

DÉCODAGE

L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE

NUMERO 45
JANVIER 2026

LE PARTAGE DE LA VALEUR EN ENTREPRISE :
où en est-on ? **PAGE 04**

FONCTION PUBLIQUE

CONGÉS POUR SITUATIONS DÉLICATES :
Proche aidant / solidarité familiale /
présence parentale **PAGE 14**

FONCTION PUBLIQUE

ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP :
les droits des parents **PAGE 18**



ÉDITORIAL

L'ensemble des équipes du Groupe 3E vous souhaite une belle année 2026 : nous faisons le vœu qu'elle permette, dans un environnement incertain, de préserver les prérogatives des IRP et les droits des salariés.

Ce numéro de Décodage fait le point sur les différents dispositifs de "partage de la valeur" qui se sont succédé au cours des dernières années : pourquoi, pour qui, combien, comment, quand ? Nous espérons que vous y verrez plus clair après la lecture de cet article !

Nous abordons ensuite des dispositifs propres à la fonction publique que sont les congés de proche aidant, de solidarité familiale ou de présence parentale, ainsi que les droits des parents d'un enfant en situation de handicap.

Nouveauté pour cette nouvelle année, vous trouverez désormais en fin de numéro un quiz pour tester vos connaissances, qui porte ce mois-ci sur les élections professionnelles.

Sans oublier les brèves, très fournies dans ce numéro.

Bonne lecture !



Marie-Laure BILLOTTE

Communication et veille
juridique et sociale

mlbillotte@groupe3e.fr

SOMMAIRE

04 LE PARTAGE DE LA VALEUR EN ENTREPRISE :
Où en est-on ?

14 FONCTION PUBLIQUE :
Congé proche aidant, congé de solidarité familiale et congé de présence parentale

18 ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP :
Les droits des parents dans la fonction publique

20 BRÈVES

25 QUIZ :
Renouvellement des CSE, les élections – le "PAP"

REPÈRES

SMIC horaire	12.02 € brut depuis le 1er janvier 2026, soit 1 823 €/mois
Plafond mensuel de la sécurité sociale	4 005 € en 2026 (+2 %)
Exonération bons cadeaux	200 € en 2026 (5 % du PMSS)
Indice des prix à la consommation	+ 0.8 % sur un an fin décembre 2025

LE PARTAGE DE LA VALEUR EN ENTREPRISE : OÙ EN EST-ON ?



Keshia AFARI
Juriste - 3ED
kafari@groupe3e.fr



Olivia ELEBE
Avocate

La prime de partage de la valeur (PPV) a été instaurée par la loi du 16 août 2022 qui crée un nouveau dispositif de prime exonérée sur le modèle des dispositifs de primes exceptionnelles de pouvoir d'achat précédent. La loi du 29 novembre 2023 "Partage de la valeur" a modifié le dispositif pour introduire de nouvelles modalités d'attribution, de versement et de placement de la prime. Cet article vous présente les dernières évolutions et les dispositifs existant aujourd'hui.

LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR, QU'EST-CE QUE C'EST ?

La PPV est une prime que les employeurs peuvent verser à leurs salariés, en supplément de leur rémunération.

Cette prime est mise en place par accord ou décision unilatérale de l'employeur.

Elle n'a pas vocation à se substituer au salaire ou à des augmentations.



La PPV se décline en deux modalités :

- la PPV "pérenne" ouverte à toutes les entreprises ;
- la PPV "temporaire", réservée aux entreprises de moins de 50 salariés jusqu'au 31 décembre 2026.

Dans ces deux cas, la PPV est facultative. L'employeur n'a aucune obligation de la mettre en place.

Toutefois, depuis le 1er janvier 2025, **la mise en place d'un dispositif de partage de la valeur (dont la PPV est une option) est devenue obligatoire**, à titre expérimental pour cinq ans, pour certaines PME (11 à 49 salariés).

QUI PEUT BÉNÉFICIER DE LA PRIME ?

La PPV peut être attribuée à différentes catégories de salariés :

- Les salariés liés à leur entreprise par un contrat de travail (CDI, CDD, à temps plein ou partiel, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ;
- Les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail (ils doivent bénéficier de la prime dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise) ;
- Les salariés intérimaires mis à disposition d'une entreprise utilisatrice, dès lors que la prime est versée aux salariés permanents de cette dernière. Précision étant faite qu'il incombe à l'entreprise de travail temporaire de procéder au versement de cette prime ;
- Les salariés de groupements d'employeurs ou d'associations intermédiaires :
 - pour les salariés des groupements d'employeurs mis à disposition d'entreprises utilisatrices, la PPV est versée selon les mêmes modalités que les salariés intérimaires.
 - En revanche pour les salariés placés par une association intermédiaire, le BOSS¹ ne s'est pas prononcé. Ils sont en principe couverts par le principe d'égalité de traitement et devraient pouvoir bénéficier de la prime.

¹Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale : il s'agit d'une base légale et réglementaire recensant les textes officiels liés à la Sécurité sociale en France. Son contenu est opposable et régulièrement mis à jour.

- Les agents publics relevant d'établissement public industriel et commercial ou d'établissement public administratif employant du personnel de droit privé sont éligibles quel que soit leur statut (salariés, contractuels de droit public ou privé, fonctionnaires, etc.);
- Les travailleurs handicapés relevant des établissements et services d'aide par le travail (Esat) et bénéficiant d'un contrat de soutien et d'aide à l'emploi.

En tout état de cause, l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur doivent préciser la date d'appréciation de la présence des salariés et agents publics éligibles retenue pour le bénéfice de la prime selon la date :

- de versement de la prime ;
- du dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale de l'employeur instituant la PPV.

Les personnes n'ayant pas la qualité de salarié de l'entreprise ne peuvent pas bénéficier de la PPV (chefs d'entreprise non-salariés, stagiaires, etc.).

L'employeur peut faire le choix d'exclure certains salariés du bénéfice de la prime, en versant cette dernière à une partie de son personnel seulement par exclusion d'une partie des salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond déterminé par l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur instituant la prime. Néanmoins, l'employeur ne peut pas réserver le bénéfice de la prime aux salariés dont la rémunération est supérieure à un certain niveau. **Il peut moduler le montant de la prime selon les bénéficiaires en utilisant des critères autorisés par la loi.**

La PPV peut donc être utilisée par :

- Les employeurs de droit privé notamment les entreprises, associations, fondations, syndicats, etc., y compris les travailleurs indépendants ;
- Les établissements publics à caractère industriel et commercial comme la RATP ou encore l'Opéra de Paris ;
- Les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé tel que France-Travail, les Caisses nationales de sécurité sociale, etc ;
- Les entreprises de travail temporaire ;
- Les Esat.

LA MISE EN PLACE DU DISPOSITIF

Pour la mise en place du dispositif, l'employeur a deux options :

- La **conclusion d'un accord, au niveau de l'entreprise ou du groupe, selon les modalités de négociation prévues pour les accords d'intéressement** :
 - Convention ou accord collectif de travail de droit commun (conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux),
 - Accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (conclu avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise),
 - Accord au sein du comité social et économique (CSE),
 - Ratification adoptée à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur.
- Une **décision unilatérale de l'employeur (DUE)**, sous réserve d'une consultation préalable du CSE lorsqu'il existe. Cette démarche doit précéder le versement de la prime. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur informe, par tout moyen, les salariés de sa décision de verser une prime.

L'accord ou la décision unilatérale de l'employeur doivent déterminer :

- le montant de la prime,
- la date et les modalités de versement de la prime,
- la date à laquelle est apprécié le critère de présence dans l'entreprise en tenant compte des options prévues par la loi (à savoir la date de versement de la prime, la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale de l'employeur),
- le cas échéant l'exclusion des salariés dont la rémunération est supérieure à un certain plafond, le niveau du plafond et les modalités de sa modulation selon les bénéficiaires.

La durée de l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur peut être supérieure à un an ou un exercice.

Dans l'hypothèse où l'employeur bénéficie du plafond d'exonération majoré (6 000 euros) au titre de la mise en place d'un accord de participation volontaire ou d'un accord d'intéressement, la condition d'un accord d'intéressement et/ou de participation volontaire produisant ses effets doit être remplie pendant toute la durée de cet accord ou décision.



LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET LES PLAFONDS D'EXONÉRATION

Le montant de la prime

Le montant de la PPV est librement fixé par l'employeur et peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de critères limitativement prévus :

- **Le montant et les éléments de modulation sont précisés par l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur.**
- Deux plafonds d'exonération sont prévus par bénéficiaire et par année civile. Le plafond est fixé à 3 000 euros. Toutefois, ce plafond peut être porté à 6 000 euros si l'employeur met en place :
 - un dispositif d'intéressement lorsqu'il est soumis à l'obligation de mise en place de la participation,
 - un dispositif d'intéressement ou de participation lorsqu'il n'est pas soumis à l'obligation de mise en place de la participation.

Cette limite est globale.

Le montant de la prime peut être librement fixé, mais si elle dépasse ces plafonds, la fraction excédentaire sera soumise aux cotisations sociales et imposable.

Dans le cas spécifique d'une entreprise composée de plusieurs établissements, l'employeur peut faire le choix d'attribuer des montants de prime différents selon l'établissement dont relèvent les salariés et il n'est pas tenu d'attribuer la prime à tous les établissements

de l'entreprise. Cela n'est possible que si l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur le prévoit et liste les établissements concernés.

Il est à noter que malgré les plafonds d'exonération de 3 000 et 6 000 euros, le montant moyen distribué est de 885 euros (en 2023).

Le versement de la prime

La PPV peut être versée en une ou plusieurs fois, dans la limite d'un versement par trimestre au cours d'une année civile.

Elle peut également être attribuée **jusqu'à deux fois par an**, sous réserve du respect du plafond global d'exonération (3 000 et 6 000 euros) et du nombre maximal de quatre versements trimestriels. Ces attributions peuvent reposer sur des modalités distinctes.

Cette prime peut également faire l'objet d'**avances**.

Dans l'hypothèse où un salarié quitterait l'entreprise avant le versement de l'ensemble des fractions prévues, le reliquat de la prime lui sera versé avec son solde de tout compte.

Par ailleurs, l'employeur dispose de la faculté de déroger à la périodicité initialement prévue par l'acte (accord ou décision unilatérale) instituant la prime.

La modulation de la prime

La modulation de la prime selon les bénéficiaires peut avoir lieu en fonction des critères suivants :

- La rémunération ;
- La durée de travail prévue par le contrat de travail ;
- La durée de présence effective pendant l'année écoulée ;
- Le niveau de classification ;
- L'ancienneté au sein de l'entreprise.

Les trois premiers critères (rémunération, durée de travail, durée de présence) s'apprécient sur 12 mois glissants précédant le versement de la prime. Les deux derniers (classification, ancienneté) sont appréciés au moment du versement de la PPV.

Ces cinq critères peuvent se cumuler. Toutefois, prévoir un autre critère fait perdre le bénéfice de l'exonération.

Les deux modalités de PPV déterminées par leur régime social et fiscal

LES COTISATIONS SOCIALES VISÉES PAR L'EXONÉRATION SONT :

Les cotisations salariales et patronales de la sécurité sociale, fonds national Action logement (FNAL), versement mobilité, contribution au dialogue social, assurance chômage et AGS, cotisations versées aux caisses de retraite complémentaire, cotisation d'assurance maladie, contribution solidarité autonomie, contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un CDD et, si cela existe, les contributions résultant d'accords de branche.

Le régime social et fiscal de la PPV "pérenne"

La PPV "pérenne" peut bénéficier à tous les salariés, quelles que soient leur rémunération et la taille de l'entreprise.

Cette prime ouvre droit à une exonération pérenne de cotisations sociales.

Néanmoins, la PPV est totalement soumise à l'impôt sur le revenu, à la CSG/CRDS (après abattement de 1.75 % pour frais professionnels²) et à la taxe sur les salaires.

Par ailleurs, il convient de préciser que la loi de 2023 permet au salarié bénéficiaire d'une PPV d'affecter tout ou partie de cette prime dans un plan d'épargne (plan d'épargne entreprise – PEE, plan d'épargne interentreprises – PEI, plan d'épargne pour la retraite collectif – PERCO, plan d'épargne retraite d'entreprise collectif – PERECO). Dans ce cas, la prime affectée sur un plan d'épargne est exonérée d'impôt sur le revenu.

Depuis le 1er janvier 2024, les entreprises de plus de 50 salariés ne peuvent mettre en place que cette PPV "pérenne".

Le régime social et fiscal de la PPV "temporaire"

Les PPV versées entre le 1er janvier 2024 et le 31^{er} décembre 2026 par une entreprise de moins de 50 salariés³ bénéficient d'un régime d'exonération.

Cette exonération s'applique aux salariés ayant perçu, lors des 12 mois précédents le versement de la prime, une rémunération inférieure à 3 SMIC annuel (soit 65 629.08 euros à date).

Dans ce cas, les PPV sont exonérées de l'impôt sur le revenu, des cotisations sociales, de la CSG/CRDS et de la taxe sur les salaires.

Le forfait social et la PPV

Le forfait social est une contribution patronale (versée par l'employeur) qui s'applique généralement aux rémunérations assujetties à la CSG mais exonérées des cotisations de Sécurité sociale.

PÉRIODE DE VERSEMENT	EFFECTIF DE L'ENTREPRISE	RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ	ASSUJETTISSEMENT AU FORFAIT SOCIAL
DU 1 ^{ER} JANVIER 2024 AU 31 DÉCEMBRE 2026	Inférieur à 50 salariés	Inférieure à 3 fois le SMIC annuel	Non assujettie
	Inférieur à 50 salariés	Supérieure à 3 fois le SMIC annuel	Assujettie
	Entre 50 et 250 salariés	Peu importe le niveau	Non assujettie
	Supérieur à 250 salariés	Peu importe le niveau	Assujettie
À PARTIR DU 1 ^{ER} JANVIER 2027	Inférieur à 250 salariés	Peu importe le niveau	Non assujettie
	Supérieur à 250 salariés	Peu importe le niveau	Assujettie

² La rémunération prise en compte pour le calcul de la CSG et de la CRDS sur les revenus d'activité est réduite de 1.75 %, ce qui signifie que l'assiette de calcul correspond à 98.25 % du salaire brut.

³ L'effectif est déterminé à l'échelle de l'entreprise, en incluant l'ensemble de ses établissements, et correspond à la moyenne mensuelle des salariés employés durant l'année civile précédente.

QUELS SONT LES AVANTAGES ET LES INCONVÉNIENTS QUE LA PPV PRÉSENTE ?

AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
L'employeur peut se servir de la PPV comme outil de motivation et de fidélisation	<ul style="list-style-type: none"> La mise en place de la PPV dépend du bon vouloir de l'employeur.
Les salariés bénéficient d'exonérations de cotisations sociales lorsqu'ils perçoivent la PPV	<ul style="list-style-type: none"> La Sécurité sociale perd une source de financement en cas d'exonération de cotisations sociales. La PPV bénéficie d'exonérations de cotisations sociales (sauf CSG et CRDS) dans la limite de 3000 euros par an et par salarié, avec une possibilité d'aller jusqu'à 6000 euros sous certaines conditions. Les sommes versées à l'occasion de la PPV ne sont pas prises en compte dans le calcul pour le régime de retraite.
Les salariés des entreprises de moins de 50 salariés bénéficient également d'une exonération d'impôt sur le revenu jusqu'au 31 décembre 2026, ce qui leur permet d'avoir un pouvoir d'achat augmenté	<ul style="list-style-type: none"> Cet avantage fiscal est temporaire et ne bénéficie pas aux salariés des entreprises de plus de 50 salariés.
La prime peut être affectée à un plan d'épargne salariale ou un plan d'épargne retraite tout en bénéficiant d'une exonération d'impôt sur les sommes bloquées.	<ul style="list-style-type: none"> En tant que prime ponctuelle, la PPV n'augmente pas le salaire de base ni les droits à la retraite ou à certains avantages sociaux.
La PPV est une prime qui s'ajoute au salaire	<ul style="list-style-type: none"> Dans les entreprises de moins de 50 salariés, au titre du dispositif expérimental, l'employeur a la liberté de choisir le dispositif de partage de la valeur le plus adapté à sa situation Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur a déjà l'obligation de mettre en place certains dispositifs de partage de la valeur hors PPV

LES MODIFICATIONS DE L'ANNÉE 2025

L'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur pour les PME

Depuis le 1er janvier 2025, une **obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur** est entrée en vigueur pour certaines PME. La loi dispose que cette mesure est mise en place à titre expérimental pour une durée de 5 ans (soit jusqu'au 29 novembre 2028).

Quelles sont les entreprises concernées ?

Cette obligation pèse sur les entreprises de 11 à 49 salariés. **De plus, il ne s'agissait que d'une faculté et non d'une obligation.**

Pour être concernées, ces PME doivent réaliser un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs. Par ailleurs, elles ne doivent pas avoir d'accord de participation ou d'intéressement en vigueur en leur sein.

Sont exclues de cette obligation de mise en place du dispositif :

- Les entreprises de moins de 11 salariés ou de 50 salariés et plus (pour ces dernières, le dispositif reste facultatif) ;
- Les entreprises de moins de 50 salariés qui appliquent déjà un dispositif de partage de la valeur (comme la participation, l'intéressement, l'abondement d'un plan d'épargne salariale, la PPV) ne sont pas concernées par la nouvelle obligation, au titre de l'exercice considéré ;
- Les entreprises individuelles ;
- Les sociétés anonymes à participation ouvrière qui respectent certaines conditions ;
- Les entreprises faisant partie d'une unité économique et sociale (UES), dès lors que l'UES est déjà soumise à l'obligation de mise en place d'un accord de participation ;
- Les entreprises étrangères, sauf si elles disposent d'établissements permanents en France et réalisent un bénéfice net fiscal d'au moins 1 % de leur chiffre d'affaires en France sur trois exercices consécutifs.

Les entreprises de l'économie solidaire bénéficient d'un régime spécifique (voir résumé ci-dessous).

EN RÉSUMÉ

Obligation de mettre en place un dispositif légal de partage de la valeur (cas général)

Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés

Depuis le 1er janvier 2025

Conditions :

- Les entreprises réalisent un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs ;
- Les entreprises ne sont pas déjà couvertes par un dispositif de partage de la valeur.

Quelles sont les différentes manières d'octroyer la PPV pour les PME ?

Les PME devront opter pour l'un des dispositifs suivants :

- **Un accord d'intéressement ou de participation ;**
- **Un abondement sur un plan d'épargne salariale tel que le PEI, PEE, Perco ou Pereco ;**
- **Le versement d'une PPV.**

Il semble important de rappeler qu'initialement le dispositif de participation était surtout présent dans les entreprises de plus de 50 salariés en raison de leur obligation de mise en place de la participation (*Articles L. 3322-1 et L. 3322-2 du Code du travail*). C'est bien parce que les partenaires sociaux ont tiré des conséquences de ce constat qu'ils ont décidé de consacrer cette nouvelle obligation à titre expérimental.

Le dispositif choisi n'implique pas forcément le versement d'une prime positive et aucun montant minimum n'est exigé pour l'abondement ou la PPV.

Obligation de mettre en place un dispositif légal de partage de la valeur (entreprises de l'économie sociale et solidaire)

Pour les entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS) qui emploient au moins 11 salariés

Depuis le 1er janvier 2025

Conditions :

- Un accord de branche étendu le permet ;
- Absence de bénéfice net fiscal ;
- Les entreprises ont réalisé un résultat excédentaire au moins égal à 1 % de leurs recettes pendant 3 exercices consécutifs ;
- Les entreprises ne sont pas déjà couvertes par un dispositif de partage de la valeur ;
- Les entreprises n'appliquent pas de régime de participation.

L'affectation de la PPV à un plan d'épargne salariale

Le bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) complète les modalités d'affectation de la PPV à un plan d'épargne salariale ou retraite. Le document est opposable aux Urssaf depuis le 1er février 2025.

Les différents plans d'épargne auxquels la PPV peut être affectée sont :

- **Le plan d'épargne entreprise (PEE),**
- **Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO),**
- **Le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO),**
- **Le plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire (PERE-OB).**

Ces plans peuvent être conclus au niveau de l'entreprise, de l'UES, du groupe, de la branche ou au niveau interentreprises. Il est important de rappeler qu'en cas de placement sur l'un de ces plans, la PPV bénéficie d'une exonération d'impôt sur le revenu.

Bien que la loi ne le prévoit pas, le règlement du plan doit préciser explicitement les différentes sources d'alimentation du plan d'épargne. Les entreprises doivent ainsi modifier le règlement de leur plan d'épargne afin de prévoir la possibilité d'y affecter les sommes versées au titre de la PPV. Le BOSS admet que les sommes versées jusqu'au 30 juin 2025 au

titre de la PPV peuvent être affectées à un plan avant la modification de son règlement.

Le règlement du plan doit être modifié afin que la PPV puisse faire l'objet d'un abondement de l'employeur. Pour l'administration, il est indispensable que les règlements des plans mentionnent si les sommes versées au titre de la PPV peuvent être abondées et à quelle hauteur, et aucun abondement n'est possible sans une modification du règlement.

Le BOSS rappelle l'obligation informative des salariés par la remise de la fiche distincte du bulletin de paie, dès lors que l'entreprise dispose d'un plan d'épargne salariale. L'administration a introduit un bulletin d'option pour recueillir le choix des salariés sur l'emploi des sommes issues de la PPV.

Les salariés disposent de 15 jours calendaires après réception de ce bulletin d'option pour décider de percevoir directement la prime ou d'en investir tout ou partie sur le plan. Si la PPV est versée en plusieurs fois, ce bulletin doit être adressé au titre de chaque versement.

À défaut de réponse du salarié, la prime lui est versée mais elle n'est pas affectée sur un plan d'épargne. Si le salarié décide d'affecter la prime à un plan, alors cette dernière ne peut pas en être sortie pendant la période d'indisponibilité prévue par le plan (5 ans ou retraite), sauf en cas de débloqué anticipé.



Lorsque la PPV est affectée à un plan d'épargne salariale, elle est incluse dans le revenu fiscal de référence mais pas prise en compte pour le calcul des prestations sociales.

LA CRÉATION DU PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE (PPVE) EN 2024

Le PPVE, qu'est ce que c'est ?

La loi de 2023 a créé le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE). Ce dispositif, qui est entré en vigueur le 1er juillet 2024, est **collectif et facultatif**. **Le PPVE a pour but d'intéresser financièrement les salariés à la valorisation financière de leur entreprise, tout en les fidélisant.**

Le PPVE permet aux salariés de bénéficier d'une prime d'un montant plafonné au titre d'un même exercice, dans l'hypothèse où la valeur de l'entreprise a augmenté pendant la période de trois ans fixés par le plan. Cela implique qu'un montant de référence et un taux de variation sont fixés par l'accord. À l'issue des 3 ans, si le taux de variation de la valeur de l'entreprise est positif alors le salarié bénéficie de la prime. En revanche si le taux est négatif ou nul, aucune prime n'est versée aux salariés.

Le montant de référence peut être modulé en fonction de la rémunération des salariés, leur niveau de classification ou la durée de travail prévue à leur contrat de travail. Le taux de variation de la valeur de l'entreprise correspond au taux de variation constaté entre la valeur de l'entreprise déterminée à une date fixée par l'accord instituant le plan et la valeur de l'entreprise à l'expiration de la période de 3 ans débutant le lendemain de cette date.

Quelles entreprises peuvent mettre en place un PPVE ?

Les entreprises entrant dans le champ d'application de l'intéressement peuvent mettre en place un plan de partage de la valorisation de l'entreprise. Aucune condition d'effectif n'est requise. Sont ainsi visés :

- Les employeurs de droit privé,
- Les établissements publics à caractère industriel et commercial,
- Les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé,
- Les groupes

Quels salariés peuvent bénéficier du PPVE ?

Le PPVE concerne les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté. Les salariés qui atteignent l'ancienneté requise ou qui quittent l'entreprise de manière définitive pendant la durée de 3 ans du plan ne bénéficient pas du dispositif.

Comment mettre en place un PPVE ?

Le PPVE est mis en place par un accord selon l'une des modalités suivantes :

- Convention ou accord collectif de travail,
- Accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,
- Accord conclu au sein du CSE,
- À la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur

L'accord doit fixer :

- Le montant de référence auquel sera appliqué le taux de variation de la valeur de l'entreprise,
- Les éventuelles conditions de la modulation du montant de référence entre les salariés,
- La formule de valorisation retenue pour les entreprises non cotées en bourse (à savoir celles dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé)
- La date d'appréciation de la valeur de l'entreprise constituant le point de départ de la durée de 3 ans et la date 3 ans plus tard d'appréciation de la valeur de l'entreprise permettant de calculer le taux de variation,
- La ou les dates de versement de la prime
- L'éventuelle condition d'ancienneté requise par les salariés, sachant qu'elle doit être au maximum égale à 12 mois.

Comment l'employeur informe-t-il les salariés lorsqu'un PPVE est mis en place ?

L'employeur doit remettre aux salariés une fiche distincte du bulletin de paie mentionnant notamment :

- le montant de référence attribué,
- le cas échéant, le critère de modulation appliqué,
- la règle de valorisation de l'entreprise applicable,
- les conditions pour pouvoir bénéficier de la prime à l'expiration de la période de 3 ans du PPVE.

Comment sont déterminées et versées les primes de partage de la valorisation ?

Le montant des primes distribuées à un même salarié, au titre d'un même exercice, ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel de la sécurité sociale – PASS (soit 35 325 euros à date).

Les sommes dues aux salariés au titre du PPVE sont arrêtées dans un délai de 7 mois à compter de l'expiration du délai de trois ans. Le versement peut être réalisé en une ou plusieurs fois au cours des 12 mois suivants.

Quel est le régime social et fiscal de la prime de partage de la valorisation ?

S'agissant des primes versées au cours des exercices 2026 à 2028 :

- Elles sont exonérées de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et de l'employeur, ainsi que du forfait social.
- Elles sont soumises à une contribution patronale de 30 % au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse.
- Elles sont soumises à la CSG et à la CRDS.

La prime de partage de la valorisation de l'entreprise est imposable lorsque le salarié choisit de la percevoir immédiatement et de ne pas l'affecter sur un plan d'épargne.

En revanche, si le salarié choisit d'affecter la prime à un plan d'épargne salariale ou un plan d'épargne retraite, celle-ci est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de 5 % du montant maximal de la prime attribuable pour un exercice, soit 5 % des 3/4 du PASS (soit 1766.25 euros à date).

EN RÉSUMÉ

	FACULTÉ DE MISE EN PLACE DE PPV POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS	FACULTÉ DE MISE EN PLACE DE PPV POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS	OBLIGATION DE METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF DE PARTAGE DE LA VALEUR POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS	MISE EN PLACE DU PPVE
CARACTÈRE	Pérenne	Temporaire	Expérimental	Pérenne
FINALITÉ	Soutien immédiat au pouvoir d'achat	Soutien immédiat au pouvoir d'achat	Soutien immédiat au pouvoir d'achat	Récompense liée à la croissance de l'entreprise
MISE EN PLACE	Accord ou décision unilatérale	Accord ou décision unilatérale	Accord ou décision unilatérale	Accord
ENTREPRISES CONCERNÉES	<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs de droit privé ; Les établissements publics à caractère industriel et commercial ; Les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé ; Les entreprises de travail temporaire pour leurs salariés intérimaires ; Les établissements et services d'aide par le travail. 	<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs de droit privé ; Les établissements publics à caractère industriel et commercial ; Les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé ; Les entreprises de travail temporaire pour leurs salariés intérimaires ; Les établissements et services d'aide par le travail. 	<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs de droit privé ; Les établissements publics à caractère industriel et commercial ; Les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé ; Les entreprises de travail temporaire pour leurs salariés intérimaires ; Les établissements et services d'aide par le travail. 	<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs de droit privé ; Les établissements publics à caractère industriel et commercial ; Les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé ; Les groupes.
EFFECTIF	Plus de 50 salariés.	Moins de 50 salariés.	Moins de 50 salariés.	Aucune condition d'effectif n'est requise.
CONDITIONS DE VERSEMENT	Libre selon les plafonds d'exonération	Réservée aux salariés dont la rémunération des 12 derniers mois est inférieure à 3 SMIC annuel (soit 65 629,08 euros à date).	Libre selon les plafonds d'exonération	Sous condition d'augmentation de la valeur
DURÉE DU DISPOSITIF	Aucune durée n'est fixée par la loi. La mise en place de la PPV a lieu par un accord ou une décision unilatérale de l'employeur, il est seulement précisé que la durée de cet accord ou cette décision peut être supérieure à un an.	Jusqu'au 31 décembre 2026.	L'expérimentation cessera le 29 novembre 2028.	Un PPVE dure 3 ans.
OBLIGATOIRE – NON OBLIGATOIRE	Facultatif	Facultatif	Obligatoire	Facultatif

FONCTION PUBLIQUE : CONGÉ PROCHE AIDANT, CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE ET CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE



Julie HENRY
Formateurs - 3E Études & Formations
jhenry@3eetudes-formations.fr

Ces congés plus ou moins récents sont peu connus des agents et des représentants du personnel. Cet article a pour objectif de les faire connaître et d'apporter des réponses aux questions qu'un agent pourrait se poser dans ces moments difficiles. N'oublions pas : c'est à l'agent d'entreprendre les démarches pour en bénéficier.

Pour une fois, et c'est assez rare pour le souligner, il n'y a pas de différence entre les 3 versants de la fonction publique.

S'OCCUPER D'UNE PERSONNE EN PERTE D'AUTONOMIE : LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

La loi de transformation de la fonction publique aura eu au moins un avantage : la mise en place du congé proche aidant¹. Il s'agit d'une harmonisation avec le secteur privé en le transposant aux trois versants de la fonction publique.

La personne accompagnée peut être l'une des personnes suivantes :

- conjoint de l'agent
- enfant à charge
- ascendant de l'agent
- descendant de l'agent
- collatéral de l'agent jusqu'au 4e degré
- ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4e degré du conjoint de l'agent
- personne âgée ou handicapée avec laquelle l'agent réside ou entretient des liens étroits et stables, et à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente.

Pour l'accompagnement d'un enfant à charge, ce congé peut être accordé à l'un ou l'autre quand les deux parents sont fonctionnaires.



Quelle est la durée du congé de proche aidant ?

La durée du congé est fixée à 3 mois maximum, renouvelable **dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière.**

Il peut être demandé soit :

- en une période continue pour une durée maximale de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an.
- de manière fractionnée par périodes d'au moins une demi-journée dans la limite d'une durée totale d'un an.
- sous la forme d'un temps partiel dans la limite de 3 mois renouvelables et d'une durée totale d'un an.

¹<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000047999097/2025-09-26>

Comment faire la demande de congé de proche aidant ?

Pour en bénéficier, l'agent doit adresser à son employeur une demande écrite, au moins un mois avant le début du congé.

Il faut indiquer dans la demande les dates prévisionnelles de congé en précisant la manière dont on souhaite l'utiliser.

En cas de renouvellement, la demande écrite doit être adressée au moins 15 jours avant la fin de la période de congé en cours.

Un exemple de demande de congé de proche aidant est disponible en ligne : <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/R46971>.

Il faudra bien sûr apporter les pièces justificatives pour argumenter la demande.

En cas d'urgence, les délais pour demander, renouveler ou modifier le congé ne sont pas applicables dans les cas suivants :

- dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée,
- situation de crise nécessitant une action urgente de votre part,
- cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

Dans ce cas, le congé peut débuter ou être renouvelé sans délai.

Il faut transmettre, sous 8 jours, à l'employeur les documents justificatifs.

Pour mettre fin de façon anticipée à ce congé ou y renoncer dans certains cas, il faut en informer l'employeur par écrit au moins 15 jours avant ou 8 jours en cas de décès.

Comment le congé de proche aidant est-il rémunéré ?

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré, il permet de bénéficier de l'Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA²) versée par la CAF. Le montant de cette allocation est fixé à 65.80 € par jour et à 32.90 € par demi-journée.

Le nombre maximum d'allocations journalières au cours d'un mois civil est de 22 et le nombre total d'allocations journalières qui peuvent être versées pour une même personne accompagnée est fixé à 66 (ce qui correspond à la durée maximale de 3 mois).

Quels sont les effets du congé de proche aidant sur la situation administrative du fonctionnaire ?

L'agent reste affecté dans son emploi pendant le congé de proche aidant.

Seulement pour la FPE, une demande d'affectation dans un emploi plus proche de son domicile peut être formulée.

Le temps passé en congé de proche aidant est assimilé à une période de service effectif et est pris en compte pour le calcul de la durée d'assurance retraite et pour le calcul du montant de la pension.

Pour les contractuels, la procédure est identique, les périodes de congé de proche aidant sont prises en compte pour l'Assurance Vieillesse des Aidants (AVA³) comme pour un salarié du secteur privé.

L'employeur ne peut pas refuser ce congé.

² <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/R57305>

³ <https://www.monparcours handicap.gouv.fr/aidant/l-assurance-vieillesse-des-aidants-AVA>

ACCOMPAGNER UN PROCHE EN FIN DE VIE : LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Un agent peut prétendre à un congé de solidarité familiale⁴ si l'un de ses proches souffre d'une pathologie mettant sa vie en danger, ou se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Les démarches sont similaires à celles du congé de proche aidant. Par contre, il ne peut être accordé que pour une durée maximum de 6 mois et l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est de 64.41€ par jour.

L'employeur ne peut pas refuser ce congé.

Pour rappel, si le proche décédé était un fonctionnaire en activité, l'agent a le droit de prétendre au versement du capital décès⁵ en envoyant une demande à son employeur.

PRENDRE SOIN DE SES ENFANTS : LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le congé de présence parentale existe depuis 2006. C'est un congé qui permet à l'agent de réduire ou cesser son activité professionnelle pour s'occuper d'un **enfant à charge** malade, accidenté ou handicapé qui a besoin d'une présence et de soins.

Si les 2 parents de l'enfant sont fonctionnaires, le congé de présence parentale ne peut être accordé qu'à un seul parent.

Comment demander un congé de présence parentale ?

Il faut adresser une demande écrite à l'employeur, au moins 15 jours avant le début du congé (ou avant la fin du congé en cours en cas de demande de renouvellement).

Important : en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate, ce délai de 15 jours ne s'applique pas.

⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000026955168/2021-01-07/>

⁵ https://www.groupe3e.fr/le_capital_decès_dans_Ja_fonction_publique

La demande de congé doit être accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant, ainsi que des soins et de la nécessité d'une présence parentale.

Ce certificat est établi par le médecin qui suit l'enfant et précise la durée prévisible du traitement.



Quelle est la durée du congé de présence parentale ?

Le congé de présence parentale est accordé pour la durée du traitement définie dans le certificat médical, dans la limite de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et la même pathologie.

À la fin de cette durée fixée par le certificat médical, ou en cas de rechute ou de récurrence de la même pathologie, le congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée, sur présentation d'un nouveau certificat médical et dans la limite des 310 jours ouvrés et des 36 mois.

En cas de nouvelle pathologie, un nouveau congé de 310 jours peut être accordé sans attendre la fin des 36 mois.

À la fin d'une période de 3 ans, un nouveau congé peut être accordé à l'agent sur présentation d'un nouveau certificat médical, dans les situations suivantes :

- nouvelle pathologie affectant l'enfant,
- rechute ou récurrence de la pathologie initialement traitée,
- la gravité de la pathologie initialement traitée de l'enfant nécessite toujours une présence parentale soutenue et des soins contraignants.

Si l'agent a épuisé les 310 jours de congé avant la fin de la période de 3 ans, le congé peut aussi être renouvelé 1 fois pour la même maladie, le même handicap ou le même accident pour 310 jours maximum au cours d'une nouvelle période de 3 ans.

Comment le congé de présence parentale peut-il être utilisé ?

L'agent peut choisir de :

- cesser son activité professionnelle en une seule période continue,
- cesser son activité professionnelle sur plusieurs périodes d'au moins une journée,
- travailler à temps partiel.

Pour modifier ses dates prévisionnelles et les conditions d'utilisation de son congé, il faut informer l'employeur par courrier au moins 48 heures à l'avance.

Ce délai de 48 heures ne s'applique pas si la modification des conditions d'utilisation et des dates prévisionnelles du congé est due à une dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou à une situation de crise nécessitant une présence immédiate.

L'employeur peut faire une enquête pour s'assurer que l'agent se consacre réellement à donner des soins à son enfant.

Comment le congé de présence parentale est-il rémunéré ?

Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré, mais l'agent peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP⁶).

Attention, le versement de l'AJPP annule les compléments de l'AEEH. Lors de la réalisation du dossier MDPH, des compléments de l'AEEH⁷ peuvent et doivent être demandés et justifiés par les parents pour obtenir une compensation de la CAF à la suite d'une augmentation du nombre de suivis ou d'une réduction de l'activité professionnelle (donc de revenu) pour s'occuper de son enfant.

Quels sont les effets du congé de présence parentale sur la carrière et la retraite ?

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour le calcul des congés annuels.

Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein pour le calcul de droits à avancement, à promotion interne et à la formation.

⁶ <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F15132>

⁷ <https://www.monparcours handicap.gouv.fr/actualite/montant-de-laeeh-et-complement-aeeh>

Le temps passé en congé de présence parentale est pris en compte dans le calcul de durée d'assurance retraite, dans la limite de 6 trimestres par enfant **si l'enfant est né ou a été adopté à partir de 2004.**

Comment est réintégré l'agent en fin de congé ?

L'agent reste affecté à son emploi. Si l'emploi est supprimé ou transformé, il sera affecté dans un emploi correspondant à son grade le plus proche de son ancien lieu de travail.

L'agent peut demander à mettre fin à son congé avant la date prévue en cas de diminution de ses ressources. Dans ce cas, il doit informer l'administration au moins 15 jours à l'avance.

Décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'État du congé de présence parentale : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006053687/2021-01-07/>

Décret n° 2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006054248/2021-01-07/>

Décret n° 2006-1535 du 5 décembre 2006 relatif aux modalités d'attributions du congé de présence parentale aux agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006054851/2021-01-07/>

ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP : LES DROITS DES PARENTS DANS LA FONCTION PUBLIQUE



Julie HENRY
Formateurs - 3E Études & Formations
jhenry@3eetudes-formations.fr

Être parent d'un enfant en situation de handicap est un défi quotidien. Saviez-vous que les agents publics, fonctionnaires ou contractuels, peuvent bénéficier de dispositifs spécifiques pour les accompagner ? Aide financière, aménagement du temps de travail... ces solutions sont conçues pour faciliter l'organisation et alléger la charge des parents.

Les agents ont droit à une prestation intitulée l'allocation d'Aide aux Parents d'Enfants Handicapés (APEH). Comme souvent, en fonction du versant de la fonction publique dont dépend un agent, des disparités peuvent exister :

- Pour la fonction publique d'État : elle est organisée par la circulaire FP/4 n° 1931 du 15 juin 1998. **Il y a une rétroactivité d'un an.**
- Pour la fonction publique hospitalière, la circulaire a été transposée au niveau du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière pour tous les établissements. **Il n'y a pas de rétroactivité.**
- Pour la fonction publique territoriale, les employeurs décident ou non, par délibération, du versement de l'APEH. Ils choisissent aussi la possibilité d'une rétroactivité et les modalités de versement.

Il s'agit d'une circulaire, donc il n'est pas possible de solliciter le tribunal administratif pour obliger un employeur de la FPT à verser l'APEH.

SOUS QUELLES CONDITIONS LA DEMANDER ?

- L'enfant doit avoir moins de 20 ans.
- Le taux de handicap doit être d'au moins 50 %.
- Il faut prouver que l'autre parent ne touche pas cette prestation.

Il n'est pas possible de la cumuler avec la PCH (Prestation de Compensation du Handicap). L'enfant ne doit pas non plus être dans un établissement spécialisé.

QUEL EST LE MONTANT DE LA PRESTATION ?

En 2025, il était de 183 € brut par mois ou un versement annuel dans la FPH.

COMMENT FAIRE ?

Il vous suffit d'en faire la demande auprès du service Ressources humaines en fournissant les documents.

J'accompagne depuis de nombreuses années des agents parents d'enfant en situation de handicap. Je suis toujours scandalisé par le nombre de services des ressources humaines qui la refusent, en particulier dans la FPH.

Si tel est le cas, il faut saisir le **délégué au Défenseur des droits*** : il s'agit de la discrimination envers un parent d'enfant en situation de handicap. Une fois le courrier envoyé par le délégué au service RH, la prestation sera versée à l'agent rapidement.

*<https://www.defenseurdesdroits.fr/carte-des-delegues>



Quand on prend une autorisation spéciale d'absence pour enfant malade, il n'existe aucune limite d'âge pour les parents d'enfant en situation de handicap. Cette limite est de 16 ans pour les autres agents.

Les parents fonctionnaires ou contractuels peuvent demander un temps partiel de droit pour s'occuper de leur enfant. Il est accordé automatiquement lorsque les conditions sont réunies et il est possible de moduler la quotité de travail entre 50 et 80 %.

Ces aménagements sont garantis par la loi et ne peuvent pas être refusés, même si l'employeur doit organiser le service en conséquence.

Les périodes à temps partiel de droit sont comptabilisées comme des temps de service à temps plein. Une année à temps partiel, quelle que soit la quotité de travail, sera donc comptabilisée pour 4 trimestres pour l'assurance retraite.

Pour finir, si son enfant a un taux de handicap supérieur à 80 %, un fonctionnaire peut demander un départ en retraite anticipée sans se voir appliquer la décote correspondant aux années non cotisées.

BRÈVES

TÉLÉTRAVAIL

Les salariés en télétravail ont droit aux titres restaurant comme ceux en présentiel !

Dans une décision très attendue, la Cour de cassation a tranché : les télétravailleurs doivent bénéficier des titres restaurant tout comme les salariés physiquement présents dans l'entreprise.



Elle s'appuie sur l'article L. 1222-9 III. du Code du travail qui garantit aux télétravailleurs les mêmes droits que les salariés exécutant leur travail dans les locaux de l'entreprise.

Elle rappelle également qu'en matière de titres restaurants, la seule condition légale pour en bénéficier est que le repas du salarié soit compris dans son horaire de travail journalier (*article R. 3262-7 du Code du travail*).

Dès lors, le télétravail ne peut pas justifier un refus de cet avantage. **L'employeur ne peut pas exclure les télétravailleurs du bénéfice des titres restaurant en raison de leur mode d'organisation.**

Cass. soc., 8 octobre 2025, n° 24-12.373

L'employeur ne peut pas refuser le télétravail recommandé par le médecin du travail au seul motif que la salariée refuse l'accès à son domicile

Le médecin du travail a recommandé, pour une salariée, l'aménagement de poste suivant : deux jours de télétravail à domicile.

L'employeur a refusé la mise en place du télétravail au motif que la salariée s'opposait à une visite de son domicile.

Selon l'employeur, la mise en œuvre du télétravail nécessitait une vérification des conditions de sécurité au domicile. Il ajoute que la salariée n'a pas prouvé sa pathologie, ni démontré un manquement à l'obligation de sécurité.

La salariée, pour sa part, invoque un manquement à l'obligation de sécurité ainsi qu'une discrimination et saisit la juridiction judiciaire. Elle soutient que l'employeur devait respecter les préconisations du médecin du travail et que le refus du télétravail, fondé sur l'absence de visite du domicile, constitue une atteinte à son droit au respect de la vie privée.

La Cour de cassation estime que :

- D'une part, **l'usage fait par le salarié de son domicile relève de sa vie privée et qu'il est en droit d'en refuser l'accès.**
- D'autre part, tenu de prendre en compte les avis, les indications ou propositions émises par le médecin du travail, **l'employeur qui n'a pas exercé le recours** prévu par l'article L. 4624-7 du Code du travail (contestation des avis et mesures du médecin du travail) **ne peut pas refuser la mise en place d'un télétravail préconisé par le médecin du travail** au titre d'un aménagement du poste au seul motif que le salarié a refusé une visite de son domicile par l'employeur.

Cass. soc., 13 novembre 2025, n° 24-14.322

SANTÉ AU TRAVAIL

Il est interdit pour l'employeur de contacter le médecin traitant ayant délivré l'arrêt de travail d'une salariée

Une salariée licenciée, s'estimant victime de harcèlement moral, a saisi la juridiction. Deux points étaient en cause :

1. Harcèlement moral et charge de la preuve : Plusieurs salariées ont dénoncé auprès de la direction et lors d'une enquête interne un harcèlement psychologique exercé par deux supérieures hiérarchiques (pressions pour démissionner, chantage, insultes, manque de respect), entraînant de nombreux arrêts de travail. Le rapport d'enquête a confirmé ces témoignages, dont celui de l'intéressée, qui a relaté des faits personnels et la dégradation de son état de santé. La Cour de cassation a conclu que les méthodes de gestion avaient dégradé ses conditions de travail et pouvaient altérer sa santé.
2. Interdiction absolue de contacter le médecin traitant : L'employeur a reconnu avoir appelé le médecin traitant pour vérifier la date d'un arrêt de travail afin de remplir ses obligations déclaratives. Le médecin lui a indiqué que l'arrêt avait été émis le 23 juillet mais daté du 20 juillet, information reprise dans la lettre de licenciement.

La Cour rappelle que **le secret médical couvre toutes les informations concernant la personne, quel que soit l'objet de l'échange**. Si l'employeur suspecte une irrégularité, il doit saisir la CPAM pour un contrôle ou s'adresser au médecin du travail, seul interlocuteur légitime. En contactant directement le médecin traitant, l'employeur a violé le droit au respect de la vie privée, liberté fondamentale. Il a en outre obtenu des renseignements sur la pathologie et les propos tenus en consultation, utilisés pour reprocher à la salariée d'avoir demandé un certificat médical en réaction à l'avis d'aptitude.

La Cour de cassation juge que **le licenciement fondé, même partiellement, sur ces informations obtenues en violation du secret médical est nul**.

Cass. soc., 10 décembre 2025, n° 24-15.412

Même les salariés ont une obligation de santé et de sécurité envers leurs collègues

Il est reproché à un salarié des propos et comportements à connotation sexuelle, sexiste, raciste et stigmatisants envers des collaborateurs, via messagerie interne et mails, jugés dégradants et répétés.



La Cour de cassation estime qu'en vertu de l'article L. 4122-1 du Code du travail, **le salarié doit prendre soin de la santé et de la sécurité de ses collègues**.

Les propos dégradants, répétés, sur le lieu et le temps de travail, sont de nature à porter atteinte à la santé psychique des autres salariés.

Ce comportement rendait donc impossible son maintien dans l'entreprise.

Cass. soc., 5 novembre 2025, n° 24-11.048

CONDITIONS DE TRAVAIL

Le transfert d'un salarié mis à disposition est automatique lorsqu'il est affecté de manière permanente aux activités cédées

Le salarié d'une entreprise ayant une activité de gestion au sein d'un groupe a été mis à disposition à partir de 2013 au sein d'une société ayant une activité de prévoyance appartenant à ce groupe. Cette activité a été reprise le 1er janvier 2017 par une institution de prévoyance (n'appartenant pas au groupe).

Puis il a été licencié le 9 février 2017 par la société ayant une activité de gestion.

Il saisit la juridiction judiciaire pour contester son licenciement. Il soutient qu'au jour du transfert, il était affecté à la société ayant une activité de prévoyance pour l'exécution de sa tâche habituelle. Il estime donc être passé au service du cessionnaire, même si son contrat le liait formellement à une autre personne morale.

La Cour de cassation approuve l'analyse du salarié et confirme que **lorsque l'activité transférée constitue une entité économique autonome, les salariés affectés de manière permanente à cette entité passent au service du cessionnaire. Peu importe que le contrat de travail soit formellement conclu avec une autre entité du groupe.**

Le licenciement prononcé par la société ayant une activité de gestion après le transfert est alors injustifié.

Cass. soc., 10 décembre 2025, n° 23-11.819

Un salarié peut travailler une dizaine de jours consécutifs dès lors qu'il bénéficie du repos hebdomadaire dans chaque semaine civile

Un salarié soutient que l'employeur a porté atteinte à son droit au repos en le faisant travailler sur des périodes prolongées sans jour de repos (du mardi 3 avril au vendredi 13 avril 2018, soit 11 jours consécutifs ; puis du lundi 3 septembre au vendredi 14 septembre 2018, soit 12 jours consécutifs).

L'employeur réplique que l'article L. 3132-1 du Code du travail impose seulement un repos hebdomadaire au cours de chaque semaine civile, sans obligation qu'il intervienne immédiatement après six jours consécutifs de travail.

La Cour de cassation confirme l'argument de l'employeur. Elle précise que l'article L. 3132-1 impose qu'**une semaine civile (lundi 0 h à dimanche 24 h) comporte un repos de 24 heures consécutives, sans exiger que ce repos hebdomadaire soit accordé au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs.**

Elle juge que la cour d'appel a violé ce principe en retenant une période globale (de 11 et 12 jours consécutifs) sans vérifier le respect du repos hebdomadaire par semaine civile.

Cass. soc., 13 novembre 2025, n° 24-10.733

ACCORDS COLLECTIFS

Confirmation de la présomption de justification des différences de traitement issues d'accords collectifs

Des salariées ont constaté que leurs collègues d'un autre établissement percevaient une prime de panier depuis plusieurs années.



L'employeur avait initialement accordé cette prime par engagement unilatéral, puis un accord collectif en a fixé les conditions.

Les salariées ont saisi la juridiction judiciaire pour obtenir un rappel de la prime de panier et congés payés afférents.

La Cour de cassation rappelle que **les différences de traitement entre salariés d'une même entreprise, relevant d'établissements distincts, sont présumées justifiées lorsqu'elles résultent d'un accord d'établissement négocié et signé par des organisations syndicales représentatives.**

Ces organisations sont investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'établissement et tiennent leur habilitation du vote de ces derniers.

Il appartient à celui qui conteste ces différences de prouver qu'elles sont étrangères à toute considération professionnelle.

Cass. soc., 26 novembre 2025, n° 24-15.680

CSE

Fin de la condition d'ancienneté pour les ASC avec une mise en conformité des CSE prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 (au lieu du 31 décembre 2025)

Les prestations versées par le CSE ou l'employeur sont en principe soumises à cotisations sociales, sauf exceptions prévues par la loi, un décret ou tolérées administrativement.

Les avantages liés aux activités sociales et culturelles du CSE sont exonérés sous conditions. Les prestations doivent bénéficier aux salariés sans discrimination, bien que des critères sociaux objectifs puissent influencer leur montant.

La condition d'ancienneté, auparavant tolérée, est désormais interdite par la Cour de cassation (*Cass. soc.*, 3 avril 2024, n° 22-16.812). L'Urssaf prévoit une période de transition afin que les CSE puissent se mettre en conformité. Ils avaient initialement jusqu'au 31 décembre 2025 pour modifier les critères de versement de ces prestations. Néanmoins, cette échéance de mise en conformité est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026.



<https://www.urssaf.fr/accueil/employeur/gerer-entreprise/comite-social-et-economique/regle-prescriptions-cse.html>

FONCTION PUBLIQUE

Du changement dans la mobilité des fonctionnaires public/privé

Le décret n° 2025-1169 du 5 décembre supprime l'obligation faite depuis 2019 aux fonctionnaires de réintégrer la fonction publique avant de pouvoir demander une nouvelle mobilité vers le secteur privé dans le cadre de leur disponibilité pour convenance personnelle.

La disponibilité permet à un fonctionnaire d'effectuer un passage dans le secteur privé puis de revenir dans la fonction publique sans perdre son statut.

En 2019, la durée initiale des disponibilités avait alors été allongée de trois à cinq ans. Le tout renouvelable une fois dans la limite de dix ans maximum. En contrepartie, la réforme avait introduit une nouvelle règle avec l'obligation pour chaque fonctionnaire en disponibilité de réintégrer la fonction publique, pendant au moins dix-huit mois, avant de pouvoir bénéficier d'un renouvellement de leur disponibilité.

Cette mesure simplifie les parcours professionnels des agents qui peuvent prolonger leur disponibilité sans interruption forcée, qu'ils soient engagés dans une activité privée, un projet entrepreneurial, une mobilité géographique ou un temps consacré à des raisons personnelles ou familiales.

Le décret clarifie aussi une simplification majeure concernant les agents en disponibilité exerçant une activité professionnelle et souhaitant conserver leurs droits à avancement. Jusqu'ici, ils devaient transmettre chaque année des justificatifs attestant de leur activité.

Désormais, une seule transmission sera exigée, ce qui allège la charge de travail des services RH, notamment en réduisant les relances annuelles et en limitant les risques d'erreurs ou d'oubli de la part des agents, au moment de la réintégration. Le décret précise que la conservation des droits reste conditionnée à la production de pièces justificatives, mais celles-ci ne seront plus demandées qu'une seule fois.

Décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique



La rupture conventionnelle dans la fonction publique, c'est fini pour les agents titulaires

Elle était initialement prévue du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025.

Le texte de loi voté par les Sénateurs comprenant la pérennisation du dispositif est passé devant la commission mixte paritaire le 19 décembre dernier. L'échec des travaux, et donc du projet de loi de finances, ne permet pas cette pérennisation.

Quelques chiffres : 4 913 ruptures conventionnelles en 4 ans dans la fonction publique d'État, 1 931 dans la territoriale et 3 071 dans la fonction publique hospitalière en 2022.

C'est donc la fin de l'expérimentation de la rupture conventionnelle pour les agents du secteur public titulaires, sans que se dessine un horizon clair pour la suite.

Les agents contractuels peuvent toujours demander une rupture conventionnellement.

Article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

QUIZ : RENOUVELLEMENT DES CSE, LES ÉLECTIONS – LE "PAP"

3E ETUDES & FORMATIONS



Nouvelle année, nouvelles idées ! Testez vos connaissances avec nos quiz mensuels. Un fil rouge guidera ces nouveaux quiz.

Cette année, il s'agira de se questionner sur de nombreux éléments incontournables qui doivent être pris en compte tout au long de votre mandat. À vous de jouer !



- Seules les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise sont invitées à la réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral.

VRAI FAUX

- Un salarié dont le contrat de travail est suspendu ne peut être électeur.

VRAI FAUX

- Il est possible de cumuler différentes modalités de votes.

VRAI FAUX

- La profession de foi des candidats ou des listes est obligatoire.

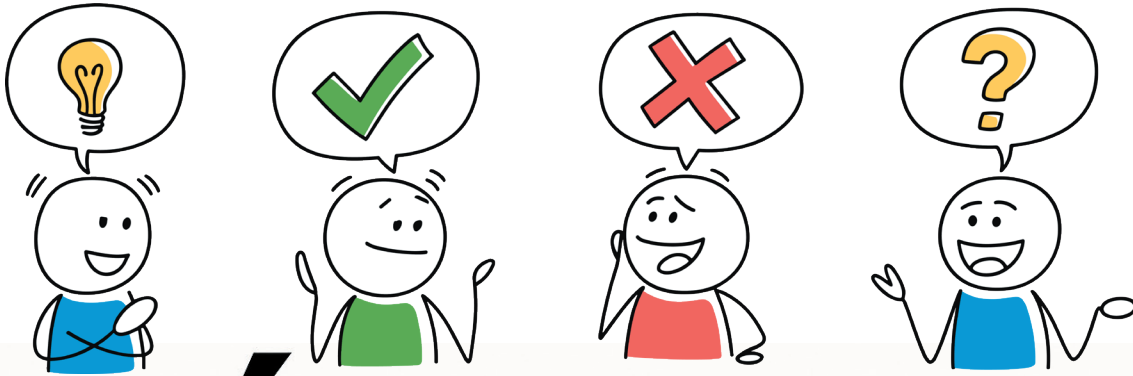
VRAI FAUX

- Plusieurs organisations syndicales peuvent présenter une liste commune au premier tour des élections.

VRAI FAUX


- Avant le premier tour des élections, sont habilités à diffuser leur propagande électorale tous les candidats (liste syndicale et liste sans étiquette).


VRAI FAUX




réponses


- Seules les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise sont invitées à la réunion de négociation du protocole d'accord préélectorale.


 **FAUX**
Doivent être invitées, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise **et** celles qui ne le sont pas.
- Un salarié dont le contrat de travail est suspendu ne peut être électeur.

 **FAUX**
Même suspendu, le contrat de travail est présent donc le salarié reste électeur.
- Il est possible de cumuler différentes modalités de votes.

 **VRAI**
Dans les urnes, par correspondance et/ou électronique si prévu dans le PAP.
- La profession de foi des candidats ou des listes est obligatoire.

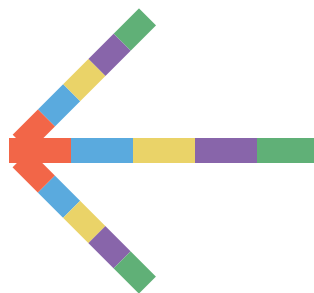
 **FAUX**
Elle n'est pas obligatoire mais utile.
- Plusieurs organisations syndicales peuvent présenter une liste commune au premier tour des élections.

 **VRAI**
- Avant le premier tour des élections, sont habilités à diffuser leur propagande électorale tous les candidats (liste syndicale et liste sans étiquette).

 **FAUX**
Les candidats sans étiquettes pourront mener campagne après le 1^{er} tour.



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



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

