

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

24 février 2026



LUTTE CONTRE LE RECOURS ABUSIF AUX TRAVAILLEURS INDEPENDANTS. Dans un communiqué du 16 février 2026 ([ici](#)), le ministère du Travail a annoncé une **campagne nationale de lutte contre le recours abusif aux travailleurs indépendants**. Pilotée par la Direction générale du travail, elle vise à faire évoluer les pratiques en prévenant les situations de travail illégal et favorisant les démarches de régularisation. Cette campagne se déroulera en trois phases : une **phase d'information et de sensibilisation**, une **phase de contrôles** et une **phase de bilan et d'évaluation de l'action publique**. Les contrôles, prévus de mars à août, concerneront particulièrement les secteurs de l'événementiel, du commerce et de l'hôtellerie-restauration, sans toutefois exclure d'autres secteurs.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

ETAT DES LIEUX SUR LA MIXITE DES INSTANCES DIRIGEANTES. L'IFA et Ethics & Boards ont publié ([ici](#)) leur baromètre annuel sur la mixité des instances dirigeantes au sein du SBF 120 et du CAC 40. L'étude fait état d'une **progression de 2 points en un an de la part des femmes dans les comités exécutifs, atteignant 30 % dans le SBF 120 et 31 % dans le CAC 40**. Les conseils d'administration maintiennent, quant à eux, un taux de féminisation d'environ 46 % depuis cinq ans. L'étude souligne toutefois une sous-représentation persistante aux fonctions de pouvoir. En 2026, les femmes ne président que **5 % des conseils d'administration du CAC 40 et 13,3 % de ceux du SBF 120**. Elles ne représentent par ailleurs que **10 % des directeurs généraux**.



[En savoir plus](#)



PRECISIONS SUR LA SAUVEGARDE DE LA COMPETITIVITE. S'agissant du licenciement pour motif économique d'un salarié protégé, le Conseil d'Etat a récemment censuré une cour administrative d'appel qui avait jugé que l'absence de dégradation prévisible de la position concurrentielle d'une entreprise suffisait à écarter la menace pour la compétitivité ([ici](#)). Pour la Haute juridiction administrative, **une telle menace peut résulter d'une dégradation prévisible du secteur d'activité de l'entreprise, et ce, même en l'absence de dégradation prévisible de la position concurrentielle de l'entreprise sur ce secteur d'activité**.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

LA LOI DE FINANCES POUR 2026 EST PUBLIEE. Publiée le 20 février ([ici](#)), la loi de finances pour 2026 prévoit la **prolongation de l'exonération de la prise en charge facultative des frais de transports publics jusqu'au 31 décembre 2026, ainsi que de celle sur les pourboires pour trois ans**. Par ailleurs, elle **supprime l'aide au permis de conduire des apprentis** et restreint le champ des formations éligibles au CPF. Enfin, la loi de finances subordonne l'introduction d'une instance en matière civile et prud'homale au versement d'un **droit de timbre de 50 euros**.



[En savoir plus](#)



EGALITE PROFESSIONNELLE : NEGOCIATION OBLIGATOIRE ET PLAN D'ACTION

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue l'un des thèmes de négociation obligatoire en entreprise, incluse dans un ensemble plus vaste comprenant la QVT.

LA TO DO LIST

Entreprises visées	Les entreprises d'au moins 50 salariés avec DS sont tenues d'une obligation de négociation périodique sur l'égalité professionnelle. La négociation est annuelle, sauf si un accord d'adaptation fixe une autre périodicité (max. 4 ans). Les entreprises d'au moins 50 salariés, sans DS , doivent établir un plan d'action annuel , malgré l'absence d'obligation de négociation préalable.
Contenu de l'accord ou du plan d'action	Des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre sur trois des domaines suivants (quatre dans les entreprises > 300 salariés) : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective (thème obligatoire) et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. L'accord ou le plan évalue les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée. Il repose sur un diagnostic , en lien avec l'Index égalité, et est fondé sur des critères clairs, précis, et opérationnels . Les actions sont suivies par des indicateurs chiffrés . Leur coût est évalué.
Echec des négociations	En cas d'échec de la négociation, un PV de désaccord est établi dans lequel sont consignées les propositions des différentes parties en leur dernier état. L'échec des négociations conduit l'employeur à mettre en œuvre un plan d'action valable un an.
Publicité	Tant l'accord collectif que le plan d'action doivent être déposés sur le site dédié.
Rescrit	Une entreprise peut demander à l'administration de se prononcer sur la conformité de son accord ou de son plan d'action. La réponse établissant la conformité lie l'administration en cas de contrôle ultérieur.
Sanctions	Pénalité financière de 1 % maximum sur les rémunérations soumises à cotisations sociales à la charge de l'employeur lorsque l'entreprise n'est pas couverte par un accord égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action.

Nous contacter : 0185088450 – fidere@fidereavocats.fr – www.fidereavocats.fr –