



# fil d'actus



la fédération  
des entreprises  
d'insertion

Juillet 2026

#23

## BULLETIN D'ACTUALITÉS JURIDIQUES



**CIRCULAIRES  
IAE**



**CONGÉ  
SUPPLÉMENTAIRE  
DE NAISSANCE**



**LOI CLIMAT,  
COMMANDE  
PUBLIQUE ET IAE**



**PÉRIODE DE  
RECONVERSION**

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

## IAE - EMPLOI

Slides 3-4

## FORMATION

Slides 7-9

## DROIT DES ÉTRANGERS

Slides 14-15

## ACTUALITÉS DIVERSES

Slides 18-20

## DROIT DU TRAVAIL - RH

Slides 5-6

## COMMANDE PUBLIQUE

Slides 10-13

## ÉGALITÉ - DISCRIMINATIONS

Slides 16-17

## REVUE DE JURISPRUDENCES

Slides 21-22

## Le coin de l'IAE

### Rappel : la Circulaire FIE est sortie...

Dans un contexte de baisse globale de l'enveloppe nationale de l'IAE (-2,6 % par rapport à la Circulaire FIE 2025), tout le monde n'est pas logé à la même enseigne : la [Circulaire FIE 2026](#) détaille les ajustements opérés en fonction des territoires, selon le niveau de couverture de l'offre d'insertion. Une situation à la baisse que ne devrait pas améliorer la revalorisation de l'aide au poste, prévue dans les jours qui viennent (voir ci-contre).

Autres sujets abordés dans la Circulaire : l'interdiction des conventionnements à zéro poste, la reconduction du PIC IAE (70M€), la non-compensation par l'Etat des baisses de financement départemental des ACI et l'orientation des postes libérés en ACI vers les EI, ETTI et AI. Surtout **est ancré dans le texte le principe d'un pilotage axé autour de la qualité** de parcours et d'accompagnement, ce qui ouvre un vaste chantier qui fera l'objet d'une 2<sup>e</sup> circulaire (voir ci-dessous)

### ... et une Circulaire « Qualité » est attendue pour la Rentrée

L'Etat et les réseaux de l'IAE travaillent depuis plusieurs mois à l'élaboration d'un texte guidant le **pilotage de l'insertion par la qualité**. Le projet, ambitieux, pourrait marquer un virage dans la gouvernance de l'IAE en affirmant ou réaffirmant solennellement des principes chers aux EI et ETTI. Triple exclusivité, lien avec les entreprises classiques, évaluation des objectifs de l'insertion, dialogue de gestion, modèles économiques des SIAE, financement... Tous les sujets sont sur la table. La Fédération proposera d'ailleurs en septembre des **sessions de présentation et décryptage** des choix qui auront été faits. Surveillez vos mails et vos agendas !

BUDGET IAE GLOBAL -2,6%	
Occitanie +0,6 %	Île-de-France +0,4%
Bretagne -0,6%	CVL -0,9%
PACA -1,4%	N-Aquitaine -1,7%
PDL -2,4%	La Réunion -2,6%
AURA -2,9%	BFC -3,5%
Normandie -3,6%	Grand-Est -4,7%
HDF -4,8%	Mayotte -8,6%

Évolution des budgets 2026 par rapport à 2025

## Montant des aides au poste : un arrêté peut en cacher un autre

Un [premier arrêté](#) était paru en avril au *Journal officiel* pour fixer le montant des aides au poste en 2026 (applicable par rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier).

Un second texte doit maintenant revaloriser l'aide au poste pour le 2<sup>e</sup> semestre afin de tenir compte de l'inflation (obligation légale). Ce texte est encore attendu à l'heure où ce Fil d'actus est rédigé.

## L'emploi en bref



### Des allocations versées plus tôt mais moins longtemps (pour certaines catégories de personnes)

Depuis une modification du texte intervenue en octobre 2025, on sait que l'ouverture ou le rechargement des droits et la durée des droits à l'allocation d'assurance peuvent être modulées notamment « en tenant compte soit de ce que le demandeur d'emploi n'a jamais bénéficié de l'allocation d'assurance, soit de ce qu'il n'en a plus bénéficié depuis un nombre d'années défini » (art. L. 5422-2-2 du Code du travail). Un [décret](#) s'inscrivant dans la veine de cette modulation des conditions d'accès à l'allocation chômage a été pris en mars 2026. Il établit que, pour les personnes se trouvant dans la situation évoquée ci-avant, elles ne pourront toutefois bénéficier de cette allocation que pendant 5 mois (au lieu de 6).

### Une aide à la mobilité est mise en place par France travail

« Une aide à la mobilité est versée, dans les conditions fixées par la présente délibération, au demandeur d'emploi en recherche d'emploi (participation à un entretien d'embauche, un concours public, un examen certifiant, une prestation d'accompagnement, une immersion professionnelle PMSMP), en reprise d'emploi ou qui entre en formation, afin de prendre en charge des frais de déplacements, des frais d'hébergement et/ou des frais de repas. » C'est en ces termes que s'ouvre la [Délibération du 28 mai 2026](#) adoptée par le Conseil d'administration de France travail. Les salarié/es en insertion ont a priori accès à cette aide depuis le 1<sup>er</sup> juin, sous réserve de réunir l'ensemble des conditions définies par le texte. A noter que pour en bénéficier, ils ou elles doivent en faire la demande via un téléservice mis à disposition dans l'espace personnel de l'individu.



### Rupture conventionnelle individuelle : la durée d'indemnisation est réduite

Une [Loi du 11 juin 2026](#) vient d'entériner le principe contenu dans un avenant à la Convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024, principe selon lequel les demandeuses et demandeurs d'emploi qui auront bénéficié d'une rupture conventionnelle individuelle (RCI) se verront appliquer une durée d'indemnisation maximale réduite. Ce choix est le résultat d'une négociation entre les partenaires sociaux, initiée par le Gouvernement qui regrettait que la RCI, parfois dévoyée en pratique, s'affirmait comme plus coûteuse que prévue pour les finances publiques. Sauf exceptions (prolongation « seniors »), les durées d'indemnisation seront plafonnées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2026 à 15 mois pour les personnes de moins de 55 ans (au lieu de 18) et à 20,5 mois pour les autres (au lieu de 22,5 ou 27 mois).





## Congé supplémentaire de naissance

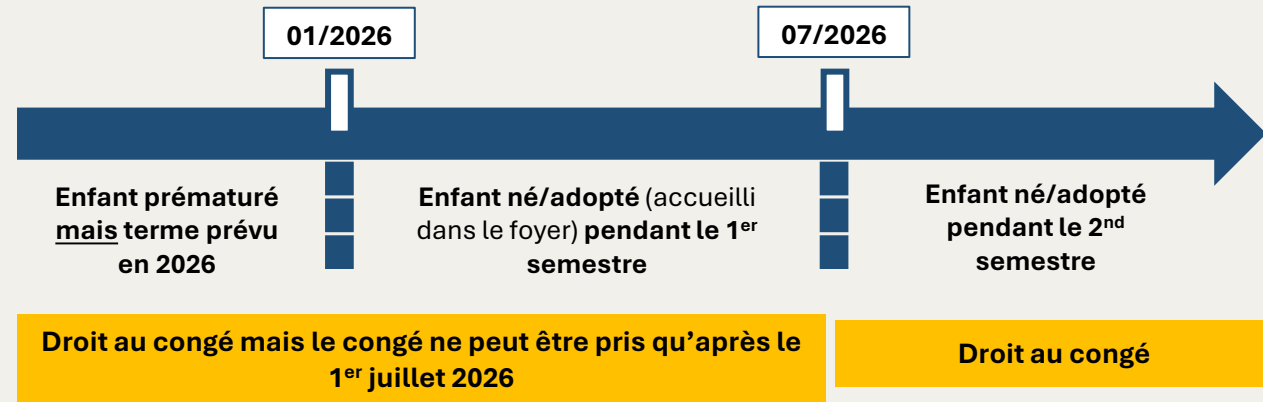
### Tous les feux sont au vert pour le nouveau congé

À peine adopté que l'on devait encore attendre avant qu'il ne montre le bout de son nez... Issu de la dernière Loi de financement de la Sécurité sociale, l'entrée en vigueur du nouveau congé supplémentaire de naissance avait en effet été repoussée au mois de juillet 2026. Ou plutôt, par un tour de passe-passe, il avait été décidé non pas de retarder sa mise en œuvre mais plutôt de différer son effectivité.

À noter que, pour les naissances et adoptions survenues au 1<sup>er</sup> semestre 2026, le parent concerné a jusqu'au 31 mars 2027 pour poser ses jours (en principe, en effet, le parent dispose de 9 mois pour s'exécuter).

Des décrets d'application ont été pris pour accompagner la LFSS, au nombre de 5. On sait donc maintenant que :

-  Le délai du congé est normalement de 1 mois (indemnité journalière de 70%) ou 2 mois (IJ de 60% le 2<sup>e</sup> mois), au choix du salarié. Mais « lorsque le congé supplémentaire de naissance suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et lorsque le salarié souhaite débiter son congé au cours du mois suivant la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer, ce délai est réduit à quinze jours » ([art. L. 1225-46-2 CT](#)).
-  Le délai pour la prise du congé peut être allongé soit par accord collectif soit en cas de naissance multiple par exemple ([art. D. 1225-11-3 du Code du travail](#)).
-  Un délai de prévenance d'1 mois doit être observé ([art. D. 1225-11-4 CT](#)).
-  Enfin, le salarié doit informer l'employeur par écrit et en recommandé ([art. D. 1225-11-5 CT](#)).

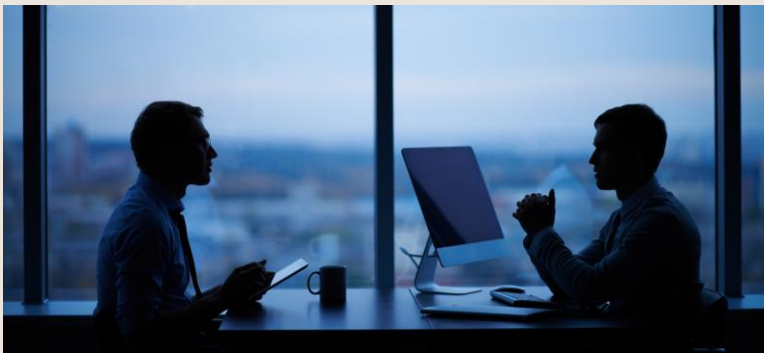


# DROIT DU TRAVAIL – RH

## En bref...

### Les entretiens de parcours professionnel ont leur FAQ

La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 a rénové l'entretien professionnel tout en laissant les services RH des entreprises dans un certain brouillard sur la manière dont celui-ci devrait être mis en œuvre en pratique. Le Ministère du travail est venu à leur secours avec [un Questions-Réponses publié en début d'année](#). Vous vous demandez comment se calcule la périodicité des entretiens ? S'ils peuvent être réalisés à distance ? Comment articuler la nouvelle loi avec des accords collectifs préexistant en matière d'entretien professionnel ? Ce Q/R est pour vous.



### Grand ménage de printemps dans la paperasse médicale du travail

Changements de look depuis le 1<sup>er</sup> juin pour les avis d'aptitude ou d'inaptitude, les attestations de suivi individuel comme les propositions d'aménagement de poste : un [arrêté du 6 mai](#) acte la suppression de données sur ces documents (références à l'identité nationale de santé, au NIR, au Datamatrix INS et, le cas échéant, au numéro de sécurité sociale). Pour les entreprises, ce vent de fraîcheur sur l'ensemble de ces actes a peu de conséquences ; l'information n'est donnée que pour satisfaire leur curiosité ou leur étonnement.

### Priorités de l'Inspection du travail pour 2026-2027

Le Ministère du travail a fait connaître le nouveau Plan d'action national des contrôles réalisés par son bras armé, l'Inspection du travail. Ce plan dessine les [priorités pour 2026 et 2027](#). Celles-ci sont le renforcement de la lutte contre le recours abusif au travail indépendant et le contournement du travail temporaire, d'une part (les actions de contrôle seront précédées d'une phase préventive, d'information et de sensibilisation à la distinction entre salariat et travail indépendant), et la prévention des risques liés à l'utilisation des équipements de travail mobiles et de levage, d'autre part (évaluation des risques relatifs à l'utilisation des chariots automoteurs à conducteur porté, des engins de terrassement et des tracteurs agricoles et forestiers équipés d'un chargeur frontal ; vérifications générales périodiques ; autorisation de conduite ; vigilance particulière vis-à-vis des jeunes conducteurs).



# FORMATION

## On en sait (beaucoup) plus sur la nouvelle « Période de reconversion »

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2026, un nouveau dispositif a fait son apparition dans le paysage de la formation : la **Période de reconversion (PC)**, qui doit permettre à tout/e salarié/e souhaitant s'engager dans une reconversion en vue d'occuper un autre poste dans son entreprise (reconversion interne) ou d'exercer un nouveau métier dans une autre entreprise (reconversion externe) de le faire dans un cadre sécurisé et facilitant.

Le régime de ce dispositif devrait dépendre de la négociation collective puisqu'il est prévu que des accords de branche ou des accords d'entreprise puissent aménager la plupart des conditions d'accès et d'exécution de la PC. Toutefois, certains éléments peuvent être d'ores et déjà avancés. Ils sont en particulier énumérés à l'[article L. 6324-1 du Code du travail](#) :

Tout/e salarié/e y est a priori éligible, sans condition préalable d'âge ou de qualification.

En cas d'action de reconversion interne, les salarié/es conservent leur statut et leur rémunération. A l'externe, le contrat de travail est d'abord suspendu pendant la durée de la PC et un second contrat de travail doit être conclu avec l'entreprise d'accueil (CDI ou CDD d'au moins 6 mois). A l'issue de la période d'essai, le 1<sup>er</sup> contrat de travail est rompu.



La PC suppose la signature en parallèle d'une convention de formation, soit avec l'employeur initial (A), soit avec l'entreprise d'accueil (B). La prise en charge s'effectue par l'OPCO de A en cas de mobilité interne, ou par celui de B en cas de mobilité externe.

L'action peut être déployée à l'issue d'une PMSMP et peut passer par l'AFEST. En revanche, la PC ne se confond pas avec l'alternance quand bien même elle peut conduire à associer, pendant le parcours de formation, immersion en entreprise et formation théorique.

À défaut d'accord collectif, un parcours dure 12 mois maximum, pour un volume d'heures compris entre 150 et 450.

Le parcours doit aboutir sur l'acquisition d'une certification RNCP, d'un bloc de compétences, d'un CQP, voire d'un socle de connaissances et de compétences (CléA).

## CPF : évolution des conditions d'éligibilité et de prise en charge

2

1

Alors qu'il constitue, à côté des autres dispositifs, un levier efficace pour assurer la formation des individus, l'utilisation des droits inscrits au compte personnel de formation (CPF) ne cesse depuis quelques temps d'être rendue de plus en plus compliquée. Trois textes pris ces derniers mois en témoignent encore :

On se souvient que, depuis 2024, la mobilisation des droits suppose que la personne titulaire du CPF assume un reste à charge, dont le montant forfaitaire avait été initialement fixé à 100€ (rappelons que ce ticket modérateur peut être pris en charge par ailleurs par l'employeur ou un OPCO et qu'il n'est pas applicable dans certains cas). Le montant de cette participation a subi une hausse d'environ 50%, conséquence d'un [Décret du 30 mars 2026](#). Désormais, pour toutes demandes intervenues après le 1<sup>er</sup> avril, c'est donc un **forfait de 150€** qui devra être acquitté pour toute action engagée au titre du CPF. Il est d'ailleurs prévu que ce montant soit révisé chaque année, pour tenir compte de l'inflation.

Un autre tour de vis a été donné par la dernière Loi de finances aux **conditions d'éligibilité au compte personnel de formation**.

En ce qui concerne le permis A et B, la Loi a restreint l'éligibilité, outre aux demandeurs ou demandeuses d'emploi, aux personnes bénéficiant d'un cofinancement par un tiers. Restait néanmoins à définir les contours de cette restriction, ce qu'a effectué un premier Décret pris en février. Le texte a ainsi précisé que le montant du financement de l'action par un OPCO, l'État, France Travail ou l'employeur (entre autres tiers) ne pouvait être inférieur à 100€ ([art. D. 6323-8, I du Code du travail](#)).

De même, le montant du plafond de mobilisation des droits du CPF pour préparer les épreuves théoriques et pratiques a été défini. Il est de 900€ ([art. D. 6323-1 A CT](#)).

A noter que ce nouvel article D. 6323-1 A du Code du travail détermine également un **plafond** de 1500€ pour l'utilisation des droits du CPF aux fins d'actions certifiantes (sauf CléA) et de 1600€ pour les bilans de compétences. Concernant ces derniers d'ailleurs, un autre Décret du 24 février encadre rigoureusement la possibilité de mobiliser les droits. Il rend ainsi impossible la consommation des droits si la personne a bénéficié d'un bilan financé en tout ou partie par des fonds publics dans les 5 dernières années précédant la demande ([art. D. 6323-1 A CT](#)).

## POEI – QUELQUES REPÈRES

La Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) est un mécanisme peut-être sous-estimé, qui permet à une personne désireuse d'être embauchée mais à qui manque une compétence de suivre, avec l'accord de son futur employeur, une formation préalable qui assurera son recrutement. Elle offre ainsi sur le papier une solution intéressante pour les salarié/es en parcours, bien qu'elle s'accompagne également de questions spécifiques compte tenu du profil habituel du public accompagné (notamment, quel sort pour le contrat de travail IAE en cas de POEI infructueuse ?).

L'article L. 6326-1 du Code du travail s'en fait d'ailleurs expressément l'écho : « La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle permet (...) à un travailleur (...) en contrat à durée déterminée [d'insertion] de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de l'opérateur France Travail. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le contrat d'engagement du demandeur d'emploi. La formation est dispensée avant l'entrée dans l'entreprise. »

## Double évolution pour le financement de la POEI

L'[article L. 6326-4](#) prévoit que, lorsque la POEI bénéficie à un/e salarié/e en parcours, la rémunération est maintenue par la SIAE mais qu'elle peut être prise en charge par l'OPCO, par l'Etat ou par France travail. Si elle constitue une option à explorer, se pose ainsi, en creux, la **question épineuse du financement de la POEI**.

**Deux évolutions** récentes et pour le moins notables sont à noter du côté de France travail :



**1** [France travail a modifié](#) les Conditions générales de financement (CGF) applicables aux Préparations opérationnelles à l'emploi individuelles, sa prise en charge n'étant pas inconditionnelle et supposant l'acceptation de ces CGF par l'OF concerné. En l'occurrence, une redéfinition des **frais pédagogiques** a été engagée afin d'exclure les droits d'inscription, les frais de dossier d'inscription, l'achat de matériel ainsi que les frais d'inscription aux examens et concours.

**2** La POEI est mobilisable en amont d'une embauche par l'un des contrats visés par le Code du travail ([art. D. 6326-1 CT](#)). La question s'est posée néanmoins de savoir si les entreprises qui bénéficiaient de cette formation en amont d'un recrutement devait ou non prendre en charge au moins partiellement la POEI. En clair, y a-t-il un reste à charge ? Le Conseil d'administration de France travail a apporté une réponse claire et sans équivoque dans une [Délibération d'avril 2026](#), qui vient modifier la [Délibération du 17 juillet 2024](#) qui pose le cadre pour la POEI suivie par les demandeuses et demandeurs d'emploi. Ainsi, désormais, est inscrit noir sur blanc le fait que « **France Travail ne recherche aucune contribution financière de la part de l'employeur.** »

# COMMANDE PUBLIQUE – ACHATS RESPONSABLES

## La Loi Climat : le grand soir de l’insertion ?

Si, comme son nom l’indique, la Loi Climat & Résilience du 22 août 2021 est un texte dont l’objet est d’abord environnemental, elle comporte des dispositions applicables à la commande publique en lien avec l’insertion des personnes éloignées de l’emploi ; résultat fruit d’un travail de plaidoyer de tous les instants menés par la Fédération aux premières heures des débats parlementaires.

Quelles sont ces dispositions et, surtout, que changent-elles ?

À compter  
du 22 août  
2026...

1

La Loi a renforcé l’autorité des **SPASER**, ces Schémas de promotion des achats socialement et économiquement responsables qu’ont l’obligation de mettre en place une partie des acheteurs publics : conçus comme des leviers d’action pour une économie durable, ces SPASER doivent, depuis 2023, être **publiés** ce qui assure une meilleure transparence et un meilleur échange de bonnes pratiques. Ils doivent également et surtout contenir un ensemble **d’indicateurs précis** et exprimés en nombre de contrats ou en valeur sur les achats réalisés, ainsi que les **objectifs** ciblés (art. L. 2111-3 du Code de la commande publique).

Avec un peu plus de 2 années de recul, l’expérience montre néanmoins que des progrès sont encore attendus sur ce point.

2

Autre avancée à souligner, même si on se situe davantage dans la sphère technico-juridique :

La Loi a fait de **la poursuite d’objectifs de développement durable par les acheteurs publics un principe général du droit de la commande publique** au même titre que les principes d’égalité de traitement, de libre accès aux marchés et de transparence des procédures.

C’est dire que le texte opère un rééquilibrage particulièrement opportun puisque la hiérarchie qui existait jusqu’ici entre ces derniers principes, alors supérieurs, et les objectifs sociaux, économiques et environnementaux liés au développement durable est tout simplement remise en cause.

3

Des changements autrement plus visibles devraient survenir à **compter du 22 août 2026**. En effet, un nouvel article L. 2112-2-1 fera son apparition dans le Code de la commande publique, qui pourrait modifier en profondeur le droit et la pratique des achats socialement responsables. Il a son pendant en matière de concessions : art. L. 3114-2-1 CCP.

Le principe est énoncé simplement : « L’acheteur prévoit des conditions d’exécution prenant en compte des considérations relatives au domaine social ou à l’emploi, notamment en faveur des personnes défavorisées, dans ses marchés dont la valeur estimée est égale ou supérieure aux seuils européens ».

Autrement dit, **pour tous les marchés passés sous procédure formalisée** (cf. slide 12), l’acheteur aura l’obligation d’intégrer une **condition d’exécution à caractère social**. En outre, précise le Législateur, lorsque l’acheteur s’est soustrait à son obligation, il doit en indiquer les motifs.

Ainsi est assurée une transparence minimale et ouverte la possibilité, pour les opérateurs intéressés, de contester ce choix, le cas échéant en justice.

# COMMANDE PUBLIQUE – ACHATS RESPONSABLES

## Loi Climat : une avancée... et des freins

Ce n'est pas remettre en question les pas accomplis par la Loi Climat sur le terrain de l'insertion que de dire qu'il reste encore, dans le texte, quelques freins qui sont autant de bémols à apporter objectivement au tableau. Si l'obligation générale faite aux acheteurs marque un vrai tournant, plusieurs éléments contribuent à relativiser la portée du changement :

### Ne pas confondre « considération sociale » et « clause sociale »

Pour paraphraser le [Guide des aspects sociaux de la commande publique](#), on dira qu'intégrer une considération sociale (CS) revient à prendre en compte la dimension sociale dans les modalités d'attribution et/ou les conditions d'exécution du marché. Une CS peut donc être une action sociale en faveur des personnes éloignées de l'emploi, de l'égalité femmes-hommes ou de l'achat équitable (rémunération des petits producteurs). C'est par conséquent une notion plus large que la clause sociale qui, elle, a pour objet de favoriser l'insertion des personnes éloignées de l'emploi. Or l'article L. 2112-1-2 CCP énonce que les marchés devront non pas contenir une clause sociale, mais une condition d'exécution intégrant une CS, ce qui implique que, dans la masse des marchés soumis à l'obligation issue de la Loi Climat, une partie d'entre eux ne seront pas « clausés » mais pourront prévoir une autre forme d'action sociale.



### Une approche par lot

L'appréhension des seuils européens devrait s'effectuer de manière globale à **l'échelle des lots** du marché. C'est ce qui ressort d'une [note de la Direction des achats responsables publiée en 2024](#). L'allotissement – obligatoire – des marchés est de nature à faire sortir mécaniquement plus d'un marché du périmètre de la nouvelle obligation légale. L'expérience sera toutefois le juge de paix et nous dira si la crainte est justifiée ou non.

### Des exceptions strictes ?

La Loi définit **4 cas à dérogation** potentiellement larges : marché de travaux d'une durée inférieure à 6 mois ; besoin pouvant être satisfait par une solution immédiatement disponible ; la CS produit un effet restrictif sur la concurrence ou complique techniquement ou économiquement l'exécution de la prestation ; absence de lien suffisant avec l'objet du marché (art. L. 2112-1-2, II CCP). Difficile aujourd'hui de savoir quelle utilisation les acheteurs feront de ces exceptions (en fonction aussi des contraintes qui sont les leurs), et quel contrôle en feront le cas échéant les tribunaux. Mais on peut souhaiter que nombre d'entre eux ne se retrancheront pas souvent derrière elles, au risque, pour la Loi, de n'avoir consacré qu'une avancée de façade et, pour les personnes en parcours, un statut quo. Aux entreprises d'insertion de se montrer vigilantes.

## Loi Climat : et après ?

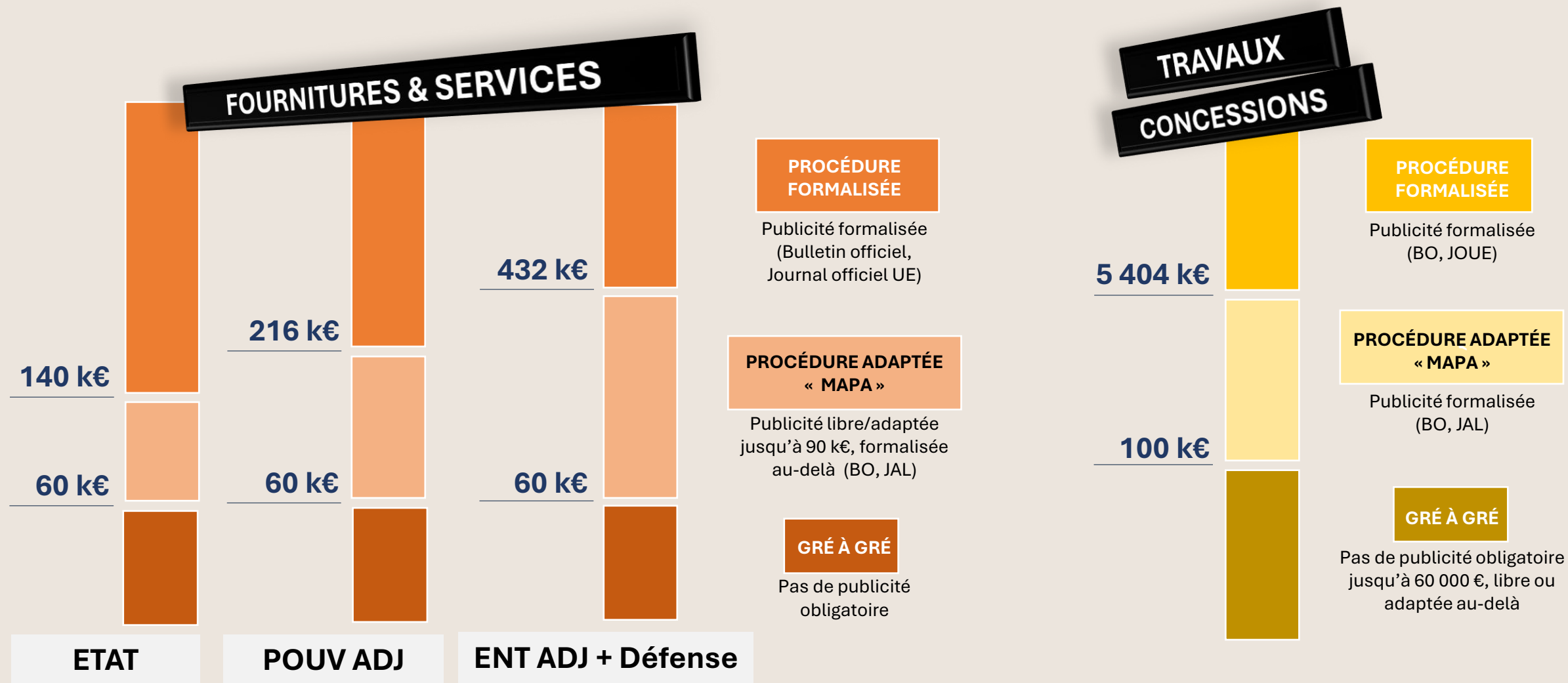
Si des progrès ont été réalisés avec la Loi Climat, une veille attentive des pratiques des acheteurs reste nécessaire pour bien les mesurer. Mieux, le plaidoyer ne cesse pas car la Fédération croit qu'il est possible d'aller plus loin. D'autres résultats, plus ambitieux, peuvent être obtenus demain.

Comment ? Peut-être en s'inspirant des progrès réalisés par le droit de la commande publique sur le terrain des considérations environnementales ? En étendant à d'autres marchés, indépendamment des seuils européens, le champ de l'obligation d'insérer une condition d'exécution à caractère social dans les marchés ? En encadrant plus rigoureusement les dérogations qui sont autant de freins au développement d'achats sociaux responsables ? En rendant également obligatoire à l'avenir l'intégration de critères sociaux d'attribution des marchés ? Les pistes de réflexion sont nombreuses et le chantier reste ouvert !

# COMMANDE PUBLIQUE – ACHATS RESPONSABLES

## De nouveaux seuils pour les marchés 2026-2027

La mesure est connue depuis décembre 2025 mais l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2026 du nouveau seuil « 60 000 € » donne l'occasion de faire une piqûre de rappel. Vous retrouverez l'ensemble des informations pertinentes en consultant l'infographie ci-dessous.



# COMMANDE PUBLIQUE – ACHATS RESPONSABLES

## De nouvelles modalités de diffusion et de réponse aux appels d'offre

Plusieurs nouveautés pour 2026 sont à signaler en matière de commande publique :

### 1 Faites Place à la nouvelle Plateforme !

La [plateforme PLACE](#) d'échanges et de dématérialisation des procédures des marchés passés par l'Etat et ses établissements publics (obligatoire pour tous les acheteurs publics en 2030) a été modernisée dans le but de faciliter l'accès à la commande publique de tous les opérateurs économiques, et surtout des TPE & PME. Plusieurs fonctionnalités ont été développées : consultation d'appels d'offres ; création d'alertes par secteur d'activité ou secteur géographique ; réponse à une procédure et dépôt des documents ; échanges avec les acheteurs.



### 2 Des modalités assouplies pour la réponse aux marchés

Dans un souci d'élargir l'accès à la commande publique, deux Décrets du 29 décembre 2025 ont sensiblement allégé les procédures.

L'exigence de solidité économique et financière des candidats a été revue à la baisse : au lieu de justifier d'un chiffre d'affaires minimal équivalent au double du montant estimé du marché, les entreprises dont le CA atteint 1,5 fois le montant de celui-ci peuvent déposer leur candidature ([art. R. 2142-7 du Code de la commande publique](#)).

Quant aux acheteurs, ils peuvent maintenant réagir plus rapidement à la défaillance de l'attributaire en cas de cas fortuit ou de force majeure : ils peuvent contractualiser immédiatement avec l'entreprise classée 2<sup>e</sup>, peu importe qu'aucune clause du marché ne prévoyait cette possibilité (ajoutons que, « si nécessaire, cette procédure peut être reproduite auprès des autres soumissionnaires dans l'ordre du classement des offres » ; [art. R. 2181-7 CCP](#)).

Une nouvelle catégorie de marchés réservés voit le jour : les marchés réservés aux « JEI » !



Parmi les nombreuses mesures issues de la récente Loi de Simplification de la vie économique figure l'élargissement du mécanisme de réservation des marchés publics à certaines catégories d'opérateurs. Un nouvel [article L. 2113-17 du Code de la commande publique](#), applicable de puis le 28 mai, prévoit en effet que les marchés pourront désormais cibler les **jeunes entreprises innovantes (JEI)**.

Pour rappel, le statut de JEI est reconnu lorsque plusieurs conditions sont réunies, énumérées dans [le Code général des impôts](#). L'entreprise doit ainsi être une PME, exercer une activité dite nouvelle (non issue d'une opération de concentration, restructuration, reprise ou extension d'activités préexistantes), avoir moins de 8 ans, réaliser des dépenses de R&D correspondant à au moins 20 % des charges et disposer d'un capital détenu pour moitié au moins par des personnes physiques et/ou d'autres JEI et/ou une association et/ou un établissement public de recherche et d'enseignement et/ou une société d'investissement.

# DROIT DES ÉTRANGERS

## Durcissement des exigences en matière linguistique pour le séjour : aspects pratiques et cri d'alarme du GISTI

Comme indiqué dans le [Fil d'actus #22 de janvier 2026](#), les conditions d'octroi de certains titres pluriannuels ont été renforcées par la Loi Immigration de 2024. Depuis janvier 2026, les personnes qui sollicitent une carte de résident, une carte pluriannuelle (en dehors des exceptions aménagées par le Code de l'entrée et du séjour des étrangers – CESEDA) ou la naturalisation française doivent notamment attester d'un niveau de maîtrise de la langue française revu à la hausse ([art. R. 413-15](#) et [R. 433-5 CESEDA](#)).

Sur un plan pratique, cette maîtrise peut être justifiée de trois façons : un test type TCF (France Education International) ou TEF (CCI de Paris), qui débouche sur une attestation limitée dans le temps ; un diplôme (DELF, DCL, DFP), sans fin de validité ; un système d'équivalence (titulaires d'un CAP, BEP ou de certifications professionnelles du RNCP au moins égales au niveau 3 du cadre national des certifications professionnelles).

Le GISTI met toutefois en garde : le durcissement des exigences en matière linguistique s'est accompagné d'une dématérialisation des cours de français via l'OFII (Office français de l'immigration et de l'intégration), auprès de 80% des signataires du contrat d'intégration républicaine. En clair, l'apprentissage du français passe désormais essentiellement par un canal numérique (application FRELLO), le présentiel ne concernant plus que les personnes illettrées ou ayant un faible niveau de formation et de français. Dès lors, « apprendre le français devient une injonction solitaire, numérique, abstraite » ([Le Point Sur, juin 2026](#)).

**gisti,** groupe  
d'information  
et de soutien  
des immigrés



## Renouvellement automatique des titres pluriannuels : la proposition de loi toujours en attente au Sénat

Le [Fil d'actus #22](#) se faisait l'écho d'une proposition de loi visant à automatiser le renouvellement de certains titres de séjour (pluriannuels, carte résident) en s'appuyant sur le principe « le silence gardé pendant 4 mois vaut acceptation ». Une mesure qui contribuerait grandement à améliorer le sort des personnes concernées comme de leurs employeurs.

Adoptée en décembre par l'Assemblée nationale, cette proposition est sur les bureaux de la Commission des Lois du Sénat, sans agenda défini.

## Régularisation : fin de la circulaire Retailleau ?

Selon une information de Mediapart publiée le 5 juin dernier, le ministère de l'Intérieur envisagerait de revoir sa politique en matière de régularisation des travailleurs sans papier, explicitée dans la [Circulaire du 23 janvier 2025](#), dite « Retailleau ». En cause les critères de régularisation, très stricts, dont l'application a conduit à une baisse dépassant 50 % des demandes entre janvier et septembre 2025.

Une nouvelle Circulaire pourrait succéder à ce texte pointé du doigt de concert par les partenaires sociaux, syndicats salariés et patronaux. Prenant son exact contrepied, son ambition serait de faciliter l'accès à un titre de séjour, de modifier le système actuel de définition des métiers en tension (liste unique, nationale) et, peut-être, de limiter l'arbitraire en subordonnant la régularisation à une série de conditions précises.

# DROIT DES ÉTRANGERS

## L'intégration par le travail, priorité 2026 de l'Etat : oui mais.

« La maîtrise de la langue française, la compréhension des principes et valeurs de la République ainsi que l'insertion dans l'emploi sont les piliers de l'intégration réussie des personnes étrangères demeurant en France et dotées d'un titre de séjour. » C'est en ces termes que s'ouvre la [nouvelle Instruction](#) du ministère de l'Intérieur du 7 avril. Le texte, qui s'inscrit dans la même veine qu'[un récent Accord-cadre](#), érige la maîtrise du français et des valeurs républicaines et le travail en **vecteurs d'une intégration réussie des personnes étrangères** dans la société française. Il nourrit toutefois un sentiment contrasté :



Côté pile, l'Instruction reconnaît au travail une vertu d'intégration sociale et, à ce titre, encourage l'inscription des personnes signataires du contrat d'intégration républicaine (CIR) à France travail et leur orientation vers les métiers en tension. Il est demandé aux régions et départements de mettre en place des **dispositifs "d'aller vers"** pour les étrangers sans emploi présents en France depuis plusieurs années, y compris ceux ne relevant plus de la catégorie des étrangers primo-arrivants, afin de leur proposer une offre de formation en vue d'un retour à l'emploi. »



Côté face, le texte laisse subsister une contradiction entre la reconnaissance du rôle positif joué par le travail, d'une part, et le maintien de dispositions du Code de l'entrée et du séjour des étrangers (cf. art. R. 5221-6 CESEDA) bloquant l'entrée de certaines de ces personnes dans un parcours d'insertion, d'autre part. En fait, **l'IAE continue d'être ignorée, absente des débats**, y compris dans l'Accord-cadre précité. « Un oubli regrettable » [dénoncé par la Fédération](#). Espérons que l'Instruction augure d'un changement de cap rimant avec une prochaine évolution des règles. La Fédération travaille en ce sens en tout cas.

## Les conditions d'inscription des personnes étrangères auprès de France travail ont été simplifiées

Un [Décret du 24 avril 2026](#) a simplifié le régime d'inscription des personnes étrangères sur la liste des demandeurs et demandeuses d'emploi.

Jusqu'ici, l'inscription obéissait à un système qui pêchait par rigidité. Une liste fixée à l'article R. 5221-48 du Code du travail déterminait en effet les documents administratifs à produire en fonction des situations. Problème : la liste étant limitative et les règles évolutives, il arrivait que des personnes admises à travailler en France ne puissent s'inscrire à France travail soit parce que leur titre ne figurait pas dans la liste, soit parce que l'Administration tardait à traiter les demandes de renouvellement, autant de motifs causant des ruptures de droits et l'exclusion in fine des dispositifs d'accompagnement social.

Dans [sa nouvelle version](#), le système de liste est abandonné : « Pour être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi, le ressortissant étranger âgé de plus de dix-huit ans doit être **titulaire d'un document de séjour, d'un document provisoire délivré à l'occasion d'une première demande ou d'une demande de renouvellement de titre de séjour ou d'une autorisation provisoire de séjour, en cours de validité, autorisant à exercer une activité professionnelle salariée.** » Ainsi, quel que soit le type de document dont la personne dispose, et sous réserve que celle-ci ne soit pas concernée par l'une des exceptions visées par le Code du travail, son inscription est facilitée.

# ÉGALITÉ FEMME-HOMME - DISCRIMINATIONS



## Bilan 2025 contrasté pour le Défenseur des droits

Le [Rapport annuel du Défenseur des droits](#) met en lumière pointe une **hausse des discriminations** en France, des discriminations qui ont majoritairement lieu dans les questions d'emploi et dans la sphère du travail (53%), et essentiellement à raison du handicap ou de l'origine des personnes (45%).

Un bilan préoccupant, mais l'Autorité indépendante reste positive sur son action, souvent mal connue. Dépourvue de pouvoir de sanction, elle n'en reste pas moins influente.

Par son rôle de **médiation** tout d'abord, qu'elle joue surtout dans des situations de discrimination à raison du handicap ou de transsexualité. Elle propose ainsi un « complément à la justice traditionnelle » apprécié, axé sur la recherche de solutions concrètes, le dialogue et la pédagogie.

En outre, **l'avis du DDD pèse dans la balance** devant les juridictions. Ce constat est visible à la fois devant les juges administratifs que judiciaires, y compris devant les conseils prudhommaux. Les exemples sont légion.

Un levier à ne pas ignorer, donc.

## 1 exemple récent de discrimination pointé par le Défenseur des droits (DDD)

La nationalité ne peut justifier la rupture du contrat (hors situation irrégulière de la personne étrangère)...

Dans un [cas](#) soumis au DDD, un vendeur marocain a vu sa période d'essai rompu. Le courrier qui lui a été adressé évoque la découverte, par son employeur, de sa nationalité marocaine ainsi que l'obligation de celui-ci de s'acquitter du paiement de la taxe anciennement appelée « taxe OFII ».

Indépendamment des circonstances de l'embauche qui seraient de nature à expliquer l'ignorance de l'entreprise, le DDD énonce qu'**une nationalité**, comme les conséquences attachées à celle-ci, **ne peut fonder juridiquement la rupture d'une période d'essai**.

En clair, l'employeur ne peut faire état de sa découverte et de la charge, non anticipée, que représente le paiement de la taxe pour justifier la fin du contrat. La rupture ne peut avoir lieu que pour une raison professionnelle.



# ÉGALITÉ FEMME-HOMME - DISCRIMINATIONS

## Chiffres-clés 2025 du réseau des CIDFF, fenêtre utile sur l'accès des femmes à l'emploi et la formation

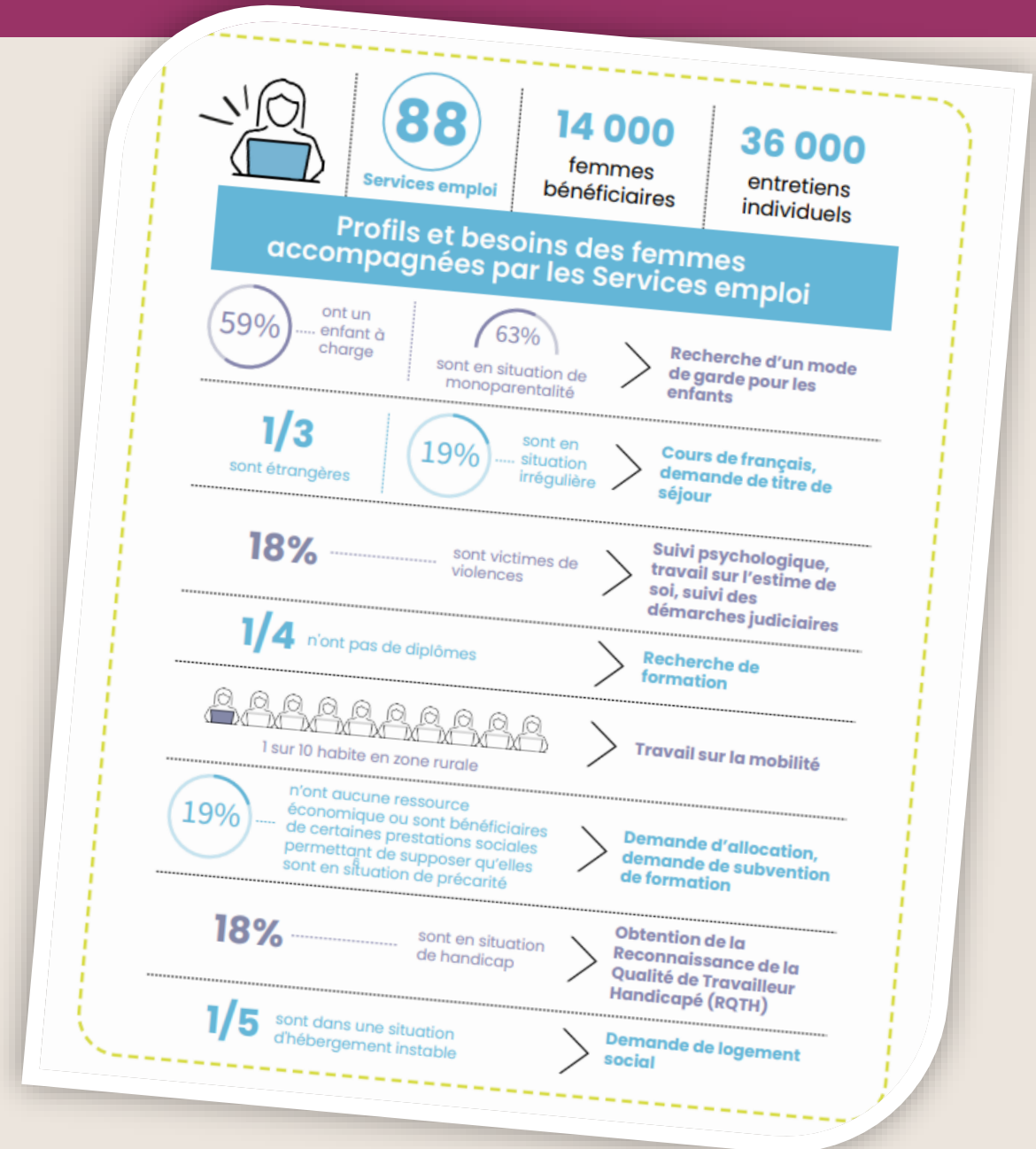
Le jeune Observatoire Jeanne Chauvin a publié les chiffres-clés des droits des femmes compilés par le réseau des Centres d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF).

S'il révèle de manière cinglante que l'immense majorité des consultations concernent des femmes victimes de violences diverses comme des mères de familles monoparentales, on y apprend que la thématique d'accès à l'emploi ou à la formation (6%) représente la partie la moins importante, du point de vue quantitatif, des demandes d'informations juridiques auprès des CIDFF.

Il ressort par ailleurs de l'infographie ci-contre qu'il **n'existe pas vraiment de profil-type de la femme accompagnée par les services « Emploi et insertion professionnelle » des CIDFF** et que ceux-ci sont confrontés, à la manière des CIP des entreprises d'insertion, à une multitude de situations touchant à des problématiques de garde d'enfant, de démarche administrative, de confiance en soi, de mobilité, etc.

Autre point à relever qui brise une idée reçue : **10% des femmes reçues ont plus de 60 ans**. Si toutes ont pour dénominateur commun de vivre dans une grande fragilité, leurs situations sont variées : sans emploi, dépendance économique au regard du conjoint, violences..

Autant de statistiques qui permettent de rendre compte de la réalité du terrain (même si, il ne faut pas l'oublier, n'apparaissent sur la photo que les femmes qui ont fait appel à un CIDFF).



# EN BREF – ACTUALITÉS DIVERSES



## L'entreprise « à impact » consacrée par la loi

Souvent entendu, jamais vraiment défini, le terme d'**impact** est généralement utilisé pour réunir sous une même étiquette les **entreprises pour qui l'économie n'est qu'un moyen au sein d'une action positive sur la société ou l'environnement**. C'est pourquoi un cap important a été franchi après l'adoption de la Loi de finances pour 2026 : en reconnaissant l'existence, au regard des dispositions de droit fiscal, des **Jeunes entreprises Innovantes « à Impact » (JEII)**, le **Législateur introduit dans le droit la notion d'impact** qui lui était jusqu'ici étrangère.

Certes l'objet du texte n'était pas de donner à la notion un contenu juridique précis. L'ambition d'Impact France, qui portait la mesure, était plutôt d'**octroyer aux JEII un avantage fiscal à raison de leur activité** et, plus loin, de traiter l'innovation sociale et environnementale sur le même pied d'égalité que l'innovation technologique dans les dispositifs publics de soutien à l'innovation. C'est désormais chose faite (pour connaître les détails et conditions de reconnaissance du statut de JEII, vous pouvez consulter [la page dédiée sur le site d'Impact France](#)).

Pour autant, on peut a priori déduire de la nouvelle rédaction de l'[article 44 sexies-0 A du Code général des impôts](#) que **la notion d'impact est étroitement liée à l'écosystème de l'ESS** – on ne s'en étonnera pas. En effet, pour être considérée comme une JEII, l'entreprise doit non seulement réaliser des dépenses de R&D représentant plus de 5% des charges, mais aussi réunir les conditions d'existence de l'entreprise d'utilité sociale\* ([art. L. 3332-17-1 du Code du travail](#)) ou celles de l'[article 1<sup>er</sup>, II, 2<sup>o</sup> de la Loi ESS](#) (sociétés commerciales dont les statuts respectent les dispositions de la Loi relative à l'économie sociale et solidaire, qui recherchent une utilité sociale et appliquent des principes de gestion ESS-compatibles).

Moralité : **être « à impact » signifie peu ou prou juridiquement poursuivre un but d'utilité sociale**, donc agir en faveur d'une transformation positive de la société ou dans l'intérêt de l'environnement. La boucle est bouclée sans magie ni surprise, mais une première pierre est apportée dans le droit, et c'est déjà beaucoup.

*\* On notera, bien qu'il soit relativement passé inaperçu, le goût du législateur pour créer des nœuds là où on s'en passerait bien, ce qui ajoute inutilement confusion et ambiguïté : l'article du CGI renvoie à la notion de « Jeune entreprise d'utilité sociale » au sens du Code du travail pour définir les JEII alors même que cette notion de JEUS est étrangère au Code du travail, qui ne connaît que l'ESUS... !*

# EN BREF – ACTUALITÉS DIVERSES

## Des mesures de simplification à la pelle...

Un [nouveau texte de loi, publié au Journal officiel du 27 mai 2026](#), promet de simplifier la vie économique des entreprises avec pour triple objectif affiché d'alléger les contraintes administratives, améliorer la trésorerie des entreprises et accélérer les projets industriels et numériques en France.

Parmi les nombreuses mesures de cette Loi « Simplification de la vie économique » figurent :

La formation des membres d'un CSE, qui peut désormais être assurée par des OF soumis classiquement aux règles de déclaration d'activité et ne dépendant donc plus d'un arrêté pour proposer leur prestation.

La suppression de l'obligation de **publication du règlement intérieur des entreprises** au greffe du conseil des prud'hommes (sa modification reste en revanche soumise à l'obligation de transmission à l'Inspection du travail).

La suppression de l'obligation d'information de l'Inspection du travail en cas de **constitution d'un groupement d'employeurs** sous une convention collective unique.

La création d'un « **Test Entreprises** » via la création d'un **Conseil de la simplification** composé de personnalités qualifiées et de représentants du monde de l'entreprise (grandes entreprises, ETI, PME, microentreprises...) désignés sur proposition des partenaires sociaux. Il sera chargé « d'évaluer l'impact technique, administratif ou financier des textes législatifs et réglementaires créant ou modifiant des normes qui leur sont applicables. Il rend des avis qui comportent une analyse de l'impact attendu de ces dispositions. »



... à laquelle s'ajoute une réforme de l'agrément ESUS ?

Sur le papier, indéniablement oui : l'article 5 de la nouvelle Loi modifie bien les règles en la matière puisqu'il **supprime la notion d'agrément de plein droit** (la mesure prendra effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027). À la place, le [nouvel article 3332-17-1 du Code du travail](#) prévoit que l'octroi de l'agrément reposera sur une présomption de conformité des structures aux conditions de la loi ESS (but d'utilité sociale à titre principal, impact significatif de la charge du social sur les résultats).

Est-ce à dire que c'est une petite révolution pour les EI et ETTI, ou que certains agréments d'aujourd'hui seraient menacés ? Difficile d'en juger à ce stade. D'une part, il faut savoir que le système actuel repose en vérité sur un faux agrément de plein droit puisqu'être EI ou ETTI ne suffit pas pour bénéficier de l'agrément (il faut encore remplir certaines conditions). D'autre part, remplacer ce système par une présomption ne dit pas si celle-ci sera simple (on peut la renverser) ou irréfragable (on ne peut pas la contester). Dans les faits, il faudra attendre la publication du décret d'application afin de bien mesurer l'ampleur de la modification apportée par la Loi de simplification.

# EN BREF – ACTUALITÉS DIVERSES

## En bref...



### La phase 1 de la facturation électronique déclenchée en septembre

Après une période de transition laissée aux principaux concernés pour se préparer, la grande réforme de la facturation électronique s'apprête à entrer dans sa première phase opérationnelle. Pour rappel, l'obligation nouvelle sur laquelle les entreprises vont devoir s'aligner se déroule **en deux temps** : en septembre 2026, toutes les structures doivent pouvoir recevoir les factures électroniquement et transmettre leurs données de e-reporting. Quant aux micro-entreprises et petites entreprises, elles disposent encore d'un an (septembre 2027) pour s'équiper des outils leur permettant d'émettre à leur tour numériquement leurs factures (besoin de plus d'informations ? Consultez [ce lien](#)).



### Nouvelle loi pour une nouvelle lutte contre la fraude (sociale et fiscale)

Une [nouvelle Loi publiée le 26 juin](#) promet de lutter plus efficacement contre les fraudes sociale et fiscale. Elle contient à ce titre un panel de dispositions très variées : elle muscle notamment les dispositifs contre le **travail illégal** en reconnaissant par exemple de plein droit un caractère exécutoire aux contraintes que l'URSSAF délivre aux fins de recouvrement... à l'issue d'un délai de 2 jours (seulement !) après la notification ou la signification de l'acte (art. L. 244-9 du Code de la sécurité sociale). La lutte contre la **fraude aux prestations sociales** n'est pas en reste puisque, d'une part, l'employeur serait autorisé à cesser le maintien de salaire après avoir demandé une contre-expertise médicale défavorable au salarié (art. L. 1226-23 du Code du travail) et, d'autre part, serait limité le recours à la télémédecine pour le renouvellement des arrêts de travail (un seul renouvellement possible à distance, la disposition ayant passé avec succès le test de sa constitutionnalité ; art. L. 6316-1 du Code de la santé publique). **Sur le plan fiscal**, diverses mesures ont été adoptées, destinées à lever le secret des notaires dans certaines successions, allonger à 10 ans (au lieu de 6) le délai de conservation des pièces aux fins de contrôle fiscal et, de manière globale, faciliter les échanges d'informations entre autorités.



### ... et gare aux oublis de l'employeur en matière de santé et sécurité des salarié/es

Cette même Loi alourdit la responsabilité de l'employeur en la matière : tout d'abord, en vertu de la nouvelle rédaction de l'article L. 8115-1 du Code du travail, lorsqu'aucun **Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** n'a été établi, une amende administrative est susceptible d'être appliquée en complément de la sanction pénale déjà prévue. Ensuite, les **entreprises de travail temporaire** vont devoir remplir le **Passeport de Prévention** avec l'aide des entreprises utilisatrices (sauf formation dispensée par un OF), à défaut de quoi le paiement d'une amende pourrait leur être réclamé (Art. L. 4141-5 CT).



### Taxe d'apprentissage & association : ça a bougé

Conformément aux dispositions de l'[article L. 6241-1 du Code du travail](#) dans sa nouvelle rédaction issue de la Loi de finances pour 2026, les associations et autres organismes non lucratifs sont désormais assujettis à l'obligation de déclarer par DSN et – évidemment – s'acquitter du paiement de la taxe d'apprentissage. La mesure est applicable depuis le mois de mars. Rappelons au besoin que cela ne change rien pour les EI et ETTI déjà assujetties à cette taxe en raison de leur activité commerciale.

# REVUE DE JURISPRUDENCES

## Intérim & risques professionnels : regards tournés vers le DUERP de l'EU

Dans une [affaire jugée en avril](#), le CSE d'une grande enseigne du travail temporaire, considérant que le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de l'ETT était incomplet et donc non-conforme à la loi, avait porté sa cause devant les tribunaux parce que l'entreprise faisait la sourde oreille à ses alertes.

Le demandeur réclamait l'établissement d'un plan d'amélioration en matière de santé et sécurité des intérimaires comprenant des objectifs précis et, pour chacun d'eux, un ensemble d'actions, d'indicateurs de suivi chiffré, de moyens associés et moyens de contrôle qualitatifs, etc. Il voyait en effet dans ce plan une réponse au constat d'un taux de fréquence des accidents du travail subis par les intérimaires supérieur au taux national ainsi qu'à l'insuffisance des mesures prises par la société en termes de prévention.

Oui mais voilà, la Cour rappelle que, « **si la responsabilité de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs temporaires est commune à l'entreprise de travail temporaire et à l'entreprise utilisatrice (...), il incombe au premier chef à l'entreprise utilisatrice de prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer cette protection (...)**. Il appartient à l'entreprise utilisatrice d'effectuer le travail d'évaluation des risques. En effet, **seule l'entreprise utilisatrice est habilitée à identifier les risques inhérents à son activité dans son Document unique d'évaluation des risques et son éventuel plan de prévention des risques et à prendre les mesures de prévention adaptées**. Elle transmet à l'entreprise de travail temporaire, à cette fin, et de façon claire, les éléments susceptibles d'avoir un impact sur la santé et la sécurité du salarié intérimaire (fiche de poste, fiche de liaison de la CNAMTS). »

En conclusion, l'ETT ne peut se substituer à l'EU pour la rédaction du DUERP, l'identification des risques et l'adoption des mesures de prévention, ces risques étant largement dépendants du type d'activité développée par la cliente de l'ETT et souvent mieux connus par celle-ci.

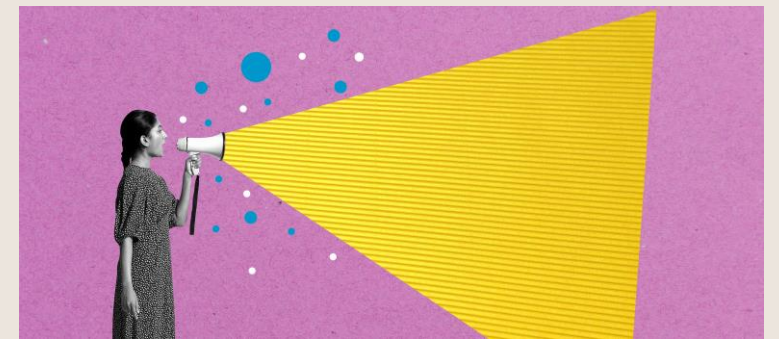


## Liberté d'expression du salarié : un sort au cas par cas

La liberté d'expression est protégée y compris dans l'entreprise, mais pas sans condition. Une règle de bon sens limite celle-ci lorsque les salariés en abusent. Mais encore faut-il savoir quand il y a abus. C'est précisément l'une des leçons à tirer de la [décision de la Cour de cassation](#) rapportée ici, datée du 14 janvier 2026.

En l'occurrence, un technicien licencié pour faute a saisi la Justice afin notamment de faire reconnaître une violation de sa liberté d'expression. L'employeur lui a reproché deux dessins réalisés de sa main représentant, l'un des employés exploités les larmes aux yeux, l'autre le responsable RH en train de les jeter à la poubelle.

Ces caricatures constituaient-elles une faute justifiant un licenciement ? La Cour de cassation rappelle que, pour en décider, il faut avoir égard aux circonstances concrètes de l'espèce afin de déterminer si la réaction de l'employeur constitue, oui ou non, une atteinte légitime et proportionnée à la liberté d'expression. Autrement dit, **l'analyse se fait toujours au cas par cas**. Il faut prendre le contexte en considération et se demander, en particulier, si les dessins litigieux avaient été rendus publics, s'ils avaient eu quelque incidence au sein de l'entreprise au sein des équipes et comment se traduisait l'atteinte alléguée à l'honneur du responsable RH.



# REVUE DE JURISPRUDENCES

## En bref...



### Rupture de CDD : attention au motif

La rupture anticipée d'un CDD intervenue à l'initiative de l'employeur pour tout autre motif que la faute grave, la force majeure ou l'inaptitude du salarié (en l'occurrence, une rupture intervenue sans motif particulier postérieurement à la période d'essai) ouvre droit à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat (à laquelle s'ajoute le cas échéant l'indemnité de fin de CDD ; [Soc. 9 avril 2026](#)).



### La chasse aux propos sexistes progresse d'un cran

Des propos à connotation sexuelle ou sexiste, adressés à un ou plusieurs salariés, ou adoptés devant un ou plusieurs salariés, sont susceptibles d'être subis par chacun d'entre eux. La salariée témoin de tels propos de manière répétée subit un environnement de travail humiliant et dégradant, peu important qu'elle n'ait pas été directement visée par ces propos ou comportements ([Soc. 28 mai 2026](#)).



### Une convention collective étendue n'est pas toujours applicable

En cas d'annulation d'un arrêté d'extension d'une convention collective dont l'entrée en vigueur dépend de cet arrêté, les dispositions conventionnelles, réputées n'avoir jamais été applicables, ne peuvent être opposées à un employeur relevant du champ de la convention collective, qu'il en soit ou non signataire, ou membre ou adhérent d'une organisation patronale signataire ([Soc. 6 mai 2026](#)).



### Heures supp : comment en établir l'existence ?

Le ou la salarié/e qui conteste le nombre d'heures de travail accomplies doit présenter des éléments précis quant aux heures non rémunérées prétendument accomplies, afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge évalue alors souverainement l'importance des heures supplémentaires et fixe les créances salariales s'y rapportant sans être tenu de préciser le détail de son calcul ([Soc. 15 avril 2026](#)).

# 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 »