CSE en action Brèves AEPACT

Avril 2026 : négociation séniors, consultation du CSE sur l'IA, proposition de loi enquête interne, étude télétravail, plan d'action du gouvernement pour lutter contre l'absentéisme

Aépact, votre expert habilité et organisme de formation agréé

Négociation sur les séniors, où en êtes-vous ?

Suite à l'accord national interprofessionnel sur l'emploi des salariés expérimentés du 14 novembre 2024 (ANI,) et après une longue attente liée notamment à l'instabilité gouvernementale, a été publiée le 24 octobre 2025 la Loi n° 2025-989 *« Portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social »*.
Cette loi est composée de plusieurs titres, dont l'un est consacré au dialogue social, mettant fin à la limitation des trois mandats successifs des représentants du personnel (un arrêté du 24 février 2026 étend les dispositions de l'ANI. Ainsi, la suppression de la limitation à trois mandats est rendue obligatoire pour tous les employeurs et tous les salariés. La procédure d'extension permet de ne pas réserver les dispositions d'un accord aux seuls adhérents des organisations signataires).
Concernant la partie « salariés expérimentés », le texte est structuré en 4 titres et articles qui sont venus modifier le code du travail :
Titre I : renforcer le dialogue social sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés
TITRE II : préparer la deuxième partie de carrière
TITRE III : lever les freins au recrutement des demandeurs d'emploi séniors
TITRE IV : faciliter les aménagements de fin de carrière.

Pour rappel, la loi a introduit une négociation obligatoire sur l'emploi des salariés expérimentés dans les branches et dans les entreprises de 300 salariés et plus, avec diagnostic préalable et thèmes imposés (recrutement, maintien, fins de carrière, transmission des compétences). La périodicité est triennale ou quadriennale selon les cas. Les informations nécessaires à la négociation sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés ont été précisées par le décret n° 2025-1348 du 26 décembre 2025 (JO du 28 décembre 2026) : l**e diagnostic est au cœur de la négociation de branche et d'entreprise :**

- Au niveau de la branche, la négociation triennale sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés doit s'appuyer sur un diagnostic portant sur la situation de ces salariés, au regard notamment des domaines visés à l'article L2241-14-1 du Code du travail. Le nouvel article D2241-5 du Code du travail précise que le diagnostic doit comporter des indicateurs pertinents, fondés sur des éléments chiffrés, pour chacun des domaines concernés, afin de garantir une analyse objectivée des réalités de l'emploi et des conditions de travail des salariés expérimentés.
- Au niveau de l'entreprise, le diagnostic préalable à la négociation, conformément au nouvel article D2242-17 du Code du travail, doit être réalisé au regard notamment des domaines mentionnés à l'article L2241-14-1 et doit s'appuyer sur des sources internes, en particulier, sur les **indicateurs issus de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)** ainsi que sur le **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**.

Ce qui implique une préparation structurée en amont des négociations, fondée sur un diagnostic objectivé et documenté. Aussi, la détermination des indicateurs pertinents doit faire partie de la négociation, afin de bâtir un référentiel précis des indicateurs à produire lors du suivi de l'application de l'accord.

La loi a réformé l'entretien professionnel (article L. 6315-1 du code du Travail) : renommé « entretien de parcours professionnel », cet entretien doit être proposé au salarié au cours de la **1re année suivant son embauche puis tous les 4 ans** (au lieu de 2 ans). L'entretien dédié à l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié aura lieu tous les 8 ans (contre 6 ans auparavant). Le contenu de l'entretien est renforcé (les thèmes suivants doivent être abordés) :

- Les compétences du salarié et les qualifications mobilisées dans l'emploi actuel ainsi que leurs évolutions possibles au regard des transformations de l'entreprise ;
- La situation professionnelle du salarié au regard des évolutions des métiers dans l'entreprise ;
- Les besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet ;

Des entretiens spécifiques pour les salariés séniors afin d'accompagner la seconde partie de carrière :

- Un entretien prévu dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière ;
- Un entretien dans les deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié.

Le ministère du travail a mis en place un « questions-réponses » sur le sujet, sur son site, pour tenir compte du passage à l'entretien de parcours professionnel (EPP) suite à la loi du 24 octobre 2025.

La loi « seniors » crée un nouveau contrat de travail, le contrat de « valorisation de l'expérience » (CVE), destiné à favoriser le retour à l'emploi des seniors :

- Expérimenté pendant une durée de 5 ans, ce contrat assouplit notamment les conditions de mise à la retraite, et accorde des exonérations sur l'indemnité de mise à la retraite : ce contrat est un CDI, destiné aux demandeurs d'emploi d'au moins 60 ans (57 ans si un accord de branche est étendu). Lors de la signature du contrat, le salarié doit remettre un document transmis par sa caisse d'assurance vieillesse qui mentionne la date prévisionnelle d'obtention de ses droits à liquidation de retraite à taux plein. En cas de réévaluation ultérieure de cette date, le salarié doit en informer l'employeur et transmettre une version à jour du document.
- Attention : le candidat ne doit pas avoir été employé au sein de l'entreprise ou, si l'entreprise appartient à un groupe, au sein d'une entreprise du groupe au cours des 6 mois précédant la conclusion de ce contrat expérimental.
- Les conditions de mise à la retraite d'un salarié en « contrat de valorisation de l'expérience » sont différentes de celles de droit commun. Dans le cadre d'un CDI de droit commun, si le salarié n'a pas 70 ans, le fait qu'il ait atteint l'âge de la retraite et le nombre maximum de trimestres requis ne sont pas des éléments suffisants pour imposer une mise à la retraite. Dans le cas du contrat de valorisation de l'expérience, la mise à la retraite peut être envisagée lorsque le salarié a atteint l'âge légal de départ ou celui qui lui permet de remplir les conditions de liquidation à taux plein. De plus, dans le cadre du CVE, l'employeur peut bénéficier d'une exonération de la contribution patronale spécifique de 30 % sur l'indemnité de mise à la retraite. Lors de la mise à la retraite dans le cadre du CVE, l'employeur doit respecter un préavis dont la durée est identique à celle prévue pour un licenciement, et procéder au paiement d'une indemnité de mise à la retraite dont le montant est lui aussi au moins équivalent à une indemnité de licenciement. Si le contrat de travail est rompu sans que les conditions de la mise à la retraite ne soient réunies, cette rupture est constitutive d'un licenciement qui pourra être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse voire en licenciement nul.

Retraite progressive : **l'accès à un temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive est facilité :**

- Il est accessible dès 60 ans (contre 62 ans auparavant).
- Le maintien total ou partiel de la rémunération pourra être assuré par l'affectation de l'indemnité de départ à la retraite, dans des conditions définies par accord. La loi permet de financer le salaire en temps partiel de fin de carrière en utilisant l'indemnité de départ à la retraite du salarié. L'indemnité sera fractionnée et versée tous les mois pour limiter l'impact de la perte de revenus. Cette mesure ne peut pas être cumulée avec le dispositif de retraite progressive.
- En cas de refus d'une demande de passage à temps partiel, la loi exige de l'employeur un motif précis (Article L3121-60-1 et Article L3123-4-1).

Les articles clés du code du travail

Article L2241-14-1 - Création LOI n°2025-989 du 24 octobre 2025 :
« *Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, une fois tous les trois ans, pour engager, après établissement d'un diagnostic, une* ***négociation sur l'emploi et le travail*** *des salariés expérimentés, en considération de leur âge.*
Cette négociation porte sur :
1° Le recrutement de ces salariés ;
2° Leur maintien dans l'emploi ;
3° L'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ;
4° La transmission de leurs savoirs et de leurs compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.
Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire. »

Article D2241-5 – Création Décret n°2025-1348 du 26 décembre 2025 :
« *La négociation triennale sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés s'appuie sur un diagnostic sur la situation des salariés expérimentés au regard notamment des domaines mentionnés à l'article L. 2241-14-1. Ce diagnostic comporte des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chacun de ces domaines. »*

Article D2242-17 - Création Décret n°2025-1348 du 26 décembre 2025
« *La négociation triennale sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés est engagée après l'établissement d'un diagnostic sur la situation de ces salariés au regard notamment des domaines mentionnés à l'article L. 2241-14-1. Ce diagnostic est fondé notamment sur les indicateurs de la base de données économiques, sociales et environnementales et le document unique d'évaluation des risques professionnels. »*

Article L2242-2-1 - Création LOI n°2025-989 du 24 octobre 2025

« *Lorsqu'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont constituées dans les entreprises et les groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1, d'au moins trois cents salariés, l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, en plus des négociations mentionnées à l'article L. 2242-1, une négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge. »*

Article L2242-22 - Création LOI n°2025-989 du 24 octobre 2025

« Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées à l'article L. 2242-2-1, l'employeur engage, tous les trois ans, ***une négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge.*** *Cette négociation est précédée d'un diagnostic et porte sur les matières mentionnées à l'article L. 2241-14-1. La négociation peut également porter sur les matières mentionnées à l'article L. 2241-14-2. Dans ce cadre, l'employeur examine les possibilités de mobilisation du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle prévu à l'article L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale. Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire. »*

Entretien de parcours professionnel : article L6315-1 - Modifié par LOI n°2025-1403 du 30 décembre 2025

« *I. — A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur au cours de la 1ere année suivant son embauche. Tout salarié restant employé dans la même entreprise bénéficie d'un entretien de parcours professionnel tous les quatre ans. Celui-ci est consacré :*

1° Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;

2° A sa situation et à son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;

3° A ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;

4° A ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;

5° A l'activation par le salarié de son CPF, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien de parcours professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. …

Cet entretien de parcours professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue des congés de maternité et d'adoption ou, le cas échéant, à l'issue d'un congé supplémentaire de naissance, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'art. L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'art. L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'art. L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical, si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité. …

II. — Tous les 8 ans, l'entretien de parcours professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Lorsqu'il s'agit du premier état des lieux après l'embauche, il peut être réalisé 7 ans après l'entretien mentionné au premier alinéa du I. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 8 dernières années des entretiens de parcours professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation ;

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 8 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'art. L. 6321-2, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'art. L. 6323-13. ..

III. — Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du CPF des salariés. Il peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnés aux 1° à 3° du II du présent article ainsi qu'une périodicité des entretiens de parcours professionnels différente de celle définie au I, sans que celle-ci excède 4 ans.

IV. — ***L'entretien de parcours professionnel mentionné au I est organisé dans un délai de 2 mois à compter de la visite médicale de mi-carrière*** *prévue à l'art. L. 4624-2-2. L'employeur ne peut pas avoir accès aux données de santé du salarié. Les mesures proposées, le cas échéant, par le médecin du travail en application de l'art. L. 4624-3 sont évoquées au cours de cet entretien. En plus des sujets mentionnés au I du présent article, sont abordés au cours de cet entretien, s'il y a lieu, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié. A l'issue de l'entretien, le document écrit mentionné à l'avant-dernier alinéa du I du présent article récapitule, sous forme de bilan, l'ensemble des éléments abordés en application du présent IV.*

V. — ***Lors du premier entretien de parcours professionnel qui intervient au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié****, sont abordées, en plus des sujets mentionnés au I, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive. »*

Consultation du CSE sur l'IA

L'employeur recourt de plus en plus à l'intelligence artificielle dans ses outils, ses process et ses activités, et souvent sans consulter le CSE. Plusieurs décisions ont été rendues en 2025 et 2026 confortant la nécessité de consulter le CSE et d'évaluer les impacts de l'IA. Lors d'un jugement du 28 janvier 2026, le CSE a pu obtenir la suspension du projet le temps de la consultation ainsi qu'une astreinte de 500 euros par jour de retard. Alors même que le projet portait sur le remplacement d'un logiciel qui utilisait déjà l'IA par deux nouveaux logiciels.

Rappelons que le CSE doit être informé et consulté sur les questions portant sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et sur l'**introduction de nouvelles technologies** ou tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (Code du travail. art. L. 2312-8). **Cette consultation, précédée d'une information, doit permettre au CSE d'analyse et d'évaluer** les impacts de l'IA pour les salariés en termes d'emploi, de conditions de travail et d'exposition à des facteurs de RPS. En cas de non consultation, le CSE peut saisir le juge des référés pour demander la suspension du projet.

En 2026, une décision *(n° RG 25/02856, 29 janvier 2026)*, rendue par le tribunal judiciaire de Nanterre, est intéressante, l'employeur indiquant dans sa défense que la consultation du CSE ne s'imposait pas car l'IA était déjà utilisée et qu'il n'y avait pas de modification des conditions de travail. Or, dans son rendu, le tribunal judiciaire a indiqué que :

- Tous les salariés étaient concernés contrairement au précédent projet ;
- Les données issues des nouveaux logiciels étaient utilisées lors des entretiens annuels pour l'évaluation des salariés, ce qui n'était pas le cas du précédent logiciel.

Il en a déduit qu'il s'agissait bien de l'introduction de nouvelles technologies impactant les conditions de travail des salariés, ordonnant une information-consultation du CSE et suspendant le déploiement de ces logiciels, accompagné d'une astreinte de 500 euros par jour de retard au profit du CSE.

En Février 2025 (*n° RG 24/01-457, 14 février 2025)*, une décision du tribunal judiciaire de Nanterre a également donné raison à un CSE qui demandait la suspension d'un projet d'IA jusqu'à la remise de son avis. En l'occurrence, le CSE avait voté le recours à un expert portant le délai de consultation à 2 mois pour rendre son avis ; or, l'employeur avait démarré une phase pilote de son projet. Le juge des référés a ordonné sa suspension jusqu'à la fin de la consultation avec une astreinte de 1000 euros par infraction constatée. Il a aussi constaté que cette mise en œuvre portait atteinte aux prérogatives du CSE et a condamné l'employeur à lui verser une provision de 5000 euros.

En juillet 2025 (*n° RG 5/00851, 25 juillet*), le tribunal judiciaire de Créteil a considéré qu'il n'était « *pas sérieusement contestable que l'intelligence artificielle est une technologie nouvelle dont le déploiement dans le secteur de la presse est susceptible d'affecter les conditions de travail de ses salariés* ». Le tribunal a ordonné la suspension de l'utilisation des outils d'IA jusqu'à la clôture de consultation du CSE.

En septembre 2025 *(n° RG 25/53278)*, le tribunal judiciaire de Paris a rejeté l'action du CSE de France Télévisions sur un chatbot RH car il avait déjà été consulté sur la version 1 de l'outil, la version 2, bien qu'intégrant de l'IA générative, ne modifiait pas la technologie utilisée et n'impactait pas la situation des salariés. Aussi n'a pas été établie d'introduction de nouvelles technologies ou l'existence d'un projet important dans la version 2. Par contre, pour un autre projet visant un accès sécurisé aux outils d'IA générative, le tribunal a estimé que la consultation du CSE de France Télévisions s'imposait au regard de l'introduction de nouvelles technologies et de leurs impacts potentiels notamment sur l'organisation du travail des salariés.

Déjà en 2024, un rapport de la commission de l'intelligence artificielle, réunie par le Gouvernement pour étudier les opportunités de l'IA, soulignait que le dialogue social sur le sujet était pauvre. Le rapport alertait sur le respect des informations-consultations sur l'IA en tant que nouvelle technologie*. La commission a également suggéré la modification de l'article L. 2312-38 du Code du travail pour insérer une obligation de consultation avant le déploiement de systèmes d'IA (ce qui est conforté par les décisions récentes) dans le recrutement, la gestion du personnel et le contrôle de l'activité des salariés. Le rapport souligne aussi la nécessité pour les partenaires sociaux, dont le CSE, d'être formés et actifs sur le sujet de l'IA.

Dans le cadre du projet DIAL-IA**, coordonné par l'IRES (institut de recherche) qui a donné lieu à un rapport et à un manifeste en 2025, les partenaires sociaux ont demandé la négociation d'un accord national interprofessionnel (ANI) sur le numérique et l'IA.

* La Commission a formulé 25 recommandations : https://www.info.gouv.fr/actualite/25-recommandations-pour-lia-en-france

** Le projet Dial-IA ("Dialogue IA"), *Pour un dialogue social au service des bons usages de l'IA et d'une nouvelle étape de progrès social dans les entreprises et les administrations*, a été piloté par 4 organisations syndicales membres de l'Institut (CFDT, CFE-CGC, FO Cadres, l'UGICT CGT). Le manifeste a également été signé par la CFTC.

Enquêtes internes suite à des signalements : proposition de loi

Le code du travail oblige l'employeur à procéder à des enquêtes en cas d'alerte du CSE ; depuis 2022, la loi Waserman et son décret* obligent l'employeur à mettre en place une procédure de recueil et traitement des signalements, et soumise à la consultation du CSE. Rappelons que les signalements concernent notamment les atteintes aux droits des personnes, dont toutes les formes de harcèlement.
Une proposition de loi n°2208 déposée par Les Républicains, a pour objet d'encadrer ces enquêtes, qui se seraient considérablement accrues selon leurs auteurs, en lien avec la loi Sapin 2 (et la loi Waserman de 2022). Rappelons que ces enquêtes sont orientées conformité et éthique des affaires. La proposition de loi vise à fournir un cadre légal à ces enquêtes et, surtout, à sécuriser l'employeur dans une approche judiciaire centrée sur la lutte contre la corruption et la protection des informations sensibles.

L'existant en matière d'atteinte aux droits des personnes et aux harcèlements :

- L'accord national interprofessionnel (ANI) de 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail prévoit que : *« Les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard ».*
- En cas d'atteinte au droit des personnes, l'article L.2312-59 du code du travail prévoit que : *« Si un membre de la délégation du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement. L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au CSE si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor. »*
- En cas d'alerte du CSE et de signalement dans le cadre de la loi Waserman, l'employeur doit déclencher une enquête interne. Les modalités de ces enquêtes ne sont pas précisées juridiquement, ni leur articulation avec les attributions du CSE, laissant place à une importante jurisprudence de la Cour de cassation. **Aussi, dans le cadre de nos expertises et des formations SSCT que nous dispensons, nous analysons les procédures relatives aux signalements, le rôle du CSE et de leurs référents lors des enquêtes, et conseillons les représentants du personnel.**

La proposition de loi comprend une définition de l'enquête interne via un nouvel article L.4121-6 du code du travail :

- *« Une enquête interne désigne un processus formel mené au sein d'une organisation privée ou publique, visant à vérifier si les faits allégués ou les soupçons de violations aux lois ou aux règles internes de l'organisation sont avérés. [Elle] doit prendre en considération les éléments probatoires relatifs aux personnes physiques, à charge comme à décharge, tout en respectant leurs droits et en mettant en œuvre des moyens proportionnels à l'objectif fixé. [Elle] favorise l'intégrité de l'organisation privée ou publique. Elle contribue à assurer sa conformité aux lois et règlements, et d'améliorer sa gouvernance tout en protégeant sa réputation et ses membres ».* **Cette définition « judiciaire » n'est pas satisfaisante en l'état (est indiqué l'« audition » du salarié sont utilisés, ainsi que sa possibilité d'être accompagné par un avocat** ; est pointé le « risque de privatisation des enquêtes judiciaires ». A ce titre, est indiqué que l'enquête est conduite par un avocat.
- Selon les avocats David Guillouet et Louise Peugny, la proposition de loi ne décrit pas si l'enquête répond à une procédure écrite et contradictoire, ni comment elle s'articule avec une procédure disciplinaire à l'encontre d'un salarié. Elle ne fixe aucun droit précis en termes d'accès au dossier, d'assistance de la victime, du salarié mis en cause ou de statut des participants (témoin, plaignant). Selon eux, ce texte « *pourrait paradoxalement fragiliser les enquêtes internes en multipliant les contestations sur leur régularité*".
- Selon nous, ce texte brouille la frontière entre enquête professionnelle et enquête judiciaire, dont il reprend la sémantique. **Il ne traite pas de la problématique issue d'une situation conduisant à des signalements et à** des enquêtes sous l'angle d'l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur en termes de cadre paritaire de l'enquête sous couvert de confidentialité. Rappelons que, si le CSE n'est pas informé, l'employeur est libre de diligenter une enquête de manière unilatérale, et qui restera une « boîte noire ». Espérons que cette proposition de loi sera complétée par des amendements.
- Parallèlement, des jurisprudences récentes apportent des garanties aux salariés en matière de transmission des données personnelles (Conseil d'Etat, "Total Energies SE", 1er décembre 2025) et reconnaissent qu'un choc émotionnel peut constituer un accident du travail (cour d'appel de Versailles, 9 octobre 2025 et arrêt de la Cour de cassation du 19 novembre 2025) lors de la conduite d'enquêtes internes. Ce qui renforce la nécessité de mettre en place des protocoles d'enquête.

*Décret n° 2022-1284 du 03/10/2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

Du nouveau en matière de mesure du bruit dans les espaces de travail : l'INRS propose une grille d'évaluation de la qualité acoustique des espaces ouverts.
L'INRS a mis en ligne en janvier une grille d'évaluation de la qualité acoustique des espaces ouverts pour faire une première évaluation simple, essentiellement basée sur des observations. Le but est de mettre en évidence les principaux points de faiblesse acoustique des locaux de travail et de leur aménagement. Pour chaque élément de l'aménagement de l'espace évalué, une note comprise entre 0 et 5 est établie (0 = mauvaise qualité ; 5 = bonne qualité). Lorsque tous les éléments ont été évalués, une note globale témoigne de la qualité acoustique de l'espace de travail. Cette grille figure dans sa brochure *ED 6402 – « Environnement sonore en bureaux ouverts : évaluation de la gêne et démarche d'amélioration ».*

Enquête télétravail 2025 : quels effets suite au retour sur site plébiscité par les entreprises ?
Seule une entreprise sur dix a réduit le nombre de jours de télétravail en 2025 : dans une étude* publiée le 12 mars par l'Apec (Association pour l'emploi des cadres), est constaté un attachement très fort des cadres au télétravail. Les entreprises prennent d'ailleurs garde à ne pas diminuer ou supprimer cet avantage. **Ainsi, seule une entreprise sur dix a ainsi baissé le nombre de jours télétravaillés en 2025**. En 2025, la très grande majorité des entreprises a pratiqué le statu quo en matière de télétravail. Et 94 % d'entre elles comptent faire de même en 2026. Parmi les entreprises qui ont réduit le télétravail, on dénombre une part importante de TPE-PME, contre 5 % pour les ETI (Entreprise de Taille Intermédiaire, soit à partir de 250 salariés) et les grandes entreprises. 45 % des entreprises ont la conviction qu'en développant le télétravail, elles ont « plus à y gagner qu'à y perdre » en termes de productivité. Un chiffre qui atteint 67 % en matière de qualité de vie au travail. Seules 12 % des entreprises estiment que le télétravail a un effet négatif sur la productivité et 9 % sur la qualité de vie au travail.
Surtout, les entreprises anticipent des « effets délétères » au sein des collectifs de travail en cas de réduction du télétravail : en termes d'attractivité, de motivation et de rétention des cadres. 38 % redoutent ainsi des difficultés à recruter, 33 % craignent une baisse de l'engagement et 23 % des départs de salariés. **Près d'un cadre sur deux serait prêt à quitter son entreprise en cas de baisse du nombre de jours de télétravail**. 43 % des cadres estiment ainsi que la liberté de choisir l'organisation et les méthodes de travail constitue l'un des principaux avantages d'être cadre, juste derrière l'intérêt et le contenu du travail (51 %) et devant les avantages financiers (39 %). 61 % déclarent pouvoir changer de jours de télétravail chaque semaine et une proportion quasiment identique (60 %) redoutent que leur entreprise modifie la gestion des jours télétravaillés : jours autorisés/ interdits, délai de prévenance, outil de suivi.
(*) Eude a été menée à partir de deux enquêtes : la première réalisée en ligne auprès d'un échantillon de 2 000 cadres en décembre 2025, la seconde par téléphone auprès de 1 000 entreprises employant au moins un cadre en décembre 2025.

Etude Datascope sur l'absentéisme : selon les résultats de l'étude Axa*, l'absentéisme atteint un nouveau niveau record en 2025, inégalé depuis la crise de la Covid-19, et supérieur au pic observé en 2024 ; le taux d'absentéisme atteint 4,76% en 2025, en hausse de 5% par rapport à 2024. Il est de 50% supérieur à celui de 2019, avant Covid-19. Deux populations connaissent des évolutions marquantes : les cadres (+8%) et les moins de 35 ans (+10%). **L'absentéisme des cadres augmente de +8%, après une hausse de +9% en 2024.** Pour la première année, **la durée moyenne des arrêts maladie est supérieure chez les cadres**. Chez les moins de 30 ans, la majorité de leurs arrêts (57%) durent moins de 3 jours, et leur fréquence d'arrêt est très élevée : **près de 105 arrêts pour 100 salariés de moins de 30 ans en 2025, toutes durées confondues.** L'évolution de cette fréquence est de +10% pour cette tranche d'âge à la fois pour les arrêts très courts (1 à 3 jours) et très longs (plus de 6 mois). **La santé mentale continue de se dégrader** : toutes populations confondues, est notée une hausse notable des arrêts longs (plus de 2 mois) liée à des troubles psychologiques. Ces troubles sont la première cause des arrêts de travail de longue durée. **En 2025, pour la première fois, plus de la moitié des arrêts de longue durée chez les jeunes de moins de 30 ans sont dus à des troubles psychologiques.** L'âge moyen de la survenance des troubles psychologiques entrainant un arrêt de travail de plus de 2 mois passe désormais sous le seuil des 40 ans.
*Datascope est une analyse issue de 400 millions de données mensuelles anonymisées du portefeuille d'entreprises clientes (3 millions de salariés du privé en France) d'Axa.

Face à la hausse des arrêts maladie, le ministère du travail vient d'annoncer (conférence de presse du 9 avril 2026) un renforcement des contrôles et un « kit de prévention » de l'absentéisme. Dès le 1er septembre 2026, les prescriptions d'arrêt de travail seront limitées à un mois en cas de 1er arrêt et à deux mois en cas de prolongation, sauf exceptions *(publication du décret d'application en juillet 2026)*. Les motifs d'arrêts devront obligatoirement être renseignés par les médecins, qui pourront saisir le service du contrôle médical de l'Assurance maladie pour les renouvellements d'arrêt dépassant une certaine durée *(décret d'application en juillet 2026*). L'assurance maladie va renforcer son plan de contrôle dès 2026 (lutte contre le recours abusif, 2ème avis médical si nécessaire, etc.). A compter de 2027, la durée de versement des indemnités AT-MP sera limitée. Selon les données du ministère, la France se situait au 5ème rang parmi les pays de l'OCDE, avec un taux d'absentéisme en entreprise d'environ 5% et 21 jours d'absence par an en 2024 contre18 jours par an en Allemagne.