

ACTUALITES SOCIALES du 23 au 27 Mars 2026

CONDITIONS DE TRAVAIL (Durée, Rupture, CDD...)

LS 23/03 Pages 4-5	Condamnation de la maison mère d'Yves Rocher : le devoir de vigilance n'a pas été respecté <i>TJ Paris, 12 mars 2026, n°22/04017</i> La maison mère d'Yves Rocher a été condamnée à verser 8 000€ à chacun des six anciens salariés d'une ex-filiale turque. Ces derniers auraient été licenciés suite à l'adhésion à un syndicat, acte considéré comme une atteinte à la liberté syndicale par le Tribunal. La cartographie des risques de 2017 n'identifie et n'évalue pas la gravité du risque d'atteinte à la liberté syndicale.
LS 24/03 Pages 1-2	Indemnité de licenciement : les absences pour accident de trajet sont déduites de l'ancienneté <i>Cass. soc., 11 mars 2026, no 24-13.123 F-B</i> La Cour de cassation précise que la période d'arrêt de travail consécutive à un accident de trajet ne peut être prise en compte dans le calcul de l'ancienneté pour l'indemnité légale de licenciement. Distincte de celle qui prévaut en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle, elle ne s'applique toutefois qu'à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables.
LS 24/03 Pages 2-3	Jeux olympiques 2030 : la loi permettant de déroger au repos dominical est publiée <i>L. no 2026-201, 20 mars 2026, JO 21 mars • Cons. const., 19 mars 2026, no 2026-902 DC, JO 21 mars</i> Certains établissements mettant à disposition des biens ou des services situés aux alentours des sites de compétition des JOP d'hiver de 2030 pourront déroger au repos dominical du 1er janvier au 31 mars 2030. Par ailleurs, compte tenu des enjeux sécuritaires, les intérimaires engagés sur des fonctions sensibles pourront faire l'objet d'une enquête administrative préalable.
LS 26/03 Pages 1-2	Inclusion des salariés mis à disposition dans le seuil de 50 salariés rendant le PSE obligatoire <i>Cass. soc., 18 mars 2026, n°22-10.903 FS-B</i> Un PSE est rendu obligatoire lorsqu'un projet de licenciement économique de 10 personnes sur une période de 30 jours est prévu. L'article L.1111-2, 2° du Code du Travail détermine les salariés pris en compte dans l'effectif d'une entreprise. Le personnel mis à disposition depuis au moins 1 an est alors compris dans ce décompte.
LS 26/03 Pages 3-4	La moitié des contrats courts ont une durée inférieure ou égale à quatre jours <i>Unédic, "Négociation contrats courts - Panorama réglementaire et statistiques", 11 mars 2026</i> 77% des CDD et 92% des contrats d'intérim terminés en 2024 étaient d'une durée inférieure à un mois. Les réembauches sont fréquentes, rapides et sur une petite partie des travailleurs (jeunes, peu diplômés qui exercent comme ouvrier ou employé).
LS 27/03 Pages 2-3	Négociation sur les contrats courts : le patronat proposera un projet d'accord aux alentours du 30 mars <i>Quatrième séance de négociation sur les contrats courts, 25 mars 2026</i> Le texte devrait proposer une suppression du délai de carence entre deux CDD, une obligation de négocier sur les contrats courts dans les branches et des alternatives au bonus-malus sur les contributions d'assurance chômage.

EMPLOI / ECONOMIE / CHÔMAGE

LS 23/03 Pages 2-3	RCC chez Selecta : départ volontaire de 111 salariés d'ici le 31 décembre 2026 <i>Accord portant rupture conventionnelle collective chez SELECTRA, 5 février 2026</i> L'entreprise propose des mesures d'accompagnement : financement de formation jusqu'à 4 500€ HT, indemnité égale à 1,5 mois de salaire de base brut pour une formation qualifiante, certifiante ou diplômante, indemnité forfaitaire de 4 000€ brut pour une reprise ou une création d'entreprise dans un délai de 6 mois, 2 000€ brut pour une mobilité interne avec déménagement.
LS 27/03 Page 1	Projet de loi permettant de réduire la durée d'indemnisation post-RCI <i>Projet de loi portant transposition de l'avenant n°3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage, présenté en Conseil des ministres le 25 mars 2026</i> Ce projet de loi vise à donner une base légale à la réduction de la durée maximale d'indemnisation après une rupture conventionnelle individuelle prévue par l'avenant, permettant ensuite l'agrément de ce dernier par le Premier ministre. Le texte sera examiné par les parlementaires dès le mois d'avril.
LS 27/03 Pages 3-4	L'impact de l'IA générative sur les emplois et les compétences : SAFRAN s'engage à les identifier <i>Accord relatif à la formation et au développement des compétences au sein de SAFRAN, 22 janvier 2026</i> L'entreprise prévoit un "plan global de montée en compétences" avec une méthodologie dédiée pour évaluer l'impact. Il aura des objectifs de sensibilisation, de prise en main de l'outil, d'adaptation des usages aux spécificités et un développement approfondi des compétences.

RÉMUNÉRATION

LS 23/03 Page 7	L'épargne salariale a progressé de 15% en 2025 <i>Chiffres publiés par l'Association Française de la Gestion financière (AFG), 19 mars 2026</i> Fin 2025, les français détenaient 230 milliards d'euros placés, en hausse de 58% depuis 2019. Les PEE sont les plus importants avec 191 milliards d'euros. Les sommes investies proviennent de l'intéressement/participation (13,6 milliards €), les versements volontaires (4,9 milliards €) et les abondements d'entreprise (4,7 milliards €)
-----------------------	--

<p>LS 24/03 Page 5</p>	<p>Le Complément Mode de Garde (CMG) est revalorisé au 1er avril <i>Actualité de l'URSSAF, 20 mars 2026</i> Le coût horaire médian passe à 4,91 € (+ 1,24 %) pour un assistant maternel et 10,50 € (+ 1,16 %) pour une garde d'enfants à domicile. Le plafond horaire augmente à 8,09 € (+ 1,13 %) pour un assistant maternel et 15,18 € (+ 1,20 %) pour une garde d'enfants à domicile. L'ensemble des prestations familiales versées par les caisses d'allocations familiales sera revalorisé au 1er avril via une instruction de la Direction de la sécurité sociale.</p>
<p>LS 25/03 Pages 5-6</p>	<p>Les salaires ont progressé de 1,7 % en 2025 <i>Dares, Étude no 11 relative à l'évolution des salaires de base dans le secteur privé (résultats définitifs du 4e trimestre 2025), 20 mars 2026</i> Le Salaire Mensuel de Base (SMB) est en hausse de 0,2 % au quatrième trimestre 2025. Il progresse de 1,7 % sur un an, après + 2,0 % fin septembre 2025.</p>
<p>LS 25/03 Pages 4-5</p>	<p>AGS : la Cour des comptes envisage de faire évoluer le taux de cotisation et les garanties couvertes <i>Cour des comptes « L'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés », 17/03/26</i> Afin de préserver l'équilibre du régime, l'association propose un « taux de cotisation d'équilibre » sur trois ans pour ne pas voir son résultat se dégrader au regard des prévisions disponibles au moment de l'élaboration du budget. Ils proposent ainsi de : restreindre la couverture des dommages et intérêts, plafonner les indemnités de rupture, encadrer le motif de rupture du contrat de travail, abaisser le plafond de garantie, limiter la garantie dans le temps</p>
<p>LS 26/03 Page 6</p>	<p>L'inflation risque de rogner les salaires au 2e trimestre <i>Note de conjoncture, Insee, 24 mars 2026</i> La guerre au Moyen-Orient influençant les coûts des carburants, l'inflation pourrait dépasser les 2% au printemps. Une telle hausse provoquerait une augmentation automatique du SMIC. S'ajoute à cela l'augmentation du chômage prévue à 8,1% de la population active au printemps ainsi que la destruction de 22 000 postes d'ici Juin.</p>
<p>RELATIONS SOCIALES (Droit syndical, IRP, Conventions et accords)</p>	
<p>LS 23/03 Page 6</p>	<p>La CFDT signe l'avenant sur la réduction de la durée d'indemnisation post-RCI <i>Signature de l'avenant, CFDT, 19 mars 2026</i> Cet avenant du 25 février 2026 permet de sécuriser les travailleurs avec une allocation du même montant qu'actuellement mais pour une durée réduite à 15 mois au lieu de 18. Les organisations signataires représentant 50% des suffrages exprimés, l'avenant ne pourra plus faire l'objet d'une opposition majoritaire.</p>
<p>LS 25/03 Pages 1-2</p>	<p>Le groupe TF1 renforce ses dispositifs d'accompagnement de seconde partie de carrière <i>Accord relatif à l'accompagnement de la seconde partie de carrière au sein de TF1, 17 déc. 2025</i> A partir du 1er avril 2026, les salariés du groupe TF1 disposeront d'un nouvel accord relatif à l'accompagnement de la seconde partie de carrière. Parmi les principales nouveautés figurent la mise en place d'un congé de mécénat de compétences ou encore la possibilité pour les salariés de 60 ans et plus de bénéficier d'un temps partiel à 60 % rémunéré à hauteur de 70 %.</p>
<p>LS 25/03 Pages 2-3</p>	<p>CDC Habitat encadre le développement de l'IA par un dialogue social structuré <i>Accord relatif au soutien du déploiement de l'intelligence artificielle au sein de l'UES CDC Habitat, 5 nov. 2025</i> L'accord signé par les syndicats CFE CGC Snuhab et Unsa Groupe CDC organise le dialogue social pour accompagner le développement de l'IA au sein de l'UES CDC Habitat (5 300 salariés). Il prévoit la création d'une commission IA au sein du CSE central et s'inscrit dans une démarche visant à faire de l'IA une opportunité pour les clients et les collaborateurs.</p>
<p>SANTE AU TRAVAIL</p>	
<p>LS 24/03 Pages 3-4</p>	<p>L'UES Swiss Life révisé sa politique en matière d'égalité professionnelle <i>Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Swiss Life pour la période 2026-2028, 30 déc. 2025</i> L'accord entend accroître la présence des femmes dans les postes à responsabilités et les métiers dans lesquels elles sont sous-représentées. Il comporte de nombreuses mesures visant à favoriser la parentalité, notamment un congé de pré-adoption ou des demi-journées d'absence à partir du troisième mois de grossesse pour les salariées en forfait jours.</p>
<p>LS 25/03 Page 6</p>	<p>Accidents du travail : la comparaison en Europe (France, Luxembourg, Allemagne, Espagne, Italie, Danemark) <i>Etude, site internet Eurogip (observatoire et centre de ressources sur l'assurance et la prévention des risques professionnels en Europe), 10 mars 2026</i> Une stabilisation est remarquable entre 2015–2019 avant de chuter entre 2021-2021 (crise sanitaire). L'industrie manufacturière est le secteur avec le plus grand nombre d'accidents (Allemagne, Italie, Espagne) et la construction arrive en deuxième position. En France, c'est le secteur du travail temporaire, action sociale et santé, nettoyage qui est en tête.</p>
<p>REFORMES EN COURS</p>	
<p>LS 23/03 Pages 1-2</p>	<p>Transparence salariale : un seuil de dix salariés envisagé pour le droit à l'information sur les rémunérations <i>Fiche de présentation du ministère du Travail relative à la transposition de la directive « transparence salariale », 19 mars 2026</i> Le futur article L. 1142-9-1 du Code du Travail permettrait à l'employeur de refuser la transmission des informations de rémunération si l'effectif de la catégorie du salarié se situe en deçà d'un seuil déterminé par décret (à confirmer par voie réglementaire). Les syndicats qualifient ce seuil comme une "ligne rouge" et excluante pour une majorité des entreprises.</p>