

WEBINAIRE

LES DERNIERES ACTUALITES EN DROIT SOCIAL

Au programme : Intelligence artificielle
Forfait-jours
Transparence salariale



**JEUDI
4 JUIN**



**11H
12H30**



Scannez ou cliquez
pour participer, c'est
ouvert à tous !



WEBINAIRE CFTC Cadres et LA FAABRICK CHERDET

LES DERNIÈRES ACTUALITÉS DU TRAVAIL

INTERVENANTS



Thomas **PANOUILLE**
*Juriste & conseiller technique
CFTC Cadres*

Inès **El Aouni**
*Juriste, experte des
relations sociales*



PROGRAMME DU WEBINAIRE

Partie 1 : La directive européenne sur la transparence salariale : quels piliers ?

- Les chiffres de l'égalité professionnelle en France
- Les angles morts des lois précédentes
- Le calendrier
- Les 4 piliers de la directive

Partie 2 : Forfait-jours et contrôle du temps de travail

- Contrôle effectif de la durée raisonnable de travail
- En chiffres : qui sont les salariés au forfait en jours et comment leur travail s'organise-t-il ?

Partie 3 : Intelligence artificielle

- Consultation sur l'IA et recours à l'expert
- Etude Apec : les cadres et l'intelligence artificielle

La directive européenne sur la transparence salariale : quels piliers ?

Les chiffres de l'égalité professionnelle en France

40% d'écart

entre les pensions de
retraite des F et des H

**80% des
temps
partiels**

occupés par des
Femmes

**30,9%
d'écart de
salaire** entre
les pères et les
mères de 3
enfants

**27,5%
d'écart**

entre les 60
ans et plus

Les angles morts des lois précédentes



- **Manque de transparence** avec les lois françaises,
- **Réduction trop lente** des inégalités professionnelles,
- Problématique liée à la **charge de la preuve** (qui pèse sur le salarié),
 - Manque de **moyens pour former les élus** sur l'égalité professionnelle,
 - Flou juridique autour de la notion de « **valeur égale** ».

La directive européenne, c'est quoi ?

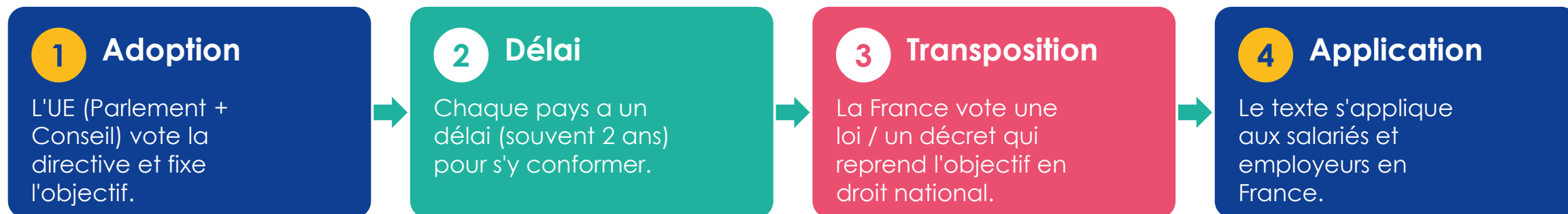


La définition en une phrase

Une directive est une loi européenne qui fixe un **résultat à atteindre** commun à tous les pays de l'UE, mais laisse **chaque État libre du « comment »**.

À la différence du règlement européen, qui s'applique directement, la directive doit d'abord être traduite en droit français.

Comment ça fonctionne : 4 étapes

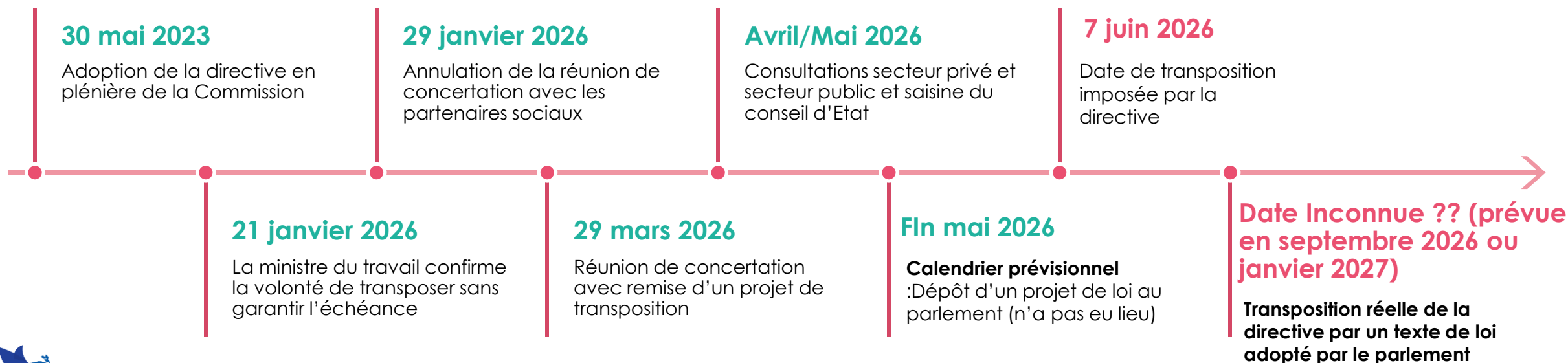


Le calendrier : qui doit faire quoi et quand ?

Le calendrier de la transposition de la directive



La directive impose aux Etats membres de transposer la directive au **7 juin 2026** et pourtant :



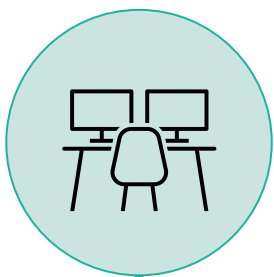
Les innovations de la directive



La directive ne peut pas remplacer l'action syndicale dans les entreprises et dans les branches !

Elle vient lui fournir les moyens d'actions : obligations à faire respecter à l'employeur, demande d'évaluation salariale conjointe, autorisation de procéder à des comparaisons, renversement de la charge de la preuve...

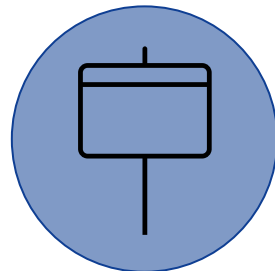
Les 4 piliers de la directive



**Transparence
au recrutement**



Droit à l'information

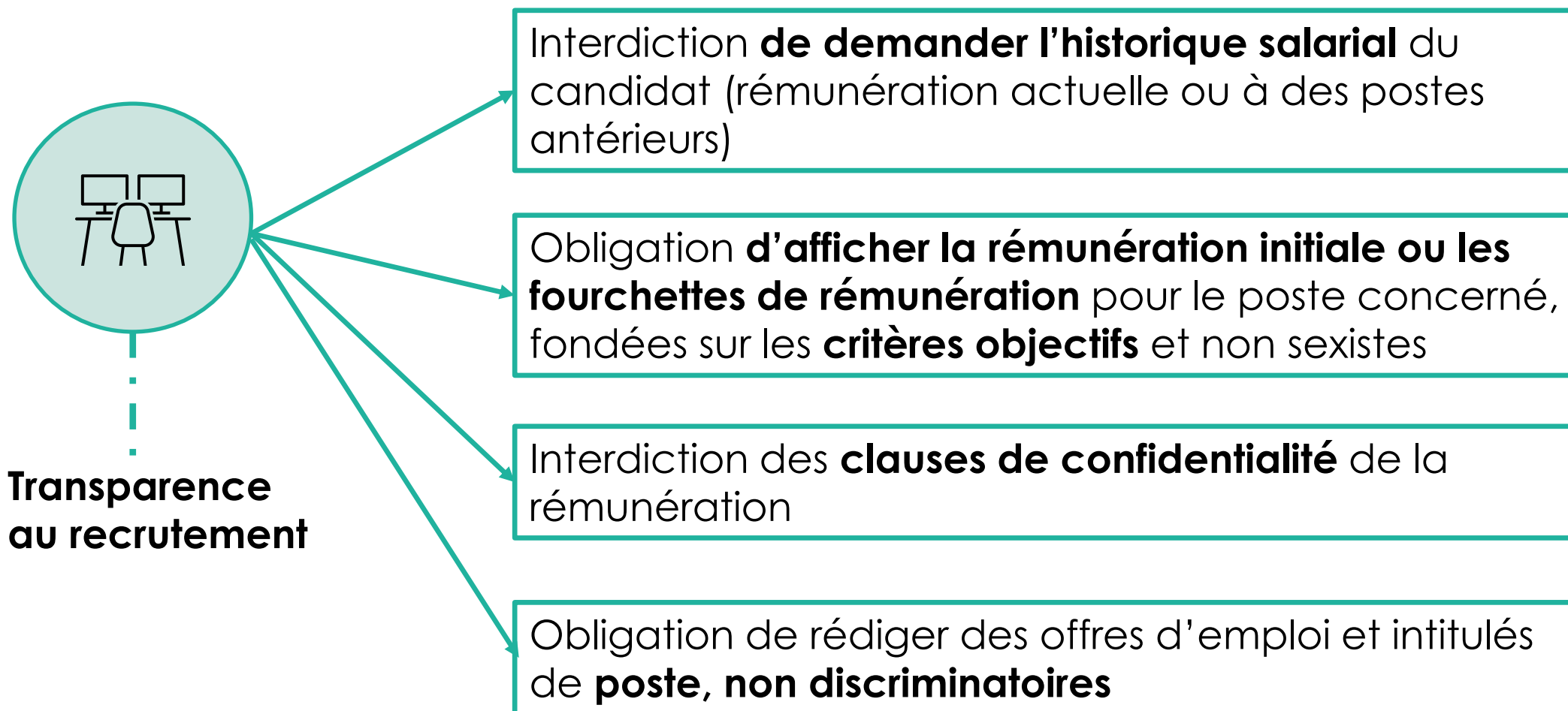


**Reporting des
écarts**



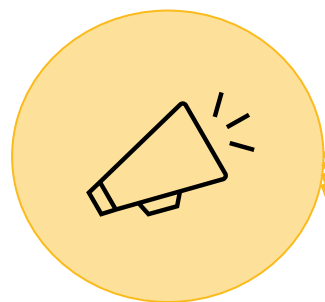
**Corrections,
sanctions et recours**

Les 4 piliers de la directive



Les 4 piliers de la directive

Le pilier “droit à l’information” concerne la transparence **pendant la relation de travail.**



**Droit à
l’information**

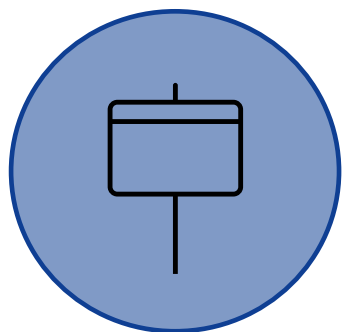
Droit des salariés de **connaître les critères de rémunération choisis (objectifs et non sexistes)** pour fixer leur niveau de rémunération et leur progression salariale

Droit de demander des informations sur sa rémunération : **son niveau de rémunération individuel et les niveaux moyens de rémunération, ventilés par sexe, des salariés accomplissant le même travail ou un travail de même valeur** (information annuelle sur l’existence de ce droit)

Délai de **2 mois pour fournir** la réponse au salarié ;

Possibilité de passer par les représentants du personnel.

Les 4 piliers de la directive



Reporting des
écarts

1

Ecart global de
rémunération
entre les F et les H

2

Ecart de
rémunération sur
les **éléments**
variables ou
complémentaires

3

Ecart **médian** de
rémunération
entre les femmes
et les hommes

4

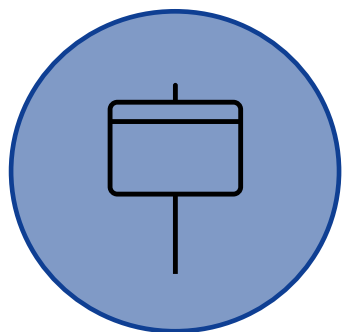
Ecart **médian** sur
les **éléments**
variables ou
complémentaires

5

La proportion de F
et d'H **bénéficiant**
d'éléments
variables ou
complémentaires

6

La proportion de
femmes et
d'hommes **dans**
chaque quartile
de rémunération



Reporting des
écarts

Focus sur l'indicateur

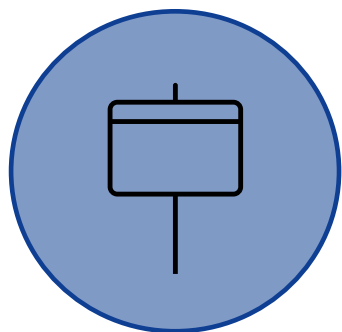
7

Écarts de rémunération par **catégorie de travailleurs exerçant un même travail ou un travail de même valeur** :

Cela peut désigner des **emplois identiques ou similaires**, mais aussi des emplois **différents** qui, **sur la base de critères objectifs englobant des caractéristiques liées à l'emploi** telles que :

- Les compétences,
- L'effort,
- Le niveau de **responsabilité**,
- **Les conditions de travail**,
- Les qualifications.

Les 4 piliers de la directive

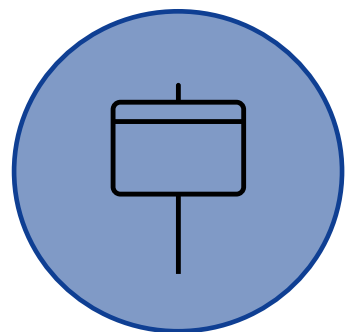


Reporting des
écarts

Les autres obligations de ce pilier

- **Validation et accès au méthode** : Les informations doivent être confirmées par la direction, **après consultation des représentants des salariés**. Les représentants des salariés doivent également pouvoir accéder aux méthodes utilisées pour établir ces données,
- **Transmission à une autorité nationale** : Les données ne restent pas seulement dans l'entreprise. Elles doivent être communiquées pour donner une portée publique aux écarts,
- **droit de demander des explications** : Les salariés, leurs représentants, l'inspection du travail pourront demander des éclaircissements ou précisions sur les données communiquées, notamment lorsqu'un écart de rémunération apparaît.

Le calendrier : qui doit faire quoi et quand ?



Reporting des
écarts

Le calendrier du reporting prévu dans la directive



Entreprises de
250 salariés et
plus

- Reporting annuel
- 1^{er} rapport au 7 juin 2027

Entreprises
entre 150 et
249 salariés

- Reporting tous les trois ans
- 1^{er} rapport au 7 juin 2027

Entreprises
entre 100 et
149 salariés

- Reporting tous les trois ans
- 1^{er} rapport au 7 juin 2031

Les 4 piliers de la directive



Evaluation conjointe en cas d'écart d'au moins **5 %** dans une catégorie de travailleurs, si :

- ☐ l'écart n'est pas justifié par des critères objectifs et non sexistes
- ☐ ET qu'il n'est pas corrigé dans les six mois qui suivent

L'évaluation conjointe comprendra :

- Les **7 indicateurs précédents**
- Des **mesures visant à remédier aux différences de rémunération** si celles-ci ne sont pas justifiées par des critères objectifs non sexistes
- Une **évaluation de l'efficacité des mesures résultant de précédentes évaluations conjointes** des rémunérations

**Corrections,
sanctions et recours**

Les 4 piliers de la directive



Corrections,
sanctions et recours

Réparation intégrale du préjudice subi en cas de discrimination salariale

Aménagement de la charge de la preuve : Lorsqu'un salarié présente des éléments laissant présumer une discrimination salariale, il appartient à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération.

Renversement de la charge de la preuve : si l'employeur n'a pas respecté ses obligations en matière de transparence

Les 4 piliers de la directive



Les États membres devront prévoir des sanctions en cas de violation des obligations issues de la directive.

Ces sanctions devront être **effectives, proportionnées et dissuasives**.

La directive **laisse aux États le soin de définir précisément ces sanctions lors de la transposition**.

Corrections,
sanctions et recours

Forfait-jours et contrôle du temps de travail

Forfait-jours : l'accord doit permettre un contrôle effectif de la durée raisonnable de travail (Cass soc, 6 mai 2026)



Les faits : Une salariée cadre, soumise à un forfait annuel en jours, **saisit le conseil de prud'hommes en mai 2020** d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail. Sans attendre la décision du juge, elle **prend acte de la rupture le 18 juin 2020**.

Elle soulève par ailleurs **la nullité de sa convention de forfait-jours** et réclame le paiement de **rappels d'heures supplémentaires**. Son moyen : le non-respect de son **droit à la santé et au repos**.

Déboutée en première instance et en appel, elle se pourvoit en cassation.

Forfait-jours : l'accord doit permettre un contrôle effectif de la durée raisonnable de travail (Cass soc, 6 mai 2026)



Parmi les conditions de validité du forfait jour, on retrouve l'obligation de protection de la santé et du repos des salariés.

La règle (L 3121-64) : L'accord collectif doit fixer :

- Le suivi régulier de la charge de travail
- un échange périodique employeur / salarié
- le droit à la déconnexion

Le forfait-jours décompte le temps de travail en **jours travaillés**, et non en heures.

Ce mode d'organisation offre à l'employeur une réelle souplesse : le salarié n'est plus soumis à l'essentiel des règles encadrant la durée du travail, à commencer par celles applicables aux heures supplémentaires.

Forfait-jours : l'accord doit permettre un contrôle effectif de la durée raisonnable de travail (Cass soc, 6 mai 2026)



Rappel de la Cour de cassation : toute convention de forfait-jours suppose un accord collectif garantissant des durées de travail raisonnables et le respect des repos.

L'accord validé prévoyait :

- Un **système de contrôle** des jours travaillés et de la qualification des jours non travaillés (repos, congés, jours fériés)
- Un **rappel** de la nécessité d'une amplitude et d'une charge de travail raisonnables
- Un **document tenu en deux exemplaires** (salarié + employeur), complété tout au long de l'année
- Un **suivi mensuel par le supérieur hiérarchique** : repos respectés, amplitude, charge de travail, articulation vie pro / vie perso
- Un **entretien annuel** sur la charge, l'organisation et l'équilibre vie pro / vie perso

Forfait-jours : l'accord doit permettre un contrôle effectif de la durée raisonnable de travail (Cass soc, 6 mai 2026)



Quel enseignement ?

La Cour laisse entendre, sans l'exiger formellement, qu'**un contrôle au minimum mensuel** de la charge de travail et des temps de repos suffit à valider la convention de forfait **sans qu'il faille décompter les heures.**

À l'inverse, deux scénarios entraînent l'annulation :

- un examen **seulement annuel ou sans fréquence fixe** (Cass. soc., 5 juill. 2023, n° 21-23.294) ;
- un simple **récapitulatif sans vérification du supérieur** (Cass. soc., 21 janv. 2026).



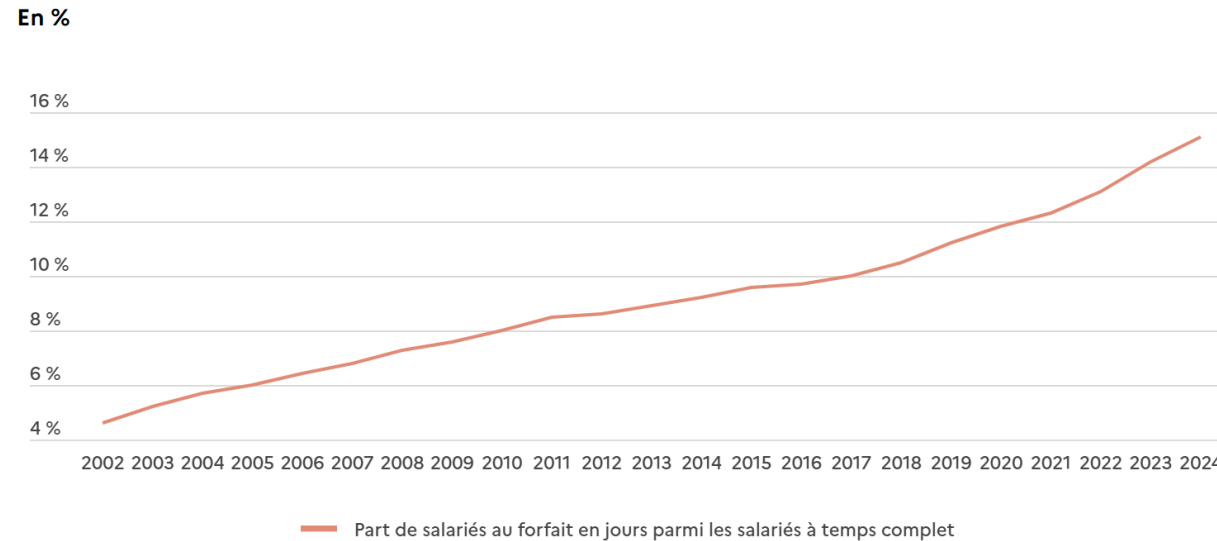
Forfait-jours : qui sont les salariés au forfait en jours et comment leur travail s'organise-t-il ?

Les réalités du forfait-jours



Un dispositif massivement diffusé

Évolution de la part de salariés au forfait en jours depuis 2002



Lecture : en 2024, 15,1 % des salariés à temps complet relèvent d'une convention au forfait en jours.

Champ : France, hors Mayotte ; salariés à temps complet du secteur privé, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, hors contrats d'intérim.

Sources : déclaration sociale nominative (DSN) à partir de 2019, enquête Acemo trimestrielle de 2002 à 2018 ; traitement Dares.

- En 2024, 2,4 millions de salariés étaient au forfait jours
- 56,6 % des cadres à temps complet sont au forfait jours
- Les cadres représentent plus de 80 % des forfait-jours

Les réalités du forfait-jours



Autonomie parfois fictive et intensification du travail bien réelle



En moyenne, les cadres au forfait travaillent salariés au forfait-jours travaillent 1887 heures par an contre 1821 pour les salariés au forfait et contre 1613 heures pour les autres salariés à temps complet.

La durée journalière moyenne de travail d'un cadre est de 8,8 heures pour une durée hebdomadaire qui dépasse 44 heures. Les cadres au forfait travaillent en moyenne 216 jours dans l'année contre 211 jours pour les autres salariés.

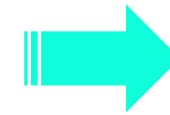
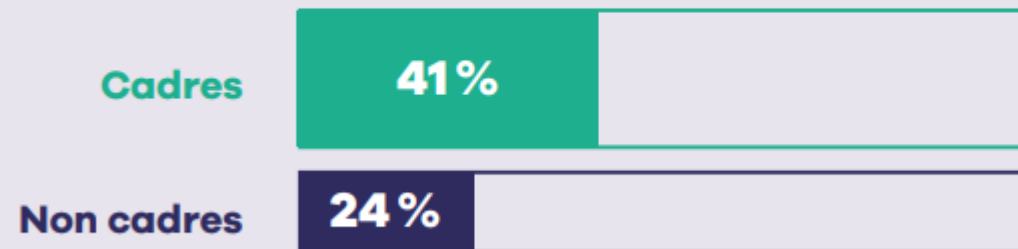


Les cadres et l'intelligence artificielle

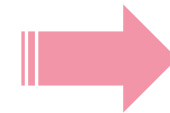


Derrière le forfait-jours, des enjeux forts de santé mentale

Travaillez-vous sous pression ?
Réponse : Toujours ou souvent



32% des cadres déclarent ressentir **SOUVENT** au moins un signe de santé mentale dégradée



50 % des cadres déclarent un stress intense ou des signes d'épuisement

Consultation sur l'IA et recours à l'expert

Consultation sur l'IA : pas d'expertise sans projet important (TJ Paris, 10 février 2026, RG 25/57412)



Les faits : Une association (l'AFM) prévoit le **déploiement de Copilot 365**, l'outil d'intelligence artificielle intégré à la suite Microsoft, et engage une **information-consultation** de son CSE d'établissement.

Le CSE vote alors le **recours à un expert** (cabinet ADDHOC Conseil), en estimant que ce déploiement constitue un « **projet important** » modifiant les conditions de travail et de santé des salariés.

L'employeur conteste et **saisit le tribunal judiciaire** pour faire **annuler la délibération**, estimant qu'il ne s'agit pas d'un projet important justifiant une expertise.

Consultation sur l'IA : pas d'expertise sans projet important (TJ Paris, 10 février 2026, RG 25/57412)



La règle (art. L. 2315-94 et L. 2312-8 du Code du travail) :

Le CSE peut désigner un **expert** en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de **projet important** modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail.

Deux conditions cumulatives pour qu'un projet soit « important » :

- Un critère **quantitatif** : un nombre significatif de salariés concernés ;
- Un critère **qualitatif** : des modifications déterminantes et durables des postes, de l'organisation ou du contenu du travail.

À retenir : c'est au CSE qu'il revient de **prouver** l'existence du projet important (art. 9 du Code de procédure civile).



Consultation sur l'IA : pas d'expertise sans projet important (TJ Paris, 10 février 2026, RG 25/57412)



La position du tribunal : la délibération est **annulée**. Le déploiement de Copilot n'est pas un « projet important ».

Les arguments du juge :

- Un usage **facultatif**, reposant sur le volontariat des salariés ;
- Une **expérimentation temporaire** (4 mois), sans postes ni tâches précises imposés ;
- Des risques pour la santé évoqués de façon **générale**, sans impact concret et objectif démontré ;
- Un simple gain de productivité ne suffit pas à caractériser un risque.

La délibération était régulière sur la forme, mais le CSE n'a pas rapporté la preuve d'un projet important.



Consultation sur l'IA : pas d'expertise sans projet important (TJ Paris, 10 février 2026, RG 25/57412)



Quel enseignement direct ?

Le déploiement d'un outil d'IA **n'ouvre pas automatiquement** droit à expertise : il faut démontrer un véritable projet important.

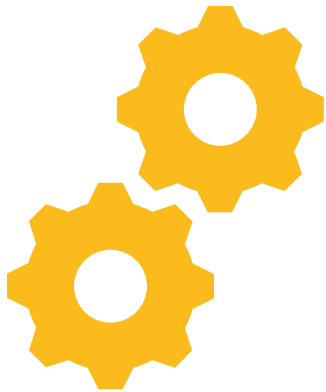
Pour sécuriser un recours à l'expert, le CSE doit documenter :

- Les **postes et tâches précis** impactés par l'outil ;
- Le **caractère durable et collectif** de la transformation (au-delà d'un usage volontaire) ;
- Les **risques concrets** pour la santé (RPS, intensification), au-delà des généralités ;
- Le **caractère pérenne** du projet, et non une simple phase de test.

Consultation sur l'IA : pas d'expertise sans projet important (TJ Paris, 10 février 2026, RG 25/57412)



Quel enseignement stratégique ?



Stratégiquement, fonder le recours à l'expert sur l'introduction d'une nouvelle technologie apparaît moins risqué : depuis les ordonnances de 2017 (art. L. 2312-8 et L. 2315-94 du Code du travail), ce motif ouvre droit à consultation (et à expertise) sans qu'il soit besoin de démontrer l'importance du projet. Il suffit que celui-ci soit *susceptible* de modifier les conditions de travail des salariés (TJ France Télévisions, 2026).

Les cadres et l'intelligence artificielle

Les cadres et l'intelligence artificielle



Une diffusion extrêmement rapide des usages

50 %

Part des **cadres** qui utilisent au moins une fois par semaine un outil d'IA générative.

70 %

Part des **entreprises de taille intermédiaires ou des grandes entreprises** pour lesquelles l'utilisation des outils d'IA est acceptée ou encouragée.

Les cadres et l'intelligence artificielle



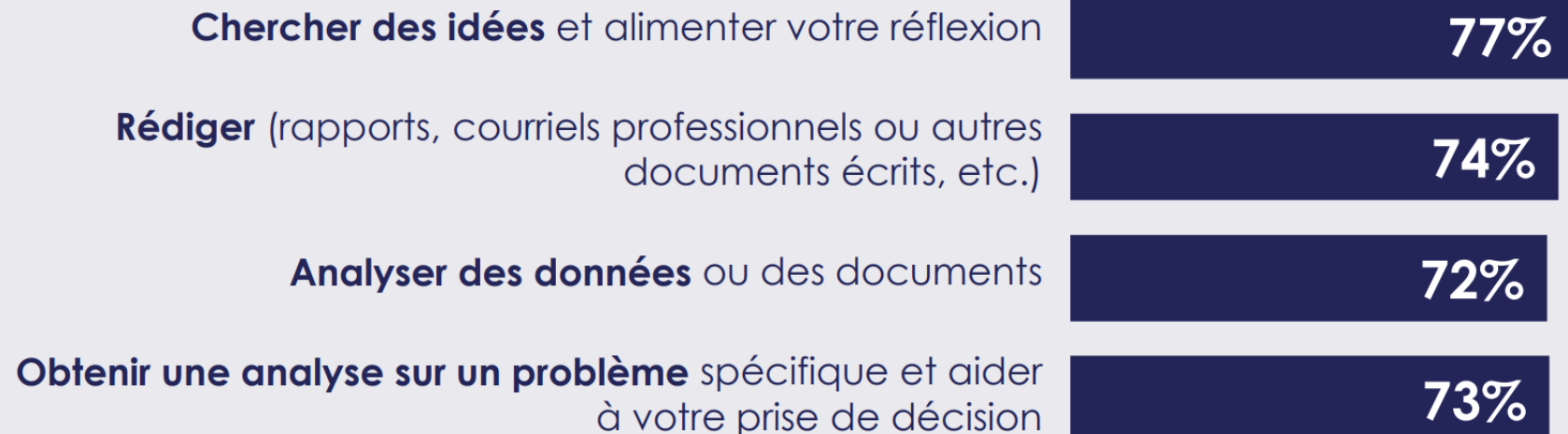
Les cadres y voient d'abord un outil d'efficacité

Les utilisateurs réguliers déclarent identifier **des bénéfices très concrets**.

Plus de **9 cadres sur 10** estiment **gagner en efficacité**.

Plus de 8 cadres sur 10 considèrent que cela **améliore la qualité de leur travail** ou leur permet de trouver de nouvelles idées

Usages
les plus
fréquents
de l'IA



Les cadres et l'intelligence artificielle

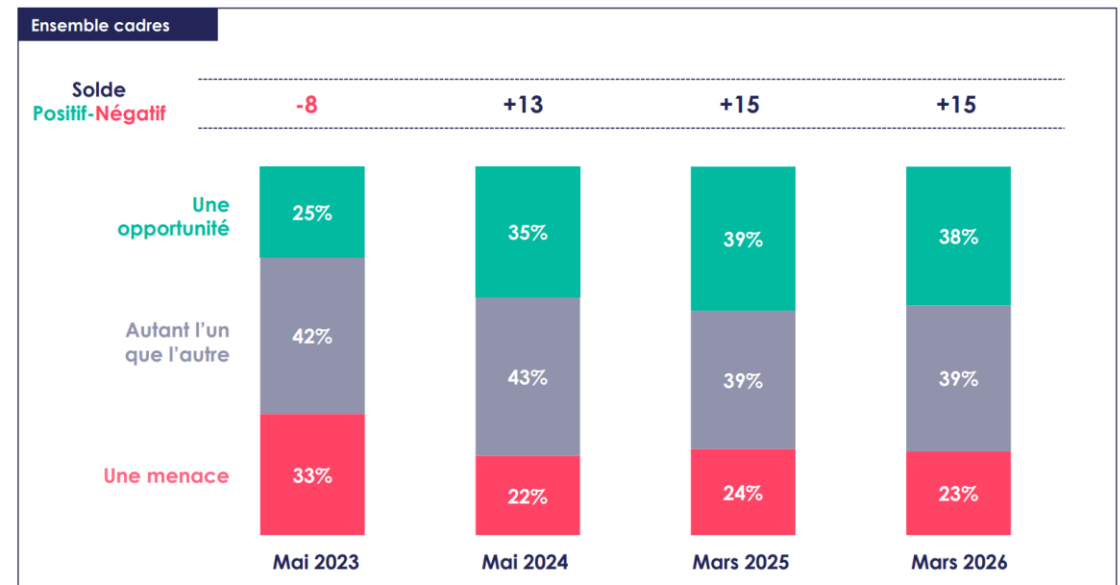
Une opportunité mais aussi un sujet de vigilance

39 % des cadres considèrent l'IA à la fois comme une opportunité et comme une menace

L'IA peut produire des effets qui doivent nous alerter :

- Intensification du travail
- Augmentation des objectifs de productivité
- Standardisation de certaines activités
- Dépendance croissante à des outils dont les salariés ne maîtrisent pas toujours le fonctionnement

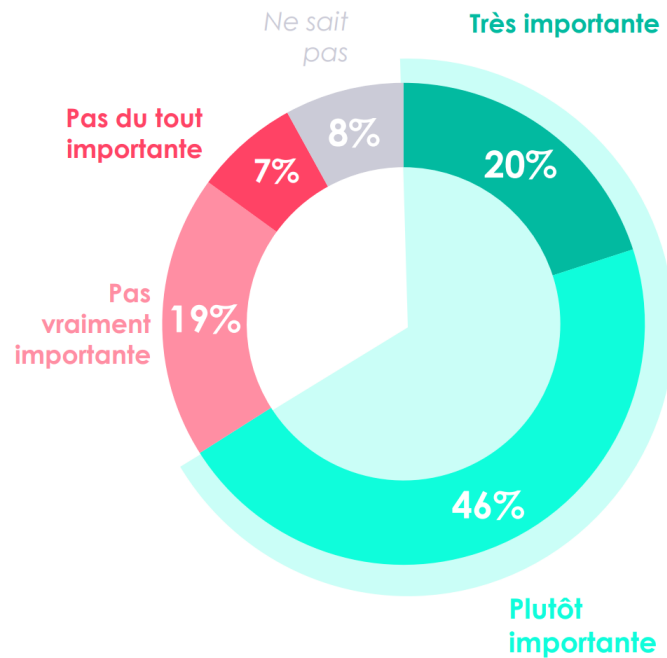
> Diriez-vous que ces outils d'intelligence artificielle sont plutôt une opportunité ou une menace pour votre métier ?



Les cadres et l'intelligence artificielle

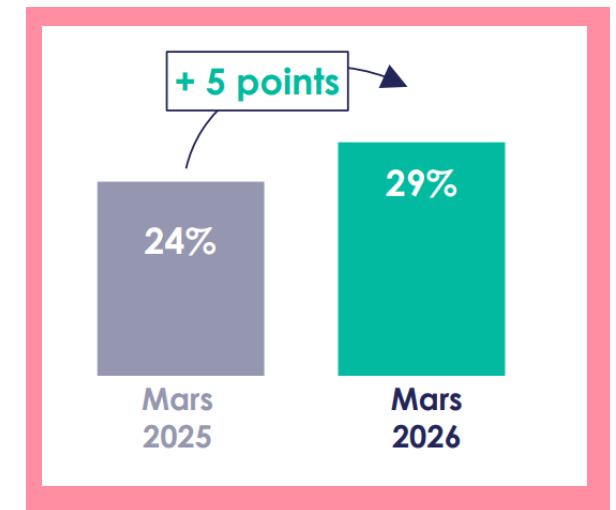
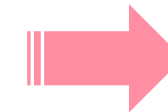
Le véritable enjeu : les compétences et l'employabilité

Ensemble des cadres



Pour **66 % des cadres**, la maîtrise des outils d'IA sera une **compétence importante pour exercer leur métier à l'avenir**

Seulement **29 % des cadres** déclarent avoir déjà bénéficié d'une **formation** à l'IA en général ou spécifique à son métier



L'impact sur l'emploi : attention aux simplifications



39 % des compétences clés des salariés devraient évoluer ou devenir obsolètes d'ici 2030 sous l'effet des transformations technologiques, notamment l'IA. *World Economic Forum (Future of Jobs Report 2025)*,



59 % des travailleurs auront besoin d'une montée en compétences ou d'une reconversion partielle dans les prochaines années



Pour **63 % des employeurs**, la principale difficulté n'est pas l'arrivée de l'IA mais l'**adaptation des compétences** des salariés aux nouveaux besoins.

MERCI DE VOTRE ATTENTION !

**POSEZ VOS
QUESTIONS !**