

ACTUALITÉS SOCIALES du 16 au 20 mars 2026

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

<p>LS 16/03 Pages 3 à 4</p>	<p>L'institut Curie consolide sa politique en matière de télétravail <i>Accord collectif portant sur le télétravail au sein de l'Institut Curie, 18 dec. 2025</i> L'institut Curie a récemment mis en place un accord encadrant le télétravail régulier. Cet accord limite à 2 jours par semaine le télétravail avec un jour supplémentaire aux salariés en situation particulière. Le télétravail est ouvert seulement aux salariés disposant de minimum 4 mois d'ancienneté, exerçant un métier compatible au distanciel et un environnement au domicile compatible. L'Institut prend en charge les frais à hauteur de 13€ par jour et fourni tout l'équipement nécessaire au télétravail.</p>
<p>LS 16/03 Page 5</p>	<p>Le télétravail, une pratique toujours ancrée dans les entreprises employant des cadres <i>Apec, « regard des cadres et employeurs sur le télétravail », 12 mars 2025</i> Une étude publiée par l'Apec démontre que la majorité des entreprises employant des cadres utilisent le télétravail. Seulement 9% des entreprises ont supprimé le dispositif en 2025. La moitié des entreprises sondées sont convaincues que le télétravail impact positivement la QVT et la performance.</p>
<p>LS 19/03 Page 1</p>	<p>Négociations sur les contrats courts : les discussions piétinent La troisième séance de négociation sur les contrats courts, qui s'est tenue le 17 mars, n'a pas permis de faire avancer les débats. Lors d'un nouveau tour de table, les organisations syndicales et patronales sont en effet restées campées sur leurs positions respectives. Pas de convergence ni sur les mesures de fond, ni même sur le périmètre précis des sujets ouverts à la discussion, la conclusion d'un accord dans à peine trois semaines semble plus que jamais incertaine.</p>
<p>LS 18/03 Pages 2 et 3</p>	<p>La métallurgie crée une boîte à outils pour faciliter le recours à l'épargne salariale. <i>Accords portants sur l'intéressement, participation, plan d'épargne dans la branche de la métallurgie, 20 février 2026</i> Le 20 février, 5 accords ont été conclus dans la branche de la métallurgie pour favoriser le déploiement des dispositifs d'épargne salariale. L'UIMM, la CFE-CGT, FO et la CFDT ont signé des accords portant sur la mise en place de l'intéressement, la participation, d'un PEI, d'un Perecoi et sur la gouvernance du dispositif d'épargne salariale de branche. La boîte à outil, composé de formules simplifiées, aura pour objectif de permettre à un plus grand nombre d'entreprise de s'emparer de l'épargne salariale.</p>
<h3>ECONOMIE - EMPLOI</h3>	
<p>LS 17/03 Page 3</p>	<p>Les modalités d'imputation de la réduction générale de cotisations patronales sont fixées pour 2026 <i>A. 24 févr. 2026, NOR : CPPS2605417A, JO 14 mars</i> En 2026, la réduction générale dégressive des cotisations patronales a été unifiée sous un dispositif unique appelé RGDU. Un arrêté publié le 14 mars précise comment cette réduction doit être répartie entre les différentes cotisations et contributions sociales (notamment celles versées à l'Urssaf et aux caisses de retraite complémentaire). Cette répartition se fait selon des pourcentages définis et s'applique rétroactivement depuis le 1er janvier 2026.</p>
<p>LS 19/03 Pages 3 à 4</p>	<p>Aéroports de Paris revoit sa politique de gestion des emplois et des parcours professionnels <i>Accord sur les droits complémentaires en faveur des salariés d'Aéroports de Paris dans les domaines de l'emploi, de la mobilité professionnelle, de la formation et des fins de carrière (2026-2028), 13 janvier 2026</i> Le groupe Aéroports de Paris a signé le 13 janvier 2026 un accord visant à renforcer son attractivité et la fidélisation de ses salariés. Cet accord porte sur l'emploi, la mobilité professionnelle et la fin de carrière. Il prévoit notamment la mise en place d'un congé de mobilité, utilisable uniquement dans le cadre de projets de réorganisation présentés au CSE et concernant des postes précisément mentionnés.</p>

<p>LS 20/03 Pages 2 à 4</p>	<p>La CIVAP est désormais « une caisse performance et efficace » selon François Clouet (DG) <i>Propos recueillis par la rédaction de Protection sociale Informations</i></p> <p>La caisse des professions libérales (Civap) est aujourd’hui jugée plus performance et efficace après des critiques passées de la Cou des comptes. Elle à amélioré fortement son service avec des délais de réponse rapides, une meilleure accessibilité et une satisfaction en hausse. Le système de retraite par points a été simplifié et la caisse reste financièrement solide malgré un vieillissement des assurés. Les réformes récentes et à venir vont encore faire évoluer le système avec plus de complexité. La Civap doit donc s’adapter aux enjeux démographiques et réglementaires.</p>
<p>RELATIONS SOCIALES (DROIT SYNDICAL ; IRP ; CONVENTIONS ET ACCORDS)</p>	
<p>LS 17/03 Pages 1 à 2</p>	<p>Elections municipales : pour qui ont voté les sympathisants des avocats ? <i>Toluna Harris Interactive</i></p> <p>Les sympathisants d’un syndicat de salariés ont voté avant tout pour des candidats de la gauche lors du premier tour des élections municipales le 15 mars 2026, ceux d’un syndicat patronal choisissant majoritairement un candidat de droite.</p>
<p>LS 18/03 Pages 1 à 2</p>	<p>Désignation du RS au CSE d’établissement : le seuil de 300 salariés s’apprécie au niveau de l’entreprise <i>Cass. Soc. 4 mars 2026, n°25-17.467 F-B</i></p> <p>La Cour de cassation a confirmé, dans un arrêt du 4 mars, que l’effectif à prendre en compte pour désigner un salarié en qualité de représentant syndical (RS) au CSE est l’effectif de l’entreprise et non celui de l’établissement dans lequel la désignation à vocation à intervenir. En effet, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le DS est automatiquement représentant syndical au CSE et dans les entreprises de plus de 300 salariés le syndicat peut désigner un autre salarié que le DS comme représentant syndical. L’arrêt nous explique donc que dans les entreprises de 300 salariés ou plus, un syndicat peut désigner librement un RS au CSE, même dans un petit établissement.</p>
<p>LS 20/03 Pages 1 à 2</p>	<p>Salariés mis à disposition : un accord collectif peut prévoir une méthode subsidiaire de décompte <i>Cass. Soc. 4 mars 2026, n°24-19.006 F-B</i></p> <p>La Cour de cassation a émis la solution qu’un accord collectif peut prévoir un système de calcul alternatif pour les salariés mis à disposition. Ce système est autorisé à condition qu’il soit justifié par des difficultés réelles (beaucoup de sous-traitants et manque de réponses) et qu’il ne sous-estime pas l’effectif réel de l’entreprise. Les entreprises peuvent donc adapter la méthode de calcul par accord en cas de difficultés tant que cela reste réaliste et non défavorable aux salariés.</p>
<p>SANTÉ AU TRAVAIL</p>	
<p>LS 19/03 Page 2</p>	<p>L’inaptitude peut être constatée à la suite d’une visite médicale initiée par le médecin du travail <i>Cass. soc., 11 mars 2026, no 24-21.030 F-B</i></p> <p>La Cour de cassation confirme que l’inaptitude d’un salarié peut être constatée lors de tout examen médical réalisé par le médecin du travail pendant le contrat de travail. Dans un arrêt du 11 mars, elle précise que le médecin peut déclarer une inaptitude lors d’une visite qu’il a lui-même initiée, même si le salarié n’est pas en arrêt maladie. Seul compte le respect de la procédure de constatation de l’inaptitude imposée par les dispositions du Code du travail.</p>
<p>LS 20/03 Pages 4 et 5</p>	<p>STMicroelectronics renforce l’accompagnement des salariés en situation de handicap <i>Accord relatif au maintien dans l’emploi des salariés de l’entreprise et à l’emploi des personnes en situation de handicap au sein de STMicroelectronics, 6 févr. 2026</i></p> <p>L’entreprise renforce sa politique handicap avec un accord ayant pour objectif d’atteindre 6 % de salariés en situation de handicap d’ici 2028 avec un engagement de 2% de recrutement par an et la création d’actions pour éviter la discrimination. Les salariés pourront bénéficier d’aménagement de poste, d’accompagnement et d’absences autorisées pour la gestion de leur handicap (6 à 10 demi-journée/an). STMicroelectronics développe également une culture inclusive et créer des partenariats avec le secteur protégé (ESAT, entreprises adaptées).</p>
<p>LS 16/03 Pages 1 à 3</p>	<p>La période transitoire du Passeport Prévention est prolongée pour faciliter sa prise en main</p> <p>L’espace déclaratif du passeport prévention, dédié aux employeurs ouvrira le 16 mars 2026. L’ensemble des employeurs peuvent déclarer des formations en interne terminées à compter du 16 mars et vérifier les déclarations effectuées par des organismes de formations. La période probatoire de déploiement est prolongée jusqu’à la fin de l’année 2026. Des webinaires et outils d’accompagnement sont mis en place par la DGT afin de faciliter l’utilisation par les entreprises.</p>