

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

3 mars 2026



PRECISIONS MINISTERIELLES SUR LE TEST DU SAC A MAIN. Dans une réponse du 19 février à une question d'une sénatrice ([ici](#)), le ministre du Travail a confirmé que la pratique du « **test du sac à main** », consistant **pour un recruteur à demander à une candidate de montrer les effets personnels contenus dans son sac à main**, est **illicite**. Le ministre rappelle que les informations demandées lors d'un entretien d'embauche doivent être **en lien direct et nécessaire** avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Une telle demande ne répond pas à cette exigence et constitue en outre une **atteinte injustifiée et disproportionnée au droit au respect de la vie privée**. Enfin, la pratique peut caractériser une **discrimination fondée sur le sexe** lorsqu'elle ne vise que des candidates.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

TRAVAIL DISSIMULE : BILAN ANNUEL DES REDRESSEMENTS URSSAF. Dans son bilan annuel de lutte contre la fraude ([ici](#)), l'URSSAF indique avoir notifié **1,5 milliard d'euros de redressements au titre du travail dissimulé en 2025**. Ce montant marque une légère diminution par rapport à 2024 (1,58 milliard d'euros), année qui demeurait toutefois exceptionnelle, avec une augmentation de 34 % depuis 2023. En outre, en 2025, l'URSSAF a mené **13 % de contrôles ciblés supplémentaires par rapport à l'année précédente**, ce qui a contribué à une **hausse de 25 % en deux ans** du nombre de verbalisations pour des situations frauduleuses de travail dissimulé.



[En savoir plus](#)



CONTRAT DE MISSION ET CLAUSE DE SOUPLESSE. Par un arrêt du 18 février ([ici](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation juge que **l'insertion dans un contrat de mission d'une clause prévoyant l'éventualité**, dans certaines limites, **de l'avancement ou du report de son terme est sans incidence sur la nécessité**, pour assurer la régularité de son renouvellement, **de stipuler dans ce contrat les conditions de ce renouvellement ou de conclure un avenant le prévoyant qui soit soumis au salarié avant le terme initialement prévu**. En l'espèce, le deuxième contrat de mission, signé pendant la période de report, au-delà du terme initialement prévu, était irrégulier, peu important l'existence d'une clause de souplesse. La relation de travail devait être requalifiée en CDI.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

RUPTURES CONVENTIONNELLES : ACCORD DES PARTENAIRES SOCIAUX. Trois syndicats (CFDT, CFTC, FO) et les organisations patronales ont récemment trouvé un accord sur l'évolution des règles de l'assurance chômage ([ici](#)). Conforme à la demande formulée par le Gouvernement d'un effort d'économies supérieur à 500 millions d'euros par an en moyenne, l'accord prévoit une **réduction de la durée maximale d'indemnisation en cas de rupture conventionnelle, qui sera portée à 15 mois pour les demandeurs d'emploi de moins de 55 ans** (contre 18 mois actuellement) **et à 21,5 mois pour ceux de 55 ans et plus** (contre 22,5 mois à 55 et 56 ans et 27 mois après 57 ans actuellement). Reste à transposer cet accord dans la loi.



[En savoir plus](#)



LE DROIT D'EXPRESSION COLLECTIVE

Focus sur le droit d'expression collective, un droit spécifique reconnu aux salariés qui s'exerce collectivement.

LA TO DO LIST

| | |
|------------------------|--|
| Champ d'application | Toutes les entreprises, quel que soit le nombre de leurs salariés. |
| Objet | Les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail . Les salariés peuvent ainsi s'exprimer sur les caractéristiques du poste de travail et de son environnement direct et indirect, les méthodes et l'organisation du travail, la répartition des tâches, la définition des responsabilités de chacun, les actions d'amélioration des conditions de travail. |
| Négociation | Les modalités de mise en place du droit d'expression collective sont définies dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle et la QVT . A défaut, l'accord sur le droit d'expression doit notamment comporter des clauses concernant : a) le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés ; b) les outils numériques disponibles dans l'entreprise permettant l'expression ; c) les mesures destinées à assurer la liberté d'expression de chacun et la transmission des demandes, propositions, vœux et avis des salariés à l'employeur. A défaut d'accord, ces modalités sont définies par l'employeur, le cas échéant, après consultation du CSE. |
| Absence de négociation | En l'absence de délégué syndical ou en l'absence d'accord, l'employeur consulte le CSE sur les modalités d'exercice du droit d'expression au moins une fois par an. |
| Sanctions | Le refus de négocier en vue de la conclusion d'un accord ou le refus de consulter les représentants du personnel est puni d'un an d'emprisonnement et de 3.750 euros d'amende . |
| Garanties | Le droit d'expression doit s'exercer, sur les lieux et pendant le temps de travail , le temps consacré à l'expression étant rémunéré comme du temps de travail effectif . Les opinions émises par les salariés dans le cadre de leur droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement . |