DÉCODAGE

L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ **JURIDIQUE ET SOCIALE**

NUMERO 50
JUILLET 2026

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE :
le fonctionnement en détail PAGE 04

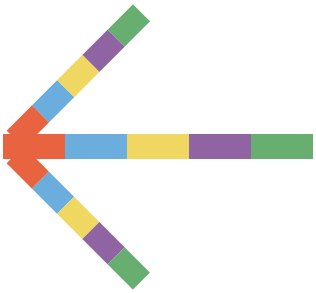
LE SYSTÈME NERVEUX :
un grand oublié dans le monde du travail PAGE 10

TRANSPARENCE SALARIALE :
les évolutions de l'avant-projet de loi PAGE 13

FONCTION PUBLIQUE

FONCTION PUBLIQUE :
la rupture conventionnelle PAGE 17

UNE LETTRE D'INFORMATION ÉDITÉE PAR GROUPE 3E CONSTRUCTEURS D'ALTERNATIVES



GROUPE 3E CONSTRUCTEURS D'ALTERNATIVES

DÉCODAGE | L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE

NUMERO 50
JUILLET 2026

ÉDITORIAL

Alors que la santé des salariés ne s'améliore pas, comme en témoignent les dernières données publiées sur l'absentéisme, ce numéro fait le point sur un dispositif méconnu et qui peut permettre de limiter le risque de désinsertion professionnelle : le Temps partiel thérapeutique.

Nous abordons également le fonctionnement du système nerveux, dont la régulation est essentielle pour notre motivation et notre bien être au travail.

Nous revenons ensuite sur l'avant-projet de loi sur la transparence des rémunérations que nous vous présentions dans notre précédent numéro. Il a depuis fait l'objet d'une nouvelle version transmise au Conseil d'État début juin et le calendrier de transposition est désormais repoussé à 2027. Les modifications opérées renforcent dans certains cas les droits des salariés, mais assouplissent aussi les obligations des entreprises dans d'autres.

Le dernier article de ce numéro est consacré à la rupture conventionnelle dans la fonction publique, dispositif qui vient d'être pérennisé et suit des règles différentes de celles du secteur privé.

Sans oublier nos brèves et notre quiz pour tester vos connaissances sur le CSE.

Nous vous souhaitons un très bel été et vous retrouvons début septembre !

Marie-Laure BILLOTTE
Communication et veille juridique et sociale
mlbillotte@groupe3e.fr

SOMMAIRE

04 **TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE :** Un dispositif pour limiter le risque de désinsertion professionnelle

10 **LE SYSTÈME NERVEUX :** Un grand oublié dans le monde du travail

13 **TRANSPARENCE SALARIALE :** Ce qui change dans la dernière version de l'avant-projet de loi

17 **FONCTION PUBLIQUE :** La rupture conventionnelle

21 **BRÈVES**

25 **QUIZ :** La formation des élus du CSE

REPÈRES

SMIC horaire	**12.31 €** brut depuis le 1er juin 2026, soit 1 867.00 €/mois
Plafond mensuel de la sécurité sociale	**4 005 €** en 2026 (+ 2 %)
Exonération bons cadeaux	**200 €** en 2025 (5 % du PMSS)
Indice des prix à la consommation	**+ 2.4 %** sur un an fin mai 2026

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE : UN DISPOSITIF POUR LIMITER LE RISQUE DE DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Keshia AFARI
Juriste - 3ED
kafari@groupe3e.fr

Un salarié de retour d'arrêt maladie, d'accident du travail ou confronté à une altération de son état de santé n'est pas toujours en mesure de reprendre immédiatement à temps plein. Cette situation peut, en effet, s'inscrire dans un phénomène de désinsertion professionnelle, caractérisé par une perte progressive ou soudaine de la capacité à exercer son activité pour des raisons médicales. Le temps partiel thérapeutique (TPT) — souvent désigné "mi-temps thérapeutique" — constitue alors le dispositif prévu par la loi pour accompagner ce retour progressif, en aménageant le temps de travail tout en maintenant une indemnisation complémentaire versée par l'Assurance maladie.

Malgré son utilité reconnue, ce dispositif demeure mal connu. Les salariés ignorent souvent les conditions de sa mise en œuvre, les démarches à accomplir ou encore les droits qui y sont attachés.

QU'EST-CE QUE LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE ?

Le temps partiel thérapeutique correspond à une **modalité de reprise du travail permettant d'adapter temporairement l'activité professionnelle d'un salarié à son état de santé**. Il se traduit par une réduction ou un aménagement du temps de travail, afin de faciliter un retour progressif dans des conditions compatibles avec ses capacités.

Sa mise en œuvre suppose que le **travail aménagé ou à temps partiel soit reconnu comme de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du salarié**, notamment en contribuant à sa guérison ou à la consolidation de son état. Elle peut également s'inscrire dans une démarche de rééducation ou de réadaptation professionnelle, afin de permettre au salarié de recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

Le salarié concerné relève à la fois des dispositions du Code du travail applicables au temps partiel *(articles L. 3123-1 à L. 3123-32)* et des règles spécifiques d'indemnisation prévues par le Code de la sécurité sociale *(article L. 323-3 pour les maladies et les accidents non professionnels ; article L. 433-1 pour les accidents du travail et les maladies professionnelles).*

Le temps partiel thérapeutique n'impose pas une réduction stricte à 50 % du temps de travail. La quotité est fixée sur mesure en fonction de l'état de santé du salarié : elle peut être de 80 %, 60 %, 40 %, etc.

QUELLE DIFFÉRENCE AVEC UN TEMPS PARTIEL ORDINAIRE ?

Le temps partiel ordinaire est une modification durable du contrat de travail alors que le temps partiel thérapeutique est une mesure médicale, temporaire et thérapeutique.

Contrairement au temps partiel ordinaire, le salarié en temps partiel thérapeutique peut bénéficier, sous conditions, d'indemnités journalières versées par l'Assurance maladie afin de compenser partiellement la perte de rémunération.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Depuis 2019, il n'est plus exigé, pour mettre en place un temps partiel thérapeutique, qu'un arrêt de travail indemnisé à temps complet précède immédiatement la reprise à temps partiel. Ce dispositif peut être instauré, dès lors que l'état de santé du salarié justifie médicalement un aménagement temporaire de son activité professionnelle.

Un salarié peut ainsi se voir prescrire directement un temps partiel thérapeutique, sans avoir préalablement bénéficié d'un arrêt de travail à temps complet.

La durée maximale de versement des IJSS au titre du temps partiel thérapeutique ne peut excéder une **limite globale de quatre ans** *(article R. 323-3 du Code de la Sécurité sociale).*

COMMENT LE DEMANDER ?

Qui peut initier la démarche ?

La mise en place d'un temps partiel thérapeutique suit un parcours chronologique précis.

L'initiative peut venir du salarié lui-même (en en parlant à son médecin traitant), du médecin du travail (lors d'une visite de préreprise, de reprise ou dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du salarié) ou même de l'employeur (en sollicitant une visite médicale).

En tout état de cause, il revient au salarié de consulter son médecin traitant afin qu'il établisse la prescription nécessaire à la mise en place du temps partiel thérapeutique.

Les étapes de la procédure

1. **Prescription par le médecin traitant.** Il observe que l'état de santé du salarié exclut une reprise à temps plein, mais reste compatible avec une activité à temps partiel, qui peut contribuer à l'amélioration de son état de santé. Le médecin prescrit le temps partiel thérapeutique sur le formulaire d'arrêt de travail, en précisant le pourcentage d'activité et, le cas échéant, les modalités concrètes (quelques heures par jour, une alternance de jours travaillés et de jours de repos, etc.).

2. **Avis du médecin du travail (le cas échéant).** Il peut être sollicité à différents stades (visite de préreprise, de reprise, en cours de mise en œuvre, etc.).

3. **Information de l'employeur.** Le salarié remet à l'employeur la prescription du médecin traitant (et l'avis d'aptitude avec aménagement du médecin du travail, le cas échéant). L'employeur examine les modalités de mise en œuvre du temps partiel thérapeutique au regard des préconisations médicales et des contraintes d'organisation de l'entreprise. S'il accepte la mise en œuvre du dispositif, il établit une attestation indiquant son accord de principe sur la reprise en temps partiel thérapeutique, la nature de l'emploi à temps partiel et la rémunération correspondante.

4. **Validation par le médecin-conseil de la CPAM.** Le salarié doit transmettre la prescription du médecin traitant ainsi que l'attestation de l'employeur à la CPAM. Ensuite, la demande doit être validée par le médecin-conseil pour ouvrir droit aux indemnités. Sans cette validation, le salarié ne perçoit pas les IJSS.

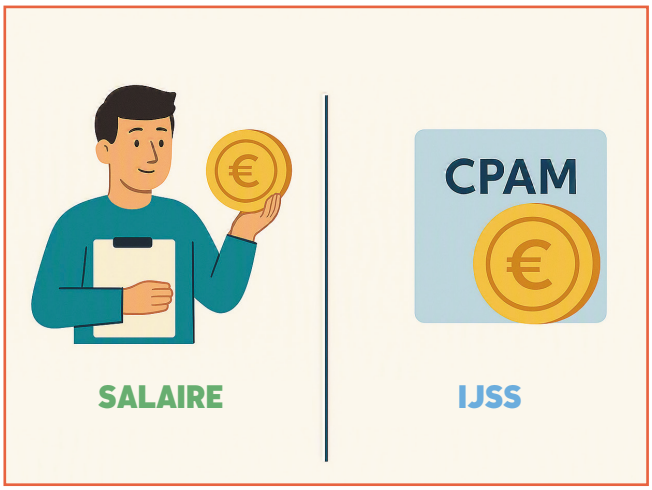
5. **Avenant temporaire au contrat de travail.** Un avenant fixant la répartition des horaires et des tâches doit être signé entre l'employeur et le salarié.

6. **Attestation de salaire mensuelle.** Chaque mois, l'employeur transmet à la CPAM une attestation de salaire indiquant le salaire brut réellement perçu, afin que la Caisse calcule la perte de gain à indemniser.

QUELS EFFETS SUR LA RÉMUNÉRATION ?

Durant le temps partiel thérapeutique, le salarié perçoit :

- le salaire versé par l'employeur, calculé au prorata des heures réellement travaillées ;
- les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) versées par la CPAM.



Le montant cumulé de ces deux sources ne peut pas dépasser le salaire net que le salarié aurait perçu en travaillant à temps plein *(article R. 323-3 du Code de la Sécurité sociale).*

POINT D'ATTENTION

La Cour de cassation veille à ce que le temps partiel thérapeutique ne pénalise pas le salarié en cas de rupture du contrat. Elle juge en effet que les indemnités de licenciement ou les indemnités au titre du licenciement pour inaptitude doivent être calculées sur la base du salaire à temps plein, et non sur le salaire réduit de la période de temps partiel thérapeutique *(Cass. soc., 16 oct. 2024, n° 22-20.356 ; Cass. soc., 5 mars 2025, n° 23-20.172).*

QUI DÉCIDE DU RYTHME ?

Le rythme du temps partiel thérapeutique se construit à partir des préconisations de trois acteurs médicaux.

En pratique :

- le médecin traitant prescrit le temps partiel thérapeutique avec les modalités d'aménagement du temps de travail ;
- le médecin-conseil de la CPAM apprécie l'ouverture du droit aux indemnités journalières ;
- le médecin du travail se prononce sur l'aptitude du salarié et les aménagements compatibles avec son état de santé.

Plus précisément, le médecin du travail peut intervenir à plusieurs titres :

- lors d'une visite de reprise ou de préreprise, il peut proposer la mise en œuvre du temps partiel thérapeutique et statuer sur l'aménagement des horaires et les restrictions accompagnant la reprise, ce qui revient en pratique à encadrer le rythme compatible avec l'état de santé *(articles R. 4624-29 à R. 4624-32 du Code du travail)* ;
- lors d'une visite réalisée dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du salarié, il peut lui préconiser la mise en œuvre du temps partiel thérapeutique ;
- en réponse à la sollicitation du médecin-conseil *(article L. 323-4-1 du Code de la Sécurité sociale)* ;
- à la demande de l'employeur ou du salarié, à tout moment.

Autrement dit, le rythme se construit à partir des aménagements et restrictions fixés par le médecin traitant et/ou le médecin du travail, et appréciés pour l'indemnisation par le médecin-conseil. Dès lors, l'employeur ne fixe pas le rythme : il doit l'organiser concrètement.

POINT D'ATTENTION

Le passage en temps partiel thérapeutique implique une réduction du temps de travail, mais doit impérativement s'accompagner d'une réduction proportionnelle de la charge de travail et des objectifs assignés. Un salarié en temps partiel thérapeutique qui se retrouve surchargé sur son temps de présence réduit est exposé à un risque d'aggravation de son état de santé. Une telle situation peut constituer un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité prévue par les articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail.

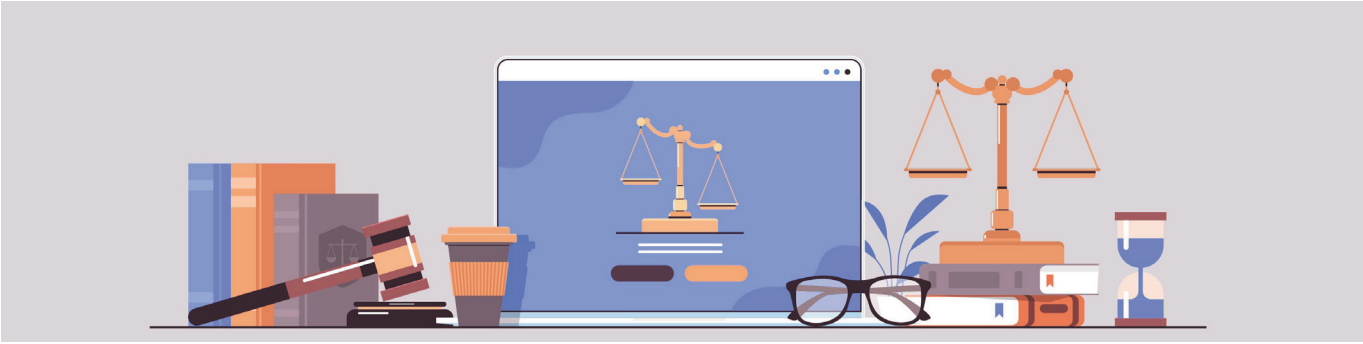
L'EMPLOYEUR PEUT-IL REFUSER ?

Oui, mais sous conditions strictes.

La prescription médicale du médecin traitant ne crée pas, à elle seule, une obligation pour l'employeur. Il peut refuser, mais uniquement pour un motif objectif lié à l'organisation du travail : impossibilité de répartir les tâches sur un temps réduit, désorganisation importante d'un service, incompatibilité avec les exigences du poste, etc.

Il convient alors pour le salarié de demander au médecin du travail de le recevoir pour évaluer sa situation *(article R. 4624-34 du Code du travail).*

En revanche, si le médecin du travail a été associé au diagnostic de temps partiel thérapeutique, la Cour de cassation considère que l'employeur doit prendre en considération l'avis, dès lors que celui-ci n'est pas ambigu *(Cass. soc., 13 mai 2015, n° 13-28.792).* S'il n'est pas d'accord, son seul recours est de contester l'avis médical devant le juge prud'homal *(article L. 4624-7 du Code du travail).*



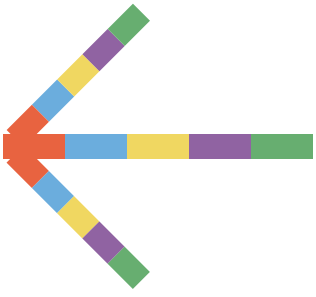
POINT D'ATTENTION

La Cour de cassation a renforcé la protection du salarié en cas de refus injustifié *(Cass. soc., 3 février 2021, n° 19-24.102).* Elle estime que dès lors que le médecin du travail a déclaré le salarié apte à reprendre le travail avec aménagement à temps partiel thérapeutique, la suspension du contrat de travail prend fin. Si l'employeur refuse de fournir le travail aménagé et que le salarié se tient à sa disposition, l'employeur est légalement tenu de lui verser l'intégralité de son salaire. Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir le paiement de ses salaires.

Ainsi, l'employeur peut refuser un temps partiel thérapeutique prescrit par le médecin traitant pour des motifs objectifs liés à l'organisation du travail.

Néanmoins, lorsque le médecin du travail préconise un aménagement du poste ou du temps de travail, l'employeur doit prendre en considération ces préconisations et rechercher leur mise en œuvre effective. S'il estime leur application impossible, il doit être en mesure de justifier objectivement cette impossibilité.

En cas de désaccord sur les préconisations du médecin du travail, l'employeur peut exercer un recours devant le conseil de prud'hommes.



LE SYSTÈME NERVEUX : UN GRAND OUBLIÉ DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Romain ALBERTI
Chargé d'études - 3E Consultants
ralberti@3econsultants.fr

Le système nerveux des salariés n'est pas une machine : c'est le chef d'orchestre de leur santé, de leurs émotions et de leur performance. **Ignorer ses besoins, c'est mettre en péril motivation, productivité et bien-être au travail.**

LE FONCTIONNEMENT DU SYSTÈME NERVEUX

Notre système nerveux n'est pas une simple mécanique de transmission d'informations. Il **joue un rôle central dans l'équilibre global de notre organisme** et conditionne notre capacité à penser, décider, collaborer et performer.

Pour fonctionner de manière optimale, le système nerveux – et en particulier le système nerveux autonome – a besoin de percevoir un état de sécurité. **Sans ce sentiment de sécurité, l'organisme bascule en mode survie, au détriment de la santé, de la concentration et de l'efficacité au travail.**

Le système nerveux apprécie particulièrement ce qui est prévisible et routinier. Cela lui assure un cadre dans lequel il se sent préservé. Or, **dans un monde du travail axé sur la mobilité, la flexibilité et le changement permanent, les contraintes augmentent pour le système nerveux.**

Lorsque ces changements répétés s'accompagnent de frustration, d'une baisse d'estime de ce que l'on produit, d'incivilités ou d'agressions répétées, le système nerveux bascule dans un état de vigilance accrue. Cet état peut se manifester par des symptômes systémiques : troubles du sommeil, augmentation des paramètres cardio-vasculaires, troubles digestifs, fatigue chronique, etc. **À long terme, cette activation prolongée peut favoriser des troubles anxio-dépressifs et certaines pathologies chroniques invalidantes, comme la fibromyalgie.**

Il n'est pas rare que ces maladies apparaissent sans que l'on puisse les relier directement au travail, alors même que l'environnement professionnel joue souvent un rôle prépondérant. Pourtant, les employeurs auraient tout intérêt à se soucier davantage de l'état du système nerveux de leurs salariés : **les troubles liés à sa dérégulation entraînent des arrêts maladie répétés, des arrêts de longue durée, des mi-temps thérapeutiques et divers aménagements de poste.**

Dans des pathologies comme la fibromyalgie, **les douleurs ressenties sont diffuses, constantes et durables.** Elles s'accompagnent fréquemment de raideurs musculaires, de sensations de lourdeur, de brouillard cognitif, ainsi que d'une perte d'autonomie dans les gestes du quotidien.

Les personnes dont le système nerveux est chroniquement sur-activé, à travers les troubles suscités sans soutien ni traitement, **présentent une fragilité accrue et une vulnérabilité** psychologique **pouvant entraîner des tentatives suicidaires.**

Le système nerveux n'adhère aux changements répétés que s'il continue à se sentir en sécurité à l'intérieur même de ces changements.

Un système nerveux qui entre en hypervigilance ne se met pas "en panne" : il s'adapte. Mais cette adaptation a un coût. L'attention se rigidifie, la créativité diminue, la tolérance relationnelle s'effondre. **Le salarié devient plus irritable, plus fatigué, moins disponible cognitivement.**

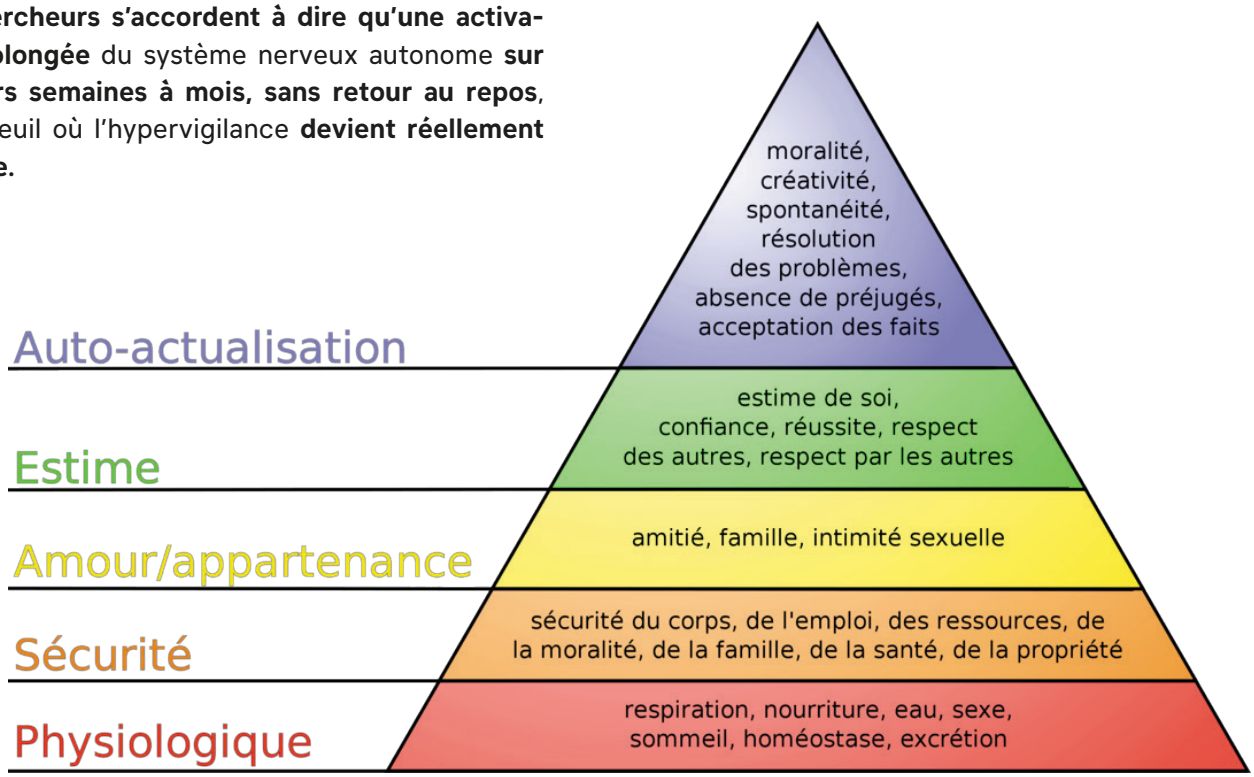
Ce mode de fonctionnement, utile à court terme pour faire face à une menace, **devient délétère lorsqu'il s'installe durablement dans l'environnement professionnel.**

Les chercheurs s'accordent à dire qu'une activation prolongée du système nerveux autonome **sur plusieurs semaines à mois, sans retour au repos**, est le seuil où l'hypervigilance **devient réellement délétère.**

QUAND LE TRAVAIL MET LE SYSTÈME NERVEUX À RUDE ÉPREUVE

Cette notion de système nerveux est souvent négligée par les directions d'entreprise, par simple méconnaissance, alors qu'elle devrait être un élément central de leur manière de diriger et de manager.

Pour reprendre la pyramide des besoins, que les neurosciences confirment en traduisant biomécaniquement et psychiquement ce que Maslow avait initialement déduit empiriquement : **les besoins d'appartenance, d'estime de soi et d'accomplissement ne peuvent être pleinement satisfaits que si le besoin de sécurité est assuré.**



Ainsi,

- **Dans un monde de plus en plus incertain** et oppressant,
- **Dans un environnement professionnel marqué par le changement constant** (évolution des technologies, management par le changement),
- Lorsque ces transformations **ne s'accompagnent pas de retours et ajustements permettant aux salariés de conserver un minimum de confort** et de maîtrise dans leur travail,

→ **Le risque de désengagement, de démotivation et de troubles de santé augmente.** Ces troubles peuvent conduire à des arrêts maladie, des arrêts de longue durée ou des mi-temps thérapeutiques.

Or, bien souvent, ces conséquences – baisse de motivation, de productivité ou de qualité – **sont interprétées à tort comme de la paresse ou un manque d'investissement.** Cette perception résulte de croyances sociales inconscientes héritées du taylorisme et du libéralisme, qui persistent dans certaines cultures d'entreprise.

Prêter attention au système nerveux des salariés ne relève donc pas seulement d'un altruisme désintéressé : **ces comportements et ces risques ont un impact direct sur la performance et la qualité du travail.**

DES SOLUTIONS CONCRÈTES POUR PRENDRE SOIN DU SYSTÈME NERVEUX DES SALARIÉS

Assurer un environnement de travail sécurisé

- **Clarifier les objectifs, rôles et responsabilités** pour réduire l'incertitude.
- **Établir des règles de communication claires et fiables** pour prévenir les tensions et malentendus.
- **Prévenir les comportements agressifs ou incivils**, et mettre en place un cadre de respect et de bienveillance.

Offrir des retours réguliers et constructifs

- **Valoriser les réussites et reconnaître les efforts, même petits**, pour renforcer l'estime de soi.
- **Donner des retours fréquents et transparents sur les projets en cours**, plutôt que de laisser le salarié dans le flou.
- **Favoriser les moments de co-construction et d'écoute** pour impliquer les équipes et réduire le stress lié à l'incertitude.

Prévoir des moments de récupération et de régulation

- **Encourager les pauses régulières** et le respect des horaires pour limiter la fatigue chronique.
- **Proposer des activités favorisant la détente** : méditation, étirements, marche, respiration guidée.
- **Sensibiliser les équipes à la gestion du stress** et à l'importance du sommeil, de l'hydratation et d'une alimentation équilibrée.
- **Équilibrer périodes d'activité intense et temps de travail plus calmes** afin de préserver l'énergie et la performance.
- **Varier l'intensité des activités pour éviter la surcharge** et favoriser la récupération mentale et physique.

Former managers et élus du personnel

- Former les managers **à la neuroscience du stress et de la motivation**, pour qu'ils comprennent l'impact des décisions sur le système nerveux.
- **Permettre aux élus du personnel de détecter les signaux faibles** de surcharge ou d'hypervigilance et de les remonter efficacement.

Il revient donc aux employeurs et aux managers de garantir un environnement de travail suffisamment stable et cadré, tout en rappelant leur responsabilité **de préserver la santé physique et psychologique de leurs salariés.**

De leur côté, les élus du personnel ont un rôle crucial :

- **Rappeler à la direction ses obligations contractuelles** envers les salariés,
- **Signaler les risques** liés à une gestion du personnel déficiente.

TRANSPARENCE SALARIALE : CE QUI CHANGE DANS LA DERNIÈRE VERSION DE L'AVANT-PROJET DE LOI

Keshia AFARI
Juriste - 3ED
kafari@groupe3e.fr

Après une première version présentée en mars 2026, l'avant-projet de loi visant à transposer la directive européenne sur la transparence des rémunérations a été révisé et transmis au Conseil d'État début juin. Le projet devra être ensuite présenté et adopté en Conseil des ministres, puis déposé devant le Parlement pour l'ouverture de la phase d'examen législatif. Cette nouvelle version apporte plusieurs ajustements importants : certains renforcent les droits des salariés, tandis que d'autres assouplissent les obligations des entreprises. Cet article propose un décryptage des principales évolutions entre les deux versions du texte.

UN INDEX RECONFIGURÉ, MAIS DONT LES CONTOURS RESTENT À PRÉCISER

Le nouveau dispositif de transparence salariale, qui doit remplacer l'index de l'égalité professionnelle actuel et s'appliquer dès 50 salariés, a été significativement retouché.

La version de mars prévoyait sept indicateurs explicitement définis dans l'avant-projet de loi. La version de juin abandonne cette liste fermée : le nombre et le contenu précis des indicateurs sont désormais renvoyés à un décret d'application.

Autre évolution sur ce point : **pour les entreprises de 50 à 99 salariés, l'obligation de négocier un plan de correction en cas d'écart de rémunération par catégorie** n'est plus automatique dès lors que l'écart dépasse le seuil réglementaire. La version de juin conditionne ce déclenchement à une double condition : **l'écart doit être supérieur au seuil et ne pas être justifié par des critères objectifs et non fondés sur le sexe.**

Cette évolution du texte traduit une volonté d'assouplir les obligations pesant sur les petites structures.

LE DROIT À L'INFORMATION DES SALARIÉS EST PRÉSERVÉ MAIS LES DEMANDES SONT ENCADRÉES

Le droit individuel de tout salarié à obtenir des informations sur les niveaux moyens de rémunération ventilés par sexe pour des salariés accomplissant un travail de valeur égale est maintenu dans son principe. Les modalités de demande et de réponse, les conditions de transmission et l'obligation d'information annuelle des salariés sur l'existence de ce droit sont inchangées.

La seule évolution sur ce terrain est défavorable aux salariés : la version de juin introduit une nouvelle condition de refus. **L'employeur sera désormais dispensé de répondre aux demandes d'information salariale présentant un caractère manifestement abusif, notamment en raison de leur nombre ou de leur caractère répétitif.**

D'un point de vue pratique, on peut s'interroger sur l'application concrète de cette mesure : à partir de combien de demandes le caractère abusif sera-t-il caractérisé ? Les représentants du personnel qui formulent des demandes pour le compte de plusieurs

salariés pourraient-ils se voir opposer ce motif ? Le texte ne le précise pas à ce stade.

Pour rappel, la version de mars prévoyait déjà comme motif de refus, la protection de l'anonymat d'un collègue lorsque l'effectif de la catégorie est trop faible pour éviter son identification. Cette disposition a été reprise dans la version de juin.

TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE ET CATÉGORISATION : DEUX ÉVOLUTIONS À SURVEILLER

La définition du travail de valeur égale prévue à l'article L. 3221-4 du Code du travail, qui sert de fondement aux comparaisons de rémunération, est enrichie dans la version de l'avant-projet de juin. Les **critères d'évaluation** (connaissances professionnelles, expérience, compétences non techniques – relationnelles, managériales, organisationnelles –, responsabilités, conditions de travail et charge physique ou nerveuse) sont désormais listés de manière unifiée et cumulative, avec l'exigence expresse qu'ils soient **"objectifs et non fondés sur le sexe".**

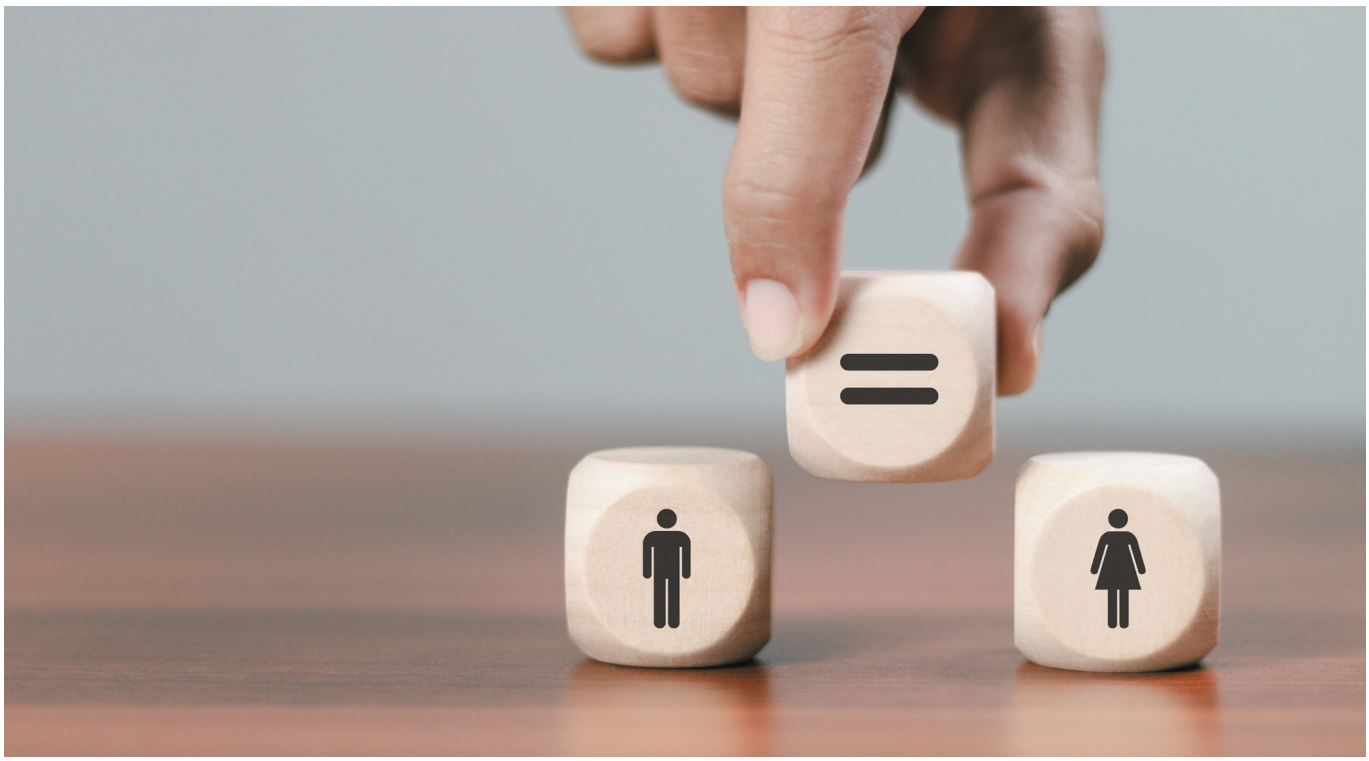
Les règles relatives à la détermination des catégories de salariés servant de base aux comparaisons sont ajustées dans la version de juin.

Dans la version de mars, ces catégories étaient définies selon un ordre de priorité entre les différents niveaux d'accords : l'accord d'entreprise prévalait, à défaut l'accord de branche, puis, en l'absence de tout accord collectif, l'employeur pouvait les fixer par décision unilatérale après consultation du CSE.

La version de juin conserve ce principe mais en modifie les modalités. L'accord d'entreprise demeure privilégié.

En revanche, l'intervention de l'accord de branche n'est plus automatique et suppose l'échec des négociations en entreprise. L'accord de branche est alors applicable par décision unilatérale de l'employeur prise pour une durée de trois ans, après consultation du CSE. À défaut d'accord d'entreprise ou d'application de l'accord de branche, l'employeur peut toujours déterminer les catégories dans les mêmes conditions (décision unilatérale d'une durée de trois ans, après consultation du CSE).

La version de juin y ajoute un dispositif supplémentaire, favorable aux salariés : **lorsqu'aucun comparateur réel n'existe dans l'entreprise** (c'est-à-dire lorsqu'aucun salarié de l'autre sexe n'occupe un poste de valeur égale) **le salarié peut désormais recourir à tout autre élément de preuve**, notamment des données statistiques ou la comparaison avec la manière dont un salarié aurait été traité dans une situation hypothétique comparable.



CALENDRIER : UNE PROGRESSIVITÉ REVUE ET PRÉCISÉE

La version de mars prévoyait une seule dérogation : un report au 1er juin 2030 pour les entreprises de moins de 150 salariés s'agissant de la déclaration des indicateurs.

La version de juin adopte un calendrier échelonné :

- **Entrée en vigueur générale de la loi** à une date fixée par décret, au plus tard **un an après sa promulgation.**
- Application différée selon la taille de l'entreprise **pour les obligations renforcées de déclaration de l'indicateur d'écart de rémunération :**
  - **Entreprises de 100 à 149 salariés :** entrée en vigueur différée au plus tard à **trois ans** après la promulgation (seuil intermédiaire qui n'existait pas dans la version précédente).
  - **Entreprises de 50 à 99 salariés :** entrée en vigueur différée au plus tard à **six ans** après la promulgation.

Le texte doit encore être examiné par le Conseil d'État, puis adopté en Conseil des ministres avant d'être soumis au Parlement. Les délais d'entrée en vigueur ci-dessus ne courront qu'à compter de la promulgation effective de la loi, dont la date reste à ce stade inconnue.

LA FRANCE EN RETARD, COMME LA QUASI-TOTALITÉ DE L'UE

L'échéance de transposition de la directive était le 7 juin 2026. À cette date, **aucun État membre n'a transposé intégralement et en bonne et due forme** l'ensemble des dispositions de la directive dans les délais. Le bilan révèle une situation générale de retard sur l'ensemble des vingt-sept États membres.

Sur ce total, quatre pays – l'Italie, la Lituanie, Malte et la Slovaquie – ont adopté une législation finale et peuvent être considérés comme ayant effectué une transposition complète ou quasi complète. Mais même ces avancées appellent des nuances :

- Malte ne couvre pas pleinement la notion de "travail de valeur égale" ;
- en Lituanie, le droit individuel à l'information n'entrera en vigueur qu'au 1er janvier 2027 et les premiers rapports annuels ne seront exigibles qu'en mars 2028.

Quatre autres États – Bulgarie, Chypre, Lettonie et Roumanie – ont publié des projets de loi, sans avoir adopté de législation finale.

Onze États membres ont officiellement annoncé des retards : Belgique, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Irlande, Pays-Bas, Pologne et Suède. Les huit États restants – Autriche, Croatie, Grèce, Hongrie, Luxembourg, Portugal, Slovénie et Espagne – affichent une activité législative faible ou nulle sur ce dossier.

Les difficultés rencontrées par les États membres sont de plusieurs ordres.

La première tient à la tension entre les exigences minimales de la directive et le risque de surtransposition : plusieurs pays, dont la Belgique, cherchent explicitement à ne pas aller au-delà du socle requis pour ne pas alourdir la charge pesant sur les entreprises.

La deuxième difficulté réside dans l'articulation avec les dispositifs nationaux préexistants : la France doit faire coexister son Index égalité professionnelle, instauré en 2018, avec les nouveaux indicateurs issus de la directive ; l'Allemagne compose avec son Entgelttransparenzgesetz de 2017 ; le Danemark et l'Irlande avec leurs propres obligations de reporting.

La troisième difficulté est d'ordre politique et institutionnel : aux Pays-Bas, l'effondrement de la coalition gouvernementale à l'été 2025 a directement bloqué l'examen parlementaire du texte ; en Estonie, le gouvernement a officiellement demandé un report de deux ans. La charge administrative pesant sur les employeurs est également citée comme frein majeur en Belgique et à Malte, où une association patronale s'oppose au calendrier prévu.

Enfin, l'absence de définition opérationnelle du "travail de valeur égale" – point relevé notamment pour Malte – demeure un nœud juridique complexe dans de nombreuses transpositions.

FONCTION PUBLIQUE : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Julien HENRY
Chargé de formation - 3E Études & Formations
jhenry@3eetudes-formations.fr

Elle a été introduite à titre expérimental du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025, faisant suite à la Loi de transformation de la fonction publique de 2019 (LTFP). Le dispositif est désormais pérennisé depuis le 21 février 2026 et inscrit dans les articles L.552-1 à L.552-5 du Code général de la fonction publique.

Comme toujours, il ne s'agit pas d'un simple copier-coller de la procédure du secteur privé, et elle est bien plus difficile à obtenir dans la majorité des cas.

DE QUOI S'AGIT-IL EXACTEMENT ?

Il s'agit d'un mode de rupture du lien entre l'agent et son administration, qui aboutit à la cessation des fonctions et à la **perte du statut** de fonctionnaire ou à la fin de son contrat de travail. Ce mode de rupture est conventionnel, ce qui signifie qu'il nécessite un accord entre l'agent et son employeur. La procédure est instruite par le service des ressources humaines.

Si le gouvernement met en avant la souplesse et la responsabilisation qu'apporterait la rupture conventionnelle, du côté des organisations syndicales, les inquiétudes restent vives. Pour elles, cette mesure traduit avant tout une dégradation des conditions de travail et des rémunérations. Derrière l'idée de permettre un départ choisi, le risque perçu est celui de pressions exercées sur certains agents pour les pousser à quitter la fonction publique.

Si la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent, elle peut aussi l'être à celle de l'administration dont il relève. Dans le versant de la fonction publique d'État, par exemple, 2 % des demandes sont à l'initiative de l'administration.

L'autre crainte mise en avant par les organisations syndicales : que ce dispositif soit utilisé comme un moyen de réduire les effectifs. Si son coût reste limité pour l'État, il pourrait cacher selon les syndicats une stratégie à long terme visant à diminuer le nombre de fonctionnaires. D'ailleurs, le rapport présenté au Parlement le 14 mars 2025[1] évoque lui-même des risques d'effet d'aubaine ou de dévoiement.

DES PREMIERS CHIFFRES QUI EN DISENT LONG

Le dispositif étant encore récent, il est difficile de trouver des chiffres fiables. Toutefois, on peut s'appuyer sur le premier bilan de la Loi de transformation de la fonction publique[2] qui vient d'être publié par la Cour des Comptes. Le constat est mitigé sur cette mesure :

- Dans la FPE, entre 2020 et octobre 2024, 9 427 agents en ont bénéficié, pour un coût total de 186.4 millions d'euros. Il s'agit essentiellement d'agents de catégorie A.
- Dans la FPT, les données sont plus partielles, issues essentiellement des données des RSU (rapports sociaux uniques). Toutefois, il est fait état de plus de 3 700 ruptures conventionnelles. Cette fois, ce sont surtout des agents de catégorie C. L'indemnité moyenne y est donc plus faible, aux alentours de 9 048 € [d'après une enquête menée en août 2022 par la Fédération nationale des centres de gestion, Départements de France, France Urbaine et Intercommunalités de France auprès de 2 199 employeurs territoriaux].

[1] https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051329748

[2] https://www.ccomptes.fr/fr/publications/la-loi-de-transformation-de-la-fonction-publique-bilan-detape

- Dans la FPH, d'après les bilans sociaux, ce sont un peu plus de 3 070 ruptures conventionnelles en 2021. 90 % des ruptures accordées sont demandées par du personnel non médical.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tous les fonctionnaires et les contractuels à durée indéterminée peuvent prétendre à une rupture conventionnelle.

Attention, sont exclus de ce dispositif[3] :

- les stagiaires
- les contractuels en période d'essai
- les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite
- les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel

Un dispositif finalement très peu utilisé

Depuis plus de 5 ans, peu d'agents ont quitté la fonction publique, quelques dizaines de milliers seulement. En comparaison, 127 600 ruptures conventionnelles ont été signées pour le seul 4e trimestre 2025 dans le secteur privé.

Voici quelques exemples de ruptures conventionnelles dans la fonction publique :

- Un agent qui avait apporté la preuve d'un CDI dans une entreprise privée avec une promesse d'embauche le lendemain de la cessation d'activité. L'employeur, étant sûr qu'il ne payerait pas d'indemnité de chômage avec peu d'ancienneté, a accepté la demande.
- Une agente s'était aperçue qu'on avait modifié les dates de son arrêté après acceptation par l'employeur dans le cadre d'une mise à disposition, la mettant en difficulté financière. Elle a menacé de saisir le tribunal administratif, l'employeur a finalement accepté la rupture.
- Un employeur au courant qu'un de ses agents était en grande souffrance psychique dans son service, et se savant en partie responsable de la situation. Là aussi, plutôt que de risquer un procès ou une mauvaise publicité dans la presse, il a dû accepter la demande de l'agent.

Ces trois exemples montrent en réalité que la rupture conventionnelle n'est que peu négociée entre les deux parties, mais plutôt utilisée comme un levier pour quitter rapidement et sans contentieux possible la fonction publique.

[3] Article L552-2 du Code Général de la Fonction Publique : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000053528848

COMMENT EST CALCULÉE L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE (ISRC) ?

Cette indemnité dépend de la rémunération brute et de l'ancienneté de l'agent. Elle s'élève à :

- 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 2/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans ;
- 1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans ;
- 3/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.

Elle est limitée à 1/12e de la rémunération brute annuelle perçue par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

La rémunération prise en compte pour le calcul est la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

Si un agent était en disponibilité l'année précédant la demande, son indemnité de rupture serait nulle.

Attention : contrairement à ce qui peut être négocié dans le privé, "l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut être inférieure ou supérieure aux montants fixés par décret"[4].

COMMENT SE DÉROULE LA PROCÉDURE ?

L'agent ou l'employeur n'a aucun droit d'exiger la rupture. Il appartient à celui qui veut engager la procédure d'en informer l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

Un entretien doit être organisé dans un délai franc de 10 jours minimum, 1 mois au plus. Si besoin, plusieurs entretiens pourront être organisés. À l'occasion de ces entretiens, l'agent peut être accompagné par un conseiller désigné par une organisation syndicale[5].

[4] ArticleL552-1duCodeGénéraldelaFonctionPublique:https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000053548448

[5] ArticleL552-3duCodeGénéraldelaFonctionPublique:https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000053528850

[6] https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386

Si les parties trouvent un accord, elles signent alors une convention au moins 15 jours francs après le dernier entretien. Chaque partie en reçoit ensuite un exemplaire.

Celle-ci énonce les termes et les conditions de la rupture conventionnelle. Elle fixe, notamment, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, et la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire.

Il y a un délai de rétractation de 15 jours à compter de la signature de la convention.

Pour consulter les références règlementaires liées à la procédure, voir le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

IL FAUT SAVOIR CONVAINCRE

Les représentants du personnel ou agents entendent souvent : "nous n'avons plus d'argent, l'hôpital est surendetté, ..." alors payer des indemnités de chômage jusqu'à deux ans pour un ancien agent, c'est peu envisageable. C'est pour cela que si peu de ruptures conventionnelles sont accordées.

Apporter une preuve d'un nouveau contrat commençant dès le lendemain peut être un argument important pour que la rupture conventionnelle soit acceptée.

QUELLES CONSÉQUENCES SUR LA CARRIÈRE ?

L'agent perd sa qualité de fonctionnaire, ou il est mis fin à son contrat.

QUELS SONT LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'AGENT ?

Après la signature d'une rupture conventionnelle, l'agent perçoit une indemnité spécifique de rupture. Il peut également bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)[6], à condition de s'inscrire comme demandeur d'emploi et de remplir les conditions d'ouverture des droits.

Dans la fonction publique, contrairement au secteur privé, les agents ne cotisent pas au régime d'assurance chômage dans les conditions de droit commun. Les employeurs publics assurent en principe eux-mêmes ce risque : on parle d'auto assurance.

Concrètement, l'employeur public prend en charge financièrement les allocations chômage, soit directement, soit en remboursant France Travail lorsque celui ci en assure la gestion.

La durée d'indemnisation dépend de la situation de l'agent (âge et durée d'activité) et n'est pas limitée à deux ans dans tous les cas.

Attention : Tout agent recruté à nouveau dans le versant de la fonction publique qu'il avait quitté dans un délai de six ans suivant une rupture conventionnelle est tenu de rembourser l'indemnité spécifique de rupture perçue. Ce remboursement doit intervenir dans un délai maximal de deux ans à compter de ce nouveau recrutement[7].

PEUT-ON CONTESTER UN REFUS ?

Comme il s'agit d'un accord entre deux parties, la rupture conventionnelle ne constitue pas un droit pour l'agent qui la sollicite auprès de son employeur. Si l'administration a refusé votre demande de rupture, sachez qu'elle n'est pas obligée d'accepter ni de motiver son refus, ce qui rend une contestation de ce refus très difficile. *(Tribunal administratif de Nîmes, 4e chambre, 21 avril 2023, req. n° 2100417)*. Par contre, passé le délai de 15 jours, vous pouvez demander l'annulation de la convention si votre consentement a été altéré (pressions, menaces, harcèlement moral). Cela peut nécessiter un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois suivant la notification de la décision.

Comme vu dans cet article, la rupture conventionnelle dans la fonction publique peut être compliquée à obtenir. Le principal frein est évidemment économique puisqu'en plus du versement des indemnités spécifiques de rupture conventionnelle, l'employeur doit prendre en charge l'ARE. Pour que la demande de l'agent soit acceptée par l'employeur, il faudra donc non seulement le convaincre de son projet, mais également trouver des arguments financiers ou juridiques pour faire valoir la rupture.

[7] Article L552-4 du Code Général de la Fonction Publique : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000053528852

BRÈVES

MALADIE – ACCIDENT DU TRAVAIL

La durée des arrêts de travail est désormais plafonnée

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 a posé le principe du plafonnement des arrêts de travail, tout en renvoyant à un décret le soin d'en fixer les seuils exacts.

Nous savons désormais qu'**à compter du 1er septembre 2026, la première prescription d'un arrêt de travail ne pourra excéder 31 jours, et toute prolongation sera limitée à 62 jours** *(futur article R. 162-1-7-1 du Code de la Sécurité sociale).* Ces plafonds s'appliquent aux médecins, chirurgiens-dentistes et sages-femmes. Les prescripteurs pourront toutefois y déroger si la situation du patient l'exige, à condition de le justifier expressément sur l'ordonnance en tenant compte des recommandations de la Haute Autorité de santé.

Décret n° 2026-498 du 12 juin 2026 relatif au plafonnement de la durée des arrêts de travail donnant lieu au versement d'indemnités journalières

En cas d'arrêt de travail prolongé, le médecin peut saisir le contrôle médical de l'assurance maladie au bout de trois mois

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 a ouvert la **faculté au prescripteur de solliciter l'avis du service du contrôle médical de l'assurance maladie en cas d'arrêt de longue durée**. Elle a renvoyé à un décret la fixation du seuil de durée à partir duquel elle peut s'exercer.

Un décret récemment publié fixe ce seuil à trois mois de renouvellement *(futur article D. 323-3-1 du code de la Sécurité sociale).*

Par ailleurs, ce même décret supprime la durée maximale d'arrêt de travail que les sages-femmes pouvaient prescrire dans le cadre d'une interruption volontaire de grossesse médicamenteuse.

Ces mesures sont applicables au 1er septembre 2026.

Décret n° 2026-499 du 12 juin 2026 relatif à la durée de renouvellement d'un arrêt de travail à compter de laquelle le prescripteur peut saisir l'avis du service du contrôle médical

Les indemnités journalières versées à l'occasion d'un AT/MP sont désormais limitées à quatre ans

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 a consacré la **limite d'indemnisation des arrêts de très longue durée consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle**. Elle renvoyait à un décret la fixation de la durée maximale.

Un décret récemment publié fixe cette durée à **quatre ans** *(futur article D. 433-9 du Code de la Sécurité sociale).* **Si le salarié reprend son activité pendant au moins un an, une nouvelle période d'indemnisation de quatre ans maximum peut s'ouvrir en cas de rechute ou de nouvel arrêt, sur présentation d'une attestation sur l'honneur.**

À l'issue de la période maximale, la victime sera automatiquement réputée consolidée, même si son état de santé n'est pas encore stabilisé médicalement, et basculera vers le régime de l'incapacité permanente avec l'éventuelle ouverture d'un droit à capital ou à rente.

Ces dispositions s'appliqueront aux sinistres survenant **à compter du 1er janvier 2027** et concerneront le régime général, le régime agricole, ainsi que plusieurs régimes spéciaux (SNCF, RATP, IEG, mines).

Décret n° 2026-501 du 12 juin 2026 fixant la durée maximale de service des indemnités journalières dues au titre des arrêts de travail résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

HARCÈLEMENT

Consécration du harcèlement sexuel d'ambiance en droit du travail

Une salariée se plaint d'un environnement de travail dégradant en raison des propos à connotation sexuelle répétés de son supérieur, tenus devant plusieurs collaborateurs. La cour d'appel la déboute au motif qu'elle n'était pas personnellement la cible de ces agissements.

La Cour de cassation casse cet arrêt et rappelle que des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés, tenus devant plusieurs salariés, sont susceptibles d'être subis par chacun d'eux au sens de l'article L. 1153-1, 1°, du Code du travail.

La salariée n'a donc pas à être la cible directe des agissements pour que le harcèlement sexuel soit caractérisé : il suffit qu'elle soit exposée à un environnement de travail humiliant et dégradant.

Cass. soc., 28 mai 2026, n° 24-22.754

ENFANT MALADE

Maladie grave de l'enfant : la loi renforce la protection des parents salariés

Un parent dont l'enfant est atteint d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap se retrouve souvent confronté à des difficultés de conciliation entre ses obligations professionnelles et son rôle d'aidant.

Le parent salarié peut déjà bénéficier du **congé de présence parentale**. Il permet de s'absenter pour s'occuper de son enfant gravement malade, en situation de handicap ou victime d'un accident grave, lorsque sa présence et des soins réguliers sont nécessaires. Il est accordé pour une durée déterminée.

Leur situation a été améliorée par une loi du 12 juin 2026 en matière, notamment, de droit du travail.

Elle interdit désormais tout licenciement pendant le congé de présence parentale et dans les dix semaines suivant son expiration, en créant l'article L. 1225-4-4 du Code du travail.

Ensuite, elle ouvre un droit à des aménagements de temps de travail aux parents ou responsables légaux d'un enfant dont l'état de santé rend indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, via l'article L. 3121-49 du Code du travail.

En outre, la durée du congé en cas d'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant passe de cinq à dix jours (articles L. 3142-4, 6° et L. 3142-5 du Code du travail).

Enfin, le délai de prévenance pour la prise du congé de présence parentale est réduit et passe de quinze à dix jours (article L. 1225-63 du Code du travail).

Loi n° 2026-492 du 12 juin 2026 visant à améliorer la protection et l'accompagnement des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap

FORMATION

Contrat de professionnalisation : les blocs de compétences sont pérennisés

Le contrat de professionnalisation permettait, à titre expérimental, d'acquérir non pas une certification complète mais un ou plusieurs blocs de compétences ciblés. Cette souplesse était jusqu'ici temporaire.

Une loi du 4 juin 2026 pérennise ce dispositif en modifiant les articles L. 6325-1 et L. 6325-3 du Code du travail. **Il est désormais définitivement possible de structurer un contrat de professionnalisation autour d'un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification professionnelle**, sans obligation d'en viser immédiatement la totalité. Les modalités précises d'articulation seront définies par décret.

Loi n° 2026-441 du 4 juin 2026 portant pérennisation du contrat de professionnalisation expérimental

FONTION PUBLIQUE

Encore un cancer du sein reconnu comme maladie professionnelle lié au travail de nuit

Comme expliqué dans l'article sur les maladies pro, c'est bien la justice qui fait gagner de nouveaux droits. Voici l'exemple d'une infirmière qui vient de faire reconnaître son cancer du sein comme maladie pro lié au travail de nuit, un extrait du journal *La Marseille* résume bien la situation :

> « le 21 mai 2026
>
> Le centre hospitalier de Martigues a fait appel de la décision prise par le tribunal administratif de Marseille le 3 mars dernier. Ce jugement reconnaissait que le cancer contracté par une infirmière de l'hôpital martégal est "imputable aux conditions de travail de nuit". Avec sa décision, l'instance annulait en outre la décision du directeur de l'hôpital refusant, en 2021, d'admettre le lien de cause à effet entre le travail nocturne de l'infirmière et le développement de son cancer.
>
> La requérante, Sylvie Pioli, a travaillé pendant 25 ans à l'hôpital de Martigues, exclusivement de nuit, avec une moyenne de 140 nuits par an. En 2014, âgée de 55 ans, elle développe un cancer du sein alors que les autres facteurs de risques connus (génétiques, hormonaux, environnementaux et hygiéno-diététiques…) sont faibles, voire absents. Or, comme le remarque la juridiction, les études scientifiques révèlent que la perturbation des rythmes circadiens (je vis le jour, je dors la nuit) et la nette baisse de production de mélatonine due à une exposition à la lumière artificielle la nuit augmentent sensiblement le risque de développer un cancer du sein chez les femmes qui ont une activité professionnelle nocturne.
>
> Une nouvelle audience aura donc lieu devant la cour administrative d'appel. "Nous sommes nombreuses à avoir sacrifié notre santé au nom de notre métier et du service rendu aux autres. Je continuerai donc ce combat pour faire reconnaître la réalité des risques liés au travail de nuit", réagit Sylvie Pioli auprès de nos confrères. »

Fonctionnaires vs contractuels : l'écart se creuse

Le 12 juin 2026, plusieurs décrets ont été publiés s'appliquant et ayant des conséquences différentes en fonction du statut de l'agent.

Le décret n° 2026-496 du 12 juin 2026 concerne en partie le Passeport de prévention. Il s'applique aux employeurs publics, sans distinction entre fonctionnaires et agents contractuels.

Ce passeport permet de tracer les formations suivies par les agents en matière de santé et de sécurité au travail.

Il s'agit d'une obligation pour tous les employeurs publics.

Cette obligation vise notamment les formations liées aux habilitations électriques, aux risques chimiques, à l'amiante, à la manutention, à la prévention des troubles musculosquelettiques, aux risques psychosociaux ou encore à la sécurité routière.

Les services RH devront organiser la collecte des données, fiabiliser les historiques de formation et prévoir des procédures de mise à jour régulière.

Les décrets n° 2026-498 et n° 2026-499 du 12 juin 2026 modifient aussi les règles relatives aux arrêts de travail et au contrôle médical.

Pour les fonctionnaires titulaires, l'employeur public ne peut pas refuser le maintien du traitement au seul motif que la prescription médicale excéderait la durée prévue par le décret.

En revanche, pour les agents contractuels, le respect de ces plafonds devient déterminant. Une prescription non conforme peut entraîner un blocage ou un refus de versement des indemnités journalières par la CPAM.

Le décret n° 2026-499 du 12 juin 2026 prévoit la possibilité de saisir le contrôle médical de la sécurité sociale après trois mois de renouvellement continu d'un arrêt de travail. Ce décret va de nouveau créer une inégalité de traitement, car elle ne concerne que les assurés relevant du régime général, donc les agents contractuels.

Le décret n° 2026-501 du 12 juin 2026 limite à quatre ans le versement des indemnités journalières de sécurité sociale en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Cette mesure s'appliquera uniquement aux agents contractuels de droit public affiliés au régime général. Les fonctionnaires bénéficient d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

Le fonctionnaire victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle peut bénéficier du CITIS, avec maintien de son traitement jusqu'à la guérison, la consolidation ou la mise à la retraite. L'agent contractuel, en revanche, pourra voir ses indemnités journalières interrompues au terme d'une période maximale de quatre ans pour un même accident ou maladie professionnelle.

Ces décrets publiés le 12 juin 2026 vont créer d'importantes inégalités de traitement, car un agent fonctionnaire et un agent contractuel travaillant dans le même service, exposés aux mêmes risques professionnels, peuvent se voir appliquer des protections qui auront un impact financier très différent selon leur statut.

QUIZ : LA FORMATION DES ÉLUS DU CSE

3E ETUDES & FORMATIONS

- La formation SSCT s'adresse à tous les membres du CSE (titulaires et suppléants).

☐ VRAI ☐ FAUX

- La formation SSCT est prise en charge par l'employeur.

☐ VRAI ☐ FAUX

- La durée de la formation SSCT dépend de la taille de l'entreprise.

☐ VRAI ☐ FAUX

- Les membres titulaires du CSE ont droit à jusqu'à 5 jours de formation économique tous les 4 ans.

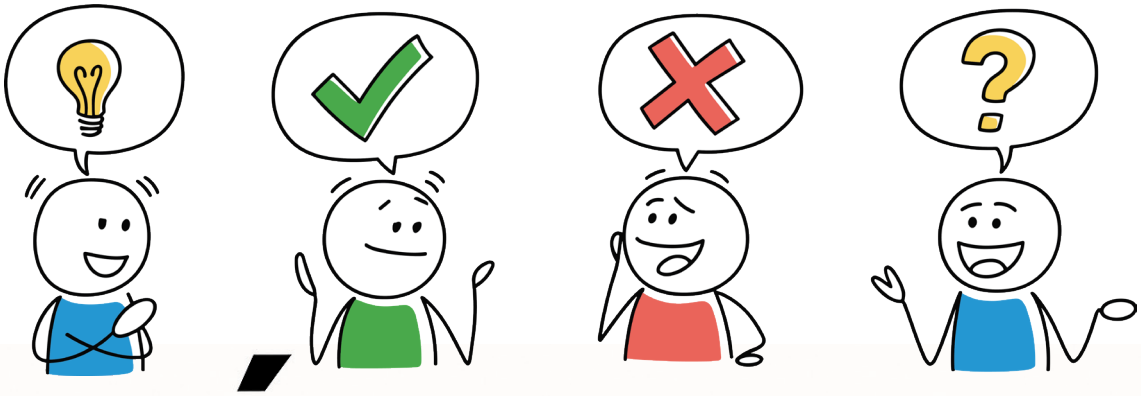
☐ VRAI ☐ FAUX

- La formation économique du CSE est prise en charge par le CSE, sauf accord plus favorable.

☐ VRAI ☐ FAUX

- Le temps passé en formation économique est pris sur les heures de délégation.

☐ VRAI ☐ FAUX



réponses

- La formation SSCT s'adresse à tous les membres du CSE (titulaires et suppléants).

VRAI : En effet, elle s'adresse aux titulaires et aux suppléants ainsi qu'au référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (art L. 2315-18 du CT).

- La formation SSCT est prise en charge par l'employeur.

VRAI : En effet (art L. 2315-18 du CT). Pour les entreprises de moins de 50 salariés, un financement par l'OPCO peut être sollicité par l'employeur (art. L. 2315-22-1 du CT).

- La durée de la formation SSCT dépend de la taille de l'entreprise.

FAUX : Depuis la loi Santé du 23 juillet 2021 tous les élus (titulaires et suppléants) bénéficient du même droit : 5 jours minimum au premier mandat et 3 jours en cas de renouvellement ; 5 jours pour les élus faisant partie de la Commission SSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés (art L. 2315-18 du CT).

- Les membres **titulaires** du CSE ont droit à **jusqu'à 5 jours** de formation économique **tous les 4 ans.**

VRAI : En effet. Attention : ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat **pendant quatre ans (et non à chaque mandat)**, consécutifs ou non (art L. 2315-17 du CT), sauf dispositions plus favorables. La loi est muette pour les suppléants.

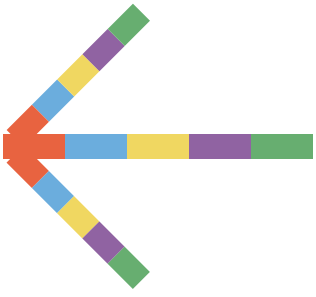
- La formation économique du CSE est prise en charge par le CSE, sauf accord plus favorable.

VRAI : En effet, elle est prise en charge sur le budget de fonctionnement du CSE (art L. 2315-63 du CT) sauf dispositions plus favorables.

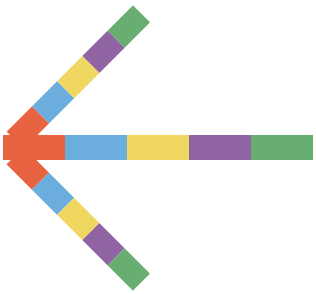
- Le temps passé en formation économique est pris sur les heures de délégation.

FAUX : Le temps passé en formation économique est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel par l'employeur pour les titulaires ; (art L. 2315-16). Attention, sa durée est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (art L. 2315-63du CT).

Sujet du quiz à retrouver dans le prochain numéro : L'utilisation des heures de délégation



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



DÉCODAGE
L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ **JURIDIQUE ET SOCIALE**

GROUPE 3E CONSTRUCTEURS D'ALTERNATIVES