° 19435 du 24 déc. 2025). Jusqu'à cette date, en cas de contrôle, « il sera demandé au CSE de se mettre en conformité pour l'avenir » (Urssaf, Guide pratique 2026 « CSE », 15 janv. 2026).

JURISPRUDENCE SOCIALE



❖ **Liberté d'expression : le juge doit apprécier la nécessité et la proportionnalité de la sanction**

Il résulte d'une jurisprudence constante que, **sauf abus**, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa **liberté d'expression**, à laquelle l'employeur ne peut apporter que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (Cass. soc., 27 mars 2013, n° 11-19.734 PB). S'agissant d'une **liberté fondamentale**, tout **licenciement** prononcé en raison de l'**exercice non abusif** de celle-ci est **nul** (Cass. soc., 16 févr. 2022, n° 19-17.871 B ; voir l'actualité n° 18508 du 11 mars 2022). Reste qu'il est parfois difficile de savoir où placer le curseur entre ce qui relève de l'abus ou de l'exercice normal de cette liberté. Jusqu'alors, la licéité d'une **sanction** reposait ainsi **essentiellement** sur l'examen des termes employés par le salarié, la jurisprudence ayant posé trois critères en exigeant que les propos revêtent un **caractère injurieux, diffamatoire** ou **excessif** (Cass. soc., 23 sept. 2015, n° 14-14.021).

Par trois arrêts rendus le 14 janvier, la Cour de cassation pose une nouvelle **méthode d'analyse**, imposant aux juges du fond, lorsque le salarié soutient qu'un licenciement porte atteinte à sa liberté d'expression, de mettre en **balance** cette liberté avec la **protection des intérêts**

de l'**employeur**, au terme d'un contrôle portant sur la nécessité, l'adéquation et la proportionnalité de la mesure au regard de la **teneur** des **propos**, de leur **contexte**, de leur **portée**, de leur **impact** dans l'entreprise et des **conséquences négatives** pour l'employeur.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 49 du 14 janvier 2026, Pourvoi n° 23-19.947
Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 48 du 14 janvier 2026, Pourvoi n° 24-19.583
Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 47 du 14 janvier 2026, Pourvoi n° 24-13.778

❖ Le représentant syndical conventionnel au comité de groupe bénéficie du statut protecteur

Il résulte d'une jurisprudence constante que les institutions représentatives créées par voie conventionnelle doivent, pour ouvrir à leurs membres le bénéfice du statut de salarié protégé, être de même nature que celles prévues par le Code du travail. Au regard de ce critère, qu'en est-il du représentant syndical au comité de groupe, institué par accord d'entreprise ? Dispose-t-il d'un homologue légal permettant de lui appliquer une telle protection ? La Cour de cassation répond par l'affirmative dans un arrêt du 14 janvier, ce mandat étant assimilable à celui de représentant syndical au CSE prévu par le Code du travail. et ouvrant donc droit à la même protection.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 58 du 14 janvier 2026, Pourvoi n° 24-15.443



FRANCE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT

❖ L'Unédic évalue différentes pistes pour durcir l'indemnisation chômage post-rupture conventionnelle

À la demande des organisations patronales, l'Unédic a réalisé une nouvelle étude d'impact des évolutions envisagées pour durcir l'indemnisation des demandeurs d'emploi après une rupture conventionnelle. Présentées lors de la première séance de négociation du 15 janvier ces pistes généreraient des économies importantes pour le régime mais seraient conditionnées à une transposition législative à la main de l'exécutif, prévient l'Unédic. *Unédic, « Ruptures conventionnelles, chiffrages de pistes d'évolution », 15 janv. 2026*

❖ France Travail va créer un pôle de recrutement pour répondre aux besoins du secteur de la défense

« On va créer une force spéciale défense au sein de France Travail, pour nous mobiliser complètement, pour amener tous les travailleurs nécessaires pour que notre industrie de défense puisse se développer », a déclaré, le 21 janvier, le ministre du Travail, tout en rappelant que 10 000 emplois vont être créés dans le Var dans ce secteur d'ici 2030. Complétant cette annonce, Jean-Pierre Farandou a indiqué, le 23 janvier, que ce pôle de recrutement pour l'industrie de défense serait dirigé par un général. « Il n'y a rien de mieux qu'un militaire pour parler aux militaires », a-t-il souligné. « Pour répondre à la montée en puissance du secteur, France Travail, sous le pilotage de la direction régionale France Travail Paca, met en place une structure nationale dédiée au recrutement de l'industrie de défense », a confirmé France Travail à l'AFP.

L'équipe dédiée pour l'industrie de défense « travaillera avec la Direction générale de l'armement (DGA), les représentants des armées, les fédérations professionnelles ainsi que neuf grands maîtres d'œuvre industriels, acteurs clés de la conception, de la production et de la maintenance des équipements militaires », ajoute l'opérateur. Il s'agit notamment de « qualifier les besoins en compétences et en métiers », notamment pour les PME, et de « faire découvrir, orienter et accompagner les candidats vers les métiers de l'industrie de défense », précise-t-il. Source AFP

NOTE ET INSTRUCTION RH FRANCE TRAVAIL



- ❖ [Instruction 2026-02 du 16/01/2026 Lancement de la campagne Entretien professionnel annuel \(EPA\) 2026](#)
- ❖ [Décision 2026-07 du 16/01/2026 Modalités de mise en œuvre de l'entretien d'évaluation institué au bénéfice des agents publics de France Travail par l'article 20 du décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003](#)

Vu la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi,

Vu le décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de France Travail, et notamment son article 20,

Vu l'instruction n° 2026-02 du 16 janvier 2026 relative à l'entretien professionnel annuel (EPA),

Décide :

Article unique

Les modalités de mise en œuvre de l'entretien d'évaluation institué au bénéfice des agents publics de France Travail par l'article 20 du décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003 susvisé, sont fixées par l'instruction n° 2026-02 du 16 janvier 2026 relative au lancement de la campagne Entretien Professionnel Annuel (EPA) 2026, à l'exception des dispositions se référant à l'article 20.4 de la convention collective.

Fait à Paris, le 16 janvier 2026

Le directeur général adjoint
Ressources humaines et relations sociales
Denis Cavillon



BENCHMARK NEGOCIATION COLLECTIVE

- ❖ [Les laboratoires Uriage se saisissent de « l'enjeu majeur » de l'emploi des seniors](#)

Au 31 décembre 2029, à effectif constant (413 salariés), le nombre de salariés âgés de plus de 58 ans va plus que doubler au sein des Laboratoires dermatologiques d'Uriage, passant de 32 au 31 mai 2025 à 74 salariés. Compte tenu de ces prévisions, la direction a signé le 19 novembre 2025 avec les syndicats CGT, CFDT, CFE-CGC et Unsa, un accord dédié à l'emploi

des seniors, qualifié « d'enjeu majeur ». Applicable pour trois ans, il vise à préserver l'employabilité, « dans les meilleures conditions », des salariés entrant dans le « dernier tiers de la vie professionnelle », soit à partir de l'âge de 57 ans, tout en leur permettant d'aménager leur fin de carrière et de bénéficier d'un accompagnement vers la retraite.

❖ Boiron Frères se dote d'un accord intergénérationnel

Jusqu'au 16 novembre 2028, les salariés de l'entreprise agroalimentaire Boiron Frères pourront bénéficier des mesures d'un accord intergénérationnel, visant à accompagner les transitions professionnelles aux différents âges de la vie active. Il se fixe pour objectif de maintenir une proportion de 15 % de salariés de moins de 30 ans dans ses effectifs, tout en encadrant l'aménagement et la réduction du temps de travail des salariés en fin de carrière.

Accord intergénérationnel chez Boiron Frères, 17 nov. 2025

ACTU ECONOMIQUE ET SOCIALE



❖ Congé supplémentaire de naissance : la Cnam détaille le calendrier de mise en œuvre

La LFSS pour 2026 a créé un congé supplémentaire de naissance permettant à chacun des deux parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026 (ou nés avant cette date mais dont la naissance était censée intervenir à compter du 1er janvier 2026) de bénéficier d'une période de suspension du contrat de travail d'un ou deux mois, indemnisée par la sécurité sociale, à l'issue du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Compte tenu des contraintes techniques liées au déploiement du dispositif, un communiqué du ministère de la Santé a annoncé, dès le 26 décembre, que ce congé ne sera finalement accessible qu'à compter du 1er juillet 2026, tout en préservant les droits des parents d'enfants nés depuis le 1er janvier

Confirmant cette échéance, une actualité publiée le 9 janvier sur le site de l'Assurance maladie apporte diverses précisions sur le calendrier et les modalités de mise en œuvre du congé. Celles-ci sont toutefois données sous réserve de leur intégration effective dans les futurs décrets d'application, toujours en attente de publication à ce stade.

source : Assurance maladie, actualité, 9 janv. 2026

❖ Prime d'activité : Frédéric Souillot dénonce « une trappe à bas salaires »

Suite à l'annonce du Premier ministre d'augmenter de « 50 € en moyenne » la prime d'activité, le secrétaire général de Force ouvrière (FO) Frédéric Souillot a critiqué, le 20 janvier ce choix, estimant qu'il vaudrait mieux augmenter les salaires. « La prime d'activité pour les plus précaires, en fait c'est une trappe à bas salaires », a-t-il déclaré. « Parce que quand vous touchez la prime activité, quand [...] vous négociez en tête-à-tête avec votre employeur, on vous dit "je ne vais pas t'augmenter parce qu'autrement tu vas perdre de la prime d'activité" », a-t-il poursuivi. « C'est par les salaires qu'on doit arriver à vivre de son travail », a insisté le syndicaliste. « Aujourd'hui, vous demandez à la totalité des Français qui travaillent avec leurs cotisations

de payer la prime d'activité », au lieu de mettre à contribution les entreprises. « On ne parle pas salaire dans ce budget, notamment pour la fonction publique », a-t-il déploré. Source AFP

❖ **L'attractivité du management décroît chez les cadres**

Selon une étude de l'Apec publiée le 20 janvier, 83 % des cadres se déclarent satisfaits de leur manager, et même près d'un tiers tout à fait satisfaits. Plus des deux tiers estiment que leur manager crée une ambiance positive, clarifie les rôles au sein de l'équipe, reconnaît le travail accompli ou encore apporte son soutien à la production en cas de besoin. L'appréciation de cette relation de proximité est plus positive encore dans les petites équipes (84 %, dont 31 % très satisfaits) que dans les grandes équipes, comptant plus de 20 personnes (73 %, dont 26 %). Pour autant, révèle l'étude, l'attractivité du management décroît chez les cadres. Ainsi, la part de cadres non managers souhaitant accéder à des responsabilités hiérarchiques est passée de 42 % à 34 %, soit une baisse de 8 points entre 2022 et 2025. Ce recul s'observe dans toutes les tranches d'âge, mais il est particulièrement marqué chez les plus jeunes (- 16 points). La tendance baissière est également plus marquée chez les hommes (- 10 points) que chez les femmes (- 5 points).

❖ **FO dénonce une remise en cause des Cese**

La décision de la commission mixte paritaire portant sur le projet de loi de simplification de la vie économique de rendre les Cese (Conseils économiques sociaux et environnementaux régionaux) facultatifs et de laisser leur maintien au libre arbitre des régions « constitue une remise en cause majeure de la démocratie sociale et de l'organisation de la République », a déclaré FO dans un communiqué de presse du 23 janvier. Cette remise en cause, poursuit le syndicat « intervient alors même que les régions subissent de fortes tensions financières, aggravées par les réductions budgétaires prévues dans le PLF 2026. Dans ce contexte, la tentation sera d'autant plus forte pour des régions de supprimer leur Cese ». « Une telle mesure ouvrirait la voie à des régions à plusieurs vitesses, accentuant les fractures territoriales et affaiblissant l'égalité républicaine » ajoute FO. Il appelle ainsi « les pouvoirs publics, et les parlementaires, à revenir sur cette mesure et à réaffirmer clairement le rôle des Cese comme instances de concertation essentielles, indispensables, comme le Cese, à l'unité de la République ».

❖ **Dialogue social : les représentants du personnel font grise mine**

Selon la 8e édition du baromètre Syndex sur l'état du dialogue social publié le 22 janvier, la qualité du dialogue social est différemment appréciée selon les acteurs. Ainsi, les représentants du personnel lui attribuent la note moyenne de 5,1 sur 10, contre 5,9 pour les salariés et 7,7 pour les directions. Les élus pointent avant tout le manque de prise en compte réelle de leurs revendications et avis, désormais identifié comme le principal facteur de dégradation du dialogue social. Par ailleurs, le comité social et économique (CSE) continue à conserver une image globalement positive. Il est jugé utile par 86 % des salariés et 93 % des directions, notamment pour son rôle de défense des salariés, de relais des réalités de terrain et d'intervention sur les sujets de santé et de conditions de travail. 59 % des salariés déclarent se sentir bien représentés par leur CSE et 67 % avoir une bonne image de l'instance.

CONDITIONS DE TRAVAIL

❖ **L'IA s'ancre dans le quotidien selon une étude**

Selon une étude Workmonitor de Randstad dévoilée le 20 janvier, 58 % des employeurs estiment que plus de la moitié des tâches seront transformées par l'IA (intelligence artificielle) au cours des deux prochaines années. Par ailleurs, 62 % des talents notent l'impact positif de l'IA

sur leurs performances, un avis partagé par plus de la moitié des employeurs (54 %). Pour 63 % des talents, l'IA simplifie leur travail et leur permet de se consacrer à des missions plus gratifiantes. Par ailleurs, l'étude révèle que l'IA demeure en tête des formations souhaitées : elle figure désormais dans le top 3 des priorités pour 44 % des répondants (contre 40 % l'an dernier). Deux tiers des talents (65 %) souhaitent d'ailleurs que leur employeur investisse davantage dans le développement de leurs compétences en IA. Si la majorité des talents se disent confiants (67 % estiment posséder les compétences nécessaires et 69 % maîtrisent les derniers outils), un fossé se creuse selon le type de poste. Les employés de bureau sont ainsi nettement plus à l'aise avec la technologie que les « travailleurs de terrain », comme, par exemple, les métiers techniques (électriciens, responsables supply chain, etc.). Les talents ont conscience de cette situation : en France, 53 % reconnaissent la nécessité de monter en compétences sur l'IA et près de la moitié (45 %) prend les devants en se formant de manière autonome pour entretenir leur employabilité (respectivement 65 % et 52 % au niveau mondial).