

# MASTER 2 GRH

## Université de Bourgogne

Synthèse réalisée à partir de la revue LIAISONS SOCIALES

Auteures : Lucie Thouvenot & Julie Corcelle

### ACTUALITÉS SOCIALES du 19 au 23 janvier 2026

#### CONDITIONS DE TRAVAIL (DURÉE, RUPTURE, CDD...)

<b>LS 20/01</b> Page 1-2	<b>Liberté d'expression : le juge doit apprécier la nécessité et la proportionnalité de la sanction</b> <i>Cass. soc., 14 janvier 2026, n° 23-19.947 FS-B, 24-19.583 FS-B et 24-13.778 FS-B</i> Dans trois arrêts du 14 janvier 2026, la Cour de cassation précise que, lorsqu'un salarié conteste une sanction au motif qu'elle porte atteinte à sa liberté d'expression, le juge doit mettre en balance ce droit avec celui de l'employeur à la protection de ses intérêts. L'évaluation doit porter sur la nécessité, l'adéquation et la proportionnalité de la sanction, en tenant compte de la teneur des propos, de leur contexte, de leur portée dans l'entreprise et des conséquences pour l'employeur. Cette méthode s'inscrit dans une logique de contrôle global et proportionné, alignée sur la jurisprudence antérieure et les standards de la Cour européenne des droits de l'Homme.
<b>LS 21/01</b> Page 1-2	<b>Congé supplémentaire de naissance : calendrier et modalités</b> <i>Assurance maladie, actualité, 9 janvier 2026</i> À partir du 1er juillet 2026, tous les parents d'enfants nés ou adoptés depuis le 1er janvier 2026 pourront bénéficier du congé supplémentaire de naissance créé par la LFSS 2026. D'une durée d'un ou deux mois, il est indemnisé par la sécurité sociale (70 % du salaire le premier mois, 60 % le deuxième, plafond 4 005 €) et doit être pris dans les neuf mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant. Les parents doivent prévenir leur employeur au moins un mois avant, et le congé s'ajoute aux droits existants sans cumul avec certaines autres prestations.

#### EMPLOI / ÉCONOMIE

<b>LS 19/01</b> Page 1-2	<b>Assurance chômage : les ruptures conventionnelles au cœur des négociations paritaires</b> <i>Dépêche AEF Info – Séance de négociation assurance chômage, 15 janvier 2026</i> Lors de la deuxième séance de négociation sur l'assurance chômage le 15 janvier 2026, les partenaires sociaux ont débattu de l'indemnisation après rupture conventionnelle, à la demande du gouvernement. L'Unédic a présenté des chiffrages actualisés, tandis que patronat et syndicats restent en désaccord sur l'orientation des réformes.
---------------------------------	--

<b>LS 21/01</b> Page 3-4	<b>Indemnisation chômage après rupture conventionnelle</b> <i>Unédic, 15 janvier 2026</i> L'Unédic a étudié plusieurs mesures pour durcir l'indemnisation chômage après une rupture conventionnelle, comme réduire la durée d'indemnisation, renforcer la dégressivité pour les hauts revenus, instaurer une franchise entre deux RC et allonger l'affiliation minimale. Ces mesures visent à réaliser des économies, mais nécessitent une transposition législative.
---------------------------------	---

<b>LS 19/01</b> Page 2-3	<b>Démission-reconversion : un tremplin vers la création d'entreprise et la formation certifiante</b> <i>Unédic, étude « Démission-reconversion : quels parcours dans les 24 premiers mois », 5 janvier 2026</i> Fin 2024, 27 000 allocataires bénéficiaient du dispositif de démission-reconversion, pour un budget de 540 M €. 70 % ont entrepris un projet entrepreneurial et 20 % une formation certifiante, tandis qu'une minorité n'a suivi ni projet ni formation. Le dispositif favorise la montée en compétences et l'accès à un emploi durable.
---------------------------------	---

<b>LS 19/01</b> Page 3-4	<b>Plus de la moitié des demandeurs d'emploi recourent à l'IA dans leur recherche de poste</b> <i>Unédic, baromètre « Intelligence artificielle et recherche d'emploi », 9 janvier 2026</i> 52 % des demandeurs d'emploi utilisent l'IA pour CV, lettres, entretiens ou bilan de compétences, contre 24 % des actifs en emploi. L'IA est perçue comme un atout professionnel, mais son usage varie selon l'âge, le diplôme et la catégorie socioprofessionnelle.
---------------------------------	--

<b>LS 20/01</b> Page 4	<b>Inflation : +0,8 % sur l'année 2025 en France</b> <i>Insee, Étude n°7 relative aux prix à la consommation en décembre 2025, 15 janvier 2026</i> l'indice des prix à la consommation a augmenté de 0,1 % en décembre 2025, portant l'inflation annuelle à 0,8 %. La hausse concerne surtout les services, tandis que l'énergie et les produits manufacturés reculent.
-------------------------------	---

#### PROTECTION SOCIALE

<b>LS 21/01</b> Page 2-3	<b>OETH : déclaration annuelle via la DSN d'avril 2026</b> <i>Urssaf, note d'actualité, 13 janvier 2026</i> La déclaration annuelle OETH pour 2025 devra être faite via la DSN d'avril 2026, avec paiement possible le 5 ou 15 mai. La mesure d'écrêttement et certaines déductions prennent fin, sauf pour les dépenses conventionnées avec des organismes spécialisés, déductibles jusqu'en 2029. L'Urssaf conseille aux employeurs de se référer à son guide OETH actualisé.
---------------------------------	---

LS 22/01 Page 3-4	<b>Maintien dans l'emploi des seniors chez Uriage</b> <i>Accord sur l'emploi des seniors, Laboratoires dermatologiques d'Uriage, 19 novembre 2025</i> Il prévoit mobilité interne prioritaire, congés supplémentaires, accompagnement vers la retraite progressive, séminaires et coaching retraite, ainsi que formation santé et sécurité, afin de préserver employabilité et bien-être en fin de carrière.
LS 23/01 Page 3-4	<b>La prévoyance a été plus rentable que la santé pour les complémentaires en 2023</b> <i>Drees, « Organismes d'assurance : la prévoyance plus rentable que la complémentaire santé », 13 janvier 2026</i> l'assurance prévoyance a été plus rentable que la complémentaire santé en 2023, avec un résultat technique positif de 14 % des cotisations collectées, tandis que l'activité santé est restée légèrement déficitaire. Cette meilleure performance s'explique par la couverture des risques lourds et par une dynamique de cotisations plus favorable
<b>FORMATION</b>	
LS 19/01 Page 2-3	<b>Dialogue social et formation : encadrement des contributions conventionnelles</b> <i>Projet de décret soumis à la CNNCEFP, 14 janvier 2026</i> Il encadre la gestion des contributions conventionnelles de dialogue social (CCDS) et de formation professionnelle (CCFP). Les organisations bénéficiaires devront rendre compte chaque année de l'utilisation des fonds via un rapport certifié, tandis que les associations de gestion consolideront ces informations. Le texte prévoit également le versement trimestriel des CCFP par France compétences et la restitution ou le report des crédits non engagés.
LS 20/01 Page 3	<b>Les modalités de fonctionnement du Conseil national de la formation bientôt fixées</b> <i>Projet de décret relatif au Conseil national de l'orientation et de la formation professionnelles janvier 2026</i> La loi du 24 octobre 2025 a créé le Conseil national de l'orientation et de la formation professionnelles pour le développement des compétences, chargé de piloter formation et reconversion. Un projet de décret précise sa composition, la durée des mandats, les règles de convocation et de vote, ainsi que son fonctionnement. Le Conseil se réunira au moins deux fois par an et adopte ses avis à la majorité.
<b>RELATIONS SOCIALES (DROIT SYNDICAL ; IRP ; CONVENTIONS ET ACCORDS)</b>	
LS 23/01 Page 1-2	<b>Le représentant syndical conventionnel au comité de groupe bénéficie du statut protecteur</b> <i>Cass. soc., 14 janvier 2026, n° 24-15.443 FS-B</i> Elle admet, pour la première fois, que le représentant syndical institué par accord collectif au sein d'un comité de groupe bénéficie du statut de salarié protégé. Elle considère que ce mandat est de même nature que celui de représentant syndical au CSE, dès lors que l'instance exerce des attributions comparables en matière d'information et de consultation au niveau du groupe. En conséquence, le licenciement d'un salarié investi de ce mandat est soumis à l'autorisation préalable de l'administration, à défaut de quoi il est irrégulier et ouvre droit à indemnisation.
<b>SANTÉ AU TRAVAIL</b>	
LS 22/01 Page 2-3	<b>Aides financières AT-MP : nouvelles conditions d'attribution en 2026</b> <i>Cnam, circulaire no 2/2026, 15 janvier 2026</i> À compter du 1er janvier 2026, les aides financières de la branche AT-MP sont soumises au plafond européen « de minimis » de 300 000 € par entreprise sur trois ans. Toute aide annuelle supérieure à 23 000 € HT devra faire l'objet d'une convention et d'une publication des données essentielles. Les entreprises devront également fournir, pour chaque demande, une attestation recensant les aides perçues sur les 36 derniers mois.
<b>RÉFORMES EN COURS</b>	
LS 22/01 Page 1-2	<b>Jean-Pierre Farandou fait le point sur les dossiers du ministère du Travail</b> Les salariés de 57 ans et plus bénéficieront de mesures d'accompagnement de fin de carrière et de transition vers la retraite, incluant priorité à la mobilité interne, formations, deux jours de congé supplémentaire par an, entretiens de fin de carrière, accès à la retraite progressive, séminaires et coaching retraite, ainsi que formations santé et prévention. L'accord vise à préserver l'employabilité, la santé et les savoir-faire des seniors jusqu'à leur départ en retraite.
LS 20/01 Page 4	<b>PLF pour 2026</b> <b>Sébastien Lecornu annonce de nouvelles mesures pour éviter la censure</b> <b>Sébastien Lecornu actionne un premier « 49.3 » à l'Assemblée nationale sur la partie « recettes » du texte.</b> Le 20 janvier 2026, le gouvernement a engagé sa responsabilité via l'article 49.3 pour faire adopter sans vote la partie « recettes » du PLF 2026, intégrant des mesures d'économies et certaines prolongations d'exonérations, avant d'éventuels nouveaux 49.3 et sous réserve du rejet des motions de censure.
LS 19/01 Page 6	<b>Transparence salariale : la concertation relancée, une réunion décisive attendue le 29 janvier</b> <i>La concertation sur la transposition de la directive européenne sur la transparence des rémunérations a repris mais doit encore aboutir rapidement pour respecter l'échéance du 7 juin.</i>