



DÉCODAGE

L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE

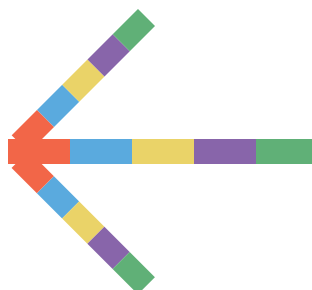
NUMERO 43
SEPTEMBRE 2025

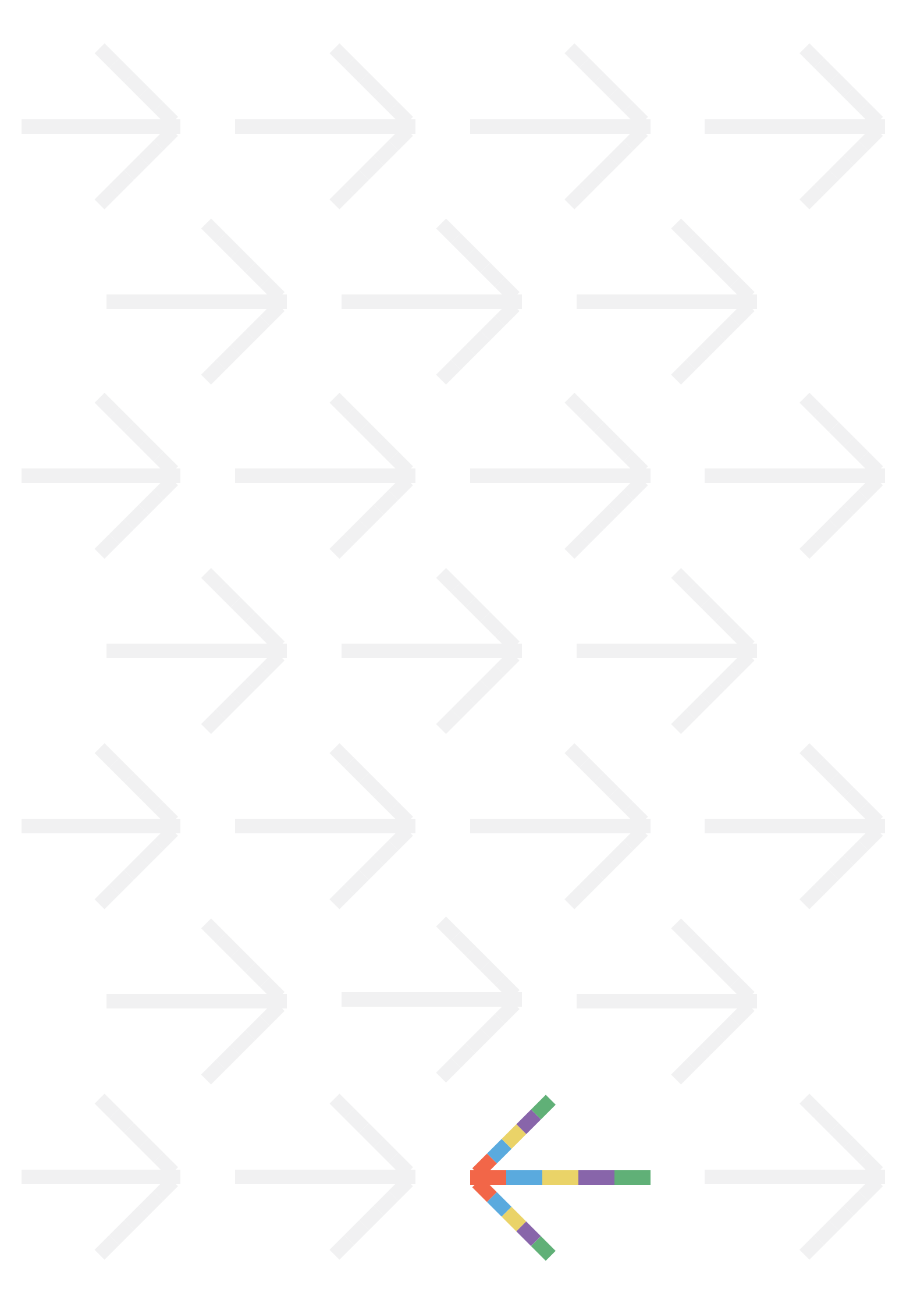
RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE :
attention danger ! **PAGE 04**

CONVENTION ASSURANCE CHÔMAGE :
une adoption à rebondissements **PAGE 08**

FORMATIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL :
peut-on les négocier ? **PAGE 12**

FONCTION PUBLIQUE :
les différents congés maladie **PAGE 20**





ÉDITORIAL

Dans un contexte économique et social très incertain, les plans de suppressions d'emplois se multiplient actuellement en France.

Pour les mener, un certain nombre d'entreprises choisissent de négocier un accord de rupture conventionnelle collective avec les organisations représentatives majoritaires. Si ce dispositif présente bon nombre d'avantages pour les employeurs, il n'en est pas nécessairement de même pour les IRP, ni pour les salariés, bien qu'il soit fondé sur le principe du volontariat. C'est ce que nous abordons dans le premier article de ce numéro.

Et pour ceux qui souhaiteraient se porter volontaires, nous détaillons ensuite les principales mesures adoptées dans le cadre de la dernière convention d'assurance chômage, entrée en vigueur en 2025. Avant la prochaine réforme ?

Le troisième article de ce numéro est consacré à la formation des représentants du personnel, essentielle dans le cadre de l'exercice d'un mandat. Mais que peut-on négocier en la matière et quels sont les points de vigilance à avoir à l'esprit ?

Nous traitons, pour finir, des différents dispositifs dont peuvent bénéficier les agents de la Fonction Publique pour faire face à des problèmes de santé.

Sans oublier les brèves et les conseils de lecture.
Bonne lecture !



Marie-Laure BILLOTTE

Communication et veille
juridique et sociale
mlbillotte@groupe3e.fr

SOMMAIRE

04 LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE :

Attention danger !

08 CONVENTION ASSURANCE CHÔMAGE :

Une adoption à
rebondissements

12 FORMATIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL :

Peut-on les négocier ?

20 FONCTION PUBLIQUE : Congés en Maladie Ordinaire, Congés Longue Maladie, Congés Longue Durée, Congés Grave Maladie

26 BRÈVES

30 CONSEILS DE LECTURE

REPÈRES

SMIC horaire	11.88 € brut depuis le 1er novembre 2024, soit 1 801.80 €/mois
Plafond mensuel de la sécurité sociale	3 925 € en 2025
Exonération bons cadeaux	196 € en 2025
Indice des prix à la consommation	+ 0.9 % sur un an fin août 2025

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE : ATTENTION DANGER !



Keshia AFARI
Juriste - 3ED
kafari@groupe3e.fr



Marie-Laure BILLOTTE
Responsable de mission - 3E Consultants
mlbillotte@3econsultants.fr

La négociation de dispositifs de ruptures conventionnelles collectives (RCC) se multiplie actuellement dans un contexte économique morose.

Issue d'une des Ordonnances Macron de 2017¹, la RCC s'inspire du mécanisme du plan de départ volontaire (PDV) consacré par la jurisprudence. **Mais attention : si son formalisme allégé peut séduire les employeurs, elle n'ouvre pas les mêmes droits qu'un PSE, ni pour les IRP ni pour les salariés.**



La RCC a été créée afin d'encourager la négociation d'accords de départs volontaires dans un **cadre sécurisé juridiquement pour les entreprises**, afin de leur permettre de se réorganiser et d'adapter leurs effectifs, en anticipant et en évitant autant que possible les licenciements collectifs pour motif économique, préjudiciables à leur image. Selon l'étude d'impact du projet de loi d'habilitation, l'enjeu était "de limiter le nombre de licenciements contraints et de faciliter le retour à l'emploi des salariés concernés par les restructurations. Le recours au volontariat permet en effet de privilégier le départ de salariés qui le souhaitent et qui ont un projet professionnel".

LA MISE EN PLACE D'UNE RCC

Négociation d'un accord collectif

La RCC est mise en place par un accord collectif qui **détermine son contenu**, à savoir² :

- Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée pendant laquelle les ruptures de contrat de travail peuvent être engagées ;
- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- Les modalités et conditions d'information CSE ;
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- La conclusion d'une convention individuelle de rupture ainsi que ses modalités et les conditions d'exercice du droit de rétraction des parties ;
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
- Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;

¹Ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

² Art. L. 1237-19 et L. 1237-19-1 du Code du travail

- Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents (congé de mobilité, actions de formation, validation des acquis de l'expérience ou reconversion ou actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés) ;
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

L'accord collectif mettant en place la RCC est soumis au droit commun de la négociation collective. Dans les entreprises de 50 salariés et plus disposant d'un délégué syndical, l'accord collectif est donc un **accord majoritaire**³. Pour être valable, il doit avoir été signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives majoritaires (organisations syndicales ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE). Néanmoins, si l'accord a été signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés, mais n'ayant pas atteint les 50 %, l'accord peut être validé par les salariés par référendum.

Lorsque l'entreprise est dépourvue de délégué syndical, l'accord collectif mettant en place la RCC est soumis aux modalités de la négociation dérogatoire⁴.

Intervention de l'autorité administrative

Dès lors que l'employeur envisage de procéder à une RCC, il doit **informer l'administration, sans délai, de l'ouverture la négociation de l'accord collectif** relatif à une RCC⁵. Cette information est transmise par voie dématérialisée⁶.

Puis, dès lors qu'un accord collectif est conclu, l'employeur doit le transmettre à la Dreets pour validation⁷.

La Dreets doit alors s'assurer de la conformité et de la régularité de l'accord :

- La RCC exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qu'il fixe en termes de suppression d'emplois ;
- L'accord comprend les clauses formant le contenu obligatoire⁸ ;
- Les mesures d'accompagnement et de reclassement des salariés ont un caractère précis et concret ;
- Le CSE a été informé de manière régulière.

Le contrôle de la DREETS est cependant très allégé par rapport à un Plan de sauvegarde de l'Emploi.

Rôle du CSE

Lorsqu'il existe, **le CSE doit seulement être informé**⁹. À ce titre, l'employeur est tenu de fournir au CSE des renseignements sur le projet envisagé. Dans le cas d'une **simple information, le CSE n'émet pas d'avis**.

Même si la RCC relève d'un projet de restructuration ou de compression d'effectifs, l'entreprise n'est pas obligée de consulter le CSE¹⁰. Dans son "Questions/Réponses", le ministère du Travail rappelle que la loi n'impose pas une consultation du CSE pour avis sur l'accord RCC. **Néanmoins, l'employeur et les organisations syndicales peuvent choisir de procéder à une consultation du CSE, en prévoyant ces modalités dans l'accord RCC.**

Cependant, **l'employeur doit, à notre sens, consulter les représentants du personnel sur le projet de réorganisation au titre de l'article L. 2312-8 du Code du travail** relatif à ses attributions générales, qui couvre l'ensemble des questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs.

Le CSE est par ailleurs obligatoirement consulté de manière régulière et détaillée sur le suivi de la mise en œuvre effective de l'accord RCC. Ses avis sont transmis à l'autorité administrative¹¹.

L'autorité administrative notifie à l'employeur et au CSE sa décision de validation de l'accord RCC¹². En cas de refus de validation, un nouvel accord peut être négocié qui tient compte de la décision de l'administration. Le CSE est alors informé de la reprise de la négociation¹³.

³ Art. L. 2232-12 du Code du travail

⁴ Art. L. 2232-21 à L. 2232-29-2 du Code du travail

⁵ Art. L. 1237-19 du Code du travail

⁶ Système d'information des ruptures collectives "RUPCO" : <https://ruptures-collectives.emploi.gouv.fr>

⁷ Art. L. 1237-19-3 du Code du travail

⁸ Clauses prévues à l'article L. 1237-19-1 du Code du travail

⁹ Art. L. 1237-19-1 du Code du travail

¹⁰ Art. L. 2312-39 du Code du travail

¹¹ Art. L. 1237-19-7 du Code du travail

¹² Art. L. 1237-19-4 du Code du travail

¹³ Art. L. 1237-19-6 du Code du travail

RCC ET PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES (PDV) : QUELLES DIFFÉRENCES ?

Un PDV peut être :

- Intégré dans le cadre d'un accord collectif portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- Mis en place dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique ;
- "Autonomes" dans le cadre d'un plan de réduction des effectifs exclusif de tout licenciement.

En raison des similitudes entre la RCC et les PDV autonomes, beaucoup se sont interrogés sur l'intérêt de créer un mécanisme de RCC. Dans son "Questions/Réponses", le ministère du Travail a précisé que la RCC ne se substitue pas aux dispositifs antérieurs que sont les PDV autonomes ou intégrés dans un PSE.

Un employeur qui envisage une restructuration impliquant des suppressions de postes exclusives du prononcé de licenciements a toujours la possibilité de procéder à des PDV.

En effet, le PDV se distingue de la RCC à trois égards :

- La forme : le PDV adossé à un PSE est mis en place soit par accord collectif soit par document unilatéral mais la RCC est obligatoirement mise en place par accord collectif ;
- Seuil d'effectifs : le PDV ne peut être mis en place que dans les entreprises d'au moins 50 salariés envisageant un licenciement collectif d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours, alors que la mise en place d'une RCC ne suppose pas de condition d'effectif ;
- Motif économique : l'employeur doit nécessairement justifier d'un motif économique pour procéder à un PDV mais pas pour une RCC.

Par ailleurs, **la RCC ne peut être utilisée lorsqu'une fermeture de site est certaine, car cela compromet le caractère volontaire des départs et exclut toute possibilité de maintien dans l'emploi pour les salariés qui ne souhaitent pas partir (CE, 21 mars 2023, n° 459626).**

Dans une telle situation, l'employeur doit recourir à un PSE, qui peut inclure des départs volontaires, mais non à une RCC.

Un accord de RCC conclu dans le cadre d'un projet de réorganisation impliquant la fermeture d'un site et le transfert des activités est invalide car il ne laisse pas aux salariés un véritable choix entre rester ou partir.



LA RCC : AVANTAGEUSE POUR LES EMPLOYEURS MAIS PAS POUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL...

Le recours à une RCC est avantageux pour les employeurs car ce dispositif leur offre beaucoup plus de flexibilité que le licenciement collectif pour motif économique.

En effet, la RCC l'employeur permet à l'employeur :

- De réaliser une compression d'effectif sans procéder à des licenciements contraints ;
- D'anticiper une diminution des effectifs et une réorganisation de l'entreprise sans justifier d'un motif économique ;
- De ne pas rechercher de reclassement interne.

En outre, la juridiction administrative estime que l'employeur peut décider de recourir à une RCC en présence de difficultés économiques, **sans pour autant être soumis au droit du licenciement pour motif économique**. La circonstance que les suppressions de postes envisagées dans le cadre de l'accord reposent sur un motif économique n'est pas, en elle-même, de nature à imposer la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, dès lors que, dans l'accord, la direction a expressément pris l'engagement de ne procéder à aucun licenciement pendant une période de 12 mois suivant les premiers départs¹⁴.

→ Cela signifie que **si l'employeur met en œuvre une RCC pour des motifs économiques, mais qu'il s'engage à ne pas procéder à des licenciements économiques pendant un délai raisonnable, il ne détourne pas les règles relatives au droit du licenciement économique**.

Enfin, la négociation d'une rupture conventionnelle collective ne donne pas droit à un accompagnement des organisations syndicales par un expert, ni du CSEC dans le cadre de l'analyse de la réorganisation, contrairement à un PSE.

Rappelons en effet qu'en vertu des articles L. 2315-92 et L. 1233-34 du Code du travail, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, **le CSE peut recourir à une expertise payée à 100 % par l'entreprise pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que**

sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail. De plus, il peut mandater un expert afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales représentatives pour mener la négociation relative au contenu du PSE, aux modalités de consultation du CSE et de mise en œuvre des licenciements.

Dispositions inexistantes dans le cadre de la négociation d'une RCC...

... NI POUR LES SALARIÉS

La RCC est fondée sur le volontariat des salariés et c'est ce qui est souvent mis en avant par les employeurs : il n'y aura pas de départ contraint.

Cependant, il est important de rappeler que, dans le cadre d'un PSE, des **catégories professionnelles** et des **critères d'ordre de licenciement** doivent être établis conformément à la législation, **visant à protéger les salariés les plus fragiles, à assurer l'égalité de traitement et ainsi à éviter tout arbitraire**.

Rien de tout cela n'existe dans le cadre d'une RCC, c'est l'employeur qui décide du nombre et des critères de départ, ce qui signifie qu'il peut plus facilement faire pression sur certains salariés afin qu'ils se portent volontaires au départ et, a contrario, il peut refuser certains départs volontaires ("double volontariat").

D'autre part, **si la rupture conventionnelle collective n'est pas contrainte, elle présente des garanties inférieures à celles d'un PSE pour le salarié qui quitte l'entreprise**.

	RCC	PSE
ACCORD COLLECTIF NÉCESSAIRE	Oui	Non
VOLONTARIAT	Oui	Pas obligatoire
MOTIVATION DE LA RUPTURE	Pas à démontrer	Économique
RECLASSEMENT INTERNE	Pas obligatoire	Obligatoire
CONGÉ DE RECLASSEMENT OU CSP	Non	Oui
AIDE AU RECLASSEMENT EXTERNE	Oui	Oui
PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHE	Non	Oui
DIFFÉRÉ D'INDEMNISATION FRANCE TRAVAIL	150 jours	75 jours

¹⁴ TA Cergy-Pontoise, 16 oct. 2018, n° 1807099 ; CAA Versailles, 4e ch., 14 mars 2019, n° 18VE04158

CONVENTION ASSURANCE CHÔMAGE : UNE ADOPTION À REBONDISSEMENTS



Alexandre MARET

Formateur et spécialiste - 3E Études & Formations

contact@groupe3e.fr

La convention du 15 novembre 2024 d'assurance chômage est issue d'une négociation entre les partenaires sociaux ouverte... dès septembre 2023 ! Panorama des principales mesures adoptées, avant sans doute une nouvelle réforme... ?



Une fois encore, un **strict document de cadrage** du gouvernement est venu encadrer les partenaires sociaux : pas de remise en cause des réformes précédentes ni de dégradation de l'équilibre financier du régime. Et ce document de cadrage impose de participer "au financement des politiques de l'emploi", via "la réaffectation d'une partie des recettes de l'Unédic". Entre 2023 et 2026, les recettes totales de l'assurance chômage seraient ainsi ponctionnées de 12.05 Md€, au profit du budget de l'État !

Si un **protocole d'accord** est finalement signé le **10 novembre 2023**, ce projet n'est **pas agréé** par le Premier Ministre, Gabriel Attal, au prétexte de l'absence de mesures relatives aux "seniors" (allocataires de plus de 55 ans).

Le 10 octobre 2024, la Ministre de l'Emploi invite les partenaires sociaux à reprendre les négociations, sur la base de l'accord conclu en novembre 2023. Ils ne traînent pas, avec cinq séances de négociation en trois semaines. Le **14 novembre 2024**, la CFDT, la CFTC et FO (pour côté salariés), le Medef, la CPME et l'U2P (côté employeurs) signent un **protocole d'accord**. Le 19 décembre 2024, la convention du 15 novembre 2024 est bien, cette fois, agréée par arrêté du Premier Ministre. Ouf.

RETOUR DU PARITARISME ?

Ce texte se substitue au décret, dit de carence, n° 2019-797 du 26 juillet 2019. **Les partenaires sociaux retrouvent ainsi la compétence qu'ils tiennent de la Loi** en matière de gestion de l'assurance chômage. *"À partir de 2017, les partenaires sociaux ont fait l'objet d'une certaine défiance et d'attaques contestant notamment leur légitimité à fixer les règles d'assurance chômage (...). Aujourd'hui, force est de constater que ce paritarisme, que l'on disait hier moribond et illégitime, a repris des couleurs"*, expliquait mi-avril 2025 Julien Damon, sociologue.

Si **la CFDT et la CFTC** sont des signataires habituels, **Force Ouvrière** finit par la signer car elle *"permet aux interlocuteurs sociaux et au paritarisme de reprendre la main sur l'assurance chômage. Surtout, cette nouvelle convention enterre définitivement le projet de réforme proposé avant la dissolution par le gouvernement de Gabriel Attal, qui prévoyait un durcissement sans précédent des règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi"*. Denis Gravouil, secrétaire confédéral **CGT**, regrette pour sa part *"une nouvelle baisse de droits, après dix ans d'accord en ce sens consécutif, n'est pas satisfaisante pour la CGT"*. La non-signature de la **CFE-CGC** s'explique quant à elle par son opposition à toute dégressivité des allocations et aux concessions insuffisantes sur les cadres et les seniors.



CONDITIONS D’AFFILIATION : SPÉCIFICITÉ RECONNUE AUX SAISONNIERS

En France, **moins d’un chômeur sur deux (45 %) est indemnisé**, en fonction des règles prévues par la convention d’assurance chômage applicable. Pour cette fois, l’entrée en vigueur des principales évolutions réglementaires a été reportée **au 1er avril 2025**. Examinons dans le détail les changements majeurs introduits. Dans un prochain article, nous analyserons leurs impacts pour les demandeurs d’emploi indemnisés, les entreprises et le financement du régime.

Jusqu’au 1er avril, pour bénéficier de l’allocation chômage, un salarié devait justifier d’au moins 6 mois de travail salarié sur les 24 derniers mois ; c’est ce qu’on appelle la condition d’affiliation, un minimum qui peut varier selon l’âge (cf. tableau récapitulatif). La nouvelle convention introduit une **condition spécifique pour les travailleurs saisonniers** : ils doivent désormais justifier de 5 mois de travail (ou 758 heures) sur les 24 ou 36 derniers mois, en prenant en compte **uniquement** les contrats saisonniers, des emplois spécifiques. Si elle facilite l’indemnisation des travailleurs saisonniers au chômage, seules 9 000 personnes devraient en bénéficier.

Par ailleurs, la réforme déplace **de 53 à 55 ans** l’âge à partir duquel la période d’affiliation est étendue de 24 à 36 mois. Ce décalage de deux ans est pris dans la logique de la réforme des retraites “Macron” d’avril 2023, pourtant fortement contestée.

DURÉES D’INDEMNISATION : LE STATUT DE “SENIOR” REPORTÉ DE DEUX ANS

La réforme modifie également les durées maximales d’indemnisation en fonction de l’âge, dans la logique “d’adaptation aux difficultés spécifiques des seniors sur le marché du travail”. Ainsi, les demandeurs d’emploi âgés de 55 à 56 ans bénéficient de 22.5 mois, et ceux de 57 ans et plus de 27 mois (voir tableau récapitulatif). Cette mesure devrait avoir un impact négatif pour 40 000 chômeurs (1.9 % des allocataires, selon l’étude d’impact de l’Unédic).

Côté positif, la nouvelle convention prévoit la possibilité d’allonger la durée d’indemnisation pour les seniors en formation, avec un plafond fixé à 137 jours calendaires (4 mois et demi), afin de favoriser leur réinsertion professionnelle.

Mensualisation du versement et dégressivité : des économies cachées

L’autre innovation majeure concerne le plafond des jours non travaillés, qui est abaissé à 70 % des jours travaillés, contre 75 % auparavant. Cette mesure vise à limiter les périodes d’inter-contrats non rémunérées, encourageant ainsi une reprise d’emploi plus rapide.

Parallèlement, le **champ de la dégressivité*** des allocations chômage est **un peu restreint** : depuis le 1er avril, ce plafonnement (30 % maximum) ne s'applique plus qu'aux demandeurs d'emploi de moins de 55 ans, contre 57 ans précédemment.

Cette mesure vise à encourager les demandeurs d'emploi les mieux rémunérés à retrouver rapidement un emploi, tout en protégeant les seniors et les allocataires à faibles ressources. Mais sa portée semble limitée : 3500 demandeurs d'emploi indemnisés seraient touchés.

Par ailleurs, la réforme instaure, depuis le 1er juillet dernier, une **mensualisation du versement de l'ARE sur une base fixe de 30 jours** calendaires. Finie donc la variation des montants versés selon le nombre de jours dans le mois ! Ce qui simplifie la gestion pour France Travail. Les 5 jours perdus par année sont reportés en fin de période d'indemnisation. En théorie, aucun jour d'indemnisation n'est perdu. Mais *"les demandeurs d'emploi indemnisés ne consomment pas l'intégralité de leurs droits pour reprendre un emploi : ils consomment 68 % de leurs droits en moyenne, soit 10 mois. Et 7 allocataires sur 10 sont indemnisés moins d'un an"*, souligne l'Unedic. Une mesure qui représente une économie de 200 millions d'euros par an pour l'Unedic, en régime de croisière.

Revenus de créateur d'entreprise : des conditions de cumul durcies

La convention du 15.11.2024 **encadre** le cumul de l'allocation chômage avec les revenus issus d'une activité non salariée, notamment dans le cadre de la création ou reprise d'entreprise. Il est désormais limité à 60 % du capital de droits restant au moment de la création (voir détails dans l'infographie).

Enfin, la contribution exceptionnelle des employeurs (0.05 %) est supprimée depuis mai 2025, ramenant le taux de contribution d'assurance chômage versé par les employeurs à 4 %.

UNE CONVENTION EN SURSIS ?

La démission du gouvernement Bayrou enterre le projet de 8e réforme esquissée pendant l'été. Ce projet faisait l'objet d'un **rejet unanime de la part des syndicats**. *"Les demandeurs d'emploi ont déjà largement contribué aux efforts des dernières années"*, estime fin août Marylise Léon, la secrétaire nationale de la CFDT. Pas sûr que le prochain gouvernement ne revienne pas à la charge...

Pour plus d'informations sur les positions des syndicats

La CFDT :

<https://www.cfdt.fr/sinformer/communiques-de-presse/assurance-chomage-le-bureau-national-de-la-cfdt-valide-a-lunanimite-la-signature-de-laccord>

La CFE-CGC :

<https://www.cfecgc.org/actualites/assurance-chomage-emploi-des-seniors-negociations-lancees>

La CFTC :

<https://www.cftc.fr/actualites/ce-qu'il-faut-retenir-des-accords-sur-lemploi-des-seniors-et-lassurance-chomage>

La CGT :

<https://www.cgt.fr/actualites/france/mobilisation/assurance-chomage-la-poursuite-du-saccage-apres-la-reforme-des-retraites>

Force Ouvrière :

<https://www.force-ouvriere.fr/fo-signes-les-trois-accords-nationaux-interprofessionnels-du-14>

*La réduction de 30 % de l'allocation chômage intervient à partir du 7e mois d'indemnisation effective pour les allocataires dont l'allocation chômage dépasse 4916 € brut par mois.

EN SYNTHÈSE

ANCIENNES RÈGLES	NOUVELLES RÈGLES (DEPUIS LE 1 ^{ER} AVRIL 2025)
Durée minimale d'affiliation	
< 53 ans : 6 mois, sur 24 mois	< 55 ans : 6 mois, sur 24 mois
≥ 53 ans et + : 6 mois, sur 36 mois	≥ 55 ans et + : 6 mois, sur 36 mois
Durée minimale d'indemnisation : 6 mois	Durée minimale d'indemnisation : 5 mois, uniquement pour travailleurs saisonniers
Durée maximale d'indemnisation	
Moins de 53 ans : 18 mois	Moins de 55 ans : 18 mois = 548 jours
53 – 54 ans : 22.5 mois	55 – 56 ans : 22.5 mois = 685 jours
55 ans et + : 27 mois	57 ans et + : 27 mois = 822 jours
Plafond jours non travaillés : 75 % des jours travaillés	Plafond jours non travaillés : 70 % des jours travaillés
Dégressivité appliquée pour les DE de moins de 57 ans	Dégressivité appliquée pour les DE de moins de 55 ans
Mensualisation de l'Allocation chômage : selon le nombre de jours calendaires	Versement fixe sur 30 jours , report des jours excédentaires
Cumul avec revenus d'entreprise : limite à 60 % du reliquat, possibilité de reprise de 40 %	Maintien avec conditions strictes (voir infographie)
Délai de déchéance : examiné lors de reprise des droits	Délai de déchéance : vérifié chaque mois, allongement possible
Taux de contribution des employeurs : 4.05 %	4 % depuis le 1er mai 2025

Aide à la création / reprise d'entreprise (art. 32 bis et 35)

Unédic

Cumul

 ARE +  **revenus** issus de l'activité
non salariée créée ou reprise

Limite → durée du droit ARE



Second versement de l'ARCE (Aide à la reprise ou à la création d'entreprise)

→ Conditionné à l'**exercice effectif
de l'activité** créée ou reprise



DEPUIS LE 1^{ER} AVRIL 2025

Plafonnement du cumul

 ARE +  **revenus** issus de l'activité
non salariée créée ou reprise

Limite → **60 %** du reliquat des droits à l'ARE
pour tous les allocataires



Second versement de l'ARCE

→ Nouvelle condition : **absence d'exercice
d'une activité en CDI à temps plein**

Reprise possible

40 % du reliquat des droits à l'ARE

Sous réserve de la **cessation de l'activité** créée
ou reprise ayant donné lieu au **bénéfice du cumul**

Source : Unédic

FORMATIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL : PEUT-ON LES NÉGOCIER ?



Amandine LAB

Chargée de formation - 3E Études & Formations

Doctorante en droit du travail dont le sujet de thèse porte sur "La formation des acteurs du dialogue social"

alab@3eetudes-formations.fr

La question devrait plutôt se poser en ces termes : "**doit-on**" négocier les formations des représentants du personnel ? La réponse est OUI. Mais nous le savons, négocier pour soi en tant que représentant est encore moins évident que négocier pour les salariés, mais **vous le devez**. Négocier des moyens pour vous, c'est pouvoir améliorer vos conditions de travail en tant qu' élu et cela vous permettra d'acquérir plus d'outils, de connaissances, de stratégies pour faire face à votre direction et accompagner vos collègues.

Par les rappels réglementaires tout d'abord, nous verrons ce que le Code du travail prévoit pour les formations des élus, nous verrons ensuite ce qui peut être négocié et enfin, issus d'une analyse de 500 accords d'entreprise, nous vous apporterons des exemples de ce qui peut – ou doit – être négocié et surtout **les pièges à éviter**.

SECTEUR PRIVÉ

RAPPELS DE BASE POUR LES FORMATIONS ET LA NÉGOCIATION SUR LE SUJET

Si les élus peuvent faire toute sorte de formations en fonction de ce dont ils ont besoin, il y en a **deux essentielles** et **prévues dans le Code du travail**. C'est de ces deux formations que nous allons parler dans un premier temps.

Le Code du travail prévoit ainsi deux formations que nous nommons "légal" : **la formation "économique"** et **la formation en matière de "santé, sécurité et conditions de travail"** (SSCT).

Les règles qui régissent ces deux formations **sont assez simples et précises**, et sont inscrites dans peu d'articles dans le code à dire vrai. En revanche, ces articles sont dispersés à plusieurs endroits du Code, il est donc parfois difficile de s'y retrouver.



Concernant les négociations sur les formations, c'est également très **simple et à connaître absolument** :

- Tout ce qui concerne les formations des élus se situe dans le Code du travail au chapitre V "fonctionnement" du CSE (*articles L2315-1 à L2315-95*), du Titre I relatif au CSE.
- Le second article de ce chapitre stipule que "*Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables relatives au fonctionnement ou aux pouvoirs du comité social et économique résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages.*" L. 2315-2 CT.

Cela signifie que **si vous négociez sur la formation des membres du CSE, c'est forcément en mieux !**

QUELQUES CHIFFRES

Sur 500 accords d'entreprise analysés :

- 282 présentent des dispositions négociées, deux formations confondues

Concernant la formation économique

- 169 accords prévoient des dispositions sur la présence de suppléants ou d'autres membres (19 accords ouvrent la participation aux représentants et délégués syndicaux et 2 aux représentants de proximité)
- 84 accords proposent des dispositions financières

Concernant la formation santé, sécurité et conditions de travail

- 134 accords prévoient des dispositions négociées sur cette formation
- 36 accords prévoient des dispositions **mieux-disantes** (augmentation du nombre de jours initiale ou renouvellement, délais de réalisation, participation élargie à d'autres bénéficiaires comme les RS ou DS, réduction du temps pour la demande, formations thématiques complémentaires...)
- 66 accords prévoient des dispositions **moins distantes** (uniquement titulaires, réduction du nombre de jours, choix de l'organisme qui revient à l'employeur...)

Des exemples de dispositions plus ou moins favorables seront donnés issus d'accords collectifs existants, extraits de la base de données d'accords sur Légifrance.

Essayons désormais d'y voir plus clair, pour chacune des deux formations nous verrons :

- Ce que prévoit le Code du travail
- Ce qui peut ou doit être négocié (en mieux !)
- Les pièges à éviter

¹Les droits à la formation des élus, sont liés au droit au congé formation économique, sociale, environnementale et syndicale qui s'adresse, lui, à tous les salariés. Ainsi, les modalités d'absences pour l'élu et de réponses de l'employeur sont les mêmes que pour les CFESSE.

De plus, le temps de formation des élus est imputé sur les contingents de temps des CFESSES de tous les salariés.

SECTEUR PRIVÉ

LA FORMATION ÉCONOMIQUE

Ce que prévoit le Code du travail

	FORMATION ÉCONOMIQUE	RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES
CSE DE - DE 50 SALARIÉS	Non concernés	Aucune référence
CSE DE + DE 50 SALARIÉS	Concernés	L2315-63
QUELS BÉNÉFICIAIRES	Uniquement prévues pour les membres titulaires	L2315-63
DURÉE DE LA FORMATION INITIALE	Maximum 5 jours	L2315-63
CONTENU DE LA FORMATION	"Différentes formes de l'entreprise, mécanisme de base de comptabilité, notion de base de l'analyse financière, éventuellement les procédures de règlement des entreprises en difficulté. La formation devra être adaptée au niveau des stagiaires, ainsi d'autres contenus pourront être abordés"	Circulaire N° 12 du 27 septembre de 1983
RENOUVELLEMENT	"Renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non"	L2315-17
DURÉE DE LA FORMATION RENOUVELLEMENT	Pas de précision spécifique donc la même durée (minimum 5 jours)	Aucune référence
CONTENU DE LA FORMATION	Pas de précision sur le contenu du renouvellement	Aucune référence
FINANCEMENT	Prise en charge par le budget de fonctionnement du CSE	L2315-63
TEMPS DE FORMATION	Le temps est imputé sur les contingents de congés formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESSES) ¹	L2315-63 L2145-8
QUEL ORGANISME DE FORMATION	Deux possibilités : soit des organismes agréés régionalement soit par un des organismes agréés nationalement	L2315-17
MODALITÉ DE DÉPART EN FORMATION	Demande individuelle ¹ à faire au moins 30 jours avant, et faire figurer, les dates et l'organisme de formation choisi par l'élu	R2145-4
RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR	*Sans réponse de l'employeur sous 8 jours, l'absence est réputée acceptée Si l'employeur souhaite refuser, il doit motiver le refus et consulter le CSE pour recueillir un avis conforme	R2145-4 L2145-11

Ce qui peut/doit être négocié

- Prévoir une formation pour les élus du CSE de moins de 50 salariés.
- Modifier la durée "maximum" par une durée **minimum** de 5 jours ou plus.
- La participation des élus suppléants.
- **La participation d'autres membres** (délégués ou représentants syndicaux, représentants de proximité)
- La prise en charge financière par l'entreprise de la formation partielle ou totale.
- **Mettre en place des délais** pour la réalisation, premier trimestre, semestre ou années de mandat.
- **La non-imputabilité** de la durée de formation des élus sur les contingents de CFESSES.
- La réduction du délai pour la demande d'autorisation d'absence.

Exemples de dispositions plus favorables négociées

Négocier "le financement"

Financement total entreprise :

- Prise en charge de la formation économique par l'employeur "**dans les mêmes limites** que celles prévues par les dispositions réglementaires pour la formation en santé, sécurité et conditions de travail."
²

Financement partiel entreprise avec limite de montant :

- "**En cas d'insuffisance du budget de fonctionnement** pour assurer le financement de cette formation, l'entreprise s'engage à abonder le budget en conséquence, sans pour autant dépasser 50 % du montant du coût pédagogique de la formation."
³- "Cette formation d'une durée maximale de 5 jours sera financée à hauteur de 50 % par l'employeur et 50 % par le CSE sur le budget de fonctionnement."
⁴- La formation sera financée par l'entreprise "**dans la limite globale de 10 000 euros HT.**"
⁵

² Accord collectif d'entreprise relatif au Comité Social Économique, MSA Dordogne Lot-et-Garonne, signé le 21 mai 2019, p. 4

³ Accord sur la mise en place du comité social et économique au sein de la société Eiffage Construction Alsace, signé le 14 déc. 2022, p. 6

⁴ Accord relatif au renouvellement et au fonctionnement du CSE, Teledyne Oldham Simtronics, signé le 11 janv. 2023, p. 6

⁵ Accord d'entreprise relatif au Comité Social et Économique, Ing Bank France N.V., signé le 22 nov. 2022, p. 8

⁶ Accord sur le fonctionnement et les moyens du CSE d'Orange et sur le dialogue social, signé le 20 juin 2022, p. 11

⁷ Accord relatif aux Comités Sociaux et Économiques d'Établissement et Comité Social et Économique Central et à la mise en place de Représentants de Proximité au sein de l'UES Apave, signé le 24 mars 2023, p. 15

⁸ Accord sur le fonctionnement du CSE XPO Volume France, signé le 14 février 2023, p. 14

⁹ Accord relatif au dialogue social et la mise en place du CSE, ORANO DS-Démantèlement et services, signé le 22 mai 2023, p. 15

Financement partiel entreprise avec limite de durée :

- La formation de 5 jours, 2 jours pour l'employeur et 3 jours par le CSE "Le financement de la formation économique est **pris en charge par l'employeur dans la limite de deux jours**, ce financement incluant aussi bien le prix du stage que les éventuels frais de déplacement, de restauration et d'hébergement."
⁶

Négocier "les participants"

"Supplémentairement à la loi, les **membres suppléants** peuvent bénéficier de cette formation selon les mêmes modalités."⁷

"Les membres titulaires des CSE d'établissement, les **représentants de proximité élus pour la première fois** peuvent bénéficier d'une formation économique d'une durée maximale de 5 jours non imputable sur le congé de formation économique sociale et syndicale prévu par le Code du travail."⁸

"Les membres élus des Comités Sociaux et Économiques d'Établissement, **Titulaires** et **Suppléants**, ainsi que les **Représentants Syndicaux**, bénéficient de la formation économique initiale renouvelable dans les conditions légales."⁹

Participeront à la formation "Les membres titulaires du CSE ainsi qu'un membre suppléant du CSE désigné par chaque Organisation Syndicale Représentative."¹⁰

D'autres dispositions négociées

Un délai de mise en place : "Cette formation devra idéalement être suivie **dans les 2 premiers mois du mandat au CSE.**"¹¹

La non-imputabilité de la durée de formation au CFESSE : "Cette formation n'est **pas imputable sur le congé de formation économique, sociale et syndicale** prévu par le Code du travail."¹²

Note : Nous précisons que dans les extraits cités ci-dessus, il ne s'agit que de dispositions plus favorables, mais nombre de ces accords, prévoient également malheureusement des dispositions moins favorables, voire contestables juridiquement.

¹⁰ Accord sur la mise en place et la fonction du CSE au sein de CCS, signé le 17 avril 2019, p. 7

¹¹ Accord relatif au renouvellement du comité social et économique de Chugai Pharma France et de l'organisation et de son fonctionnement, signé le 15 septembre 2019, p. 13

¹² Accord collectif d'entreprise portant sur la mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement (CSE d'établissement) et du Comité Social et Économique Central (CSE Central) de l'entreprise Panzani SAS, signé le 4 mai 2023 p.10



Les pièges à éviter sur la formation économique

Il existe de nombreux accords qui **contraignent, réduisent voire empêchent** le droit à la formation des élus. Nous ne donnerons évidemment pas les références de ces "mauvaises pratiques", mais nous nous devons de les relever pour vous montrer ce qui existe et ce qu'il faut si possible éviter !

Négocier "en moins"

- Réduire la durée de la formation initiale (3, 2, voire 1 jour !)
- Réduire la durée de la formation renouvellement à 3 jours, voire moins !
- Que la formation s'adresse uniquement aux nouveaux titulaires, ce qui empêche le renouvellement.

Négocier "sous condition"

- Accord pour la formation des suppléants, uniquement sur des heures de délégation.
- Accord pour que les suppléants et titulaires puissent bénéficier de la formation, mais il n'y aura pas de renouvellement possible ensuite.
- Formation prise en charge financièrement par l'entreprise, si et seulement si la direction choisit l'organisme de formation.
- Formation prise en charge financièrement par l'entreprise, mais l'organisme sera choisi conjointement avec la direction.
- Formation prise en charge par le CSE, et organisme de formation choisi à la majorité des membres du CSE.

Pour résumer, parce que la formation économique telle qu'elle est prévue dans le Code du travail est insuffisante (uniquement pour les titulaires, nombre de journées maximum), **il est nécessaire de négocier**.

Et parce qu'elle est notamment financée par le budget du CSE, il est tentant d'accepter des "propositions" de la direction. Mais c'est là qu'il vous faudra être attentif aux pièges à éviter : si la prise en charge par l'employeur semble une bonne idée sur l'instant, car vous permet de garder vos deniers du budget de fonctionnement pour faire d'autres actions, ne pas choisir l'organisme, réduire le temps de formation, ou empêcher le renouvellement sera sur le long terme impactant pour vos missions.

SECTEUR PRIVÉ

LA FORMATION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT)

Ce que prévoit le Code du travail

	FORMATION SSCT	RÉFÉRENCES REGELEMEN- TAIRES
CSE DE - DE 50 SALARIÉS	Concernés	L2315-22-1
CSE DE + DE 50 SALARIÉS	Concernés	Article L2315-18
QUELS BÉNÉFICIAIRES	Tous les membres de la délégation (Titulaires et suppléants) et le référent harcèlement	Article L2315-18
DURÉE DE LA FORMATION INITIALE	Minimum 5 jours	Article L2315-18
CONTENU DE LA FORMATION	1° De développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ; 2° De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.	R2315-9
RENOUVEL- LEMENT	Chaque renouvellement de mandat	Article L2315-18
DURÉE DE LA FORMATION RENOUVEL- LEMENT	Minimum du 5 j pour les membres de la CSSCT Minimum de 3 j pour les membres du CSE non membres de la CSSCT	Article L2315-18
CONTENU DE LA FORMATION	Ce renouvellement a pour objet de permettre au membre de la délégation du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner.	R2315-11
FINANCEMENT	Prise en charge par l'entreprise ou OPCO (pour les moins de 50)	Articles L2315-18 L2315-22-1
TEMPS DE FORMATION	Le temps est imputé en priorité sur le CFESSES	R2315-17
QUEL ORGANISME DE FORMATION	Deux possibilités : soit des organismes agréés régionalement, soit par un des organismes agréés nationalement	L.2315-17 Circulaire du 14 mai 1985
MODALITÉ DE DÉPART EN FORMATION	Demande individuelle à faire au moins 30 jours avant , et faire figurer, les dates, le tarif et l'organisme de formation choisi par l' élu	R2315-17
RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR	Sans réponse de l'employeur sous 8 jours , l'absence est réputée acceptée Si l'employeur souhaite refuser, il doit motiver le refus et consulter le CSE pour recueillir un avis conforme . Dans ce cas, le congé formation peut être reporté dans la limite de six mois .	R2315-19

Ce qui peut/doit être négocié

- Les 5 jours étant un minimum, écrire noir sur blanc **un minimum plus élevé**.
- Toujours dans l'idée d'améliorer le minimum, **prévoir d'autres thématiques spécifiques et une durée**, par exemple, 2 jours en plus sur la thématique de RPS.
- La participation des représentants ou délégués syndicaux à la formation SSCT.
- Une **même durée pour tous** pour la formation **renouvellement** au lieu de minimum 3 jours.
- La **non-imputabilité** de la durée de formation des élus sur les contingents de CFESSES.
- La **réduction du délai** pour la demande d'autorisation d'absence.
- **Mettre en place des délais** pour la réalisation, premier trimestre, semestre ou années de mandat.

Exemple de dispositions plus favorables négociées

- "Les membres du CSE peuvent bénéficier chacun d'une formation de 5 jours par an"¹³
- Délais de mise en place de la formation dans le premier semestre suite aux élections professionnelles.¹⁴
- Durée de la formation non imputée sur le temps de CFESSES¹⁵
- Réduction du délai pour la demande d'autorisation d'absence passant de 30 à 10 jours¹⁶

Note : Nous précisons que dans les extraits cités ci-dessus, il ne s'agit que de dispositions plus favorables, mais nombre de ces accords, prévoient également malheureusement des dispositions moins favorables, voire contestables juridiquement.

¹³ Accord sur le dialogue social au sein de l'UES NEXTER, signé le 22 décembre 2022, p. 13

¹⁴ Accord relatif à la mise en place du comité social et économique, Huhtamaki La Rochelle, signé le 22 janvier 2019, p.9,

¹⁵ Accord sur la rénovation du dialogue social au sein de la société ArcelorMittal Atlantique et Lorraine, signé le 4 févr. 2019, p.12

¹⁶ Protocole d'accord sur le dialogue social au sein de la CPAM des Alpes-Mari-times, signé le 15 décembre 2022, p. 15

Les pièges à éviter sur la formation SSCT

Négocier "en moins"

RAPPEL

La Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, en vigueur depuis le 31 mars 2022, a augmentée de 3 à 5 jours, la durée de la formation initiale SSCT pour tous les membres du CSE.

- Maintenir la durée de 3 jours pour les formations initiales.
- Réduire la durée de la formation renouvellement des membres de la CSSCT à 3 jours, voire moins !
- Remplacer le terme "minimum" prévu par les textes par "maximum".
- Que la formation s'adresse uniquement aux nouveaux titulaires, ce qui empêche le renouvellement.
- Prévoir un organisme interne à l'entreprise pour dispenser les formations.

La circulaire du 14 mai 1985 précisait que "Les organismes susceptibles d'être agréés au titre de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être distincts des entreprises auxquelles les stagiaires appartiennent. En effet, il ne serait pas souhaitable que les formations des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail soient confiées aux services de formation d'une entreprise, la formation devant permettre une réflexion collective et un certain recul par rapport aux situations vécues dans l'entreprise."

Négocier "sous condition"

- Accord pour que la formation soit d'une durée de 8 jours, mais le choix de l'organisme de formation se fera par accord majoritaire.
- La formation se déroulera dans les 6 premiers mois suivant les élections, les membres du CSE proposent au minimum deux organismes de formation, c'est le président qui choisira.

Pour résumer, il pourrait sembler inutile de négocier sur cette formation car ces modalités sont bien plus favorables (tous les élus concernés, pas de seuil pour la formation initiale, prise en charge par l'entreprise), mais **il est nécessaire d'être vigilant**.

- **Attention aux évolutions réglementaires !** Encore trop d'accords signés après 2022 prévoient par méconnaissance ou oublis volontaires, une formation initiale de 3 jours pour les élus des CSE de moins de 300 au lieu d'une formation de 5 jours pour tous.
- **Attention aux mots !** Même si nous pouvons constater que peu d'élus CSE ne réclament pas plus de 5 jours pour cette formation (alors qu'il s'agit d'une durée minimum), changer ce mot par "maximum" pourrait vous empêcher, en cas de besoin et de situation particulière, de solliciter une formation nécessaire. Pour faire une enquête RPS, il faut connaître ce sujet, suite d'un accident au travail (mortel ou non). Des formations sont nécessaires, ne vous en privez pas.

SECTEUR PUBLIC

POUR LES FORMATIONS "LÉGALES" DES REPRÉSENTANTS DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

L'étude d'analyse d'accords, n'a concerné que le secteur privé donc nous n'avons pas d'éléments à extraire concernant des négociations sur le sujet des formations des élus dans le secteur public. D'autant que la négociation en tant que telle n'est pas encore une pratique habituelle dans ce secteur.

Mais **les nouvelles élections auront lieu en décembre 2026**, se rappeler le droit des élus dans la fonction publique sera important pour négocier des améliorations courant 2027 !

Formations des représentants dans la Fonction publique hospitalière

FPH – FORMATION "COMPÉTENCES DU COMITÉ"		
Type d'établissement	Mandats	Durée de la formation
Établissement de - de 200 agents	Titulaires et suppléants du CSE	5 jours minimum
Établissement de + de 200 agents	Titulaires et suppléants du CSE	5 jours minimum

FPH – FORMATION "HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL" (HSCT)		
Type d'établissement	Mandats	Durée de la formation
Établissement de - de 200 agents (sans F3SCT)	Titulaires et suppléants du CSE	5 jours minimum
Établissement de + de 200 agents	Titulaires et suppléants du CSE non membres de la F3SCT	3 jours
	Titulaires et suppléants de la F3SCT	5 jours minimum

Formation des représentants dans la Fonction publique territoriale

FPT – FORMATION "HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL" (HSCT)			
Type de collectivité territoriale	Mandats	Durée de la formation	À réaliser
Moins de 200 agents (sans F3SCT)	Titulaires et suppléants du CST	5 jours minimum	Au cours du premier semestre du mandat
Plus de 200 agents	Titulaires et suppléants du CST non membre de la F3SCT	3 jours	En cours de mandat
	Titulaires et suppléants de la F3SCT	5 jours minimum	Au cours du premier semestre du mandat

Formation des représentants dans la Fonction publique d'État

FPE – FORMATION "HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL" (HSCT)		
Type de collectivité territoriale	Mandats	Durée de la formation
Moins de 200 agents (sans F3SCT)	Titulaires et suppléants du CSE	5 jours minimum
Plus de 200 agents	Titulaires et suppléants du CSA non membres de la F3SCT	3 jours
	Titulaires et suppléants de la F3SCT	5 jours minimum

Note : Vous trouverez les références réglementaires dans les textes des décrets suivants : n° 2021-1570 du 3 décembre 2021 (FPH), n° 2021-571 du 10 mai 2021 (FPT), n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 (FPE) et l'article R. 2315-21 du Code du travail concernant les plafonds au niveau des coûts.

Ce qui est équivalent au secteur privé

- À réaliser pendant la durée du mandat.
- Renouvelée de droit à chaque mandat.
- Seuls les représentants peuvent décider de suivre les formations.
- Les organismes de formation sont les mêmes que pour le privé, et doivent posséder un agrément.
- Les demandes d'autorisation d'absence sont à faire au moins 1 mois avant la formation et doivent mentionner, les dates, le coût et l'organisme de formation.

Ce qui est différent du secteur privé

Toutes les formations sont prises en charge par l'employeur.

Chaque élu est libre de choisir l'organisme auprès duquel il suivra une formation, sauf pour les formations HSCT où l'établissement ou l'administration peut choisir 3 des 5 jours.

Si l'agent est absent "sans motif valable, l'agent est tenu de rembourser à l'établissement ou au groupement concerné les dépenses prises en charge" (FPH).

Sur les demandes d'autorisation d'absence doivent figurer également le descriptif de la formation.

Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé que si les nécessités du service s'y opposent (FPH et FPE).

Le refus doit être motivé. Le directeur d'établissement (ou l'administrateur du groupement ou l'autorité) est tenu de répondre à la demande de l'agent au plus tard le quinzième jour qui précède le début de la formation sollicitée.

Les décisions de refus, ainsi que leurs motifs, sont communiquées à la commission administrative paritaire au cours de la réunion la plus proche qui suit l'intervention de ces décisions (FPT).

Ce qu'il sera nécessaire de négocier

- **Obtenir dans les FP Territoriale et d'État** des jours de formation similaires à la formation "compétences du CSE" de la FPH.
- **Suppression des seuils** pour les formations HSCT.
- **Augmenter à 5 jours** les formations prévues de 3 jours.
- Les 5 jours étant un minimum, écrire noir sur blanc **un minimum plus élevé**.
- Toujours dans l'idée d'améliorer le minimum, **prévoir d'autres thématiques spécifiques et une durée**, par exemple, 2 jours en plus sur la thématique de RPS.
- **Choix de l'organisme** de formation à la main des élus **pour la totalité** des formations.
- Mettre en place des délais pour la réalisation, premier trimestre, semestre ou années de mandat (comme dans la FPT).

EN CONCLUSION

Si dans le secteur privé, la négociation est une pratique bien plus courante que dans la fonction publique, il n'en demeure pas moins, que négocier des améliorations pour soi en tant que représentant est souvent plus compliqué que négocier pour les collègues, salariés ou agents. Mais il le faut.

Les dispositifs de formation pour les représentants du personnel tels qu'ils existent aujourd'hui sont insuffisants. Pour le privé, les formations prévues datent des années 1980¹⁷ et hormis quelques améliorations, à la marge pour la formation SSCT, ces deux formations sont restées figées depuis plus de 40 ans.

Pourtant, elles doivent aujourd'hui évoluer, car le "dialogue social" a évolué. Les attributions ont changé et se sont élargies¹⁸, de nouvelles règles se sont mises en place¹⁹, les différentes instances (DP, CE, CHSCT) ont fusionné²⁰, et vous devez en tant que représentants connaître de nombreux sujets. Tous ces éléments valent également pour les représentants de la fonction publique qui subissent depuis quelques années la fusion des instances, et des dispositifs de formations qui auraient besoin d'être améliorés.

40 ans de politiques gouvernementales et de législations qui n'améliorent pas vos droits et possibilités de formation, c'est donc à vous, par la négociation notamment, d'en revendiquer et de gagner des moyens plus en adéquation avec vos besoins réels d'aujourd'hui.

¹⁷ La loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel pour la formation économique et la Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, pour la formation SSCT, dites "Lois Auroux"

¹⁸ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite "Loi Rebsamen"

¹⁹ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite "Loi El Khomri"

²⁰ Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, dite "ordonnance Macron"

FONCTION PUBLIQUE : CONGÉS EN MALADIE ORDINAIRE, CONGÉS LONGUE MALADIE, CONGÉS LONGUE DURÉE, CONGÉS GRAVE MALADIE



Julien HENRY

Formateur - 3E Études & Formations

jhenry@3eetudes-formations.fr

Ça fait beaucoup de congés... mais ce n'est pas des vacances.

Un fonctionnaire peut prétendre à un Congé en Maladie Ordinaire, à un Congé Longue Maladie et à un Congé Longue Durée. Pour les contractuels de droit privé, c'est seulement un Congé en Maladie Ordinaire et un Congé Grave Maladie.

Dans cet article nous allons les décrypter, expliquer comment y prétendre, et informer et accompagner au mieux un agent en mauvaise santé dans ses démarches. La procédure diffère comme toujours en fonction du statut et de la fonction publique de l'agent, et même de la zone géographique.

LE CONGÉ MALADIE ORDINAIRE (CMO)

Lorsque l'on est en activité ou en détachement, fonctionnaire ou contractuel, il est possible d'être placé en CMO quand une maladie ou un accident survenu sans lien avec le travail met l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. **Depuis le 1er mars 2025, un agent ne touche plus 100 % mais 90 % de son traitement indiciaire.**

Procédure

Signaler à l'employeur l'impossibilité de se rendre au travail le plus rapidement possible ainsi qu'un avis d'arrêt de travail dans les 48 heures en transmettant les volets n° 2 et 3 de l'arrêt de travail.

Le volet **n° 1** doit être présenté au médecin agréé de l'administration en cas de contre-visite ou de tout autre examen médical. **L'employeur n'a pas à connaître la raison de l'arrêt !!**

La durée du congé de maladie peut être d'un an maximum pendant une période de douze mois consécutifs.



Impact sur la rémunération

Les 90 premiers jours, la rémunération sera identique pour tous les fonctionnaires. En revanche les mois suivants il y a aura une prise en charge différente.

En plus d'un jour de carence (il n'y a pas de jour de carence lors d'un CMO en cas de grossesse déclarée), le traitement indiciaire brut sera de 90 % pendant trois mois, puis de 50 % pendant 9 mois.

Le jour de carence ne s'applique pas lors du 2e arrêt de travail si vous n'avez pas repris le travail plus de 48 heures entre 2 congés de maladie accordés pour la même affection. Il faut que le médecin prescripteur ait coché la case prolongation.



Les différents éléments de rémunération :

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	CONDITIONS DE VERSEMENT PENDANT 90 JOURS	CONDITIONS DE VERSEMENT PENDANT 9 MOIS
Indemnité de résidence (IR)	100 %	100 %
Supplément familial de traitement (SFT)	100 %	100 %
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	90 %	50 %
Primes et indemnités	Pour la FPE : 90 % les 3 premiers mois puis 50 % les 9 mois suivants. Pour la FPH : L'Indemnité de Sujet Spéciale (ISS) versée à 90 % les 3 premiers mois puis 50 % les 9 mois suivants. Pour la FPT : Les conditions de suspension ou de maintien des primes et indemnités sont fixées par une délibération de l'employeur. Mais selon le "principe de parité", elles ne pourront pas être plus favorables qu'à la FPE.	

Le passage du traitement de 90 % à 50 % se fait automatiquement à partir du 91e jour **sur une année glissante** et non une année civile. On prend en compte la date du premier jour d'arrêt.

En fonction du versant de la fonction publique dont l'agent dépend, la procédure sera différente pour toucher un complément de rémunération :

- **Dans la fonction publique d'État**, les agents devront prendre une protection sociale complémentaire privée pour compenser cette perte de salaire entre le 4e et le 12e mois. L'adhésion à un contrat de groupe peut être négociée en CSA mais n'est pas obligatoire.
- **Dans la fonction publique Hospitalière :**
 - Pour les agents hospitaliers affiliés au CGOS (Comité de Gestion des Œuvres Sociales), il y a une compensation du CGOS entre 44 et 46 % en fonction du point d'indice pendant une durée de 5 mois. Certaines mutuelles intègrent une prise en charge spécifique les trois derniers mois restants.
 - Pour les agents hospitaliers de l'Assistance Hôpitaux de Paris affiliés à l'AGOSPAP. (Association pour la Gestion des Œuvres Sociales des Administrations Parisiennes) aucune prise en charge n'est prévue par l'association.
- **Dans la fonction publique Territoriale**, la souscription individuelle labellisée avec une participation de l'employeur ou un contrat de groupe dépendra des négociations en CST.

Il sera important pour le représentant du personnel d'expliquer aux agents la nécessité de souscrire à une protection sociale complémentaire avant un CMO pour éviter les pertes de salaire et les difficultés financières lors d'arrêt de plus de 90 jours. Comme il s'agit d'organismes privés, souvent avec un délai de carence d'un an, l'agent ne pourra donc pas recevoir instantanément le complément s'il y souscrit juste avant ou pendant son arrêt.

Pour les agents contractuels, le médecin remet le volet n° 3 destiné à l'administration et l'agent transmet lui-même les volets n° 1 et 2 à la CPAM.

- **Dans la FPE :** Le congé de maladie est rémunéré par l'administration si l'agent a au moins 4 mois d'ancienneté, il reçoit son traitement indiciaire, ses primes, etc. Dans les mêmes proportions qu'un fonctionnaire d'État. Les agents ayant moins de 4 mois d'ancienneté sont payés directement par la CPAM avec **3 jours de carence**.
- **Dans la FPH et la FPT :** le montant de la rémunération dépend de l'ancienneté

ANCIENNETÉ	CONDITIONS DE VERSEMENT
Moins de 4 mois	Indemnités de la CPAM avec 3 jours de carence
Après 4 mois de services	30 jours à 90 % et 30 jours à demi-traitement
Après 2 ans de services	30 jours à 90 % et 60 jours à demi-traitement
Après 3 ans de services	30 jours à 90 % et 90 jours à demi-traitement

L'agent qui ne peut pas bénéficier de ses congés annuels en raison de son CMO aura une partie qui sera reportée. L'agent contractuel arrivant en fin de contrat aura quant à lui ses jours de congés non pris rémunérés.

Le report de congés (CMO, CLM, CLD, CGM)

Les congés annuels sont accordés du 1er janvier au 31 décembre.

L'agent qui n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels en raison d'une absence prolongée pour raison de santé verra ses congés annuels non pris automatiquement reportés. Le report automatique est de 4 semaines de congés sur une période de 15 mois maximum.

Ainsi, les congés non pris de l'année N peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année N + 2. S'ils ne sont pas pris au cours de cette période de 15 mois, ils sont perdus et ne peuvent pas donner lieu à indemnisation.

LE CONGÉ LONGUE MALADIE (CLM)

Un fonctionnaire titulaire ou stagiaire pourra demander à être placé en CLM.

Pour cela, il faut être atteint d'une maladie qui :

- Met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions
- Rend nécessaires un traitement et des soins prolongés
- ET présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Les maladies ouvrant droit à un CLM sont fixées par arrêté¹.

Exemples : Maladies cardiaques et vasculaires, suite à un accident vasculaire cérébral, sclérose en plaques, rhumatismes chroniques invalidants... Toutefois, cette liste n'est pas limitative : un CLM peut être accordé pour d'autres maladies après avis du conseil médical² (exemple burn-out).

La durée du CLM est de 3 ans maximum, il peut être utilisé de façon continue ou discontinue et accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois. Si un agent a obtenu un CLM de 3 ans, vous ne pouvez bénéficier d'un nouveau CLM qu'à la condition d'avoir repris vos fonctions pendant au moins 1 an.

Procédure pour passer en CLM

Vous devez adresser à votre employeur une demande de CLM, accompagnée d'un certificat médical de votre médecin traitant. La mise place d'un CLM est prononcée après **avis favorable** du conseil médical en formation restreinte.

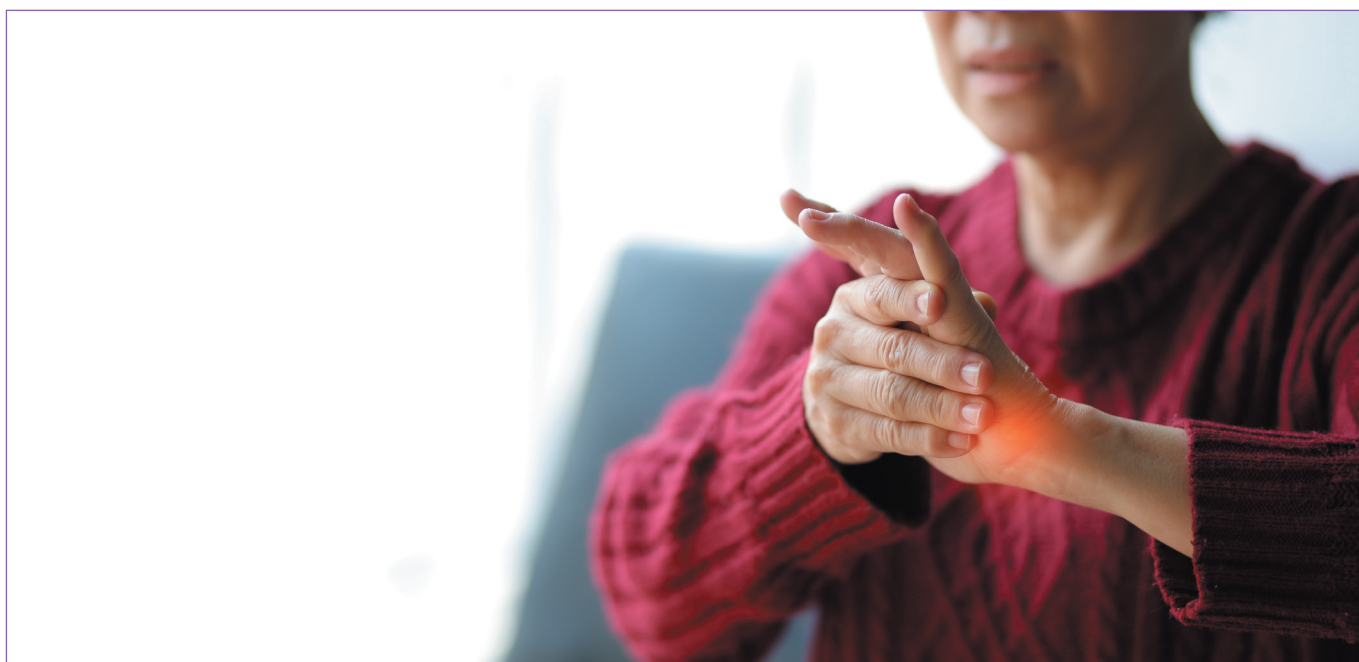
On peut être accompagné par une personne de son choix à toutes les étapes de la procédure.

Si la demande d'un CLM pendant un congé de maladie³ et qu'il est accepté, la date de début de votre CLM est la date de la 1^{re} constatation médicale de votre maladie. Le CMO sera requalifié en CLM.

¹ Arrêté du 14 mars 1986 relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000471431>

² Article paru dans Décogage n° 37, "Le conseil médical dans la fonction publique : pourquoi il est important d'y siéger" : https://www.groupe3e.fr/le_conseil_medical_dans_la_fonction_publique_pourquoi_il_est_important_d_y_sieger

³ Congé de maladie du fonctionnaire : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F490>



Attention dans la FPH : si un agent (en CMO entre 4 et 9 mois donc compensé par le CGOS) passe en CLM, un rappel de traitement sera effectué par l'employeur.

L'aide sociale versée par le CGOS sera à rembourser :

- Si l'établissement a une convention avec le CGOS, c'est l'établissement qui remboursera le CGOS directement,
- Si l'établissement n'a pas de convention avec le CGOS, c'est l'agent qui devra s'occuper du remboursement.

Dans les 2 cas, il faudra vérifier les montants déclarés à l'administration fiscale car le rappel de traitement par l'employeur est parfois ajouté au versement CGOS sur la déclaration.

Demande de renouvellement

Au cours de la 1^{re} année de CLM, le renouvellement du CLM est prononcé à la demande de l'agent sans la saisie du conseil médical. La demande doit être accompagnée d'un certificat médical du médecin généraliste indiquant que le congé initialement accordé doit être prolongé et précisant la durée de cette prolongation.

Lorsque vous demandez la prolongation de votre CLM au-delà d'un an, elle est prononcée après avis du conseil médical.

Les différents éléments de rémunération :

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	CONDITION DE VERSEMENT
Traitement indiciaire	FPE : 100 % pendant un an, puis 60 % les 2 années suivantes FPH et FPT : 100 % pendant un an, puis 50 % les 2 années suivantes
Indemnité de résidence	100 % pendant toute la durée du CLM
Supplément familial de traitement (SFT)	100 % pendant toute la durée du CLM
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	FPE : 100 % pendant un an, puis 60 % les 2 années suivantes tant que vous n'êtes pas remplacé dans vos fonctions FPH et FPT : 100 % pendant un an, puis 50 % les 2 années suivantes tant que vous n'êtes pas remplacé dans vos fonctions
Primes et indemnités	FPE et FPT : 33 % pendant un an, puis 60 % les 2 années suivantes FPH : Indemnité de sujétion spéciale (ISS) : 100 % pendant un an puis 50 % les 2 années suivantes

Le temps passé en CLM est sans effet sur les droits à l'avancement (échelon et grade) et à la promotion interne, ni sur la retraite mais ne donne pas droit à des RTT.

Lorsque le CLM a été pris pendant la durée maximum des 3 ans, la reprise des fonctions est soumise à l'avis favorable du conseil médical. Si le Conseil médical émet un avis défavorable pour la reprise de fonction, il y aura la mise en place d'une procédure de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

L'agent qui ne peut pas bénéficier de ses congés annuels en raison de son CLM en aura une partie reportée.

La deuxième année de son CLM, l'agent passera automatiquement en demi-traitement. De nouveau l'importance de rappeler la souscription à une protection sociale complémentaire pour compenser la perte de salaire dans la FPE, FPT et la FPH de l'APHP.

Dans la FPH rattachée à la CGOS, il y a une compensation de la CGOS des 5 premiers mois de la deuxième et troisième année.

LE CONGÉ LONGUE DURÉE (CLD)

Si l'agent titulaire ou stagiaire est en activité ou en détachement, il peut demander à être placé en congé de longue durée (CLD) s'il est atteint par l'une des maladies suivantes et dans l'impossibilité d'exercer vos fonctions :

- Affection cancéreuse
- Déficit immunitaire grave et acquis
- Maladie mentale
- Tuberculose
- Poliomyélite.

Les maladies ouvrant droit à un CLD sont fixées par arrêté⁴.

La durée maximale du CLD est fixée à 5 ans et il ne peut être accordé qu'une seule fois par pathologie. La procédure d'accord identique à un CLM.

Les différents éléments de rémunération vous sont versés dans les conditions suivantes :

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	CONDITION DE VERSEMENT
Traitement indiciaire	100 % pendant 3 ans, puis 50 % les 2 années suivantes
Supplément familial de traitement (SFT)	100 % pendant toute la durée du CLD
Indemnité de résidence	100 % pendant toute la durée du CLD
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	Elle n'est plus versée
Primes et indemnités	Elles ne sont plus versées

La quatrième année et cinquième année de son CLD, l'agent passera automatiquement en demi-traitement. De nouveau l'importance de rappeler la souscription à une protection sociale complémentaire pour compenser la perte de salaire dans la FPE, FPT et la FPH de l'APHP.

Dans la FPH rattachée à la CGOS, il y a une compensation de la CGOS des 5 premiers mois de la quatrième et la cinquième année.

Si vous ne pouvez pas bénéficier de vos congés annuels en raison de votre CLD une partie de vos congés annuels peut être reportée.

Les périodes pendant lesquelles vous êtes en CLD ne vous donnent pas droit à des RTT.

Lorsque l'agent a été en CLD pendant la durée maximum de 5 ans, la reprise de fonctions est soumise à l'avis favorable du conseil médical. S'il émet un avis défavorable, il y aura la mise en place d'une procédure de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

⁴ Congé de longue durée (CLD) du fonctionnaire : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18098>

LE CONGÉ GRAVE MALADIE (CGM)

Un agent contractuel en activité en CDD ou en CDI et justifiant d'au moins 4 mois de services pour la FPE et 3 ans de services pour la FPH et FPT peut demander à être placé en congé de grave maladie.

Pour cela il faut être atteint d'une maladie⁵ :

- mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité
- nécessitant un traitement et des soins prolongés
- et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

La demande de CGM, accompagnée d'un certificat médical d'un médecin traitant, est à faire auprès de l'employeur. Elle est prononcée après avis du conseil médical restreint.

Toutefois, si l'agent quitte définitivement la fonction publique sans avoir repris ses fonctions, il bénéficiera d'une indemnité compensatrice de congé équivalente à 4 semaines de congés.



Pour conclure, les représentants du personnel auront un rôle important de conseil, d'information et d'anticipation pour éviter qu'un agent malade, passe à demi-traitement après trois mois d'arrêt maladie et se retrouve en difficulté financière. Il existe de nombreux congés maladie, avec des modalités différentes en fonction du versant dont il dépend. Il sera utile d'orienter les agents au mieux pour qu'ils puissent directement demander le congé qui correspond au mieux à sa pathologie et son état de santé.

⁵ Congé de grave maladie du contractuel de la fonction publique : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F547>

⁶ Décret n° 2025-466 du 27 mai 2025 relatif à l'adhésion obligatoire au contrat collectif de prévoyance dans la fonction publique de l'État : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051666935>

ZOOM SUR L'ACTUALITÉ

Depuis de nombreuses années, nous entendons parler d'une prise en charge de l'employeur d'une partie de la prévoyance (mutuelle) et de la protection sociale complémentaire (garantie maintien de salaire pendant un CMO de plus de 90 jours)

Au 1er janvier 2025, la prise en charge d'une partie de la protection sociale complémentaire par contrat de groupe ou contrat individuel pour la FPE et la FPT est devenue obligatoire.

Pour la prévoyance :

- Dans la FPE, le décret n° 2025-466 du 27 mai 2025 relatif à l'adhésion obligatoire au contrat collectif de prévoyance⁶ a clarifié la situation.
- Dans la FPT, le 2 juillet 2025, les sénateurs ont reporté au 1er janvier 2029 le projet de généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire souscrits au titre de la prévoyance.
- Dans la FPH, rien n'est prévu.

Beaucoup de négociations sont en cours dans les différents CSA ou CST. Il faudra veiller à deux choses :

- Empêcher que l'employeur ne prenne un Assis-tant de Maîtrise d'Ouvrage (AMO), c'est l'équivalent d'un courtier. Il sera payé par l'employeur mais en plus prendra un pourcentage sur les cotisations payées par les agents.
- Le choix du prestataire. Il s'agit de marché important de nombreux fonds de spéculations, fonds de pension... se positionnent pour remporter les marchés. La première année, ils affichent des prix concurrentiels puis augmentent les tarifs les années suivantes. Certains de ces courtiers vont même jusqu'à arrêter le contrat, quand il n'est plus assez rentable, les agents se retrouvent sans prévoyance ou sans protection sociale. Les agents territoriaux de Saint-Étienne ou Lorient en ont fait l'amère expérience.

Autre exemple avec les agents de Bercy. L'intersyndicale a déposé un préavis de grève pour protester contre le choix unilatéral de l'État d'imposer un courtier surendetté pour la prise en charge prévoyance et de la protection sociale complémentaire.

Le gouvernement explique qu'il s'agit d'un progrès social mais il n'en est rien. C'est un nouveau marché de 5.7 millions de clients que les grands groupes d'assurance vont se partager. C'est la suite logique de la casse de la sécurité sociale.

BRÈVES

NOUVELLE MISE EN CONFORMITÉ DU DROIT FRANÇAIS DES CONGÉS PAYÉS AVEC LE DROIT EUROPÉEN

Dans la première affaire, la question posée à la Cour de cassation est de savoir si un salarié en arrêt de travail pour maladie pendant ses congés peut exiger leur report.

Se fondant sur le droit de l'Union européenne, la Cour de cassation considère qu'un salarié en arrêt maladie pendant ses congés payés doit pouvoir bénéficier du report de ces jours, à condition d'en informer son employeur. Cette décision aligne la jurisprudence française sur les exigences du droit européen.

Ainsi, un salarié placé en arrêt maladie pendant ses congés payés a le droit de les voir reportés.

Dans la deuxième affaire, la question posée à la Cour de cassation est de savoir si le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires prendre en compte les jours de congé payé.

Se fondant sur le droit de l'Union européenne (UE), la Cour de cassation rappelle que toute mesure qui peut dissuader la prise de congés est contraire au droit au repos garanti par la Charte des droits fondamentaux de l'UE. En effet, un salarié ne doit pas être dissuadé de prendre ses congés en raison d'une perte d'avantage financier.

Désormais, les salariés soumis à un décompte hebdomadaire peuvent prétendre au paiement d'heures supplémentaires même sur les semaines où un jour de congé a été posé, et ce, même si les 35 heures de travail effectif ne sont pas atteintes.

Ces deux arrêts sont les bienvenus, mais leur mise en œuvre soulève plusieurs interrogations notamment concernant la rétroactivité des mesures, le report des congés, ainsi que les délais de prescription.

Une clarification législative apparaît donc indispensable.

Cass. soc., 10 septembre, n° 23-22.732 ; Cass. soc., 10 septembre n° 23-14.455

RETOUR À L'ÂGE DE 60 ANS POUR ACCÉDER À LA RETRAITE PROGRESSIVE



Un décret publié le 23 juillet 2025 fixe à nouveau à 60 ans l'âge d'accès à la retraite progressive, quelle que soit l'année de naissance. **Cette nouvelle règle s'applique aux pensions de retraite prenant effet à partir du 1^{er} septembre 2025.**

Depuis la réforme des retraites de 2023, l'âge minimum pour bénéficier de la retraite progressive varie entre 60 et 62 ans, selon l'année de naissance du salarié. Cette règle continue de s'appliquer aux pensions de retraite ayant pris effet avant le 1^{er} septembre 2025.

La retraite progressive est un dispositif qui permet de réduire son activité professionnelle (temps partiel ou temps réduit si le salarié est en forfait jours), tout en percevant une partie de sa pension et en continuant à cotiser pour ses droits à la retraite.

Pour cela, le salarié doit justifier d'une durée d'assurance de 150 trimestres et exercer une activité comprise entre 40 % et 80 % d'un temps complet.

Décret n° 2025-681 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans

UN DÉPLACEMENT HORS DE FRANCE PENDANT UN ARRÊT MALADIE NE SUSPEND LES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES QUE S'IL EMPÊCHE LE CONTRÔLE MÉDICAL

Cette affaire concernait un assuré social ayant séjourné en Tunisie pendant son arrêt de travail pour maladie, sans autorisation préalable de sa caisse d'assurance maladie.

Jusqu'alors, les caisses exigeaient une autorisation pour tout déplacement à l'étranger, fondée sur l'article 37 de leur règlement intérieur. La Cour de cassation a donc saisi le Conseil d'État pour examiner la légalité de cette clause. Ce dernier a jugé que cette exigence était illégale car elle ajoutait une condition non prévue par le Code de la sécurité sociale.

Selon l'article L. 323-6 du Code, les obligations de l'assuré pour bénéficier des indemnités journalières de Sécurité sociale sont strictement encadrées. Il doit notamment se soumettre aux contrôles médicaux. Si un déplacement rend ces contrôles impossibles, les indemnités ne sont pas dues.

Toutefois, **la sortie du territoire reste possible lorsque celle-ci est prévue par une convention internationale ou un règlement de l'Union européenne**, notamment en vertu du principe de libre circulation des travailleurs.

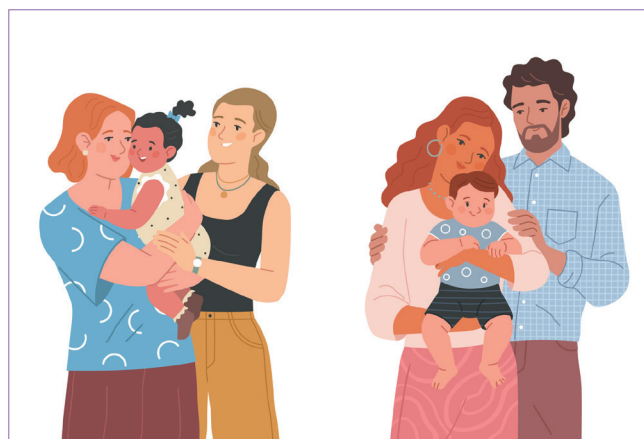
En l'absence d'un tel cadre applicable, comme c'était le cas ici, le droit français reprend pleinement son effet. Ce n'est pas l'absence d'autorisation qui justifie la suspension des prestations, mais l'impossibilité de vérifier que l'assuré respecte ses obligations.

Le fait que le médecin traitant ait autorisé le voyage importe peu et ne suffit pas à garantir le maintien des droits. **Le contrôle médical n'ayant pu être effectué, la caisse était fondée à réclamer le remboursement des sommes versées.**

Civ. 2e, 5 juin 2025, n° 21-22.162 et n° 22-22.834

DES DROITS RENFORCÉS POUR LES SALARIÉS ET AGENTS PUBLICS ENGAGÉS DANS UN PROJET PARENTAL

Les articles L. 1142-1 et L. 1225-1 à L. 1225-3 du Code du travail, relatifs à la lutte contre les discriminations et à la protection liée à la maternité, s'appliquent désormais aux salariés engagés dans un projet parental, que ce soit dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (AMP) ou d'une adoption. Ces salariés, ainsi que leur conjoint ou partenaire, bénéficient d'autorisations d'absence pour les examens médicaux ou démarches nécessaires, sans perte de rémunération ni impact sur leurs droits à congés ou à ancienneté.



Les agents publics peuvent désormais bénéficier d'autorisations spéciales d'absence dans le cadre d'une AMP ou d'une adoption, sans que cela affecte leurs droits à congés annuels.

Loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail

LE CONSEIL D'ÉTAT VALIDE LE DÉCRET PRÉVOYANT LA PERTE DES ALLOCATIONS CHÔMAGE EN CAS DE REFUS RÉPÉTÉ D'UN CDI À L'ISSUE D'UN CONTRAT PRÉCAIRE

Pour rappel, la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi du 21 décembre 2022 a durci le cadre de l'indemnisation du chômage pour les salariés en CDD et les intérimaires (pour plus de détails, voir l'article de Décodage n° 32 "Salariés en CDD et intérimaires : le refus de 2 CDI peut entraîner la perte des droits au chômage"). Elle a créé une mesure privant d'indemnisation d'assurance chômage les salariés en CDD ou intérimaires ayant refusé deux propositions de CDI à l'issue de leur contrat (CDD ou contrat de mission).

Par la suite, un décret en date du 28 décembre 2023 et un arrêté en date du 3 janvier 2024, précisant les modalités d'application de cette loi ont été publiés.



Trois syndicats (CGT, FSU et Solidaires) ont saisi le Conseil d'État pour demander l'annulation du décret et de l'arrêté.

Ils estiment que :

- Les textes créent une discrimination dans l'accès à l'assurance chômage et instaurent une forme de travail forcé ;
- Les textes portent atteinte au droit à l'assurance chômage et à la dignité humaine ;
- L'absence de fixation d'un délai minimum pour accepter le CDI, d'information claire au salarié sur les conséquences du refus et de prise en compte des motifs de refus ;
- Le décret manque de précision sur les informations que l'entreprise utilisatrice doit transmettre à France Travail pour justifier que le CDI proposé à un intérimaire concerne un emploi identique ou similaire, condition nécessaire pour que le refus puisse affecter l'ouverture des droits au chômage.

Le Conseil d'État rejette les arguments des syndicats. Il considère que :

- L'obligation de notification par l'employeur n'affecte pas directement les droits du salarié. Elle ne constitue ni une discrimination ni une atteinte aux libertés fondamentales.
- Le salarié peut transmettre ses motifs à France Travail et contester toute décision devant le juge. Le décret ne viole donc pas les droits à un recours ou à une procédure équitable.
- L'absence de détails du décret n'entache pas d'illégalité le décret attaqué. La justification de la similitude peut se faire, par exemple, en faisant valoir la rémunération et la durée de travail figurant dans le contrat de mise à disposition du salarié en contrat de mission.

CE, 18 juillet 2025, n° 492244

*https://www.groupe3e.fr/salaries_en_cdd_et_interimaires_le_refus_de_2_cdi_peut_entraîner_la_perte_des_droits_au_chomage



L'EXERCICE D'UN MANDAT EXTERNE NE DONNE PAS DROIT AU PAIEMENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES AU-DELÀ DU TEMPS DE TRAVAIL HABITUEL

Les salariés exerçant un mandat externe ont le droit de s'absenter de leur entreprise pendant leurs heures de travail, sans perte de rémunération ni d'avantages liés à l'ancienneté. Ce temps est assimilé à du temps de travail effectif, mais uniquement dans la limite de leur horaire habituel. Au-delà, il ne donne pas droit au paiement d'heures supplémentaires. La Cour de cassation a rappelé que, sauf disposition légale expresse, le temps consacré à ces fonctions ne peut être considéré comme du temps de travail effectif au-delà des horaires habituels.

Cass. soc., 31 janvier 2024, n° 22-10.176

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : LA DATE EST FIXÉE POUR LES FONCTIONS PUBLIQUES

Le décret fixant la date des élections professionnelles dans la fonction publique est sorti, elles auront lieu le **10 décembre 2026**.

Dans la fonction publique territoriale et hospitalière, les opérations de vote électronique par internet se déroulent pendant une période qui ne peut être inférieure à soixante-douze heures et supérieure à huit jours, et qui doit s'achever le 10 décembre 2026.

Dans la fonction publique d'État, le vote commencera le 3 et se terminera le 10 décembre.

JORF n° 0154 du 4 juillet 2025 – Arrêté du 2 juillet 2025 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique

CONSEILS DE LECTURE



La **DARES** a publié fin juillet 2025 une étude sur **l'évolution de l'implantation et de l'organisation de la représentation des salariés depuis la création des CSE**. Il en ressort notamment qu'entre 2017 et 2023, la part d'établissements couverts par au moins une IRP élue a diminué, passant de 64 % en 2017 à 61 % en 2023. Parallèlement, une nette baisse de la couverture syndicale est observée avec 32 % des établissements couverts par au moins un délégué syndical en 2023 versus 37 % en 2017.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/comment-evoluent-implantation-et-lorganisation-de-la-representation-des-salaries>

Il ressort de l'étude de la **DARES** de septembre 2025 **Les seniors sur le marché du travail en 2024** qu'il y a peu de différences entre les métiers les plus répandus chez les seniors et ceux des moins de 55 ans.

En revanche, ils sont particulièrement présents dans les services aux particuliers – personnels de ménage, auxiliaires de vie, aides à domicile –, et plus globalement dans des métiers plus exposés aux risques physiques...

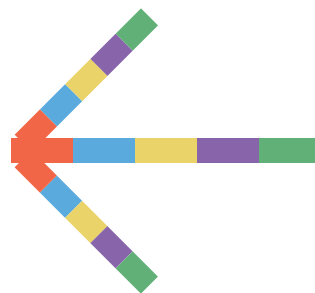
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-seniors-sur-le-marche-du-travail-en-2024>

Le premier **Baromètre Entreprises et Formation** du **MEDEF** publié en septembre 2025 met en évidence l'inégalité d'accès à la formation professionnelle en France. Sans surprise, les cadres sont mieux lotis, de même que les salariés des grandes entreprises, et les compétences techniques sont privilégiées.

<https://www.medef.com/uploads/media/default/0020/06/16910-medef-barometre-entreprises-formation-vweb.pdf>



LE TRAVAIL A DE L'AVENIR,
CONSTRUISONS-LE !



DÉCODAGE
L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE
GROUPE 3E CONSTRUCTEURS
D'ALTERNATIVES

