

# MASTER 2 GRH

## Université de Bourgogne

Synthèse réalisée à partir de la revue LIAISONS SOCIALES

Auteurs : Hugo Moureau & Sidi-Adam Ibrahim

### ACTUALITÉS SOCIALES DU 30 MARS AU 03 AVRIL 2026

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

<p>LS 30/03 Pages 1 et 2</p>	<p><b>Rupture conventionnelle : l'employeur doit être avisé d'un éventuel mandat extérieur lors de l'entretien</b> <i>Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 287 du 18 mars 2026, Pourvoi n° 24-22.713</i></p> <p>Dans un arrêt du 18 mars, la Cour de cassation apporte des éclaircissements sur la date à laquelle le salarié titulaire d'un mandat extérieur doit avoir informé l'employeur de l'existence de son mandat s'il entend bénéficier du statut protecteur à l'occasion d'une procédure de rupture conventionnelle de son contrat de travail. Ainsi, c'est au plus tard lors du ou des entretiens préalables à la signature de la convention que l'employeur doit en avoir été averti. Le salarié peut également rapporter la preuve qu'à cette date, ce dernier en avait déjà eu connaissance par un autre moyen.</p>
<p>LS 31/03 Pages 1 et 2</p>	<p><b>Le défaut d'information sur une faculté de recours interne n'affecte pas la cause réelle et sérieuse</b> <i>Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 281 du 18 mars 2026, Pourvoi n° 24-17.246</i></p> <p>Amenée pour la première fois à se prononcer sur la mise en œuvre des dispositions de l'article L. 1235-2 du Code du travail, issues de l'ordonnance du 22 septembre 2017, la Cour de cassation précise, dans un arrêt du 18 mars, que le défaut d'information délivrée au salarié sur la faculté, prévue conventionnellement, d'exercer un recours interne après le licenciement ne prive pas ce dernier de cause réelle et sérieuse. Cette irrégularité dans le déroulement de la procédure conventionnelle n'ouvre droit qu'à l'indemnité maximale d'un mois de salaire.</p>
<p>LS 02/04 Pages 1 et 2</p>	<p><b>Rupture de l'essai durant la grossesse : la preuve de l'absence de discrimination repose sur l'employeur</b> <i>Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 301 du 25 mars 2026, Pourvoi n° 24-14.788</i></p> <p>L'employeur qui met fin à la période d'essai d'une salariée après avoir été informé de son état de grossesse, doit être en mesure, si un litige en discrimination se noue à ce propos, de justifier d'un motif de rupture étranger à cet état. Comme le précise la Cour de cassation dans un arrêt du 25 mars, la connaissance de la grossesse suffit à faire peser la charge de la preuve sur l'employeur en application du régime probatoire spécifique aménagé par la législation protectrice.</p>

#### EMPLOI / ÉCONOMIE

<p>LS 31/03 Page 2</p>	<p><b>Chômage : au 1er avril, primo-entrants et saisonniers seront indemnisables après cinq mois d'affiliation</b> <i>Décret n° 2026-214 du 28 mars 2026 relatif à la durée minimale d'indemnisation des demandeurs d'emploi par le régime d'assurance chômage &amp; Arrêté du 28 mars 2026 portant agrément des dispositions de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage et ses textes associés concernant l'indemnisation des demandeurs d'emploi « primo-entrants »</i></p> <p>À compter du 1<sup>er</sup> avril 2026, les primo-entrants à l'assurance chômage et les travailleurs saisonniers n'auront plus à justifier que de cinq mois d'affiliation, au lieu de six, pour être indemnisables. Les dispositions de la convention d'assurance chômage abaissant cette condition d'affiliation viennent en effet d'être agréées par un arrêté du 28 mars. Un décret du même jour confirme que, pour ces publics, la durée minimale d'indemnisation sera de cinq mois.</p>
<p>LS 01/04 Page 6</p>	<p><b>L'Urssaf vient en aide aux entrepreneurs en difficulté du fait de la hausse du coût de l'énergie</b></p> <p>L'Urssaf active ses traditionnelles mesures d'urgence pour accompagner les usagers dont l'activité est impactée par la récente hausse du prix du carburant ou du coût de l'énergie, annonce-t-elle dans un communiqué du 30 mars. Employeurs, travailleurs indépendants, employeurs de marins et marins non-salariés peuvent solliciter un report des échéances de cotisations <i>via</i> la mise en place d'un délai de paiement. Les pénalités et majorations de retard dues dans ce cadre feront l'objet d'une remise d'office. Les travailleurs indépendants peuvent, en outre, réclamer une aide de l'action sociale au Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI).</p>

#### FORMATION

<p>LS 31/03 Pages 3 et 4</p>	<p><b>Le Cese appelle à une réflexion collective autour de la culture du capital humain</b> <i>Cese, « Changements systémiques et ruptures : repenser notre approche des compétences », étude adoptée le 24 mars 2026</i></p> <p>« Une information fait sens : 6 à 24 mois pour la durée de vie d'une compétence technique aujourd'hui contre 20 à 30 ans en 1980 ». À l'heure de l'intelligence artificielle et de la transition écologique, la France doit faire face au défi de l'adaptation permanente de son capital humain. Dans une étude adoptée par le Cese (Conseil économique, social et environnemental) le 24 mars, Thierry Cadart et Éric Chevée dressent le bilan d'un système sous tension et proposent des pistes de réflexion visant à inscrire la formation dans une logique d'investissement, à reconnaître les compétences informelles et à favoriser l'identification des besoins du marché du travail.</p>
<p>LS 02/04 Page 3</p>	<p><b>Compte personnel de formation : le montant du reste à charge passe à 150 €</b> <i>Décret n° 2026-234 du 30 mars 2026 relatif au montant de la participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation</i></p> <p>Les personnes mobilisant leur CPF (compte personnel de formation) à compter du 2 avril 2026 doivent verser une participation forfaitaire de 150 € au lieu des 103,20 € qui s'appliquaient depuis le début de l'année. C'est ce que prévoit un décret du 30 mars. Ce montant peut toujours être pris en charge par l'employeur ou l'Opco et certains publics comme les demandeurs d'emploi en sont exonérés. Il continuera en outre à être indexé chaque année sur l'inflation.</p>

## PROTECTION SOCIALE

<b>LS</b> <b>30/03</b> Pages 3 et 4	<b>Les prestations familiales sont revalorisées de 0,8 % au 1er avril 2026</b> <i>Instr. intermin. n° DSS/2B/2026/46, 20 mars 2026, NOR : SFHS2607952J</i> Les prestations familiales versées par les caisses d'allocations familiales sont revalorisées au 1 <sup>er</sup> avril 2026. Une instruction de la DSS (Direction de la sécurité sociale), publiée au Bulletin officiel Santé-protection sociale-solidarités le 24 mars, détaille les nouveaux montants applicables à compter du mois d'avril en métropole et en outre-mer.
<b>LS</b> <b>02/04</b> Pages 2 et 3	<b>RGDU, indemnités de rupture, heures supplémentaires... le BOSS se met à jour</b> <i>BOSS, Communiqué du 30 mars 2026</i> Le BOSS (Bulletin officiel de la sécurité sociale) vient d'être mis à jour au 1er avril 2026 pour intégrer plusieurs réformes récentes. Les allègements de cotisations patronales sont désormais élargis à tous les salaires jusqu'à 3 fois le SMIC (contre 1,6 fois auparavant). La déduction sur les heures supplémentaires est étendue à toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Enfin, la contribution patronale due en cas de rupture conventionnelle ou de mise à la retraite passe de 30 % à 40 %.
<b>LS</b> <b>03/04</b> Page 5	<b>Assurance chômage : le Sénat adopte le projet de loi de transposition de l'avenant abaissant la durée d'indemnisation post-RCI.</b> En séance publique le 1 <sup>er</sup> avril, les sénateurs ont largement adopté le 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 (voir l'actualité n° 19498 du 27 mars 2026). L'article unique du texte ouvre la possibilité aux partenaires sociaux de moduler la durée maximale d'indemnisation à l'assurance chômage à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle (RCI), donnant la base légale nécessaire à l'agrément de l'avenant du 25 février. Les signataires ont en effet décidé d'abaisser cette durée à 15 mois pour les allocataires âgés de moins de 55 ans (contre 18 mois actuellement) et à 20,5 mois pour ceux âgés de 55 ans et plus (contre 22,5 mois pour les 55-56 ans et 27 mois pour les 57 ans et plus) avec une possibilité de prolongation. Ce projet de loi, sur lequel le gouvernement a engagé la procédure accélérée, sera examiné par l'Assemblée nationale en première lecture le 16 avril prochain (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, adopté en première lecture au Sénat le 1 <sup>er</sup> avr. 2026).
<b>RELATIONS SOCIALES (DROIT SYNDICAL ; IRP ; CONVENTIONS ET ACCORDS)</b>	
<b>LS</b> <b>30/03</b> Pages 4 et 5	<b>Amazon France Logistique consolide sa politique en matière d'égalité et de QVCT</b> <i>Accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et conditions de travail au sein d'Amazon France Logistique (2026-2027-2028), 23 janv. 2026</i> Jusqu'au 31 décembre 2028, les salariés d'Amazon France Logistique sont couverts par un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle et à la QVCT (qualité de vie et des conditions de travail). Création d'un temps partiel encadré, possibilité de réaliser la dernière année de travail via un mécénat de compétences, mise en place de salles de méditation, diminution du temps de travail en cas de grossesse, il introduit plusieurs mesures pour favoriser la conciliation des temps de vie et préserver la santé des salariés.
<b>LS</b> <b>01/04</b> Pages 1 et 2	<b>EDF se réengage en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap</b> <i>Accord 2026-2029 d'EDF SA pour l'égalité des droits et des chances et l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, 17 févr. 2026</i> Dans un contexte de fin des accords agréés, EDF réaffirme son engagement en faveur du handicap en concluant son treizième accord dédié. Applicable jusqu'au 31 décembre 2029, celui-ci entend permettre aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) d'avoir un parcours professionnel évolutif, motivant et respectueux. Autre objectif affiché : atteindre au moins 3 % de recrutements en CDI de salariés BOETH. Pour y parvenir, EDF se constitue un vivier de candidats en concluant notamment au moins 35 contrats d'alternance.
<b>LS</b> <b>03/04</b> Pages 1 et 2	<b>Le salarié représentant ou exerçant les obligations de l'employeur devant les IRP n'est pas éligible au CSE</b> <i>Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 289 du 18 mars 2026, Pourvoi n° 25-14.195</i> La Cour de cassation réaffirme, dans un arrêt du 18 mars, que ne peuvent être élus au CSE les salariés qui, au premier tour, représentent de manière effective l'employeur devant toute institution représentative du personnel (IRP) ou exercent au niveau de l'entreprise, à l'égard des représentants du personnel, les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise. L'arrêt se fonde sur une lecture extensive des dispositions introduites en 2022 au sein de l'article L. 2314-19 du Code du travail. Malgré une légère différence rédactionnelle, celles-ci ont en effet eu pour objectif de légaliser cette jurisprudence.