



fil d'actus



la fédération
des entreprises
d'insertion

Janvier 2026

#22

BULLETIN D'ACTUALITÉS JURIDIQUES



LOI
« IMMIGRATION »



LES PÉRIODES DE
RECONVERSION



DONNÉES
PERSONNELLES



REVUE DE
JURISPRUDENCE

Soutenu par



Délégation générale
à l'emploi et à la
formation professionnelle



Ce projet est cofinancé
par le Fonds social
européen dans le cadre
du programme
opérationnel national
« Emploi et Inclusion »

SOMMAIRE



Actualité n°1 Les nouvelles conditions d'octroi et de renouvellement des titres pluriannuels



Étrangers Vers un renouvellement automatique de certains titres ?



Formation Les nouvelles Périodes de reconversion



Formation Un texte pour lutter contre les fraudes ?



Données personnelles Piqûre de rappel et conseils pratiques



EN VRAC Revue express d'actualités tous sujets

ETTI

RH

Commande publique

Etc.

Achats responsables

Salariés expérimentés

Statut des élus locaux



Jurisprudences Focus sur 5 décisions de la Cour de cassation

L'ACTUALITÉ NUMÉRO 1

Loi Immigration
26 janv. 2024



Statut des étrangers : les conditions d'octroi et de renouvellement de titres de séjour ont été durcies

La réforme des conditions d'accueil de certaines personnes étrangères a été réalisée en deux temps :

- ◆ La principale nouveauté introduite **en juillet 2025** concerne le parcours d'intégration républicaine qui s'achève désormais par un **examen civique** qui « prend la forme d'un questionnaire à choix multiples portant principalement sur les principes et les valeurs de la République, les droits et devoirs liés à la vie en France, l'histoire, la géographie, la culture et le système institutionnel et politique de la France » ([art. R. 413-12-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile](#)). La réussite de cet examen nécessite un taux de **80 %** de bonnes réponses ([art. D. 413-12-2 CESEDA](#)).
- ◆ **Depuis le 1^{er} janvier,** ce sont plus généralement les **conditions de délivrance et de renouvellement des titres de séjour de longue durée** qui sont modifiées : il faut non seulement attester d'un niveau de maîtrise de la langue française mais aussi réussir l'examen civique précité ([art. R. 413-15](#) et [R. 433-5 CESEDA](#)).

POURQUOI « DURCIES » ?

- ◆ Le **niveau de connaissance du français**, variable selon la nature du titre de séjour demandé, a été relevé et assorti de l'obligation d'en justifier (certification ou diplôme).
- ◆ Alors qu'elles devaient justifier « suivre » les actions prescrites dans le cadre du CIR, désormais les personnes désireuses d'obtenir un titre de séjour de longue durée doivent **passer et réussir l'examen civique** organisé en fin de parcours (80% de bonnes réponses minimum au QCM). **L'obligation de moyens est donc devenue une obligation de résultat.**

RESIDENTS

Niveau B1 =
« Utilisateur indépendant »
(seuil)

CARTE PLURIANNUELLE

Niveau A2 =
« Elémentaire »
(intermédiaire ou usuel)

NATURALISATION

Niveau B2 =
« Utilisateur indépendant »
(avancé)

UN MESSAGE BROUILLÉ ET CONTRADICTOIRE ?

D'un côté, l'Etat adopte une posture de fermeture vis-à-vis de l'accueil des personnes étrangères, ce qui se manifeste à tous les niveaux : restriction des possibilités d'embauche des étrangers en SIAE ([art. R. 5221-6](#)), resserrage des conditions de séjour, retards dans le traitement des dossiers qui ne permet pas la bonne application du droit. De l'autre toutefois, l'Etat met l'accent sur la nécessaire intégration de ces personnes et n'hésite pas à reconnaître le rôle des SIAE en la matière, appelant à « mobiliser le secteur de l'insertion par l'activité économique » pour répondre « aux besoins et spécificités des [primo-arrivants] répondant aux critères d'éligibilité, en particulier les [bénéficiaires d'une protection internationale] bénéficiaires du RSA » ([circulaire du 26 juin, annexe page 13](#)). Ce message difficile à lire nuit à la lisibilité de ce qui va advenir dans les structures.

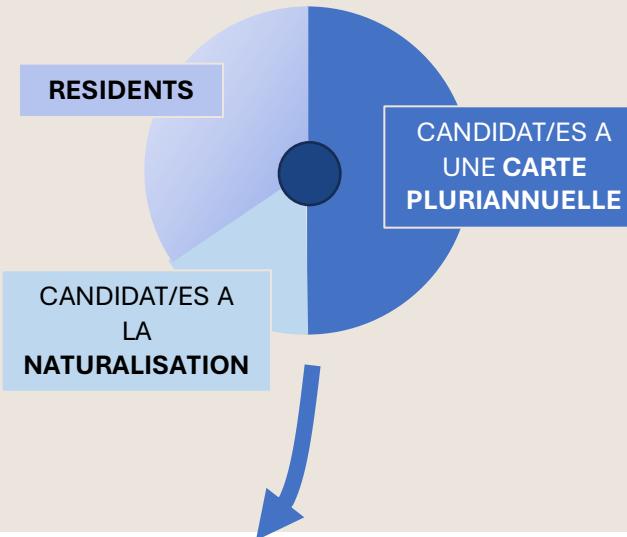
Circulaire
26 juin 2025



Qui cela concerne-t-il ?

Déterminer les personnes qui seront effectivement concernées par les nouvelles mesures n'est **pas un exercice évident** :

- ◆ Non contentes d'évoluer régulièrement, les règles en matière d'immigration sont techniques à l'excès et finalement assez obscures. Il en résulte une grande complexité qui ne permet pas complètement d'anticiper sur la manière dont elles seront mises en œuvre et interprétées par l'Administration.
- ◆ Tout ce que l'on peut dire est que les nouvelles règles n'ont **pas de portée générale**, elles ne concernent "que" les personnes qui demandent à bénéficier d'un titre pluriannuel. Un **examen au cas par cas**, fonction de la situation de chaque salarié/e, s'imposera, ce qui rend impossible l'évaluation précise de l'impact de la réforme sur l'effectif des EI et ETTI. D'autant plus que ces règles sont assorties d'exceptions (par exemple en faveur des personnes en situation de handicap – cf. [Arrêté du 30 décembre 2025](#)) et que les traités bilatéraux conclus par la France sont susceptibles le cas échéant d'ouvrir des dérogations.



NATIONALISATION

Ces personnes doivent attester d'un degré d'attachement solide à la France (résidence, famille, autonomie...) ainsi que d'un niveau B2 de maîtrise de la langue, à l'oral comme à l'écrit. Elles doivent également réussir l'examen civique sur support numérique (QCM de 40 questions).

[Art. 21-24 du code civil](#)

RESIDENTS

Est visé l'accès aux titres « Résidents » stricto sensu, « Résidents permanents » et « Résidents longue durée UE ».

Sont notamment concerné/es a priori les **Réfugié/es** (qui se voit attribuer une carte « Résident » à l'issue de la demande d'asile) et les **Apatrides et Bénéficiaires de la protection subsidiaire** (à qui une carte pluriannuelle spécifique est adressée à leur arrivée en France mais qui peuvent se voir octroyer un titre de résident).

Quant aux **Bénéficiaires de la protection temporaire (Ukraine)**, qui sont titulaires d'une Autorisation provisoire de séjour et dépendent du droit de l'UE, le doute est permis (si une demande d'asile est en parallèle déposée et acceptée, alors les règles leur sont applicables en tant que Réfugiés).

CARTE PLURIANNUELLE

Sont a priori concernées les personnes titulaires d'un Visa long séjour VLS-TS ou d'une carte temporaire après 1 an de séjour. Conditions : niveau A2 en français ; réussite à l'examen civique ; assiduité dans le parcours CIR ; continuer de remplir les conditions d'octroi du titre dont elles bénéficient jusqu'ici.

SANS CHANGEMENT DE MOTIF – [art. L. 433-4 CESEDA](#)

Échappent à la mesure les personnes ayant un titre « **Travailleur temporaire** » et les bénéficiaires d'une **protection internationale**.

AVEC CHANGEMENT DE MOTIF – [art. L. 433-6 CESEDA](#)

Sont visées les personnes disposant d'un VLS-TS ou d'une carte temporaire qui sollicitent un titre à l'issue de la 1^{re} année de séjour (sauf si la demande vise un titre « **Salarié** » → l'octroi de ce titre ne donne pas lieu à une carte pluriannuelle mais à un titre provisoire).

Conditions : réussite à l'examen civique ; assiduité dans le parcours CIR ; remplir les conditions d'octroi du titre demandé. **Exit donc a priori, pour ces personnes, la condition relative à la connaissance de la langue française...**

Quelles solutions pour accompagner les salarié/es concerné/es ?

Afin de certifier un **niveau de français**, deux solutions sont possibles :

- ◆ Les **tests certifiants**, organisés par un opérateur agréé (ex. : Test de connaissance du français – TCF – qui aboutit à une attestation valable deux ans, moyennant un droit d'inscription dépassant la centaine d'euros) ;
- ◆ Les **diplômes**, tels que les Diplômes d'études en langues françaises (DEFL), dont les modalités sont adaptées au niveau de maîtrise de la langue visé (cette alternative, également payante, conduit à la délivrance d'un diplôme valable à vie).

A noter qu'**en cas de naturalisation**, un arrêté du 22 décembre 2025 précise que les tests pertinents sont le TCF de France Education international et le TEF de la CCI de Paris.

Les tests et diplômes peuvent selon les cas être financés par le **CPF** ou par des financements régionaux. Lorsque la situation s'y prête, la mise en place d'un **parcours FLE** peut être décidée (via le PIC IAE ou les plans régionaux de formation) afin d'accompagner les personnes les plus en difficulté. Enfin, les personnes engagées dans un **CIR** suivent en principe des actions financées par l'Etat.

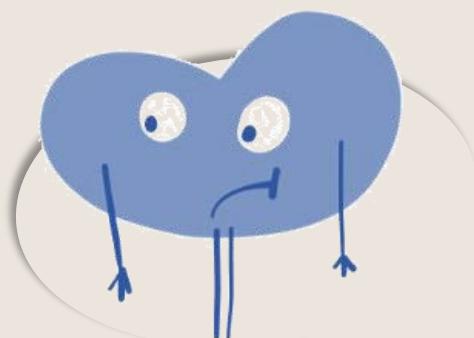
A noter que la Loi Immigration aménage des solutions pour concilier le suivi des actions de formation avec un emploi :

- ◆ Mise en place d'une action de formation dans le cadre du plan de formation, en vue d'atteindre le niveau A2 (art. L. 6321-1, al. 3 et D. 6321-1 du code du travail) ;
- ◆ Autorisation d'absence pour les personnes sous Contrat d'intégration républicaine (CIR) contenant une action de formation linguistique (avec maintien de la rémunération), dans la limite de 80 heures (art. R. 6321-5 CT) ;
- ◆ Autorisation d'absence pour les personnes sous CIR suivant une action de formation financée par le CPF et visant à atteindre le niveau de connaissance A2 (dans la limite de 28 heures ; art. L. 6323-17 et R. 6323-4-1 CT).

ANTICIPER ET SE PREPARER AU MIEUX

Compte tenu des nouvelles règles, il est plus que jamais essentiel de **noter la date d'expiration des titres de séjour à renouveler**.

Cette échéance en tête, des gestes « simples » et pratiques doivent être encouragés. Inviter les salarié/es concerné/es à **s'inscrire à des cours de français** (quand ils ne sont pas déjà dispensés dans le cadre du CIR) et aux **tests certifiants**, quitte à se déplacer dans une autre ville en cas de délai ou de file d'attente. **Lire, écouter des émissions de radio, préparer sans attendre l'examen civique** à partir des ([222 !](#)) **fiches en ligne**. **Suivre les actions du CIR avec assiduité...** Tous ces réflexes, recommandés par les structures défendant les droits des personnes étrangères, peuvent aider celles-ci à répondre aux nouvelles exigences légales.



Dernier point à noter concernant les bénéficiaires de titre de séjour provisoires

Les personnes porteuses de titres de séjour provisoires ne sont pas directement concernées par les nouvelles dispositions légales.

Pourquoi ? Non seulement parce que l'Etat considère, eu égard à la nature provisoire de leur titre, que ces personnes ne sont que de passage et n'ont pas vocation à s'installer durablement sur le territoire (les mesures concernent les demandeurs de titres pluriannuels), mais aussi parce que [l'article L. 433-5 du CESEDA](#), dans sa rédaction issue d'une ordonnance de 2020, interdit aux porteurs de certains titres provisoires (dont le titre « Travailleur temporaire ») de demander un titre pluriannuel à l'issue de la première année de séjour.

Mais **la Loi Immigration ne les ignore pas complètement** : elle **limite à 3 le nombre de renouvellements de ces titres**, limitant ainsi mécaniquement leur durée de présence sur le territoire ([art. L. 433-1-1 CESEDA](#)).

Par conséquent, une personne titulaire d'un titre mention « Travailleur temporaire », par nature provisoire, ne pourrait pas demeurer sur le territoire avec ce même titre plus de 4 ans (s'il souhaite rester en France, il faudra que sa situation personnelle ou son projet professionnel évolue et solliciter un nouveau type de titre de séjour – ce qu'on appelle opérer un changement de statut).

Sauf que l'exemple est peut-être mal choisi car le nouvel article L. 433-1-1 du CESEDA ajoute que **la règle « 3 renouvellements maximum » n'est pas applicable aux étrangers dispensés de la signature du fameux Contrat d'intégration républicaine...** dont font partie, parmi beaucoup d'autres, les porteuses et porteurs de titre « Travailleur temporaire » ([art. L. 413-5 CESEDA](#))...

Difficile donc de dire en l'état à qui s'adresse exactement cette limite des 3 renouvellements de titres provisoires et dans quelle mesure les EI/ETTI seront impactées... Le temps nous le dira.



Vers un renouvellement automatique des titres de séjour ?

Les entreprises ne le savent que trop bien : embaucher une personne étrangère est un projet qui se transforme souvent en parcours du combattant, les difficultés rencontrées ne se résumant pas à l'obtention de d'une autorisation de travail au terme d'une procédure qui n'est pas toujours très compréhensible. En effet, une fois le recrutement opéré, il faut encore à l'employeur rester excessivement vigilant quant à la date d'expiration du titre de séjour de ses salarié/es. Car non seulement la loi interdit de proposer un contrat de travail à une personne sans titre (et donc non autorisée à travailler), mais elle impose de ne pas maintenir sous contrat un tel individu. Or à l'approche du moment de renouveler le titre de séjour, on entre souvent dans une zone de turbulence et de brouillard, les délais de traitement des demandes dépassant parfois six mois jetant l'ensemble des parties en présence dans une incertitude totale et empêchant les personnes de travailler et de subvenir ainsi à leurs besoins.

Une [proposition de loi](#) à contre-courant de la Loi Immigration a été votée le 11 décembre 2025 par l'Assemblée nationale dans le but d'améliorer la situation. Cette proposition portée par le groupe socialiste vise à accélérer les demandes de renouvellement de titres de séjour longue durée.

Son point de départ est un triple constat : opacité des règles du droit des étrangers ; dysfonctionnements administratifs menant à des ruptures de droits en matière d'emploi et de logement et plongeant les personnes dans une situation de précarité ; saturation des services des préfectures et des tribunaux.

Le remède imaginé ? Renouveler de manière automatique les cartes de résident et cartes pluriannuelles, l'Administration conservant le droit de s'y opposer pour justes motifs. Une présomption favorable aux personnes étrangères leur serait ainsi appliquée.

Un **bémol** néanmoins : le Gouvernement s'est opposé à son adoption et le texte doit encore franchir l'étape du Sénat, ce qui rend à ce stade très incertain l'avenir de la proposition qui, reconnaissions-le, n'est pas tout à fait en adéquation avec l'ère du temps.

FORMATION

Exit les Pro-A et Transco, bienvenue aux Périodes de reconversion !

Depuis le 1^{er} janvier, il devient possible – sous réserve des décrets d'application annoncés mais non encore parus – de bénéficier d'un nouveau dispositif dans le champ des parcours professionnels : **la Période de reconversion**, qui se substitue à la fois à la Pro-A (reconversion ou promotion par alternance) et aux Transco (Transitions collectives).

Issue des Accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, la **Loi du 24 octobre 2025** vise à répondre plus simplement et plus efficacement au besoin croissant d'accompagnement des reconversions interne et externe, dans un contexte d'évolution des métiers et de transformation de l'activité économique.

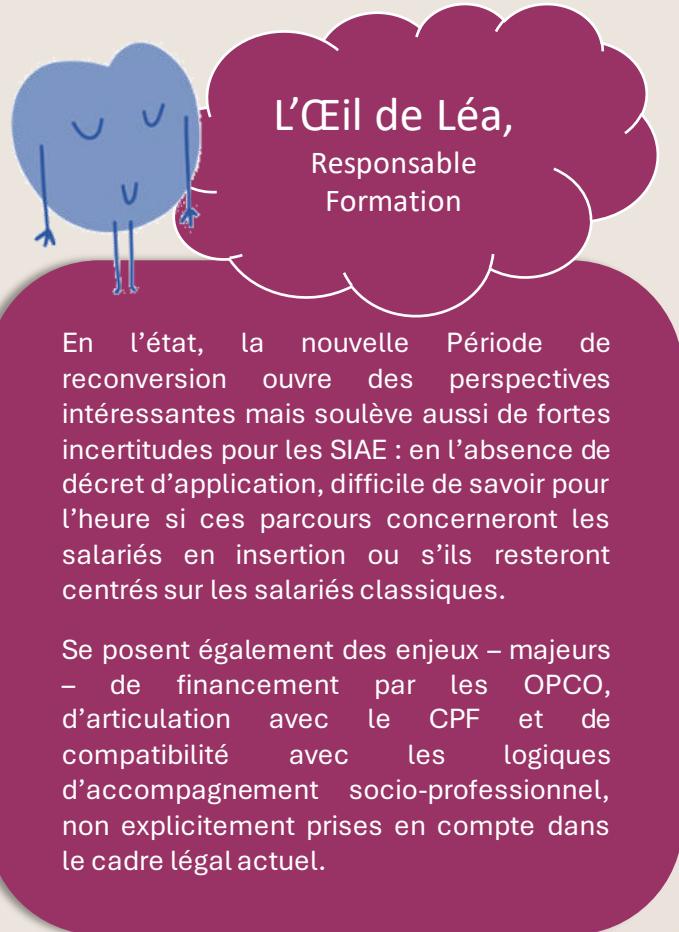
LA PÉRIODE DE RECONVERSION EN QUELQUES POINTS

- ◆ La Période de reconversion s'adresse à « tout salarié souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle interne ou externe à l'entreprise » ([art. L. 6324-1 du code du travail](#)).
- ◆ Elle est **qualifiante/certifiante** et ouvre droit à ce titre à des actions de formation suivies par des salarié/es visant l'acquisition d'une qualification officielle ou d'un socle de compétences. Par ailleurs, ces actions pourront être menées à la suite d'une **PMSMP** ([art. L. 6324-2 CT](#)).
- ◆ L'effet de la Période sur le **contrat de travail** varie selon que la reconversion est engagée à l'interne ou à l'externe :

RECONVERSION INTERNE
Accord écrit + Maintien du contrat de travail & de la rémunération (art. L. 6324-3, I CT)

RECONVERSION EXTERNE
Accord écrit + Suspension du contrat de travail + CDI ou CDD de 6 mois mini dans l'entreprise d'accueil (art. L. 6324-3, II CT)

- ◆ La durée des actions de formation est comprise en principe **entre 150 et 450 heures réparties sur 12 mois maximum**. Cependant, un accord d'entreprise ou de branche peut fixer des durées jusqu'à 2 100 heures réparties sur 3 ans maximum ([art. L. 6324-4 CT](#)).



Loi « ANI »
24 oct. 2025





Projet de loi anti-fraude

Un [Projet de loi](#) relatif à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales voté au Sénat et examiné par les député/es à partir de la mi-janvier propose un éventail de mesures pour lutter contre toutes sortes de pratiques frauduleuses auxquelles n'échappent ni les organismes de formation (OF) ni les stagiaires :



Concernant les OF, un tour de vis est donné dans l'encadrement de leur activité déjà fortement bordée par des dispositions pénales ([art. L. 6355-1 et suivants du code du travail](#)).

Ainsi, le texte sanctionne d'une amende de 4 500 € le fait de **se prévaloir de la qualité d'opérateur en évolution professionnelle** notamment en utilisant indûment le logo « Mon conseil en évolution professionnelle ». En effet, la loi réserve à des opérateurs désignés la possibilité d'accompagner les personnes via des CEP gratuits car financés par France Compétences. Or certains organismes utilisent le même logo pour proposer une prestation payante, ce qui crée une confusion à laquelle le législateur veut mettre fin.

Il envisage également d'alléger la procédure de sanction en supprimant l'obligation de dresser un **procès-verbal** afin de sanctionner plus efficacement **les petites et moyennes infractions**.



Les **stagiaires** quant à eux pourraient se voir empêcher de **mobiliser leur CPF** en cas de non-présentation aux épreuves de la formation certifiante suivie, ce qui justifierait le remboursement de la Caisse des dépôts dans l'hypothèse où les frais de formation auraient été pris en charge.

Ils se verront en outre interdire de financer, via le CPF, une certification ou un bloc de compétences déjà validé/e par le passé.

Le Projet de loi n'oublie pas les **Centres de formation d'apprentis** (CFA).

La Loi Avenir de 2018 leur avait imposé de mettre en place une **compatibilité analytique**. Devant le constat de la relative inefficacité de cette obligation nouvelle, le Projet de loi propose d'assortir celle-ci de l'**obligation de transmettre les données issues de la mise en œuvre de cette comptabilité** sous peine de se voir infligé une amende d'un montant de 4 500 €.

DONNÉES PERSONNELLES

Une série continue de procédures et de sanctions

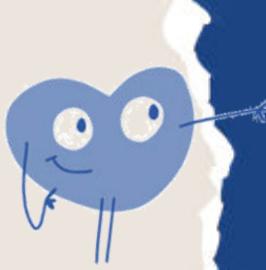
La CNIL, le « gendarme » de la protection des données personnelles, n'a pas vu son activité faiblir en 2025. **Entre septembre et décembre 2025, elle a ainsi sanctionné diverses entreprises** pour avoir notamment :

- ◆ Manqué à l'**obligation de loyauté** ainsi qu'à celle de collecter les données adéquates, pertinentes et non excessives (**principe de minimisation**), en installant des caméras cachées dans des détecteurs de fumée et équipées de micro dans des réserves (amende de 100 000 € - [décision du 18 sept.](#))
- ◆ Manqué au **principe de minimisation** en filmant indistinctement et en détournant la finalité de vidéos prises à l'entrée d'un local syndical.
- ◆ Manqué à l'**obligation de coopération**, les entreprises interrogées refusant de répondre aux demandes de la CNIL.

POUR RAPPEL

Contrairement à l'idée reçue selon laquelle elle ne concerne pas les « petits » qui n'auraient pas les moyens d'assurer un suivi des traitements, la protection des données personnelles est bien l'affaire de toutes et tous : entreprises privées, structures associatives ou collectivités publiques de toute taille... Toutes doivent aligner leurs pratiques sur la loi au risque d'une sanction pécuniaire. Cela est particulièrement vrai pour le **violet « RH »** (même si ce n'est pas le seul) et notamment pour la phase de recrutement qui peut s'avérer sensible dans la mesure où quantité de données sont manipulées et où il n'est pas toujours simple de faire la part des choses sur ce qu'il est possible de faire et ce qui ne doit pas être fait.

A noter également que les **données des salarié/es en parcours** sont, comme toutes données personnelles, protégées. Les SIAE employeuses doivent donc veiller à s'assurer de la conformité de leurs pratiques avant de les traiter, voire de les communiquer à un tiers quel qu'il soit.



Côté pratique : veiller à la protection des données personnelles de ses salarié/es

Les données personnelles sont traitées quotidiennement dans l'entreprise. Qu'il s'agisse de mener un recrutement, de gérer l'accès au site, d'enregistrer le temps de travail, de créer un trombinoscope, de filmer les lieux pour des raisons de vidéosurveillance ou d'assurer plus généralement la gestion administrative du personnel, elles sont partout sous forme d'un nom, d'un prénom, d'une photo, d'un numéro de Sécurité sociale, etc.

La loi impose à l'employeur de protéger ces données et cette protection passe d'abord par l'information des personnes, par exemple en pensant à insérer une clause « RGPD » dans le contrat de travail. Il faut dans tous les cas préciser :

- ◆ La nature des données traitées
- ◆ La finalité du traitement = pour quoi faire ?
- ◆ Le fondement du traitement = loi, exécution du contrat, intérêt légitime ?
- ◆ Les droits des personnes concernées sur leurs données
- ◆ Les modalités et durée de conservation des données
- ◆ Le responsable du traitement et la personne à qui adresser ses questions et demandes

Besoin d'en savoir plus ?
Consultez les fiches de la CNIL



EN VRAC

Montant de la garantie financière des ETTI : 151 445 €. C'est le nouveau montant de la garantie financière exigées préalablement à l'exercice de l'activité de travail temporaire. Soit une hausse d'environ 2 % par rapport à 2025 (148 475 €). [Décret n° 2025-1350 du 26 décembre 2025](#)

RH - Congé pour adoption : Une loi du 30 juin 2025 a introduit la possibilité, pour les personnes salariées engagées dans un parcours d'adoption, de bénéficier d'autorisations d'absence afin de se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément requis par la loi. Un décret récent porte à 5 le **nombre d'autorisations d'absence par procédure d'adoption** (art. D. 1225-11-2 CT). [Décret n° 2025-1439 du 31 décembre 2025](#)

RH - Congé supplémentaire de naissance : Un nouveau congé est créé, d'une durée maximale de 2 mois. Applicable essentiellement aux naissances intervenues à compter du 1^{er} janvier 2026, il ne sera toutefois **effectif qu'à compter du 1^{er} juillet** (art. L. 1225-46-2 du code du travail). [Art. 99 de la Loi de financement de la Sécurité sociale 2026](#)

RH - Rupture conventionnelle : La contribution patronale applicable aux indemnités de rupture conventionnelle (et aux indemnités de mise à la retraite) subit une hausse sensible puisqu'elle passe **de 30 à 40 %** sur la part des indemnités exonérées de cotisations de Sécurité sociale (art. L. 137-12 du code de la sécurité sociale). [Art. 15 de la Loi de financement de la Sécurité sociale 2026](#)

RH - Frais de transport : L'application de l'exonération de cotisations sociales jusqu'à 75 % du coût de l'abonnement au transport public des salarié/es, qui devait être ramené à 50 % en 2026 du fait de l'absence de vote de la Loi de finances 2026, est **exceptionnellement prolongée** jusqu'à publication du texte. [BOFIP](#)

Une loi pour encourager l'engagement politique local : Dans un contexte de vie politique en crise, cette loi cherche à susciter les vocations en garantissant la formations et l'information des élu/es, en **aménageant (enfin) les mandats aux besoins des personnes en situation de handicap**, en **augmentant de 10 à 20 jours le nombre d'absences autorisées pour les salarié/es** qui désirent s'engager dans la vie politique locale ([art. L. 3142-79 du code du travail](#)). [Loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025](#)

Négociation sur l'emploi et le travail des salarié/es expérimenté/es : Dans le sillage de la Loi du 24 octobre 2025 transposant notamment les ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, un décret précise que la négociation triennale doit s'effectuer au vu d'un **diagnostic** préalable sur la situation des salariés expérimentés, diagnostic fondé notamment « sur les indicateurs de la base de données économiques, sociales et environnementales et le document unique d'évaluation des risques professionnels » (art. D. 2242-17 du code du travail). A noter que le décret abroge au passage le **CDD senior**, jusque-là conclu pour le retour à l'emploi des salariés âgés de plus de 57 ans. [Décret n° 2025-1448 du 26 décembre 2025](#)

Achats socialement responsables : En fin d'année 2025, une proposition de loi a été déposée au Sénat qui vise « à mettre la commande publique au service de la souveraineté économique ». Ce texte, relativement court, a pour objet de donner une nouvelle impulsion et un nouveau sens à la politique de l'Etat en matière de commande publique, en octroyant à celle-ci une **définition rénovée** – sans être toutefois modifiée en profondeur. La proposition devrait être complétée d'amendements avant toute discussion. [Proposition de loi n° 211](#)

Commande publique : Un décret relève le **seuil du montant des marchés sans publicité ni mise en concurrence** de 40 000 à 100 000 € pour les marchés de travaux à compter du 1^{er} janvier 2026, et de 40 000 à 60 000 € pour les marchés de fournitures ou de services à compter du 1^{er} avril 2026. [Décret n° 2025-1386 du 29 décembre 2025](#)

JURISPRUDENCES

Télétravail : gare aux préconisations du Médecin du travail !

Dans une affaire relativement étrange, une salariée a attrait son employeur devant les tribunaux. Lui était reproché le fait d'avoir notamment manqué à son obligation de sécurité en ne suivant pas les préconisations d'aménagement de 2 jours par semaine de télétravail émises par le Médecin du travail.

Mais le cœur du problème n'était pas tant que l'employeur s'était obstinément refusé à faire droit aux recommandations médicales : **il n'avait refusé de le faire que parce que, selon lui, sa salariée ne l'avait pas laissé accéder à son domicile et qu'il n'avait pas été en mesure de s'assurer que celui-ci était conforme et respectait les règles de sécurité et les conditions de travail...**

La Cour de cassation se montrera sensible au sort de la salariée et au principe de l'intimité de la vie privée, dont le domicile fait partie : elle reconnaît la **responsabilité de l'employeur** et souligne que celui-ci doit, en cas de contestation, en informer le Médecin du travail et intenter devant les prud'hommes le **recours spécial prévu à l'article L. 4624-7 du code du travail**.

[Cour de cassation, Chambre sociale, 13 novembre 2025](#)

IRP/CSE : employeurs, restez bien dans les clous !

Les salarié/es peuvent-ils réclamer réparation en justice si leur employeur n'a pas mis en place le Comité social et économique qu'il aurait dû instituer ?

Oui : « l'employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts. » A noter donc que la responsabilité est engagée même si les salarié/es n'établissent pas avoir concrètement subi un préjudice quelconque...

[Cour de cassation, Chambre sociale, 17 décembre 2025](#)

Tickets-resto : télétravail ou non, les mêmes droits pour toutes et tous !

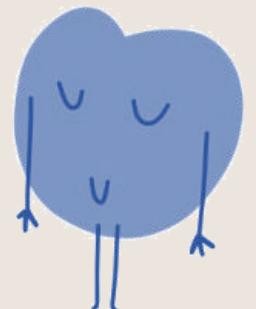
Si le télétravail est entré dans les mœurs depuis une quinzaine d'années, le droit est demeuré longtemps à la traîne pour encadrer cette pratique émergente de l'activité professionnelle. Quelques textes sont intervenus mais c'est essentiellement les juges qui ont dessiné le régime juridique du télétravail.

Ainsi, on savait déjà que les frais engagés par le/la salarié/e pour lui permettre de travailler doivent être pris en charge par l'employeur, et cela même si le contrat de travail, l'avenant, l'accord d'entreprise ou la charte interne ne le prévoit pas. Plus encore, en mars 2025, la Cour de cassation a estimé que l'aménagement d'une partie du logement en salle de travail justifie l'octroi d'une indemnité d'occupation.

Une (dernière ?) pierre a été posée par la jurisprudence qui brise une idée reçue : **« l'employeur ne peut refuser l'octroi de [tickets-restaurant] à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail »**. En effet, la seule condition à l'obtention de cet avantage est que le repas du salarié soit compris dans son horaire journalier. Aussi les salarié/es en télétravail qui répondent à cette condition bénéficient bien des mêmes droits que celles et ceux qui physiquement présent/es dans l'entreprise et à qui des titres-restaurant sont remis sans contestation.

A travail égal, avantages égaux !

[Cour de cassation, Chambre sociale, 8 octobre 2025](#)



JURISPRUDENCES bis

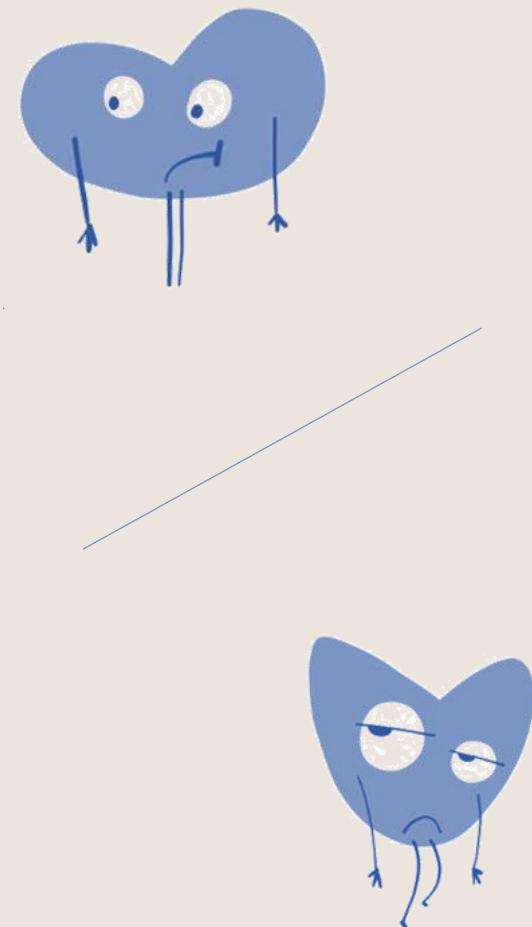
Humour & travail : attention aux conséquences...

Un manager a été licencié pour faute grave après s'être signalé à de multiples reprises par quantité de messages et réflexions homophobes, sexuels, sexistes ou racistes, lors de réunions d'équipe, en tête à tête ou par échange de mails. Le salarié aura beau se retrancher derrière un humour potache de bas étage, la justice se rangera du côté de l'employeur.

Ce genre d'affaire est de celles qui présentent le danger d'alimenter la théorie du « on ne peut plus rien dire ». Or l'arrêt de la Cour de cassation est plus mesuré que ne le laisse penser sa conclusion. En effet, ce qui est problématique semble moins le fait de **multiplier les blagues**, de si mauvais goût soient-elles, que de le faire **sur le lieu de travail et surtout de contribuer à créer un contexte de travail non serein et de faire courir un risque pour la santé psychique des salarié/es** au sein des équipes – peu importe d'ailleurs que ceux-ci ou celles-ci aient ou non exprimé leur désaccord envers les pratiques du manager.

C'est donc bien a priori à une condamnation de propos répétés susceptibles de porter atteinte à la santé ou à la sécurité des salarié/es que procède la Cour de cassation. Autrement dit, l'humour au travail n'est pas devenu interdit, seule l'est le fait de créer un climat d'insécurité psychologique.

[Cour de cassation, Chambre sociale, 5 novembre 2025](#)



Que risque-t-on à insulter son employeur ?

On le sait : pour rompre un CDD avant son terme, l'employeur doit veiller à invoquer l'un des motifs légaux à sa disposition, par exemple la **faute grave** du salarié. Mais peut-il le faire lorsque ce qui est reproché au salarié est une **insulte** à son endroit ?

La réponse semble **négative** pour les juges, mais encore faut-il rapprocher cette solution des circonstances particulières de l'espèce.

Un individu, embauché par un club professionnel pour une durée de 20 mois comme préparateur physique de l'équipe première, s'est opposé au changement d'affectation décidé par ce dernier quelques mois plus tard (affectation à l'équipe réserve), dans l'attente du terme du contrat.

Pour faire passer la pilule, l'employeur adoptait une double posture : selon lui, ce changement d'affectation constituait une modification des conditions de travail qui relevait de ses prérogatives et ne pouvait être refusée. En outre, la décision avait fait sortir de ses gonds le salarié, qui avait traité le directeur général du club de « salopard », ce qui était de nature à caractériser une faute grave justifiant la rupture du CDD sans indemnité.

La Cour de cassation conteste toutefois l'analyse. Certes, soulignent les juges, **insulter son employeur est bien constitutif d'une faute**. Cependant, le fait que ces paroles excessives n'aient pas été publiquement prononcées et qu'elles l'étaient été en réaction à la décision de l'employeur que le salarié pouvait avoir vécu comme une rétrogradation, empêche de considérer qu'une faute grave a été commise. Partant, pas de rupture possible du CDD sur ce motif.

[Cour de cassation, Chambre sociale, 8 octobre 2025](#)

RAPPEL

Ce fil constitue une présentation synthétique de textes susceptibles d'avoir une incidence sur l'activité des Ei et ETTi (notamment en matière RH).

Son contenu est simplifié et donc nécessairement incomplet. Il ne dispense en aucun cas de vérifier et compléter les informations compilées afin d'obtenir davantage d'éléments d'informations ou d'explications. D'ailleurs, si vous avez des questions en lien avec ces actualités ou votre activité, n'hésitez pas à vous adresser à votre fédération régionale : elle est là pour vous accompagner, le cas échéant avec l'appui du Pôle juridique.

Son contenu n'engage que la fédération.

Pôle juridique de la fédération
des entreprises d'insertion



Soutenu par



Délégation générale
à l'emploi et à la
formation professionnelle



Ce projet est cofinancé
par le Fonds social
européen dans le cadre
du programme
opérationnel national
« Emploi et Inclusion »