

Quelles sont les nouveautés sociales en projet ?



© 2026 Les Echos Publishing

Cet automne, plusieurs projets de loi intéressant les employeurs vont être débattus devant le Parlement. En voici une rapide présentation, sachant que nous ne manquerons pas de vous tenir informés de leurs évolutions.

Vers plus de transparence salariale

Le projet de loi transposant la directive européenne sur la transparence salariale a pour ambition de réduire les inégalités salariales entre les hommes et les femmes.

Dans cette optique, le texte prévoit d'imposer à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, l'obligation d'informer le candidat à un emploi de la fourchette de rémunération du poste auquel il postule. En outre, l'employeur n'aurait plus le droit de l'interroger sur les rémunérations perçues pour son emploi actuel ou au titre de ses précédents emplois.

Autre nouveauté envisagée pour toutes les entreprises, chaque salarié pourrait demander à son employeur des informations sur son niveau de rémunération, ainsi que sur les niveaux moyens de rémunération, ventilés par sexe, des salariés relevant de la même catégorie. L'employeur devant, dans ses réponses, préserver l'anonymat des salariés.

À savoir : ce projet de loi réviserait également l'index égalité femmes-hommes obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés,

Une modernisation des titres-restaurants

La proposition de loi visant à « moderniser et rééquilibrer le fonctionnement du titre-restaurant » contient, quant à elle, deux mesures principales.

D'abord, les titres-restaurants papier seraient supprimés au profit des titres-restaurants dématérialisés. Ensuite, la possibilité, actuellement ouverte jusqu'à fin 2026, de payer tout produit alimentaire avec des titres-restaurants serait pérennisée.

Rappel : de manière exceptionnelle, les salariés sont autorisés, jusqu'au 31 décembre 2026, à utiliser leurs titres-restaurant pour payer tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable (riz, pâtes, farine, œufs, céréales, beurre, viande ou poisson non transformés...), à l'exclusion cependant de l'alcool, des confiseries, des produits infantiles et des aliments pour animaux.

Travailler le 1^{er} mai

Tous les salariés doivent se voir accorder un jour de repos sans perte de rémunération le 1^{er} mai, jour de la fête du Travail. Par exception, ce jour férié peut être travaillé, mais uniquement selon le Code du travail, « dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent pas interrompre le travail » (cliniques, établissements pour personnes âgées ou pour personnes handicapées, hôtels, usines à feu continu, transports...).

Un projet de loi prévoit de permettre aux boulangers-pâtisseries et aux fleuristes ayant le statut d'artisan de faire travailler leurs salariés volontaires le 1^{er} mai, à condition notamment de les payer double.

À noter : cette possibilité devrait être prévue dans un accord de branche fixant notamment les modalités de recueil de l'accord écrit du salarié volontaire.

Un déblocage plus facile de l'épargne salariale

Une proposition de loi prévoit d'autoriser les salariés à débloquent, à titre exceptionnel et dans la limite de 5 000 €, les primes d'intéressement et de participation placées, avant le 1^{er} janvier 2026, sur un plan d'épargne salariale.

En outre, le déblocage anticipé de ces sommes (sans limite de montant) deviendrait autorisé lors de la naissance ou de l'adoption d'un premier enfant (contre le 3^e actuellement) ou en cas d'affection grave, de handicap ou de survenue d'un accident d'une particulière gravité chez l'enfant du salarié