

> **Élections municipales** : pour qui ont voté les sympathisants des syndicats ?

> **Les modalités d'imputation de la réduction générale de cotisations patronales** sont fixées pour 2026

> **La prévention des risques et les transitions professionnelles** au menu de la CTER de mars

le dossier jurisprudence thème p. 1-10

> **La prescription en droit du travail** – Congés payés, transaction, épargne salariale, préjudice d'anxiété, etc.

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

SYNDICATS

Élections municipales : pour qui ont voté les sympathisants des syndicats ?

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. C'est ce que révèle notre sondage exclusif réalisé par Toluna Harris Interactive pour Liaisons sociales quotidien le jour du scrutin.

Quel a été le vote des adhérents et sympathisants des syndicats au premier tour des élections municipales de 2026 ? C'est la question à laquelle répond notre sondage exclusif Lamy Liaisons/Toluna Harris Interactive. Les personnes interrogées étaient inscrites sur les listes électorales dans les communes de 3 500 habitants et plus (voir l'encadré).

La gauche portée par les sympathisants de syndicats de salariés

Lors du premier tour des élections municipales de 2026, les Français se déclarant **proches d'un syndicat de salariés** ont en majorité mis un bulletin pour une liste appartenant au **bloc de gauche** (44 %), nettement devant les bulletins pour les listes du bloc de droite (26 %) et du bloc du centre (14 %). Par rapport aux élections municipales de 2020, le bloc du centre recule légèrement (- 5 points).

Les **autres personnes** ont réparti leur vote pour une liste du bloc d'**extrême-droite** (6 %) et d'**extrême-gauche** (4 %), tous deux en augmentation par rapport à 2020, respectivement + 3 points et + 2 points. Pas de changement pour la liste du bloc « divers » : 6 % proche d'un syndicat de salariés continuent de voter pour eux.

Les proches d'un syndicat patronal votent en majorité pour le bloc de droite

À l'inverse, la donne est totalement différente en ce qui concerne les sympathisants d'un syndicat patronal qui, comme aux élections régionales de 2021 (voir l'actualité n°18331 du 22 juin 2021), ont **davantage tourné** leur vote vers une liste appartenant au **bloc de droite** (52 %, - 3 points par rapport à 2020) et l'**extrême-droite** (14 %, un score en nette progression par rapport à 2020). Les listes « divers » (12 %), de gauche (10 %) et du centre (10 %) se partagent les voix restantes. Par rapport aux élections municipales de 2020, le bloc du **centre recule** de 16 points alors que les listes « divers » augmentent de 6 points.

Enfin, les Français se déclarant **proches d'aucun syndicat** ont également davantage voté pour une liste du **bloc de droite** (40 %) devant une liste du bloc de gauche (27 %), du bloc du centre (14 %) ou du bloc d'**extrême-droite** (12 %). Là encore, le bloc du centre recule par rapport à 2020, - 5 points, tandis que celui d'**extrême-droite** progresse (+ 4 points).

Le bloc de gauche favori des proches de la CGT, de l'Unsa et de la CFDT

Dans le détail, les listes appartenant au **bloc de gauche** sont les plus **populaires** auprès des proches de la **CGT** (55 %, contre 16 % pour le bloc de droite), de l'**Unsa** (54 %, contre 19 %), de la **CFDT** (43 %, contre 32 %), de **SUD-Solidaires** (40 %, contre 36 %), de la **FSU** (40 %, contre 33 %) et de **FO** (37 %, contre 26 %). Ces rapports de force sont dans la lignée de ceux observés en 2020, mais tendent à se réduire, notamment pour **SUD-Solidaires** et la **FSU**.

LA MÉTHODE D'ENQUÊTE

L'enquête a été réalisée **en ligne** tout au long de la journée électorale du 15 mars 2026, le **jour du premier tour** des élections municipales par l'institut Toluna Harris Interactive, **auprès de 4 145 personnes** inscrites sur les listes électorales dans les communes de 3 500 habitants et plus, **issu d'un échantillon** représentatif de **6 288 Français** âgés de 18 ans et plus. Concernant les élections 2020, le sondage a été effectué le 15 mars 2020 auprès d'un échantillon de personnes issu d'un échantillon de 6 240 personnes.

Les listes soutenues par La France Insoumise ont été intégrées au « Bloc Gauche », les listes « Divers souverainistes » ont été intégrées au « Bloc extrême-droite ».

Le centre et la droite bénéficient du vote des proches de la CFTC

Les listes du **bloc de droite** arrivent en tête uniquement auprès des sympathisants de la **CFE-CGC** (39 %, contre 32 % pour le bloc de gauche et 18 % pour le bloc du centre) et de la **CFTC** (31 %, contre 26 % et 24 %). Le bloc du **centre** de son côté se distingue auprès d'un seul groupe de sympathisants: la CFTC (24 %), mais arrive tout de même en troisième position auprès d'eux.

Le bloc d'extrême droite en forte progression

Le **bloc d'extrême-droite** recueille une **minorité de voix** de la part des différentes sous-catégories. Ses meilleurs résultats s'observent auprès des sympathisants de FO (15 %), de la FSU (14 %) et des Français proches d'un syndicat patronal (14 %). Ils ressortent également auprès des Français proches d'aucun syndicat (12 %). Ces scores, certes minoritaires, sont malgré tout en **forte progression** par rapport à 2020.

Les listes « **Divers** » se distinguent également faiblement: seuls les sympathisants de la CFTC (12 %) et d'un syndicat patronal (12 %) ressortent légèrement. Au final, on peut observer que les formations de gauche continuent de recueillir une grande partie des suffrages des sympathisants des syndicats de salariés, dans la lignée des précédents scrutins. Ce rapport de force tend légèrement à se réduire entre le bloc de gauche et le bloc de droite, tandis que les listes d'extrême-droite progressent auprès de certains syndicats. ■

VOTE AU PREMIER TOUR DES ÉLECTIONS MUNICIPALES DE 2026 SELON LA PROXIMITÉ SYNDICALE

	Proche d'au moins un syndicat	Proche d'un syndicat de salariés									Proche d'un syndicat patronal	Proche d'aucun syndicat
Extrême-gauche	4	4	6	2	5	4	2	4	4	-	2	1
Bloc Gauche	42	44	55	43	37	26	32	54	40	40	10	27
Bloc Centre	14	14	12	14	13	24	18	15	10	9	10	14
Bloc Droite	27	26	16	32	26	31	39	19	36	33	52	40
Bloc Extrême-droite	7	6	5	6	15	3	4	2	2	14	14	12
Divers	6	6	6	3	4	12	5	6	8	4	12	6

Source: Toluna Harris Interactive

Base: aux inscrits sur les listes électorales dans les communes de 3 500 habitants ou plus, en % de votes exprimés.

NB: les astérisques indiquent une base statistiquement faible. Résultats à considérer avec une extrême précaution.

Note de lecture: parmi les proches de la CGT exprimant un vote, 55 % indiquent avoir voté pour une liste du Bloc Gauche et 12 % pour une liste du Bloc Centre.

VOTE AU PREMIER TOUR DES ÉLECTIONS MUNICIPALES DE 2020 SELON LA PROXIMITÉ SYNDICALE

	Proche d'au moins un syndicat	Proche d'un syndicat de salariés									Proche d'un syndicat patronal	Proche d'aucun syndicat
Extrême-gauche	2	2	2	-	6	3	-	1	3	-	2	-
Bloc de gauche	39	41	58	36	36	28	21	40	55	68	11	29
Bloc centriste	19	19	9	25	22	15	25	25	13	5	26	19
Bloc de droite	30	29	19	33	23	44	46	24	15	17	55	38
Rassemblement national & Extrême-droite	4	3	5	2	6	2	3	2	6	-	-	8
Divers (Régionalistes, Écologistes, Gilets jaunes et sans étiquette)	6	6	7	4	7	8	5	9	8	10	6	6

Source: Toluna Harris Interactive

Base: aux inscrits sur les listes électorales dans les communes de 3 500 habitants ou plus, en % de votes exprimés.

Note de lecture: Aux élections municipales de 2020, parmi les proches de la CGT exprimant un vote, 58% indiquent avoir voté pour une liste du bloc de gauche et 9% pour une liste du bloc centriste.

Les modalités d'imputation de la réduction générale de cotisations patronales sont fixées pour 2026

Suite à la refonte de la réduction générale dégressive de cotisations patronales, devenue unique en 2026 (RGDU), un arrêté publié le 14 mars détaille ses modalités d'imputation sur les cotisations et contributions versées aux organismes sociaux (Urssaf, institution de retraite complémentaire). Cette répartition, fixée en pourcentage de ces cotisations et contributions, s'applique depuis le 1^{er} janvier 2026.

Prévue par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 (voir le dossier juridique -Sécu.- n°50/2025 du 14 mars 2025), la réforme de la réduction générale de cotisations patronales sur les bas salaires (ex-réduction Fillon) est entrée pleinement en vigueur le 1^{er} janvier dernier avec la suppression, hors exonérations spécifiques, des réductions proportionnelles de cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales (dits bandeaux maladie et famille), au profit de leur intégration dans la RGDU. En contrepartie, la réduction s'applique désormais à l'ensemble des salaires inférieurs à trois Smic, contre 1,6 Smic auparavant. Les paramètres applicables pour le calcul de la RGDU ont en conséquence été modifiés par le décret n°2025-1446 du 31 décembre 2025 (voir l'actualité n°19440 du 6 janv. 2026).

Complétant ces dispositions, un arrêté du 24 février 2026 paru au Journal officiel du 14 mars modifie l'arrêté du 8 juillet 2019 (NOR: CPAS1905753A) afin de fixer les modalités d'imputation du **montant** de la RGDU sur les cotisations et contributions à verser au 1^{er} janvier 2026.

Nouvelle répartition de la RGDU au 1^{er} janvier 2026...

Le **calcul** de la réduction générale dégressive unique s'effectue en **trois étapes**: la détermination du coefficient en fonction de la situation de l'entreprise, le calcul de la réduction et l'imputation du montant global de la réduction sur les cotisations sociales. Précisément, le montant de la réduction est **imputé**, lors de leur paiement, **en premier lieu** sur les **cotisations** et contributions versées à l'Urssaf et le **solde** sur les **cotisations** versées à l'ins-

titution de **retraite complémentaire**. Cette imputation s'effectue en fonction de la part maximale que représente le taux de ces cotisations dans la valeur maximale du coefficient (BOSS, Allègements généraux, § 1330).

Au final, la réduction est **répartie en quote-part** entre les différentes cotisations entrant dans son champ, selon des modalités fixées par l'arrêté du 14 mars 2026. **Depuis le 1^{er} janvier 2026**, la réduction est ainsi répartie comme suit :

- 38,78 % sur les cotisations maladie, maternité, invalidité et décès (contre 27,33 % depuis le 1^{er} octobre 2019) ;
- 0,20 % sur la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (contre 0,17 %) ;
- 15,66 % sur la cotisation d'allocations familiales (contre 13,47 %) ;
- 31,79 % sur les cotisations vieillesse (contre 40,81 %) ;
- 0,89 % sur la contribution autonomie (contre 1,15 %) ;
- 0,89 % sur la contribution au Fnal (contre 1,26 %) ;
- 11,79 % sur la cotisation d'assurance chômage (Unédic) (contre 15,81 %).

... et des réductions Lodeom et « aide à domicile »

L'arrêté du 24 février 2026 fixe une **clé de répartition différente** pour deux dispositifs d'exonération de cotisations patronales spécifiques, l'un applicable aux employeurs d'outre-mer (Lodeom) et l'autre aux employeurs des structures d'aide à domicile auprès de publics fragiles (AAD prestataire).

Au **1^{er} janvier 2026**, l'imputation de la réduction entre les différentes cotisations est la suivante :

- 27,24 % sur les cotisations maladie, maternité, invalidité et décès ;
- 0,20 % sur la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles ;
- 13,43 % sur la cotisation d'allocations familiales ;
- 41,48 % sur les cotisations vieillesse ;
- 1,17 % sur la contribution autonomie ;
- 1,17 % sur la contribution au Fnal ;
- 15,31 % sur la cotisation d'assurance chômage.

Modalités spécifiques à Mayotte

Enfin, un nouveau tableau de répartition est intégré à l'arrêté du 8 juillet 2019 afin de fixer les modalités d'imputation de la RGDU aux employeurs de Mayotte. Pour rappel, les paramètres de la RGDU ont été adaptés à Mayotte dans le cadre de la trajectoire de convergence permettant d'atteindre progressivement la RGDU de droit commun en 2036. Par ailleurs, l'exonération Lodeom a été étendue à Mayotte depuis le 1^{er} janvier 2026 (voir l'actualité n°19469 du 16 févr. 2026).

À compter de cette date, à **Mayotte**, la **réduction** est **répartie** comme suit :

- 23,91 % sur les cotisations maladie, maternité, invalidité et décès ;
- 0,20 % sur la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles ;
- 22,27 % sur la cotisation d'allocations familiales ;
- 40,83 % sur les cotisations vieillesse ;
- 1,24 % sur la contribution au Fnal ;
- 11,55 % sur la cotisation d'assurance chômage. ■

A. 24 févr. 2026, NOR : CPPS2605417A, JO 14 mars



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales.fr

// Journée d'actualité

► Actualités AT-MP 2026

En présentiel ou connecté à distance en direct

LFSS 2025 et 2026, nouvelles procédures de reconnaissance, montée en puissance des pathologies psychiques, indemnisation duale, faute inexcusable, tarification AT-MP... Les règles changent vite, et le moindre retard de mise à jour peut coûter cher à l'entreprise. Caroline Canavese et Coline Bied-Charreton, avocats associés (Chammas & Marcheteau), vous apporteront leurs analyses sur toutes les nouveautés en matière d'AT-MP afin de sécuriser vos pratiques et éviter les contentieux. RDV le **jeudi 16 avril 2026** !

Pour plus d'informations : <https://formation.lamy-liaisons.fr/conferences> Tél. : 09 69 32 35 99

La prévention des risques et les transitions professionnelles au menu de la CTER de mars

Réunis pour une troisième séance d'ateliers le 13 mars, les participants à la conférence « Travail, emploi, retraites » (CTER) ont poursuivi leurs travaux autour de la prévention des risques professionnels, de l'accompagnement des transitions professionnelles et des comparaisons internationales en matière de retraite. Les échanges ont fait apparaître quelques convergences, notamment sur la nécessité de renforcer la formation des acteurs de la prévention, tout en laissant subsister plusieurs désaccords entre les intervenants.

Après une plénière de lancement le 5 décembre 2025 et deux premières sessions d'ateliers les 30 janvier et 20 février derniers (voir l'actualité n°19476 du 25 févr. 2026), la conférence « Travail, emploi, retraites » (CTER) s'est réunie pour une troisième séance thématique le 13 mars. Comme lors des précédentes rencontres, les discussions se sont déroulées dans le cadre de trois ateliers distincts (« Travail », « Emploi » et « Retraites »), avant une mise en perspective commune des échanges. Jean-Denis Combrexelle, « garant coordinateur » du dispositif, a notamment rappelé que la mission de la conférence reste d'identifier progressivement les points de convergence et de divergence entre participants, et que les conclusions ne devraient être arrêtées qu'à l'issue du processus, une fois l'ensemble des ateliers achevé.

Le calendrier des prochaines réunions va par ailleurs être ajusté. La séance initialement prévue le 17 avril devrait être reportée en raison du congrès de FO, tandis que la journée consacrée aux questions transversales entre ateliers, initialement envisagée le 12 mai, pourrait également être décalée afin de mieux en préparer l'organisation.

Atelier « Travail » : prévention des risques professionnels

La troisième séance de l'atelier « Travail » était consacrée à la **prévention des risques professionnels** et de la **désinsertion** professionnelle. Jean Agulhon (DRH de la RATP et animateur de l'atelier) a résumé les échanges, nourris par divers retours d'expérience

d'entreprises de toutes tailles. Plusieurs **pistes de convergence** commencent, selon lui, à émerger. Les participants ont notamment souligné la nécessité de **renforcer la formation de l'ensemble des acteurs** de la prévention et de mieux **associer les salariés** à l'élaboration des diagnostics et des plans d'action en matière de conditions de travail. L'importance d'une **écoute plus attentive** du « travail réel » a également été mise en avant. Les discussions ont par ailleurs porté sur la création de cadres de « **dialogue professionnel** », permettant aux collectifs de travail d'échanger sur la qualité du travail, dans une sorte de « prolongement du droit d'expression » des salariés. D'autres chantiers ont été évoqués, notamment la **prise en compte de la sous-traitance** dans l'évaluation des risques professionnels.

Du côté des organisations syndicales, Patrick Privat (FO) a insisté sur l'importance des politiques de prévention, en revenant notamment sur la charte sociale mise en place pour les chantiers des Jeux olympiques de Paris 2024. Il a également souligné la nécessité de renforcer les contrôles et les sanctions afin d'améliorer la prévention des accidents du travail, estimant que « dans ce pays, c'est la peur du gendarme qui fait avancer les choses ». La CGT, par la voix de son représentant Denis Gravouil, a pour

sa part rappelé que plusieurs organisations syndicales déploraient la disparition du CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), instance dotée de moyens importants et dont les membres étaient spécialement formés sur ces questions.

Atelier « Emploi » : mutations économiques et transitions professionnelles

L'atelier « Emploi » s'est penché sur la question des mutations économiques et de l'**accompagnement des transitions professionnelles**, ainsi que l'a rapporté Jean-Marie Marx, président de l'Alfa et coanimateur de l'atelier pour le secteur privé. Les travaux ont notamment été alimentés par les interventions de Jean-Dominique Senard (président de Renault) à partir de l'exemple de la filière automobile, ainsi que par celles de France compétences et de l'Igas (Inspection générale des affaires sociales). Les discussions se sont également appuyées sur une contribution de la Dreets (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) des Hauts-de-France, illustrant les initiatives menées dans la région pour accompagner les transitions professionnelles, y compris dans les très petites entreprises.

Parmi les principaux constats évoqués figure un **manque d'anticipation** des mutations économiques **par les entre-**

// Journée d'actualité

► Les alternatives à l'enquête RH

En présentiel ou connecté à distance en direct

En cas de signalement d'une situation de harcèlement, de souffrance au travail ou de tout autre alerte, l'employeur se doit d'agir. Pourtant, cela ne signifie pas forcément engager une enquête RH, comme l'a confirmé récemment la Cour de cassation (Cass. soc., 14 janv. 2026, n°24 19.544).

Quelles sont les autres options pour les équipes RH ? Comment choisir la plus adaptée à la situation ? Comment prévenir ?

Médiation, coaching, accompagnement, recadrage, etc. Cette journée du **mardi 14 avril 2026** vise à explorer les alternatives à l'enquête RH, pour adopter en toute sécurité la ou les meilleures mesures.

Avec les interventions de : David Guillouet, avocat associé (Voltaire Avocats) ; Isabelle Tarty, docteure en sociologie du travail, présidente de la FIRPS ; Régis Aubert, médiateur interne, mission nationale de soutien et de médiation (Groupe Orange) ; un témoin d'entreprise.

Pour plus d'informations : <https://formation.lamy-liaisons.fr/conferences> Tél. : 09 69 32 35 99

prises et les branches professionnelles. Les participants ont souligné l'importance d'une meilleure coordination entre les différents acteurs (entreprises, partenaires sociaux, État et collectivités locales) afin de sécuriser les parcours professionnels. Les échanges ont également porté sur la **mobilisation** encore **insuffisante des entretiens professionnels**, pourtant susceptibles de constituer un outil d'anticipation des reconversions, ainsi que sur le manque de dossiers effectifs traités par le dispositif Transco (transitions collectives). Deux autres points ont cristallisé les échanges : la **place respective des accords d'entreprise** et des accords de

branche dans l'organisation des reconversions, et la question du **financement public** de certains dispositifs de transitions collectives tels que les RCC (ruptures conventionnelles collectives), notamment dans les grands groupes.

Atelier « Retraites » : comparaisons internationales et systèmes de solidarité

Les travaux de l'atelier « Retraites » étaient, quant à eux, consacrés aux comparaisons internationales entre systèmes de retraite et à l'analyse des dépenses de solidarité, c'est-à-dire des dispositifs non contributifs intégrés aux régimes. Pour Michel Yahiel, coanimateur de l'atelier, ces échanges pourraient

conduire à engager un travail de « **cartographie des objectifs** assignés au **système de retraite** et des paramètres permettant de les atteindre ». L'idée serait d'identifier les finalités poursuivies par les régimes de retraite afin de structurer le débat entre partenaires sociaux, sans pour autant préjuger des solutions de réforme qui pourraient être proposées par chacun. Côté organisations syndicales, Denis Gravouil a réaffirmé une nouvelle fois la demande de la CGT d'abrogation de la réforme de 2023, tout en soulignant l'importance d'intégrer dans les analyses les inégalités entre les femmes et les hommes ainsi que les effets des mécanismes de solidarité. ■

// à retenir aussi

➤ Législation et réglementation

Mise à jour de la fiche pratique relative aux aides à l'embauche d'apprentis. « Tous les employeurs peuvent bénéficier d'une aide pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 8 mars 2026 et le 31 décembre 2026 », confirme le ministère du Travail à l'occasion de la mise à jour le 13 mars de sa fiche pratique dédiée à ces dispositifs. Il y rappelle que suite à la parution du décret du 6 mars l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis a été réactivée, mais est désormais modulée en fonction de la taille de l'entreprise et du niveau de qualification préparé tout en détaillant ses montants (voir l'actualité n°19485 du 10 mars 2026). Il revient aussi sur le fait qu'entre le 1^{er} janvier 2026 au 7 mars 2026, seule l'aide unique à l'embauche d'apprentis restait ouverte aux entreprises de moins de 250 salariés recrutant des apprentis préparant une certification équivalant au plus au baccalauréat (Fiche pratique du ministère du Travail, « L'aide aux employeurs qui recrutent en apprentissage », mise à jour le 13 mars 2026).

➤ Jurisprudence

Travailleurs frontaliers : le Conseil d'État valide la nouvelle définition de l'offre raisonnable d'emploi. Le 2 mars 2026, le Conseil d'État a rejeté le recours pour excès de pouvoir formé par la CGT contre le décret n°2025-252 du 20 mars 2025 relatif aux éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi (ORE). Pris à la demande des signataires de la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024, le texte vise à ne plus permettre aux demandeurs d'emploi frontaliers indemnisés en France de refuser une offre française proposée par France Travail au motif qu'elle serait moins bien rémunérée que le poste précédemment occupé à l'étranger (voir l'actualité n°19251 du 24 mars 2025). Selon les Hauts magistrats, « le

législateur a entendu que, pour la détermination des éléments d'une [ORE], la zone géographique privilégiée soit délimitée à l'intérieur du territoire national et que le salaire attendu soit défini en cohérence avec le salaire normalement pratiqué pour l'emploi ou les emplois recherchés dans la zone ainsi délimitée ». À ce titre, ceux-ci estiment que le décret « ne fait nullement obstacle à ce que le demandeur d'emploi recherche ou accepte un emploi en dehors du territoire national », contrairement à ce que soutenait le syndicat. Pour rappel, le refus à deux reprises et sans motif légitime d'une ORE entraîne la radiation de la liste des demandeurs d'emploi, mettant fin à l'indemnisation par l'assurance chômage (CE, 2 mars 2026, n°504571).

➤ Projets

Les montants journaliers de l'ASS, de l'AER et de l'ATA devraient être revalorisés au 1^{er} avril 2026. Transmis aux partenaires sociaux en vue de son examen par la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) le 18 mars 2026, un projet de décret transmis prévoit de revaloriser de 0,8 % les montants journaliers de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation équivalente retraite (AER) et de l'allocation temporaire d'attente (ATA) à compter du 1^{er} avril 2026. Ainsi, l'ASS passerait de 19,33 € à 19,48 €, l'AER de 41,79 € à 42,12 € et l'ATA de 13,62 € à 13,73 €. Un second projet de décret prévoit également de revaloriser, à la même date, le montant journalier de l'ASS applicable à Mayotte, qui passerait ainsi de 9,67 € à 9,75 € (Projets de décrets relatifs à la revalorisation de l'ASS, de l'AER, de l'ATA et de l'ASS à Mayotte, soumis à la CNNCEFP du 18 mars 2026).

// Journée d'actualité

➤ Directive sur la transparence salariale

En présentiel ou connecté à distance en direct

La directive européenne sur la transparence des rémunérations doit être prochainement transposée. Comment anticiper les plans d'action en pratique ? RDV le **mercredi 18 mars 2026 !**

<https://formation.lamy-liaisons.fr/conferences>

Sécurité sociale

► L'Urssaf a émis avec succès sa première obligation sociale

L'Urssaf Caisse nationale a émis le 12 mars « avec succès sa première obligation sociale de 1,5 milliard d'euros de maturité le 20 mars 2028 », a indiqué l'organisme dans un communiqué de presse du 13 mars, précisant que « cette transaction offre un rendement annuel de 2,729 % et à un prix de 99,800 %, pour un coupon de 2,625 % ». Il explique que « depuis l'entrée en vigueur de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2025, qui [l']autorise [...] à émettre avec des maturités allant jusqu'à 24 mois, [il] diversifie sa stratégie de financement en émettant en format syndiqué sous forme de NeuMTN (Negociable European medium term notes) labellisé "social" ». Il ajoute qu'après s'être principalement concentré « sur le marché du papier commercial (CP) » et être entré « avec succès sur le marché du NeuMTN sous forme de placement privé en 2025 et 2026 (plus de 2,9 milliards d'euros émis) », il élargit désormais « son panel d'instruments financiers avec le lancement d'émissions syndiquées du programme NeuMTN », le volume d'émission de NeuMTN prévu pour 2026 s'élevant « de 10 à 12 milliards d'euros ».

Égalité et diversité

► Égalité femmes/hommes dans la profession d'avocat: le CNB et 2GAP signe une convention

Le Conseil national des barreaux et l'association 2GAP (Gender and governance action platform) ont signé le 12 mars 2026 un « partenariat stratégique destiné à faire progresser concrètement l'égalité, la parité et la gouvernance partagée entre femmes

et hommes au sein de la profession d'avocat », ont-ils indiqué dans un communiqué commun daté du 13 mars. Le Conseil aura ainsi, désormais, « accès à la Base des expertes 2GAP, un outil de référence pour favoriser une meilleure visibilité des professionnelles dans le débat public », une ressource qui « pourra être mobilisée à l'occasion de conférences, de formations et d'actions de sensibilisation à destination des avocats et des structures d'exercice ». Les deux partenaires collaboreront par ailleurs « étroitement à la création de formations dédiées aux bonnes pratiques de gouvernance, afin d'ancrer durablement l'équilibre et la parité au cœur de l'exercice professionnel ».

Non-salariés

► Tempête Nils: le CPSTI et l'Urssaf déclenchent un plan d'urgence pour les travailleurs indépendants

« À la suite des crues et inondations exceptionnelles provoquées par la tempête Nils, le Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI) et l'Urssaf déploient un plan d'urgence national pour soutenir les indépendants sinistrés », ont-ils annoncé dans un communiqué de presse du 16 mars 2026, précisant que « les aides financières sont renforcées ». Ce plan ouvre ainsi « la possibilité d'octroi de l'aide d'urgence « CPSTI catastrophe et intempéries » majorée de 2 000 € supplémentaires (soit 4 000 € au maximum) dans les régions les plus touchées: Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire, Bretagne et Occitanie ». Les travailleurs indépendants peuvent également bénéficier de plusieurs dispositifs d'accompagnement complémentaires: l'aide à la prise en charge des cotisations et l'aide financière exceptionnelle. Le report du paiement des cotisations sociales à l'Urssaf s'effectue

par contre « selon les conditions habituelles d'éligibilité ».

Secteurs

► L'Uniopss appelle à reconnaître l'importance des professionnels du travail social

« Avec les transformations démographiques en cours qui amènent à des besoins exponentiels dans l'accompagnement de la perte d'autonomie, avec les changements environnementaux qui pèsent sur chacun de nous, et les transformations numériques qui peuvent laisser sans solution de nombreuses personnes, le « prendre soin » est crucial et les métiers du Care sont plus que jamais essentiels », a estimé l'Uniopss (Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés non lucratifs sanitaires et sociaux), dans un communiqué de presse du 16 mars 2026, à la veille de la Journée internationale du travail social. « Or, des inquiétudes légitimes s'expriment quant à l'avenir du travail social », souligne l'Uniopss, citant les « tensions avec les décideurs et financeurs sur les objectifs même du travail social », le « sous-financement chronique des associations qui agissent pour le compte de l'État et des départements », ainsi que l'« absence de trajectoire des finances publiques pour revaloriser les métiers et améliorer la qualité de vie au travail ». Tout cela « a comme conséquence une perte sensible de l'attractivité de ces métiers », et même la mise « en danger à court ou moyen terme de l'existence même du secteur non lucratif des solidarités », craint l'Uniopss, qui « appelle les décideurs publics et l'ensemble des citoyens à prendre en compte la nécessité absolue de reconnaître les professionnels du travail social à la hauteur de leur impact concret pour l'ensemble de la société ».

VA VOLTAIRE AVOCATS

À QUI SERA ATTRIBUÉ LE PRIX DE THÈSE VOLTAIRE/LIAISONS SOCIALES 2026 ?



CONCOURREZ AU PRIX DE THÈSE VOLTAIRE / LIAISONS SOCIALES ET FAITES CONNAÎTRE VOS TRAVAUX À L'ENSEMBLE DES ACTEURS DU DROIT SOCIAL.

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS LE 31 MARS 2026

— ACTEUR ET CRÉATEUR DE DROIT SOCIAL —

VA VOLTAIRE AVOCATS
NOVATEUR EN DROIT SOCIAL

— EN PARTENARIAT AVEC —

 Liaisons Sociales

Le prix de thèse Voltaire/Liaisons Sociales consacre la meilleure thèse en droit social soutenue dans une université française entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2025. Le montant du prix est fixé pour l'année 2026 à 5000 euros.

www.voltaire-avocats.com

► L'avenir de l'usine Fibre Excellence en arrêt temporaire à Saint-Gaudens reste incertain

«Fibre Excellence Saint-Gaudens a décidé de mettre en place un arrêt temporaire de production d'une durée de deux semaines, du lundi 16 au lundi 30 mars 2026», a expliqué la direction du site dans un communiqué, évoquant un «stock de bois disponible de l'usine [...] actuellement trop faible» qui ne «permet pas de continuer la production en toute sécurité». «Au bout des 15 jours, cela doit reprendre à condition qu'il y ait les stocks nécessaires», a indiqué à l'AFP Sébastien Oustric, délégué CGT de l'usine. Depuis le 2 mars, l'autre site du groupe à Tarascon (Bouches-du-Rhône) était lui aussi à l'arrêt, faute de bois, mais [devait] redémarrer, «comme prévu [le 15 mars]», a affirmé le 13 Laurent Qinto, responsable du syndicat sur place. «Voir l'usine arrêtée, c'était compliqué dans la tête des salariés» car «il y a toujours la crainte de ne pas la voir redémarrer», a-t-il expliqué à l'AFP. L'avenir de l'entreprise (670 salariés, dont 275 à Saint-Gaudens et 270 à Tarascon) reste flou après plusieurs réunions au cours de la semaine passée (voir l'actualité n°19485 du 10 mars 2026). «Les discussions sont en cours entre les différentes parties prenantes, les échanges continuent», a affirmé une porte-parole de la direction. *Source AFP*

► Brandt: fin des espoirs industriels, les marques et stocks du groupe revendus à Cafom

La justice a retenu le 13 mars l'offre du groupe Cafom (Centrale d'achat française pour l'Outre-mer) pour reprendre les marques et stocks de Brandt, liquidé en décembre, mettant fin aux espoirs d'une relance industrielle dans ses anciennes usines. La proposition de Cafom a été préférée à 35 autres, déposées pour acquérir les marques, usines et autres actifs du groupe centenaire. Mais, comme celle formulée par Cafom, notamment *via* les enseignes But ou Darty, la plupart visaient principalement les dizaines de milliers de produits en stocks et les pièces détachées. Le PDG de Cafom, Hervé Giaoui, a fait valoir auprès de l'AFP la solidité de son groupe, fort de «1 400 personnes,

450 millions de chiffre d'affaires, zéro dette, 165 millions de fonds propres», ce qui a «sécurisé le tribunal». Grâce à un accord avec notamment un industriel en Alsace, Hervé Giaoui prévoit notamment de produire «sous trois mois, six mois maximum» des plaques à induction, promettant la création de «30 à 60 emplois» dans l'est de la France. Concernant le sort des anciens salariés de Brandt sur le carreau, il a fait part de sa compassion. «C'est dur. Je ne vous cache pas que je ne peux rien faire pour eux». *Source AFP*

► La CFE-CGC d'Orange s'inquiète du déploiement d'outils basés sur l'IA

«La direction d'Orange multiplie le déploiement d'outils «basés sur l'IA» pour les téléconseillers», a indiqué la CFE-CGC du groupe dans un communiqué du 16 mars, précisant l'avoir pourtant alertée «dans un premier courrier resté sans réponse» et «dans un deuxième courrier, il y a une semaine». Le syndicat précise que «le débat ne réside pas tant sur le remplacement du personnel par l'IA mais la surveillance généralisée des personnels qu'elle organise», et demande ainsi «une instance de régulation paritaire pour surveiller les usages de l'IA quand le personnel est impliqué et garantir ses droits».

International

► IA générative: les femmes plus exposées que les hommes selon une étude de l'OIT

«Une nouvelle étude de recherche de l'Organisation internationale du travail (OIT) avertit que l'IA générative devrait affecter davantage les emplois occupés par des femmes que ceux occupés par des hommes, les professions à dominante féminine étant presque deux fois plus susceptibles d'être exposées à cette technologie», a indiqué l'OIT sur son site le 5 mars. En effet, «environ 29 % des professions féminisées sont exposées, contre 16 % des professions masculinisées», et «16 % des professions féminisées relèvent des niveaux d'exposition les plus élevés, contre seulement 3 % des professions dominées par les hommes». Et si «l'IA générative devrait stimuler la croissance de l'emploi dans les secteurs à forte intensité technologique, les femmes demeurent largement exclues de ces opportunités», souligne cette analyse,

puisqu'elles ne représentaient en 2022 «environ 30 % de la main-d'œuvre dans l'IA au niveau mondial, soit seulement quatre points de plus qu'en 2016». Elles restent également «sous-représentées dans les métiers STEM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) de manière plus générale, notamment dans des domaines très demandés comme l'ingénierie et le développement de logiciels». L'étude de l'OIT «rappelle enfin que l'IA générative, comme les technologies qui l'ont précédée, n'est pas neutre», puisqu'elle a été «conçue, entraînée et déployée dans des structures sociales et économiques existantes», et donc qu'elle peut reproduire des biais et des discriminations». Et l'OIT souligne que «des systèmes entraînés sur des données incomplètes ou partiales ont déjà montré qu'ils pouvaient désavantager les femmes dans le recrutement, les décisions salariales, l'évaluation du crédit ou l'accès à certains services». Ainsi, «sans garde-fous, l'IA générative peut amplifier ces inégalités à grande échelle», craint l'OIT. Face à tous ces risques, l'OIT estime que «des institutions du marché du travail robustes et le dialogue social sont déterminants pour orienter l'introduction de l'IA vers un avenir du travail plus inclusif et porteur de travail décent pour tous».

► L'Iran annonce une augmentation de 60 % du salaire minimum

Le ministre iranien du Travail a annoncé une hausse de plus de 60 % du salaire minimum, ont rapporté des médias locaux le 15 mars, plusieurs mois après des manifestations antigouvernementales déclenchées initialement par la mauvaise situation économique du pays. Le pays ajuste tous les ans le salaire minimum en fonction de l'inflation, qui a explosé sous l'effet des sanctions internationales dans les mois qui ont précédé la guerre déclenchée par des frappes israélo-américaines le 28 février. Selon l'agence iranienne Tasnim, citant le ministre du Travail, «avec l'accord du gouvernement», le salaire minimum mensuel va passer de 103 millions de rials à 166 millions au cours de la prochaine année du calendrier persan, qui commence dans quelques jours. Le gouvernement a aussi annoncé une hausse similaire des allocations familiales. *Source AFP*



DUERP : Intégrer les obligations réglementaires

Comprendre le cadre légal du DU et du PAPRIPACT

OBJECTIFS

- Intégrer les nouveautés du cadre légal concernant le DUERP et le PAPRIPACT
- Comprendre la logique du Document Unique (DU)
- Savoir solliciter les acteurs dans la démarche
- Connaître les points d'attention méthodologiques
- Utiliser et faire vivre le DUERP

FORMATEUR(S)

Formateurs au cabinet RES EURO CONSEIL

PUBLIC

- Responsables des relations sociales
- Directeurs des ressources humaines
- Responsables QHSE
- Représentants du personnel

Le cadre légal du DUERP

L'élaboration du DUERP : une opportunité en matière de prévention et d'amélioration du climat social

Le PAPRIPACT

DURÉE 1 jour

CODE 63734

Formation accessible en présentiel
et en classe virtuelle (au choix)



Pour vos demandes de formation intra-entreprise ou sur-mesure, merci de nous contacter.