



DÉCODAGE

L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE

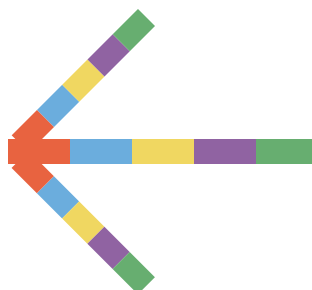
NUMERO 44
OCTOBRE 2025

MAINTIEN DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE :
ce qu'il faut savoir **PAGE 04**

CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE :
qui sont les gagnants et les perdants ? **PAGE 08**

FONCTION PUBLIQUE

NÉGOCIATION DES PRIMES, CUMUL D'ACTIVITÉ,
CONCOURS ET EXAMENS : le chemin de croix
pour augmenter sa rémunération **PAGE 11**





ÉDITORIAL

Alors que la Sécurité sociale vient de fêter ses 80 ans, la protection sociale des salariés est plus que jamais un enjeu essentiel... et menacé.

Nous l'abordons dans ce numéro avec tout d'abord un article sur les modalités de fonctionnement du maintien de salaire en cas de maladie : montant et durée de l'indemnisation, conditions à remplir, ...

Dans un deuxième article, nous précisons les impacts concrets de la dernière réforme de la convention d'assurance chômage. Résultat : beaucoup de perdants, peu de gagnants et, au final, des inégalités qui se creusent.

Dans notre dernier article, nous détaillons le parcours du combattant que constituent pour les agents de la fonction publique la négociation de primes et l'évolution professionnelle.

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 MAINTIEN DE SALAIRE
EN CAS DE MALADIE :**
Ce qu'il faut savoir
- 08 CONVENTION
D'ASSURANCE CHÔMAGE :**
Qui sont les gagnants et
les perdants ?
- 11 NÉGOCIATION
DES PRIMES, CUMUL
D'ACTIVITÉ, CONCOURS
ET EXAMENS :**
Le chemin de croix
pour augmenter sa
rémunération en tant
que fonctionnaire
- 16 BRÈVES**
- 19 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	+ 1.2 % sur un an fin septembre 2025

MAINTIEN DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE : CE QU'IL FAUT SAVOIR



Keshia AFARI
Juriste - 3ED
kafari@groupe3e.fr



Sandra MARCOLÉ
Directrice des opérations - 3E Études & Formations
smarcole@3eetudes-formations.fr

Lorsqu'un salarié est contraint de s'absenter pour raison de santé, la question du maintien de sa rémunération devient centrale. Le Code du travail (*articles L. 1226-1 et suivants et D. 1226-1 et suivants*) prévoit une garantie légale de maintien de salaire, qui vient compléter les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale. Cet article propose un éclairage sur ce dispositif.



LE DISPOSITIF LÉGAL DE MAINTIEN DE SALAIRE : ENTRE PROTECTION MINIMALE ET GARANTIES CONVENTIONNELLES

Lorsqu'un salarié est absent pour cause de maladie ou accident (professionnel ou non), il ne perçoit plus de salaire, puisqu'il n'exécute pas de prestation de travail pendant son arrêt.

Pendant cette période d'absence, il est indemnisé par la Sécurité sociale avec les indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS). Il peut également obtenir une indemnité par son régime de prévoyance, si l'employeur a adhéré à un tel régime et selon les garanties souscrites.

Le Code du travail prévoit une garantie minimale. Toutefois, **un accord collectif ou une convention collective (de branche ou d'entreprise) peut offrir des garanties plus favorables. Dans ce cas, l'obligation conventionnelle prime sur l'obligation légale.**

QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DU MAINTIEN LÉGAL DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE ?

Tout salarié justifiant d'au moins **1 an d'ancienneté** dans l'entreprise au premier jour de l'arrêt de travail peut bénéficier d'une indemnité complémentaire aux IJSS, versée par l'employeur.

Cette indemnisation est conditionnée par une **incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, constatée par certificat médical**, et éventuellement vérifiée par contre-visite médicale.

Pour en bénéficier, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- Ne pas être travailleur à domicile, salarié saisonnier, intermittent ou travailleur temporaire ;
- Justifier son absence auprès de l'employeur dans un délai de 48 heures (avec un certificat médical ou un arrêt de travail) ;
- Être pris en charge par la Sécurité sociale (donc percevoir des IJSS) ;
- Être soigné en France ou dans l'un des pays de l'Espace économique européen (Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède).



L'employeur peut organiser une contre-visite médicale par le médecin de son choix (*articles R.1226-10 à R.1226-12 du Code du travail*) pour vérifier la légitimité de l'arrêt. Si le salarié refuse le contrôle ou est absent lors de la visite, l'employeur peut suspendre le versement de l'indemnité complémentaire.

MONTANT ET DURÉE DE L'INDEMNISATION COMPLÉMENTAIRE : CE QUE PRÉVOIT LA LOI

Le montant de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur est calculé en tenant compte des IJSS perçues par le salarié, ainsi que, le cas échéant, des prestations d'un régime de prévoyance complémentaire.

Après déduction de ces sommes, les revenus du salarié sont complétés, sans dépasser le salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

La durée de versement de l'indemnité complémentaire dépend de l'ancienneté du salarié :

- Première période : les 30 à 90 premiers jours, le salarié bénéficie d'une indemnité permettant d'atteindre jusqu'à 90 % de sa rémunération brute habituelle.
- Deuxième période : les 30 à 90 jours suivants, ce complément est réduit à environ deux tiers de sa rémunération brute habituelle (soit 66.66 %).

Chacune de ces périodes d'indemnisation peut être prolongée de 10 jours par tranche entière de 5 ans d'ancienneté, en plus de la première année requise. Toutefois, chaque période est plafonnée à 90 jours maximum.

Exemple : calcul des droits à maintien pour un salarié totalisant 17 ans d'ancienneté dans la même entreprise, ne dépendant d'aucune convention collective : 60 jours à 90 % du salaire brut et 60 jours avec un brut à 66.67 %

Tableau durée d'indemnisation :

DURÉE D'ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	1 ^{RE} PÉRIODE D'INDEMNISATION (90 % DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE HABITUELLE)	2 ^E PÉRIODE D'INDEMNISATION (66.66 % DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE HABITUELLE)	DURÉE TOTALE D'INDEMNISATION
1 À 5 ANS	30 jours	30 jours	60 jours
6 À 10 ANS	40 jours	40 jours	80 jours
11 À 15 ANS	50 jours	50 jours	100 jours
16 À 20 ANS	60 jours	60 jours	120 jours
21 À 25 ANS	70 jours	70 jours	140 jours
26 À 30 ANS	80 jours	80 jours	160 jours
31 ANS ET +	90 jours	90 jours	180 jours

Enfin, un accord collectif ou une convention collective peut prévoir des conditions d'indemnisation plus avantageuses, comme le maintien intégral du salaire pendant l'arrêt. Dans ce cas, se reporter à l'accord ou la convention collective puisque dans ce cas, l'obligation conventionnelle prime sur l'obligation légale.

ARRÊTS DE TRAVAIL SUCCESSIFS : IMPACT SUR LA DURÉE D'INDEMNISATION

En cas d'arrêts de travail successifs pour maladie ou accident, les indemnités versées par l'employeur sont plafonnées sur une période de 12 mois. Si le salarié a déjà été indemnisé au cours de cette période, la durée restante est déduite des jours déjà indemnisés.

QUAND DÉBUTE L'INDEMNISATION COMPLÉMENTAIRE ? FOCUS SUR LE DÉLAI DE CARENCE

Le point de départ de l'indemnisation dépend de la nature de l'arrêt :

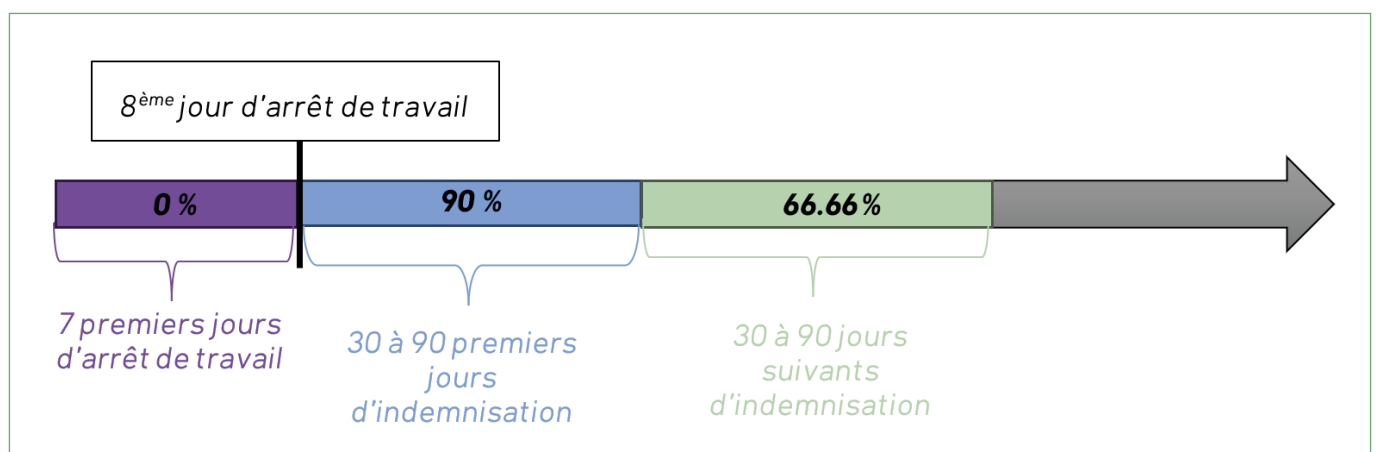
- En cas d'AT/MP : l'indemnisation complémentaire commence dès le premier jour d'absence, sans délai de carence.
- En cas de maladie ou d'accident non professionnel, d'accident de trajet : un délai de carence légal de 7 jours s'applique. L'indemnisation complémentaire débute donc à partir du 8^e jour d'arrêt.

Il ne doit pas être confondu avec le délai de carence applicable aux IJSS, généralement de 3 jours.

Ce délai de carence peut être réduit ou supprimé par une convention collective ou un accord d'entreprise plus favorable.

Lorsqu'une convention collective prévoit le maintien de salaire en cas de maladie, mais ne précise pas de délai de carence, le salarié peut prétendre au maintien de sa rémunération dès le premier jour de son arrêt maladie, même s'il ne perçoit pas encore les IJSS (Cass. soc., 12 mars 2002, n° 99-43.976).

Schéma point de départ de l'indemnisation employeur hors AT/MP :



CAS PARTICULIER DES SALARIÉS D'ALSACE-MOSELLE

(article L. 1226-23 du Code du travail)

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une raison personnelle indépendante de sa volonté, et pour une durée relativement sans importance, a droit au maintien de son salaire.

Cependant, si le salarié reçoit des IJSS pendant cette période, ces sommes sont déduites du salaire que l'employeur doit lui verser.

Autrement dit, pour pouvoir bénéficier du maintien de salaire en cas d'absence :

- Le salarié doit travailler dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ;
- Le salarié doit être absent pour une cause personnelle indépendante de sa volonté (maladie, accident, maternité, enfant malade, conjoint malade, etc.) ;
- L'absence du salarié doit être d'une durée relativement sans importance (elle est appréciée au cas par cas à chaque arrêt de travail).

S'il remplit toutes les conditions, le salarié continue à percevoir son salaire, après déduction des IJSS, dès le premier jour d'absence et sans délai de carence.

LE MÉCANISME DE SUBROGATION : QUAND L'EMPLOYEUR PERÇOIT LES IJSS

Dans certains cas, la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) au lieu de verser directement les IJSS au salarié, les verse à l'employeur. Puis l'employeur verse l'intégralité de la rémunération (IJSS et indemnité complémentaire) au salarié.

La subrogation n'est pas automatique, elle doit être demandée par l'employeur et acceptée par la CPAM.

Lorsque l'employeur perçoit les IJSS en subrogation, il doit les déduire du salaire brut pour le calcul des cotisations, puis les réintégrer au net à payer pour que le salarié perçoive l'intégralité de sa rémunération.

CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE : QUI SONT LES GAGNANTS ET LES PERDANTS ?



Alexandre MARET
Consultant formateur - 3E Études & Formations
contact@groupe3e.fr

La réforme du 15 novembre 2024 vise à la fois à réduire les dépenses du régime et à simplifier l'accès à l'indemnisation pour certains demandeurs d'emploi.

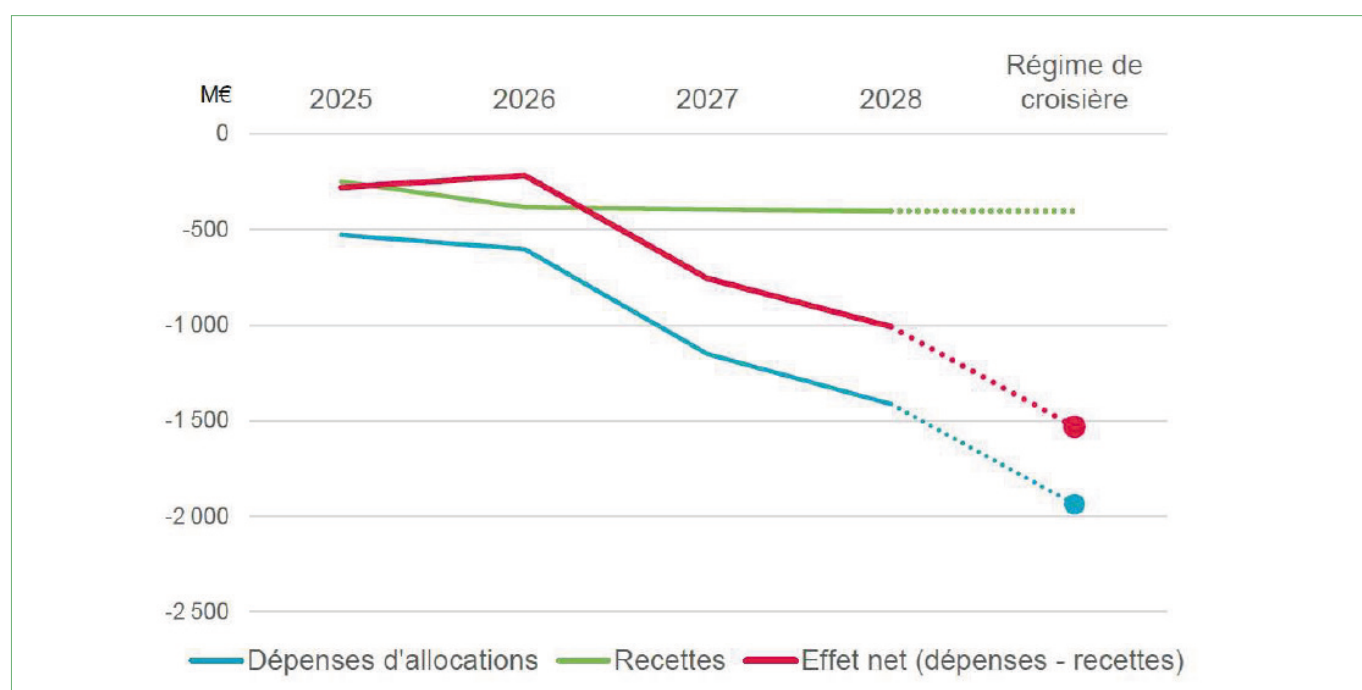
L'essentiel des mesures montera en charge progressivement, puisqu'elles s'appliquent aux "nouveaux entrants", les allocataires ayant une fin de contrat de travail depuis le 1er avril 2025. Jusqu'à fin 2028 (la période d'application prévue), 2.3 Md€ d'économies seraient libérés (*infographie n°1*). "L'ensemble des mesures hors mensualisation concerneront environ **320 000 allocataires, soit 15 %** de l'ensemble des allocataires", précise l'étude d'impact de l'Unedic.

Mais quels seront les **impacts concrets** ?

Qui en sortira gagnant ? Qui sera pénalisé ? Revue de détails.

1. IMPACT GLOBAL DE LA CONVENTION 2024

(yc financement retraites complémentaires et France Travail)



Source : FNA, calculs Unedic



LA MENSUALISATION DES ALLOCATIONS : PREMIÈRE MESURE D'AMPLEUR

Comme indiqué dans notre article précédent (cf. *Décodage* n° 43, septembre 2025¹), les allocations chômage sont versées depuis avril 2025 sur une **base forfaitaire de 30 jours par mois**, quel que soit le nombre de jours calendaires.

900 000 allocataires sont impactés négativement chaque année, soit 43 % des nouveaux demandeurs d'emploi. La perte de revenus médiane serait d'environ 100 € en tout, avec une perte de 1 à 7 jours d'indemnisation pour 85 % des allocataires concernés. N'oublions pas que les personnes qui retrouveront un emploi avant la fin de leurs allocations percevront moins d'allocations qu'avant. Les "non perdants" seraient les allocataires qui consommeraient intégralement leur droit à ARE, soit moins de 2.2 % des chômeurs indemnisés, selon notre estimation.

Avec cette mesure, l'Unedic réaliserait **1.34 milliard d'euros** d'économies entre 2025 et 2028.

LA LIMITATION DU CUMUL ARE & ACTIVITÉ NON SALARIÉE : UN COUP DE MASSUE POUR LES NOUVEAUX ENTREPRENEURS

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.

Les chômeurs qui créent ou reprennent une entreprise ne peuvent désormais **plus cumuler entièrement** leur allocation chômage (ARE) avec leurs

revenus d'activité non salariée au-delà de **60 % du capital** de leurs droits restants. Le reliquat de 40 % ne peut être versé ultérieurement que sous de strictes conditions (voir *Décodage* n° 43², 2e infographie, p. 11).

QU'EST-CE QUE L'ARE ?

L'allocation d'**Aide au Retour à l'Emploi** (ARE) est un revenu de remplacement versé par France Travail à la suite d'une perte d'emploi.

Consultez le site de France Travail pour tout savoir sur l'ARE : <https://www.francetravail.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/lessentiel-a-savoir-sur-lalocat/ARE-7-Questions.html>

Selon les estimations de l'Unedic, **environ 100 000 allocataires** seraient touchés par an, soit 5 % des nouveaux demandeurs d'emploi. En régime de croisière, 50 000 allocataires ne seraient plus indemnisés chaque mois. D'un point de vue financier, cette mesure entraînerait un **recul moyen de 5 000 € de leur revenu de remplacement** (27 % de leur indemnisation totale) ou **120 jours de droits en moins**, en moyenne.

Certes, ce nouveau dispositif vise à encourager un retour plus rapide à l'emploi salarié. Semblent principalement visés les hommes diplômés, qui quittent leur emploi salarié via une rupture conventionnelle. Pour le régime d'assurance chômage, voilà la plus importante économie, à hauteur de **840 millions d'euros par an** en régime de croisière ! In fine, cette mesure pourrait décourager la création d'entreprise...

DÉCALAGE DE DEUX ANS DE LA FILIÈRE "SENIOR" POUR 40 000 ALLOCATAIRES

L'âge d'accès aux durées d'indemnisation allongées (filière "senior") est **reporté de deux ans**. Résultat ? La durée maximale d'indemnisation diminuera de 4.5 mois pour les personnes de 53 à 56 ans. Les **40 000 chômeurs concernés** verraient leur indemnisation **reculer de 17 %, en moyenne**, par rapport à la convention précédente.

¹ <https://www.groupe3e.fr/la-rupture-conventionnelle-collective-attention-danger>

² https://www.groupe3e.fr/decodage_43_septembre_2025

À noter que le profil type établi par les experts de l'Unedic serait **majoritairement des femmes** (53 % des impactés), d'anciens salariés en CDI. Là aussi, une mesure déguisée pour lutter contre des ruptures conventionnelles. Pour l'Unedic, cette mesure permettrait **d'économiser près de 300 millions d'euros par an**. Avec un risque accru de précarité pour les seniors, déjà vulnérables sur le marché du travail.

PLAFONNEMENT DES JOURS NON TRAVAILLÉS, UNE MESURE FAVORABLE

Le salaire journalier de référence (SJR) est l'assiette qui sert de base au calcul de l'allocation chômage. Avec la convention du 15/11/2024, **la part des jours non travaillés prise en compte est limitée à 70 %** (au lieu de 75 %). Environ **150 000 allocataires**, surtout les travailleurs ayant eu des contrats de travail précaires ou discontinus, verraient leur allocation journalière **augmenter de 3 % en moyenne**. Ce qui serait positif pour les jeunes, peu diplômés, ayant eu des contrats courts ou saisonniers. Pour l'Unedic, **le coût est modeste : -40 millions d'euros**.

Une accentuation des inégalités individuelles

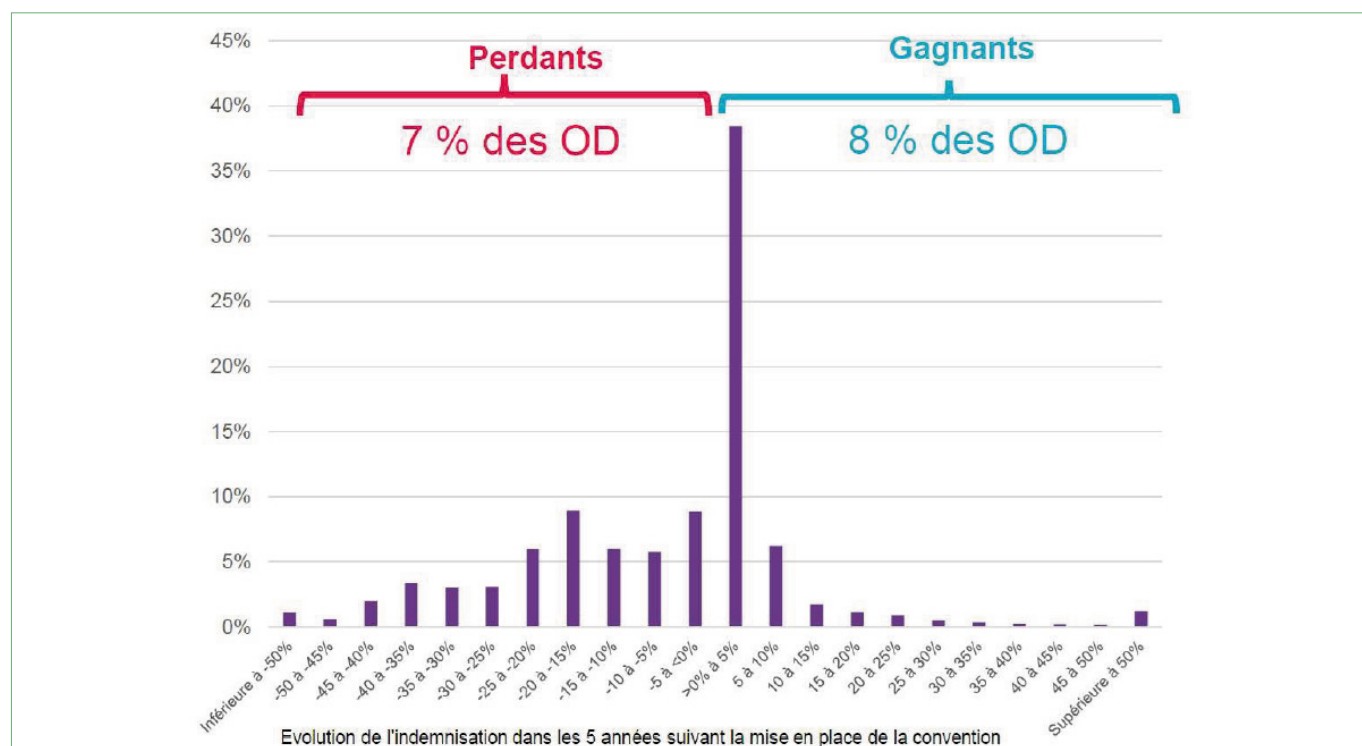
Les effets de ces mesures ne se feront pleinement sentir qu'à partir de **2027**, une fois la montée en charge achevée. Cette réforme illustre une logique de **restriction budgétaire** : 2.3 milliards d'économies sur 4 ans... sans oublier 1435 Md€ de baisse de contributions patronales. Parallèlement, elle cherche à cibler des aides vers les **publics les plus fragiles**.

Cependant, les inégalités individuelles se creusent, selon les profils (cf. *infographie n° 2*), avec des perdants nombreux (seniors, entrepreneurs) et peu de gagnants (jeunes, saisonniers).

Pour consulter ou télécharger l'étude d'impact publiée par l'Unedic :

<https://www.unedic.org/publications/etude-d-impact-de-la-convention-d-assurance-chomage-du-15-novembre-2024>

2. DISTRIBUTION DE L'IMPACT INDIVIDUEL DE LA CONVENTION SUR L'INDEMNISATION DANS LES 5 ANS SUIVANT SA MISE EN PLACE



Source : FNA, calculs Unedic

NÉGOCIATION DES PRIMES, CUMUL D'ACTIVITÉ, CONCOURS ET EXAMENS : LE CHEMIN DE CROIX POUR AUGMENTER SA RÉMUNÉRATION EN TANT QUE FONCTIONNAIRE



Julien HENRY
Formateur - 3E Études & Formations
jhenry@3eetudes-formations.fr

La **rémunération des fonctionnaires** n'a jamais été une priorité pour les gouvernements successifs. La revalorisation du point d'indice se retrouve donc régulièrement en tête des revendications dans les **mobilisations** ces dernières années. Malgré la nécessité de préservation du statut, la **réalité économique** est là.

Face à cette austérité, **quelles possibilités reste-t-il au fonctionnaire pour augmenter sa rémunération et évoluer professionnellement ?**

On fait le point dans cet article qui s'adresse aux agents et aux représentants du personnel qui sont de plus en plus sollicités pour répondre à ces questions, chose impensable il y a 15 ans encore.



UNE RÉMUNÉRATION DE DÉPART AU NIVEAU DU SMIC

Entre le gel du point d'indice de 2010 à 2022, sa très faible revalorisation en juillet 2023 (3.5 %) au regard de l'inflation de 28.44 % sur cette même période, l'absence de revalorisation indemnitaire et des carrières bridées, la situation des fonctionnaires n'a cessé de s'aggraver ces vingt dernières années.

Une étude menée par le "Groupe d'experts" sur le SMIC (parue le 28 novembre 2019¹), permet de mettre en lumière cette réalité.

Entre 1970 et 2018, le traitement des fonctionnaires n'a eu de cesse de se rapprocher du SMIC en début de carrière. Pour exemple :

CATÉGORIE	TRAITEMENT INDICIAIRE EN DÉBUT DE CARRIÈRE EN 1970	TRAITEMENT INDICIAIRE EN DÉBUT DE CARRIÈRE EN 2018
C	40 % supérieur au SMIC	Équivalent au SMIC
B	Équivalent à 1.5 fois le SMIC	Équivalent à 1 SMIC
A	Équivalent à 2 SMIC	Équivalent à 1.2 SMIC

¹<https://www.strategie-plan.gouv.fr/publications/groupes-dexperts-smic-rapport-2019>

NÉGOCIER SES PRIMES

La loi de transformation de la fonction publique de 2019², avec la création du fameux RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) a favorisé la négociation dans la fonction publique d'État et Territoriale. Cette négociation peut se faire collectivement avec les représentants du personnel dans les Comités sociaux ou individuellement dans le cadre de l'Entretien Professionnel Annuel (EPA).

Le RIFSEEP est composé d'une part mensuelle fixe l'IFSE (Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise), et d'une part variable liée à l'engagement professionnel nommé CIA (Complément Indemnitaire Annuel).

Pour calculer le RIFSEEP, l'employeur cote chaque poste en fonction des critères qu'il a choisis. Il utilise ensuite la fiche de poste de l'agent pour fixer le montant de cette prime, qui pourra – ou non – être augmentée ensuite lors de l'EPA sur demande. D'où **l'importance d'avoir une fiche de poste**, et qui plus est **à jour** lors de son EPA.

L'ensemble des organisations syndicales s'était mobilisé contre cette négociation et l'individualisation des primes pour plusieurs raisons :

- Un inconvénient du RIFSEEP est qu'il peut être négocié à la hausse comme à la baisse dans les Comités Sociaux pour l'ensemble du personnel,
- un agent peut aussi subir une baisse en cas de changement de poste, et donc de cotation.
- À savoir également que si la loi oblige l'employeur à son versement dans la FPT, rien ne lui interdit de fixer le minimum à 0 euro, puisqu'il n'existe pas de montant plancher contrairement à la FPE.



² Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

³ https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/ArchivePortailFP/www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statut_et_remunerations/20220126_Liste-corps-et-emplois-adhesions.pdf

Pour information, les plafonds sont encadrés juridiquement :

- dans la FPT : <https://www.cdg27.fr/wp-content/uploads/2022/07/fiche-rifseep-par-grade.pdf>
- dans la FPE, ils dépendent des arrêtés ministériels³.

Selon le principe de parité, **les plafonds de la FPT seront toujours inférieurs à la FPE.**

Dans la FPH, la négociation est très limitée en l'absence de RIFSEEP.

Concernant les agents contractuels de la fonction publique, ceux-ci peuvent négocier leur salaire librement avec leur employeur, comme dans le secteur privé. C'est pour cela probablement que les agents les mieux payés dans les postes de directions préfèrent être contractuels que fonctionnaires.

BON À SAVOIR :

La loi de transformation de la fonction publique oblige les employeurs à publier tous les ans le montant des 10 plus hauts revenus de chaque administration, collectivité, établissement hospitalier...

Pensez à le communiquer, cela intéresse toujours les agents !

Les voies de recours du fonctionnaire pour contester ses primes

Un fonctionnaire qui s'estime lésé quant à son niveau de rémunération doit avant tout se rapprocher dans un premier temps des organisations syndicales présentes dans les instances paritaires (CAP). Leur rôle sera d'étudier les demandes des agents qui ne sont pas en accord avec les décisions de leur hiérarchie.

À défaut de réponse satisfaisante, un fonctionnaire dispose de deux voies de recours :

- La première est appelée le **recours hiérarchique**, qui doit être adressé à l'employeur.
- Si ce recours n'aboutit pas, un fonctionnaire peut alors former un **recours contentieux** devant le tribunal administratif.

LES EXAMENS PROFESSIONNELS ET LES CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Aujourd'hui par exemple un adjoint technique n'aura qu'une évolution de 103.37 € durant toute sa carrière s'il reste dans sa grille indiciaire.

Trop d'agents attendent la promotion annuelle pour prétendre à un passage de grade avec l'ancienneté. Alors qu'un concours ou un examen peut faire accéder les choses, et leurs rémunérations.

Il s'agit d'une démarche avant tout personnelle. Les représentants du personnel auront intérêt à rappeler aux agents qu'ils doivent être eux-mêmes à l'initiative de leurs inscriptions.

Avant de passer un concours ou un examen professionnel, les agents ont la possibilité de faire une préparation **prise en charge par l'employeur**.

L'examen professionnel

Il existe deux types d'examens professionnels ouverts aux seuls **fonctionnaires** qui remplissent certaines **conditions de grade et d'ancienneté** :

- Les examens d'avancement de grade : promotion d'un agent au grade immédiatement supérieur dans un même cadre d'emplois.
- **Les examens de promotion interne** : promotion interne qui permet l'accès à un cadre d'emplois supérieur par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude établie après réussite à un examen professionnel. Exemple : passer de catégorie C à la catégorie B.

Un examen professionnel est plus simple à obtenir, car il suffit d'obtenir 10/20 à la moyenne des notes de l'oral et à l'écrit.

L'examen est valable sans limitation de durée. Sa réussite permet, sur décision de l'employeur après l'avoir averti de la réussite de l'examen, d'être inscrit sur un tableau d'avancement (avancement de grade) ou sur une liste d'aptitude (promotion interne).

Le concours

Il existe 3 types de concours :

- **Le concours externe** s'adresse aux candidats suivant leur niveau de diplômes (bac+3 pour le niveau A, bac ou bac+2 pour le niveau B).
- **Le concours interne** est ouvert aux fonctionnaires, contractuels qui doivent avoir accompli une durée déterminée de services publics et, éventuellement, avoir reçu une certaine formation dépendant du concours choisi.
- **Le 3e concours** pour certains candidats ayant exercé une activité professionnelle autre pendant une certaine durée.

Attention, quel que soit le concours, une fois obtenu, il ne sera valable que 3 ans.



LE CUMUL D'ACTIVITÉ

À l'origine, un agent public doit se consacrer entièrement à sa fonction et n'est donc pas autorisé à la cumuler avec une autre activité. Cette règle est rappelée à l'article L123-1 du Code général de la fonction publique, mais il existe une disposition particulière méconnue : le cumul d'activité.

Certains agents publics, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, peuvent avoir pour projet de quitter leurs fonctions pour créer leur entreprise, ou exercer une activité annexe.

S'il est bien entendu possible de demander une disponibilité pour se consacrer à sa nouvelle activité, certaines dispositions permettent à l'agent de **diminuer le risque** qu'il prend en cumulant ses fonctions et son projet.

Pour exercer un cumul d'activité, il est important de connaître la nature de son activité et de se renseigner s'il s'agit d'une activité "accessoire" ou non.

Qu'est-ce qu'une activité accessoire ?

L'Art. R. 123-8 du décret no 2024-1038 du 6 novembre 2024, vient préciser les activités dont l'exercice à titre accessoire est susceptible d'être autorisé en application des dispositions de l'article L. 123-7 :

"1° Expertise et consultation, sans préjudice des dispositions du 3° du I de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 mentionnée ci-dessus et, le cas échéant, sans préjudice des dispositions des articles L531-8 et suivants du Code de la recherche ;

2° Enseignement et formation ;

3° Activité à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel ou de l'éducation populaire ;

4° Activité agricole au sens du premier alinéa de l'article L311-1 du Code rural et de la pêche maritime dans des exploitations agricoles constituées ou non sous forme sociale ;

5° Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale mentionnée à l'article R121-1 du Code de commerce ;

6° Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin, permettant au fonctionnaire de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide ;

7° Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers ;

8° Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif ;

9° Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un État étranger ;

10° Services à la personne mentionnés à l'article L7231-1 du Code du travail ;

11° Vente de biens produits personnellement par l'agent.

Les activités mentionnées aux 1° à 9° peuvent être exercées sous le régime prévu à l'article L613-7 du Code de la Sécurité sociale.

Pour les activités mentionnées aux 10° et 11°, l'affiliation au régime mentionné à l'article L613-7 du Code de la Sécurité sociale est obligatoire".



Comment procéder ?

1. Avant de débiter son activité, l'agent adresse à son employeur une demande écrite, comportant s'il y a, l'identité de l'employeur ou l'organisme pour lequel s'exercera l'activité accessoire envisagée ainsi que la nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de cette activité accessoire, ainsi que toute autre information de nature à éclairer l'employeur sur l'activité accessoire envisagée.
2. Dans un délai de quinze jours maximum, l'autorité hiérarchique peut solliciter des informations complémentaires auprès de l'agent.
3. Une réponse est adressée à l'agent dans un délai d'un mois, une absence de réponse de l'administration vaut un rejet.

Par ailleurs, l'activité ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service, elle ne doit pas non plus placer l'agent en situation de conflit d'intérêts.

Tout changement dans les conditions d'exercice ou dans la rémunération de l'activité accessoire doit donner lieu à une nouvelle demande d'autorisation.

Ce cumul peut se faire soit sous le régime de l'autonomie ou d'un contrat de travail.

Si la création future entreprise n'est pas dans la liste des activités accessoires, il existe toutefois une exception.



LE RÉGIME SPÉCIFIQUE DE LA CRÉATION D'UNE ENTREPRISE

On le retrouve dans l'article L123-8 du Code général de la fonction publique.

Pour le résumer, un agent qui travaille à temps complet et qui souhaite créer son entreprise doit dans un premier temps faire une demande d'autorisation de temps partiel. **Attention, le temps de travail doit rester au moins égal à un mi-temps.**

L'autorisation est accordée pour un délai de trois ans, renouvelable une fois pour une durée d'un an.

L'employeur contrôlera que l'agent ne se trouve pas en situation de conflit d'intérêts et ne s'expose pas à une mise en cause pénale, par exemple au titre de la prise illégale d'intérêt.

C'est souvent le référent déontologue⁴ qui vérifie si le projet pose une difficulté. Pour les agents qui exercent des fonctions sensibles, le contrôle préalable est fait par la Haute autorité pour la transparence de la vie publique.

Aux termes des quatre années, le cumul s'arrête et l'agent devra faire un choix entre son poste d'entrepreneur ou reprendre son poste d'agent.

S'il y a une reprise d'activité de l'agent, un nouveau cumul d'activité pourra être redemandé d'ici une période de 3 ans.

LE PLACEMENT EN DISPONIBILITÉ⁵ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE

Un agent titulaire qui souhaite se consacrer à temps plein à la création de son entreprise tout en conservant son statut peut demander son placement en disponibilité pour création d'entreprise, pour une durée maximale de deux ans. Un contractuel demandera un congé non rémunéré d'un an renouvelable une fois.

Dans les mêmes conditions, un agent contractuel demandera un congé non rémunéré.

L'administration peut s'opposer à ce projet dans deux hypothèses seulement :

1. La nécessité du service

Attention, certains employeurs abusent de la nécessité de service. Il n'existe pas de définition réglementaire. Pour autant, il est possible de la définir comme la possibilité pour un employeur de prendre des mesures exceptionnelles, et donc refuser la demande, par nécessité d'assurer la continuité de service public. **Elle doit être justifiée** et peut être remise en question par un juge administratif.

2. Le projet de création est impossible en raison d'un risque de prise illégale d'intérêt

Aux termes des deux années de disponibilité, l'agent devra choisir entre maintenir son activité d'entrepreneur ou reprendre son poste d'agent.

Pour conclure, le statut de fonctionnaire est un statut plus protecteur qu'un contrat de droit privé, mais peut se révéler être un frein dans l'évolution de carrière et de rémunération.

On le voit, tout passe :

- soit par une négociation,
- soit par un investissement personnel conséquent,
- soit par une décision positive de l'administration dans le cadre d'un cumul.

Dans certains métiers en tension comme dans la FPH, il sera malheureusement presque impossible d'avoir une réponse favorable à ses demandes.

On comprend alors mieux pourquoi la revalorisation du point d'indice reste un élément clé de la rémunération des fonctionnaires, qu'il faut continuer à porter.

⁴ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35129>

⁵ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F544>

BRÈVES

LE RELIQUAT DE LA RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION, NON DISTRIBUTABLE EN RAISON DU DÉPASSEMENT DES PLAFONDS INDIVIDUELS, DOIT ÊTRE REPORTÉ SUR LES EXERCICES SUIVANTS, AU RISQUE D'EXCLURE LES SALARIÉS AYANT QUITTÉ L'ENTREPRISE

Des salariés ayant quitté leur entreprise, en juin 2016, dans le cadre d'un plan de départs volontaires réclamaient le reliquat de la réserve spéciale de participation, resté non distribué en raison du dépassement des plafonds individuels et reporté sur l'exercice suivant.

Ces salariés avaient alors saisi le juge judiciaire afin d'obtenir la condamnation de leur employeur au versement du solde de la réserve spéciale de participation au titre de l'exercice 2016. Ils estimaient que l'absence de distribution intégrale de la réserve spéciale de participation portait atteinte à l'objectif même du dispositif, qui est de garantir aux salariés une part des bénéfices générés grâce à leur travail.

Pour justifier sa décision, la Cour de cassation applique les dispositions suivantes :

- L'article D. 3324-12 du Code du travail, qui limite le montant des droits attribuables à un salarié pour un même exercice à trois quarts du plafond annuel de la Sécurité sociale (plafond de répartition individuelle).
- L'article L. 3324-5 du Code du travail, qui interdit tout aménagement de ce plafond, à la hausse ou à la baisse, même par voie d'accord.
- L'article L. 3324-7 du Code du travail, qui prévoit que si la réserve spéciale de participation ne peut être intégralement distribuée en raison du dépassement des plafonds individuels, le reliquat doit être attribué aux salariés dont les droits n'ont pas atteint ce plafond. Si cette répartition demeure impossible, les sommes non versées restent dans la réserve et sont reportées sur les exercices suivants.



Ces règles sont d'ordre public absolu. Aucune dérogation n'est possible sans autorisation expresse de la loi. Or, l'article D. 3324-12 du Code du travail, qui fixe le plafond de répartition individuelle, ne prévoit pas d'exception.

Autrement dit, lorsque le montant total de la réserve spéciale de participation ne peut être intégralement distribué en raison du dépassement des plafonds individuels, le reliquat doit être réparti entre les salariés n'ayant pas atteint leur plafond. Si cette répartition reste impossible, les sommes non distribuées demeurent dans la réserve et sont reportées sur les exercices suivants.

Dès lors, les bénéficiaires du reliquat de la réserve spéciale de participation de l'exercice 2016 sont les salariés des exercices postérieurs (2017 et suivants). Il n'y a donc pas de manquement à la finalité de la participation, dès lors que les droits des salariés pour 2016 ont été attribués dans la limite du plafond applicable.

Cass. soc., 25 juin 2025, n° 24-11.790

LA NOTIFICATION DU DROIT DE SE TAIRE NE S'APPLIQUE PAS AU SALARIÉ LORS D'UN ENTRETIEN PRÉALABLE

Le Conseil constitutionnel a été saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité portant sur plusieurs articles du Code du travail encadrant l'entretien préalable à une sanction ou un licenciement (articles L. 1332-2, L. 1232-2 à L. 1232-4). Les auteurs de la demande contestaient l'absence d'obligation d'informer le salarié de son droit de se taire lors de l'entretien, invoquant la présomption d'innocence et le droit de ne pas s'auto-incriminer (article 9 de la Déclaration des droits de l'homme de 1789).

Le Conseil a rejeté ce grief, estimant que les mesures prises par l'employeur dans le cadre d'un contrat de travail relèvent du droit privé et ne constituent pas des sanctions ayant le caractère de punition au sens constitutionnel. Elles visent uniquement à tirer les conséquences de l'exécution du contrat de travail.

Par conséquent, les dispositions contestées sont conformes à la Constitution.

Décision n° 2025-1160/1161/1162 QPC du 19 septembre 2025

NOUVEAU GUIDE DUERP PRENANT EN COMPTE L'APPROCHE DIFFÉRENCIÉE FEMMES/HOMMES DANS L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a créé un guide méthodologique visant à intégrer l'analyse différenciée des risques professionnels selon le sexe dans l'évaluation des risques au travail, dans le cadre du DUERP.

Le document se divise en trois volets :

1. Une explication de l'approche différenciée, en s'appuyant sur les écarts observés en matière de sinistralité, de conditions de travail et de parcours professionnels.
2. Une présentation d'une méthode structurée pour conduire l'évaluation : organisation de la démarche, contextualisation, identification des risques, intégration dans le DUERP et mise en œuvre des actions de prévention.
3. Des outils pratiques comprenant des fiches d'analyse et des tableaux pour examiner les différents aspects du travail (environnement, organisation, temps, relations, parcours, santé).

<https://www.anact.fr/duerp-evaluation-differenciee-risques-femmes-hommes>



LE CSE DOIT ÊTRE CONSULTÉ EN CAS D'INTRODUCTION DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Le Tribunal judiciaire de Paris a rendu une ordonnance rappelant l'**obligation de consultation du CSEC lors de l'introduction de nouvelles technologies, telle que l'intelligence artificielle (IA)**. L'affaire portait sur deux outils d'IA déployés par France Télévisions.



Le premier est une version améliorée d'un agent conversationnel RH. Le tribunal a estimé que cette évolution ne constituait pas une technologie nouvelle au sens de la loi, et qu'elle n'avait pas d'incidence significative sur les conditions de travail. Le CSEC ayant été consulté pour la version initiale, aucune nouvelle consultation n'était requise pour cette mise à jour.

En revanche, le second outil est une plateforme d'IA générative permettant la création d'assistants virtuels personnalisés. Le tribunal a jugé qu'il s'agissait d'une technologie nouvelle, susceptible de modifier l'organisation du travail et d'affecter les conditions de travail des salariés. Or, le CSEC n'avait pas été consulté lors de son introduction, ce qui constitue une violation des obligations légales.

En conséquence, France Télévisions a été condamnée à suspendre le déploiement de l'outil d'IA générative jusqu'à la tenue d'une consultation du CSEC.

TJ Paris, ord. réf., 2 sept. 2025, n° 25/53278

PAS D'OBLIGATION DE VIGILANCE DU MAÎTRE D'OUVRAGE ENVERS LES SOUS-TRAITANTS DE SON COCONTRACTANT

Une URSSAF a mis en cause une société maître d'ouvrage, en lui adressant deux lettres d'observations lui réclamant le paiement solidaire de cotisations sociales et l'annulation d'exonérations, en raison d'un travail dissimulé commis par le sous-traitant de son cocontractant.

Contestant son obligation de vigilance envers ce sous-traitant, le maître d'ouvrage a saisi la juridiction judiciaire.

La Cour de cassation estime que **le maître de l'ouvrage n'est pas tenu à une obligation de vigilance à l'égard du sous-traitant de son cocontractant.**

Cass. 2e civ., 4 septembre 2025, n° 23-14.121

CONSEILS DE LECTURE



L'**Inspection générale des affaires sociales** a publié mi-septembre 2025 une note intitulée **Qualité du travail, qualité de l'emploi : éléments de comparaison internationale**. Les thématiques abordées portent sur la qualité du travail et notamment la prévention des risques professionnels principaux, ainsi que l'impact possible des modèles managériaux sur les risques, les besoins des femmes en matière de santé au travail, la prévention de la désinsertion professionnelle, la qualité de l'emploi et notamment le temps partiel subi, la prise en compte de contraintes personnelles des salariés ou demandeurs d'emploi, ou encore les possibilités de transitions professionnelles en cours de carrière.

<https://igas.gouv.fr/qualite-du-travail-qualite-de-lemploi-elements-de-comparaisons-internationales>

Le **Collège de France** propose un **recueil de propositions Travailler mieux**, qui, face aux maux du travail (conditions de travail dégradées, perte de sens, manque de reconnaissance, accidents et maladies professionnels), vise à répertorier les mesures susceptibles d'améliorer la qualité du travail en France.

<https://lavedesidees.fr/Travailler-mieux-un-recueil-de-propositions>

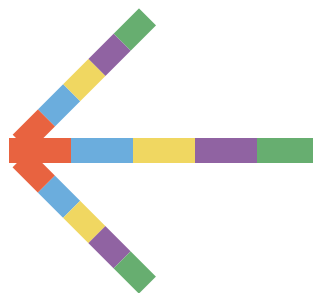
La **Cour des comptes** a publié un rapport consacré à **La transition écologique**, dans un contexte d'alertes multiples sur les impacts du dérèglement climatique et l'érosion de la biodiversité. Il dresse un état des lieux d'ensemble de l'action publique, tente d'en évaluer la cohérence et l'efficacité et propose des recommandations pour accélérer la mise en œuvre de la transition.

<https://www.ccomptes.fr/fr/publications/la-transition-ecologique>

Les conflits au travail constituent un défi majeur pour la santé des salariés et la bonne marche des organisations. Dans ce contexte, la **Fédération des Intervenants en Risques Psychosociaux** publie une étude **Conflits au travail : réparer le lien, prévenir les ruptures**, qui fournit retours d'expérience, repères méthodologiques et recommandations.

<https://firps.org/guides-pratiques-firps/>

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



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

