

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

20 janvier 2026



DES FORMALITES CENTRALISEES POUR LES ENTREPRISES. Le ministère du Travail a récemment annoncé le lancement d'un nouveau téléservice à destination des employeurs : **Mes démarches travail** ([ici](#)). Ce portail numérique **regroupe**, en un point d'entrée unique, **plusieurs téléservices préexistants auparavant épars** (TéléRC, ÉgaPro, SIPSI, Demat@miante, TéléAccords). Il intègre par ailleurs **deux démarches inédites entièrement dématérialisées** : la déclaration préalable des chantiers de niveau 1 ou 2 au sens de la coordination de sécurité et de protection de la santé (SPS) et la **demande d'autorisation de licenciement ou de transfert d'un salarié protégé**. Les démarches sont transmises directement aux services compétents, avec accusé de dépôt immédiat.

[En savoir plus](#)

L'INFO

LA STAT

BILAN 2025 DE L'AGS. Dans une publication du 6 janvier ([ici](#)), l'Association pour la Gestion du régime de Garantie des créances salariales (AGS) tire un **bilan de l'année 2025**. Tandis qu'au cours de l'année 2025 les faillites d'entreprise ont augmenté de 6% par rapport à 2024, **près de 250 000 salariés ont bénéficié de la garantie**, soit une augmentation de 1 % en un an. En moyenne, en 2025, l'AGS a ainsi accompagné **plus de 4 800 bénéficiaires chaque semaine**. Par ailleurs, le montant total de la garantie a atteint un seuil inédit de **2,233 milliards d'euros**, en hausse de 5 % par rapport en 2024. Enfin, l'AGS a avancé en moyenne **plus de 8 800 euros par salariés**.

[En savoir plus](#)



[En savoir plus](#)

L'ARRÊT

LIBERTE D'EXPRESSION : PRECISIONS SUR L'OFFICE DU JUGE. Par une série d'arrêts du 14 janvier 2026 ([ici](#), [ici](#) et [là](#)), la chambre sociale a jugé que lorsqu'il est soutenu devant lui qu'une sanction porte atteinte à l'exercice par le salarié de son droit à la **liberté d'expression**, il appartient au juge de mettre en balance ce droit avec celui de l'employeur à la protection de ses intérêts et, pour ce faire, d'apprécier la nécessité de la mesure au regard du but poursuivi, son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif. Dans ce cadre, il doit tenir compte de la teneur des propos litigieux, du contexte, de leur portée et de leur impact au sein de l'entreprise.

LE TEXTE

NEGOCIATION SUR L'EMPLOI DES SENIORS : PRECISIONS SUR LE DIAGNOSTIC PRÉALABLE. Un décret du 26 décembre 2025 ([ici](#)), pris pour l'application de la loi du 24 octobre 2025, précise les conditions de mise en œuvre de l'**obligation de négocier sur l'emploi des seniors** et, plus spécifiquement, du **diagnostic préalable** exigé en l'absence d'accord collectif posant le cadre de la négociation. Celui-ci doit notamment porter sur le **recrutement**, le **maintien dans l'emploi**, ou encore **l'aménagement des fins de carrière** des salariés expérimentés. Par ailleurs, au niveau des branches, ce diagnostic doit **reposer sur des indicateurs chiffrés pertinents**. Au niveau de l'entreprise, il doit reposer sur des indicateurs issus notamment de la BDESE et du DUERP.

[En savoir plus](#)



LA PUBLICITE DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Focus sur l'obligation de publicité des accords collectifs de travail instituée par la loi du 8 août 2016.

LA TO DO LIST

Principe	Les accords doivent être rendus publics . A cet effet, ils sont versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable.	
Accords soumis à publicité	Sont publiés les accords collectifs conclus au niveau du groupe, de l'entreprise, de l'établissement ou interentreprises . Tous les accords, avenants et accords-cadres sont concernés, à l'exception de certains : les accords d'intérêt commun et de participation, les PEE, les PEI, les PERCO, les accords portant sur un PSE, les accords de performance collective. <i>Les autres types de texte (dénonciations, adhésions, plans d'actions, PV de désaccord, décisions unilatérales de l'employeur) ne font pas l'objet de publicité.</i>	
Anonymisation	Les accords collectifs doivent être publiés dans une version anonymisée, ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires . Cette anonymisation ne concerne que les données nominatives personnelles : le nom de l'entreprise concernée par l'accord ne peut être supprimé, même s'il comporte un nom et/ou un prénom ; idem s'agissant du nom des organisations syndicales signataires qui doit rester apparent.	
Occultation partielle de l'accord	Occultation décidée par les parties Après la conclusion d'un accord, les signataires peuvent convenir par écrit que l'accord fait l'objet d'une publication partielle. Cet acte doit être signé entre, d'une part, la majorité des organisations syndicales signataires et, d'autre part, le représentant légal du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement. L'écrit doit indiquer les raisons pour lesquelles l'accord collectif ne doit pas faire l'objet d'une publicité intégrale (motivation sans incidence sur la légalité de l'accord).	Occultation décidée par l'employeur L'employeur dispose également de la faculté d' occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise . Le Code du travail ne précise pas les modalités de cette faculté. L'employeur peut ainsi décider seul de l'occultation de certaines parties de l'accord, à la condition toutefois que la publication de ces dernières porte atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise.