

DÉCODAGE

L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE

NUMERO 51
SEPTEMBRE 2026

ASSURANCE CHÔMAGE : des droits réduits
après une rupture conventionnelle **PAGE 04**

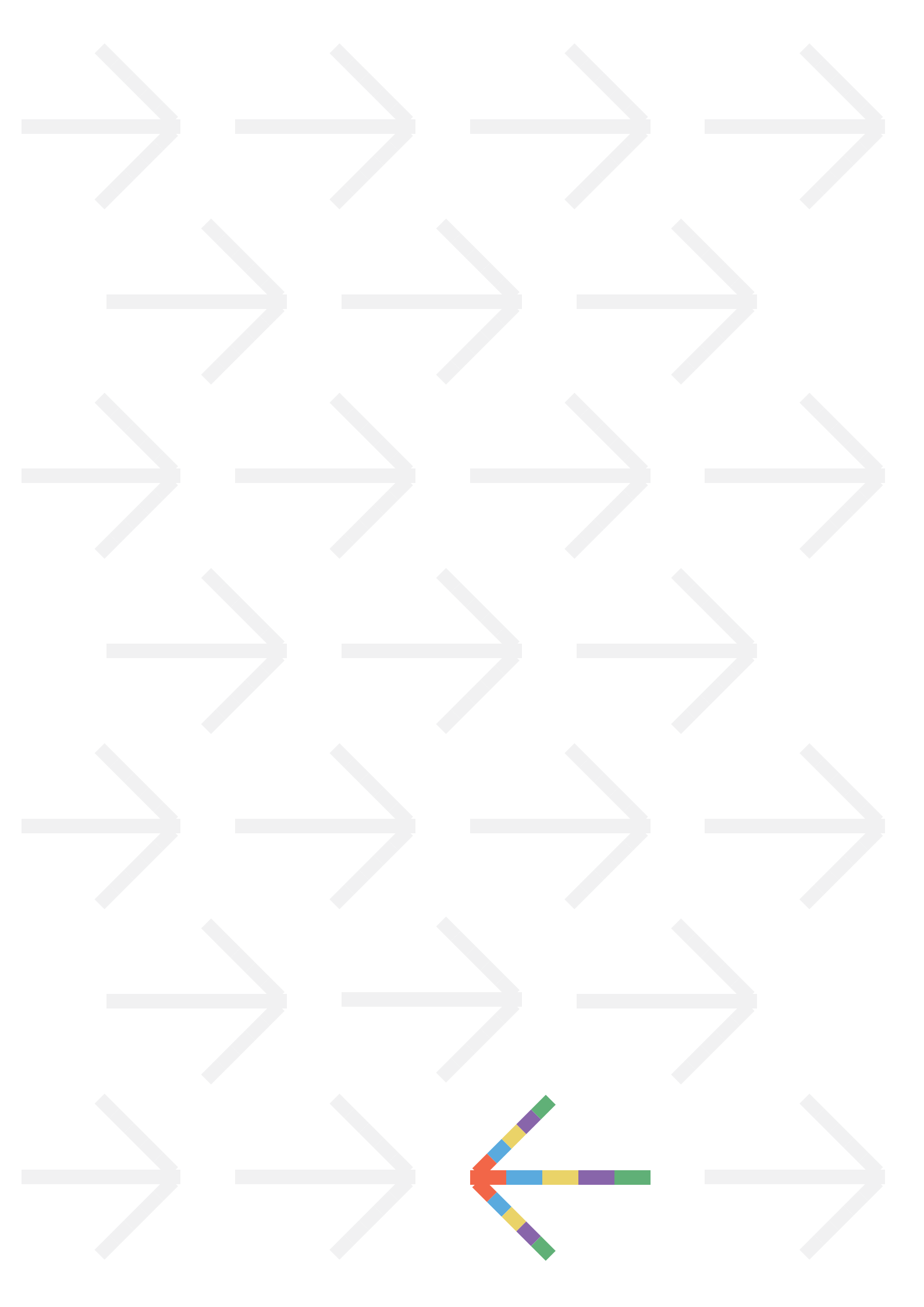
LOI "FRAUDES" : quelles conséquences sur
les salariées ? **PAGE 08**

LOI SUR L'EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS :
focus sur la formation professionnelle **PAGE 12**

CONGÉ DE MOBILITÉ / PÉRIODE DE RECONVERSION EXTERNE :
deux dispositifs pour changer d'entreprise **PAGE 16**

**FONCTION
PUBLIQUE**

LA FONCTION PUBLIQUE ET SON STATUT :
toute une histoire **PAGE 22**



ÉDITORIAL

Cette rentrée est marquée par la mise en œuvre de plusieurs réformes, sur l'assurance chômage ou les arrêts de travail, pour lesquelles les réponses apportées par les pouvoirs publics privilégient souvent le renforcement des contrôles et le durcissement des conditions d'accès aux droits plutôt que le traitement des causes des difficultés rencontrées. Et certains candidats à la présidentielle annoncent un nouveau tour de vis en la matière s'ils sont élus...

Nous revenons tout d'abord sur la dernière réforme de l'assurance chômage, la onzième depuis 2017, qui réduit la durée d'indemnisation des chômeurs après une rupture conventionnelle.

Nous analysons également la loi contre les fraudes sociales, qui, si elle instaure une nouvelle sanction en cas d'absence de DUERP, renforce aussi les contrôles sur les arrêts de travail.

Nous faisons le point sur la formation professionnelle, avec les nouvelles modalités des entretiens de parcours professionnels et la création d'une période de reconversion destinée à sécuriser les salariés qui souhaitent changer de voie professionnelle. Un dispositif à distinguer du congé de mobilité, dont l'objectif est l'accompagnement du départ du salarié de l'entreprise.

Pour finir, à l'approche des 80 ans du statut du fonctionnaire, nous retraçons l'histoire de la fonction publique.

Enfin, retrouvez nos brèves et notre quiz pour tester vos connaissances sur les heures de délégation.

Excellente lecture et bonne reprise !



Marie-Laure BILLOTTE

Communication et veille
juridique et sociale

mlbillotte@groupe3e.fr

SOMMAIRE

- 04 ASSURANCE CHÔMAGE :**
Coup de rabot sur les droits des chômeurs après une rupture conventionnelle
- 08 LOI DU 25 JUIN 2026 CONTRE LES FRAUDES SOCIALES ET FISCALES :**
Quelles conséquences pour les salariés et les entreprises ?
- 12 LOI DU 24 OCTOBRE 2025 SUR L'EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS :**
Les mesures relatives à la formation professionnelle
- 16 CONGÉ DE MOBILITÉ OU PÉRIODE DE RECONVERSION EXTERNE :**
Deux voies distinctes pour changer d'entreprise
- 22 LA FONCTION PUBLIQUE ET SON STATUT :**
Toute une histoire
- 27 BRÈVES**
- 33 QUIZ :**
L'utilisation des heures de délégation

REPÈRES

SMIC horaire	12.31 € brut depuis le 1er juin 2026 (1 867 €/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	+ 2.1 % sur un an en juillet 2026

ASSURANCE CHÔMAGE : COUP DE RABOT SUR LES DROITS DES CHÔMEURS APRÈS UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE



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

Après la réforme de novembre 2024, les partenaires sociaux ont adapté les règles d'indemnisation des signataires de ruptures conventionnelles, jusqu'à fin 2028¹. Parallèlement, un accompagnement renforcé est prévu pour ces publics.

ASSURANCE CHÔMAGE

LA 11^E RÉFORME DE LA PRÉSIDENTE MACRON

Le 1^{er} septembre 2026 a vu l'entrée en vigueur de la **onzième** mesure modifiant les règles d'assurance chômage depuis l'arrivée d'Emmanuel Macron au pouvoir. Cette nouvelle réforme est le fruit d'une négociation ouverte par les partenaires sociaux début 2026, à la demande expresse du Gouvernement. Elle concerne **uniquement** les personnes dont le contrat de travail est rompu à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle (RCI), depuis le 1^{er} septembre 2026.

UN DISPOSITIF QUI TOURNE À "PLEIN RÉGIME"

Rien n'y fait. Malgré le doublement du forfait social (cotisations sociales payées par l'employeur) de 20 à 40 % en moins de deux ans, le **nombre de ruptures conventionnelles individuelles reste à un niveau élevé** : 538 400 RCI homologuées en 2024 (source DARES), soit la 3^e cause de rupture de CDI. Selon les secteurs, cela équivaut entre 8 % et 21 % des ruptures de CDI.

Pour les cadres, c'est même devenu le principal motif de séparation professionnelle. Toutefois, n'oublions pas que ce dispositif souple **est également plébiscité par les employeurs** : en 2024, 450 000 entreprises ont signé une rupture conventionnelle, soit 38 % des entreprises du privé, selon l'Unedic.

Les ouvertures de droit à la suite d'une RCI concernent majoritairement des ex-salariés entre 25 et 44 ans. Et ce sont plus souvent des **ex-cadres** (25 % contre 10 %). En moyenne, ils ont une durée potentielle de droit égale supérieure à l'ensemble des allocataires (**18 mois** contre 15,5 mois), avec une allocation journalière supérieure en moyenne de 35 % (53 € contre 39 € pour l'ensemble des allocataires), précise l'Unedic.

¹L'arrêté du 19 juin 2026 rend les dispositions de l'avenant n° 2 obligatoires à compter de son entrée en vigueur, le 23 juin 2026 et "pour la durée de validité de ces accords". Or, la convention du 15 novembre 2024 a une durée déterminée de 4 ans, jusqu'au 31 décembre 2028. L'avenant n° 2, qui modifie cette convention, s'applique donc jusqu'à la fin de la convention elle-même, soit le 31/12/2028.

Profils des allocataires ayant ouvert un droit en 2024, selon le motif de fin de contrat de travail

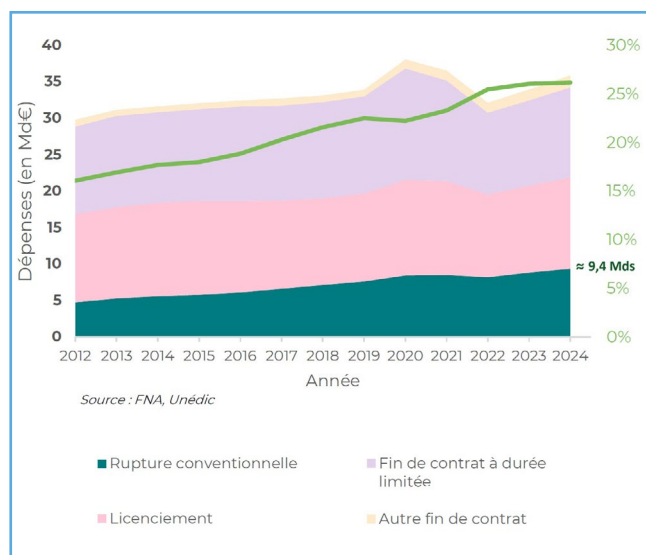
	Fin de contrat à durée limitée	Licenciement	Rupture conventionnelle	Autres fins de CDI	Ensemble
Nombre de droits ouverts	1 070 000	360 000	375 000	220 000	2 025 000
Âge à la fin de contrat					
16-24 ans	33%	10%	9%	29%	24%
25-34 ans	29%	24%	37%	32%	30%
35-44 ans	18%	25%	28%	21%	21%
45-54 ans	13%	23%	17%	12%	15%
55-66 ans	7%	18%	10%	5%	9%
Niveau de diplôme					
Inférieur au bac	39%	47%	29%	29%	37%
Bac	25%	23%	21%	23%	24%
Supérieur au bac	36%	30%	50%	48%	39%
Sexe					
Hommes	52%	54%	53%	51%	52%
Femmes	48%	46%	47%	49%	48%
Qualification du dernier contrat					
Cadre	3%	12%	25%	19%	10%
Non-cadre	97%	88%	75%	81%	90%
Durée potentielle du droit					
Inférieure à 12 mois	39%	11%	9%	25%	27%
Entre 12 et 18 mois	30%	15%	14%	22%	24%
De 18 mois ou plus	30%	74%	77%	53%	49%
Montant de l'allocation journalière					
Inférieur à 20€	13%	10%	3%	15%	11%
Entre 20 et 30€	32%	12%	7%	21%	23%
Entre 30 et 40€	39%	30%	27%	25%	34%
Entre 40 et 50€	11%	22%	26%	16%	16%
Supérieur à 50€	5%	26%	37%	24%	16%

Source : FNA, Unédic

OBJECTIF, DÉGAGER DES ÉCONOMIES...

Mais les trois quarts des ruptures conventionnelles signées donnent lieu à une inscription à une indemnisation chômage. Les RCI représentent ainsi 19 % des ouvertures de droits à l'assurance chômage, puis 20 % des indemnisations des allocataires. Pour 2024, **ces dépenses d'allocations pèsent lourd, 9.4 Md€, soit plus d'un quart (26 %) des dépenses totales d'allocation chômage annuelles.**

Or les finances de l'Unedic – le gestionnaire du régime de l'assurance chômage – sont mal en point : le déficit devrait atteindre 2.3 Md€ cette année, prenant en compte un prélèvement de l'État de 4.1 Md€. "Ce sont également les ponctions de l'État qui ont empêché le régime de se désendetter au prix d'une nouvelle réduction des droits des chômeurs", relève ainsi la commission des affaires sociales du Sénat dans son rapport.



Dans sa lettre de cadrage envoyée aux partenaires sociaux, le Gouvernement demandait que les négociations permettent de dégager **au moins 400 millions d'euros par an d'économies**, grâce à un **durcissement du dispositif d'indemnisation** après signature de ruptures conventionnelles. "Selon les projections de l'Unédic, une telle évolution des règles produirait une économie de 20 M€ la première année, puis 270 millions la 2e, 760 M€ la 3e année et enfin 940 millions une fois la réforme pleinement portée", note le rapport du Sénat.

... AU DÉTRIMENT DE LA DURÉE DES DROITS DES CHÔMEURS

Depuis le 1er septembre, les signataires d'une RCI qui s'inscrivent chez France Travail voient leurs **durées maximales d'indemnisation réduites de deux à six mois et demi**, selon leur âge en fin de contrat (voir tableau récapitulatif, infographie 2).

! Attention, c'est la date de la rupture du contrat de travail qui compte, selon qu'elle est avant ou après le 1er septembre.

	Actuellement	À compter du 1 ^{er} septembre	
Travailleurs de moins de 55 ans	18 mois	15 mois	- 3 mois
Travailleurs âgés de 55 ou 56 ans	22,5 mois	20,5 mois	- 2 mois
Travailleurs d'au moins 57 ans	27 mois		- 6,5 mois
OUTRE-MER			
Travailleurs de moins de 55 ans	18 mois	20 mois	+ 2 mois
Travailleurs âgés de 55 ans et plus	22,5 mois	30 mois	+ 7,5 mois

Crédits : Dila - Service-Public.gouv.fr

Les demandeurs d'emploi "seniors", âgés de 57 ans ou plus, seront les plus gravement impactés : en effet, leur durée maximale d'allocation est amputée de 6 mois et demi, soit un quart ! Petite avancée, les plafonds de durées d'indemnisation sont allongés pour les chômeurs en outre mer (sauf Mayotte).

Parallèlement, un **accompagnement renforcé et intensif** de la part de France Travail est prévu pour ces publics spécifiques ; le cas échéant, la durée d'indemnisation maximale des chômeurs de plus de 55 ans pourrait être portée à 27 mois, dans le cas d'un projet professionnel, sous conditions.

LES SYNDICATS DE SALARIÉS EN ORDRE DISPERSÉ

Aux termes de six semaines de négociation intense, les trois organisations patronales (Medef, CPME, U2P), ainsi que la CFDT et la CFTC, étaient parvenues à un accord le 25 février dernier.

"Cet avenant préserve l'essentiel : un accès aux droits inchangé, l'absence de dégressivité et un différencié identique." Voulant empêcher *"un durcissement unilatéral"*, la CFDT l'a donc signé. Cet accord *"limite un peu la casse"*, notamment en évitant la mise en place d'une dégressivité des allocations, relève Frédéric Belouze, le négociateur de la CFTC. Après avoir hésité, FO s'est jointe aux signataires, au nom de la défense du paritarisme et pour *"mieux encadrer les ruptures conventionnelles individuelles et mieux accompagner les demandeurs d'emploi concernés"*.

Pour la CFE-CGC, pas question de signer un accord réduisant les droits de certains chômeurs, les cadres étant la catégorie la plus demandeuse de RCI ! Quant à la CGT, elle dénonce une réforme construite principalement sur des baisses de droits, qui fragilise davantage les demandeurs d'emploi, notamment les plus de 55 ans.

Pour plus d'informations sur les positions des syndicats :

<https://www.cftc.fr/espace-presse/communiqués-de-presse/assurance-chomage-et-ruptures-conventionnelles-la-cftc-sauve-le-dispositif-et-protège-les-salaries>

<https://www.cfdt.fr/sinformer/communiqués-de-presse/la-cfdt-signe-l'accord-sur-les-ruptures-conventionnelles>

<https://www.force-ouvriere.fr/assurance-chomage-constante-dans-ses-choix-fo-signe>

<https://www.cgt.fr/comm-de-presse/baisse-des-allocations-chomage-post-rupture-conventionnelle-pour-la-cgt-cest-non>



ATTENTION AUX DIFFÉRÉS D'INDEMNISATION CHÔMAGE

Si les **indemnités de rupture du contrat de travail** excèdent les **montants minimum fixés par la loi** (y compris si les montants alloués sont ceux prévus par une convention collective), un **différé d'indemnisation spécifique** s'appliquera, calculé de la façon suivante :

Différé spécifique = Indemnités supra légales liées à la rupture du contrat de travail / 111.8

Le diviseur, fixé à 111.8 pour 2026, évolue chaque année en fonction du plafond annuel de la sécurité sociale.

Il débute à la **fin du contrat de travail** et sa durée maximale est de **150 jours calendaires** (**75 jours calendaires** en cas de rupture du contrat de travail pour **motif économique**).

À l'expiration du différé spécifique s'appliqueront également :

- le **différé congés payés**, calculé à partir des indemnités compensatrices de congés payés versées à la fin du contrat de travail
- le **délai d'attente** de 7 jours qui débute après les différés d'indemnisation précédents sous réserve d'être inscrit comme demandeur d'emploi avant leur expiration. À défaut, le délai d'attente de 7 jours débute à compter de la date d'inscription auprès de France Travail

Ainsi, en cas de **rupture conventionnelle individuelle**, l'**indemnisation chômage** ne débute jamais à la fin du contrat de travail.

LOI DU 25 JUIN 2026 CONTRE LES FRAUDES SOCIALES ET FISCALES : QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES ?



Keshia AFARI
Juriste - 3ED
kafari@groupe3e.fr

La loi relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales vise prioritairement à mieux détecter et réprimer les comportements frauduleux, et plusieurs de ses mesures auront des conséquences concrètes sur les entreprises et les salariés.

Elle renforce notamment les obligations en matière de sous-traitance, crée de nouvelles sanctions en matière de DUERP et fait évoluer le contrôle des arrêts de travail. On ne peut que regretter, concernant ces derniers, l'absence de réflexion sur les origines de la hausse de ces arrêts et les moyens d'y remédier, les mesures prises revêtant uniquement un aspect coercitif, alors que le Sénat vient de s'opposer à la diffusion d'un rapport sur l'épuisement professionnel.

L'OBLIGATION DE VIGILANCE S'ÉTEND À L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE DE SOUS-TRAITANCE

Le maître d'ouvrage devra contrôler la régularité de tous les sous-traitants

Jusqu'à présent, tout donneur d'ordre concluant un contrat d'au moins 5000 € HT devait s'assurer que son cocontractant (sous-traitant, prestataire ou fournisseur) respectait ses obligations sociales. Cette vérification devait être effectuée lors de la conclusion du contrat puis tous les six mois jusqu'à son terme, notamment au moyen d'une attestation de vigilance délivrée par l'URSSAF. En cas de manquement à cette obligation, le donneur d'ordre pouvait être tenu solidairement responsable des conséquences financières d'un travail dissimulé.

La loi crée un nouvel article L. 8222-1-1 du Code du travail. **Le maître d'ouvrage devra vérifier périodiquement, jusqu'à la fin de l'exécution du contrat, que les**

sous-traitants qu'il a acceptés s'acquittent de leurs obligations déclaratives sociales et fiscales (articles L. 8221-3 et L. 8221-5 du Code du travail). Cette mesure entrera en vigueur à une date fixée par décret et, au plus tard, six mois après la promulgation de la loi (soit le 26 décembre 2026).

Concrètement, il devra obtenir et vérifier périodiquement des documents attestant de la régularité de la situation de chaque intervenant, jusqu'à la fin de l'exécution du contrat de sous-traitance.

La responsabilité du maître d'ouvrage pourra être engagée en cas de travail dissimulé

En cas de manquement constaté du maître d'ouvrage à son devoir de vigilance dans une chaîne de sous-traitance en cascade, les organismes de recouvrement (URSSAF ou Trésor) pourront engager la **responsabilité financière solidaire du maître d'ouvrage, et non plus seulement celle du donneur d'ordre de premier rang**

(article L. 8222-2 du Code du travail). Ce dernier reste toutefois exonéré s'il démontre s'être fait remettre, et avoir vérifié l'authenticité, des documents attestant de la régularité de chaque intervenant de la chaîne.

Un décret est attendu pour préciser le seuil financier à partir duquel cette obligation s'applique, la liste exacte des documents à collecter et les modalités de vérification de leur authenticité. **Cette mesure ne sera pleinement applicable qu'à compter de la publication de ce décret.**

Un cas pratique illustre l'extension de l'obligation de vigilance

Une entreprise du BTP confie la pose d'une toiture à un entrepreneur, qui sous-traite lui-même l'étanchéité à une petite société. Si cette dernière emploie des salariés non déclarés, le maître d'ouvrage (l'entreprise donneuse d'ordre) pourra désormais être tenu solidairement responsable du paiement des cotisations sociales et pénalités dues, y compris pour un manquement situé à un rang de sous-traitance qu'il n'a pas directement contractualisé, s'il n'a pas pris soin de vérifier la régularité de l'ensemble de la chaîne.

LES MANQUEMENTS RELATIFS AU DUERP SONT DÉSORMAIS PASSIBLES D'UNE AMENDE ADMINISTRATIVE



La sanction administrative s'ajoute à la sanction pénale

Avant la loi "fraudes", l'absence d'établissement ou de mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) était notamment punie de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe, soit 1500 € au maximum pour une personne physique et 7500 € pour une personne morale. Cette sanction pénale était toutefois peu mise en œuvre en pratique.

La loi "fraudes" complète le champ des sanctions **en cas**

d'absence ou défaut de mise à jour du DUERP, en créant une **amende administrative** prononcée directement par la DREETS sur rapport de l'inspection du travail (article L. 8115-1, 6° du Code du travail).

L'amende peut être appliquée pour chaque salarié concerné

Le montant de l'amende est fixé à **4 000 € maximum**, et surtout, **cette amende peut être appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés** par l'absence ou le défaut de mise à jour du DUERP (article L. 8115-3 du Code du travail).

En cas de récidive dans un délai de deux ans, le plafond est **doublé (8 000 € par salarié)**.

Si un manquement est constaté **dans l'année suivant un simple avertissement**, l'amende est **majorée de 50 % (6 000 € par salarié)**.

LE CONTRÔLE DES ARRÊTS DE TRAVAIL EST RENFORCÉ

La prescription d'un arrêt de travail par téléconsultation est davantage encadrée

Le recours à la télémedecine pour la prescription d'arrêts de travail était déjà soumis à un plafond de trois jours. La loi "fraudes" du 25 juin 2026 renforce cet encadrement en limitant désormais à un seul le nombre de renouvellements pouvant être réalisés à distance.

Ainsi, la **prescription initiale ou le premier renouvellement effectué par télémedecine ne peut porter sur plus de trois jours ni avoir pour effet de porter à plus de trois jours la durée de l'arrêt en cours** (article L. 6316-1 du Code de la santé publique). Au-delà de ce premier renouvellement, la prolongation de l'arrêt doit en principe être prescrite à l'issue d'une consultation en présentiel.

Par ailleurs, toute prescription d'arrêt de travail via une plateforme de télémedecine est désormais subordonnée à un **échange oral préalable, en visioconférence ou par téléphone**, entre le médecin prescripteur et le patient.

Trois exceptions permettent de déroger à ce plafond de trois jours :

- Le renouvellement est effectué par le **médecin traitant du patient** ;



- Le renouvellement est effectué par la **sage-femme référente du patient** ;
- Le patient justifie dûment de son **impossibilité de consulter un professionnel en présentiel** (exemple : zone géographique sous-médicalisée).

La définition des actes de télémedecine ainsi que leurs conditions de mise en œuvre seront fixées par décret.

Le salarié doit communiquer son adresse effective à l'Assurance maladie

La loi crée une obligation nouvelle à la charge du salarié en arrêt de travail : celui-ci doit désormais **informer sans délai sa caisse primaire d'assurance maladie de l'adresse à laquelle un contrôle médical pourra être effectué, dès lors qu'il réside effectivement à une adresse différente de celle indiquée sur la prescription d'arrêt** (article L. 323-6, 6° du Code de la Sécurité sociale). Cette obligation doit permettre à la caisse d'organiser effectivement le contrôle médical du salarié.

Les suites de la contre-visite patronale sont précisées et son champ est étendu à l'Alsace-Moselle

La loi apporte deux précisions sur l'articulation entre le contrôle médical de l'assurance maladie et la contre-visite patronale :

- Lorsque le **service du contrôle médical** de la caisse d'assurance maladie ne suit pas l'avis du médecin mandaté par l'employeur pour réaliser la contre-visite, il doit désormais en **informer l'employeur par un avis écrit motivé** (art. L. 315-1 du Code de la Sécurité sociale).
- Le régime local des départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, qui dérogeait jusqu'ici au droit commun, est aligné : en contrepartie du maintien de salaire versé pendant l'arrêt maladie, **l'employeur peut désormais faire procéder à une contre-visite médicale dans les conditions habituelles** (art. L. 1226-23 du Code du travail). Si la contre-visite conclut à l'absence de justification de l'arrêt, ou si le contrôle est rendu impossible du fait du salarié, l'employeur peut interrompre le maintien du salaire.

La fraude aux indemnités journalières prive le salarié du maintien légal de salaire

En cas de fraude avérée du salarié pour obtenir des indemnités journalières, l'employeur peut suspendre le versement des indemnités complémentaires aux IJSS (article L. 1226-1 du Code du travail).

En pratique, les organismes de sécurité sociale ont l'obligation de transmettre à l'employeur les informations relatives à une fraude avérée de son salarié. L'employeur devra ensuite transmettre cette information à

l'organisme assureur de protection sociale complémentaire (institution de prévoyance, mutuelle ou assureur) auprès duquel le salarié est affilié au titre des garanties collectives de l'entreprise.

LA FLAGRANCE SOCIALE PERMET UN RECOUVREMENT IMMÉDIAT DES COTISATIONS ÉLUDÉES

La procédure de flagrance sociale est réactivée

La loi "fraudes" rétablit la procédure de flagrance sociale. Son objectif est de permettre aux organismes de contrôle de réagir rapidement lorsqu'ils découvrent une fraude aux cotisations sociales, avant que l'employeur fraudeur n'organise son insolvabilité ou ne fasse disparaître ses actifs.

Cette procédure sera applicable **au plus tard le 1er janvier 2027**. Un décret doit préciser les modalités de mise en œuvre de cette dernière.

L'URSSAF pourra prendre immédiatement des mesures conservatoires

Lorsqu'un agent de contrôle (inspecteur du travail, agent de l'URSSAF) constate une infraction de travail dissimulé et que des circonstances particulières laissent craindre que les sommes dues ne puissent pas être recouvrées, il peut dresser un **procès-verbal de flagrance sociale** (*futur article L. 133-1 du Code de la Sécurité sociale*). Ce document évalue le montant des cotisations éludées, les majorations et pénalités applicables, ainsi que le montant des exonérations de charges annulées.

Dès sa notification à l'employeur, **l'URSSAF peut décider de mettre en œuvre une ou plusieurs mesures conservatoires** (saisie de comptes bancaires, de biens) afin de garantir le recouvrement de la créance.

LOI DU 24 OCTOBRE 2025 SUR L'EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS : LES MESURES RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE



Keshia AFARI
Juriste - 3ED
kafari@groupe3e.fr

Issue de la transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 réorganise plusieurs outils d'accompagnement des parcours professionnels. Cet article propose une synthèse des principales dispositions à retenir.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DEVIENT L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL

Un premier entretien est organisé dans l'année suivant l'embauche

Lors de son embauche, le salarié doit être informé qu'il bénéficiera d'un entretien de parcours professionnel au cours de sa première année dans l'entreprise. **L'entretien est ensuite renouvelé tous les quatre ans**, contre deux ans auparavant (*article L. 6315-1, I du Code du travail*).

L'entretien porte sur les compétences et les qualifications mobilisées dans l'emploi, les perspectives d'évolution des métiers et de l'emploi dans l'entreprise, les besoins de formation et les souhaits d'évolution professionnelle du salarié. Il peut notamment ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience. Il aborde également le CPF, ses éventuels abondements par l'employeur et le conseil en évolution professionnelle.

Il ne peut pas porter sur l'évaluation du travail du salarié.

Réalisé pendant le temps de travail par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction, il donne lieu à un document écrit dont une copie est remise au salarié.



L'entretien doit aussi être proposé lors de la reprise d'activité à l'issue de plusieurs congés ou périodes d'absence, notamment un congé de maternité, d'adoption, parental, de proche aidant ou sabbatique, une mobilité volontaire sécurisée, un arrêt longue maladie ou un mandat syndical. Cette obligation ne s'applique que si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise. À l'initiative du salarié, l'entretien peut se tenir avant la reprise du poste.

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut prévoir une périodicité différente, sans pouvoir dépasser quatre ans. Il peut aussi définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement du CPF ainsi que d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel. Les accords antérieurs portant sur la périodicité des entretiens doivent être mis en conformité au plus tard le 1er octobre 2026 (*article L. 6315-1, III du Code du travail*).

Un état des lieux est réalisé tous les huit ans

La périodicité de l'état des lieux récapitulatif passe de six à huit ans. Le premier état des lieux suivant l'embauche peut toutefois être réalisé sept ans après le premier entretien. **Il permet de vérifier la tenue des entretiens de parcours professionnel et d'apprécier si le salarié a suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification ou bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle** (article L. 6315-1, II du Code du travail).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CPF du salarié est abondé lorsque, au cours des huit années, celui-ci n'a bénéficié ni des entretiens prévus ni d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire. L'abondement s'élève à 3 000 € (articles L. 6315-1, II ; L. 6323-13 et R. 6323-3 du Code du travail).

LE NOUVEAU RYTHME S'APPLIQUE AUX CYCLES D'ENTRETIENS EN COURS

(Ministère du Travail, Questions-réponses "L'entretien de parcours professionnel", février 2026)

Pour les salariés déjà engagés dans un cycle d'entretiens au 26 octobre 2025, l'administration considère que la transition entre l'ancienne périodicité (un entretien tous les deux ans et un état des lieux tous les six ans) et la nouvelle (un entretien tous les quatre ans et un état des lieux tous les huit ans) s'effectue selon des règles de continuité.

Lorsque l'échéance n'était pas encore expirée à cette date, le nouveau délai, plus long, se calcule à partir du même point de départ que l'ancien, en tenant compte du temps déjà écoulé. Le prochain entretien doit donc être organisé au plus tard quatre ans après le dernier entretien réalisé, tandis que l'état des lieux intervient au terme de huit ans à compter de son point de départ initial.

Ainsi, un état des lieux qui devait être organisé en 2026 au terme de l'ancien délai de six ans pourra l'être au plus tard en 2028. De même, lorsqu'un premier entretien a été réalisé en décembre 2023, l'entretien suivant, initialement prévu en décembre 2025, devra être organisé au plus tard en décembre 2027. En revanche, la réforme ne reporte pas une échéance qui était déjà expirée au 26 octobre 2025.

Un entretien doit suivre la visite médicale de mi-carrière

L'entretien de parcours professionnel doit être organisé dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière, durant l'année civile du 45e anniversaire du salarié. Il aborde, sans que l'employeur puisse accéder aux données de santé du salarié, les mesures éventuellement proposées par le médecin du travail, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste, la prévention de l'usure professionnelle, les besoins de formation ainsi que les souhaits de mobilité ou de reconversion. Le document remis au salarié récapitule ces éléments sous la forme d'un bilan (article L. 6315-1, IV du Code du travail).

La fin de carrière doit être anticipée avant les 60 ans du salarié

Lors du premier entretien organisé au cours des deux années précédant le 60e anniversaire du salarié, **l'employeur doit aborder les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagement de fin de carrière**, notamment le passage à temps partiel ou la retraite progressive (article L. 6315-1, V du Code du travail).

LA PRO-A DISPARAIT, LA PÉRIODE DE RECONVERSION EST CRÉÉE

Le dispositif est ouvert sans condition d'âge, de diplôme ou d'ancienneté

Tout salarié souhaitant réaliser une mobilité professionnelle interne ou externe peut bénéficier d'une période de reconversion afin d'acquérir une qualification reconnue, un ou plusieurs blocs de compétences ou le socle de connaissances et de compétences. La loi n'impose aucune condition d'âge, de diplôme ou d'ancienneté.

Un accord d'entreprise ou de branche peut néanmoins préciser les certifications éligibles et déterminer des salariés prioritaires. Le salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle pendant son temps de travail (articles L. 6324-1 et L. 6324-8 du Code du travail).



La reconversion interne maintient le contrat et la rémunération

En cas de reconversion interne, un accord écrit fixe les modalités d'organisation de la période, notamment sa durée. Le contrat de travail est maintenu et le salarié conserve sa rémunération sans modification (*article L. 6324-3, I du Code du travail*).

La reconversion externe suspend le contrat avec l'employeur d'origine

Dans le cadre d'une reconversion externe, **le salarié peut suspendre son contrat de travail avec son employeur d'origine** sans condition d'âge, de diplôme ou d'ancienneté (*articles L. 6324-1 et suivants du Code du travail*). Cette suspension doit être encadrée par un accord écrit précisant sa durée, ses modalités et les conditions d'un éventuel retour anticipé.

Pendant cette période, le salarié signe avec l'entreprise d'accueil un CDD d'au moins six mois ou un CDI, comprenant une période d'essai et les modalités de sa reconversion.

Le salarié est rémunéré par l'entreprise d'accueil. En cas d'écart de salaire avec son emploi d'origine, une compensation financière peut être prévue par accord collectif, décision unilatérale.

À l'issue de la période d'essai :

- si le salarié et l'entreprise d'accueil souhaitent poursuivre leur collaboration, le contrat avec l'employeur d'origine est rompu (par rupture conventionnelle ou d'un commun accord pour un CDD) ;
- dans le cas contraire, le salarié retrouve son emploi initial ou un poste équivalent avec une rémunération au moins équivalente ;
- s'il refuse cette réintégration, le contrat d'origine est rompu selon les mêmes modalités.

Le nouveau régime de la période de reconversion s'applique depuis le 1er janvier 2026. Les anciennes règles de la Pro-A demeurent applicables aux actions pour lesquelles l'avenant précisant la durée de la Pro-A a été conclu avant cette date.

Les articles R. 6324-1 et suivants, D. 6332-90 et D. 6332-91 du Code du travail précisent la procédure et le financement du dispositif.

LE CADRE DU PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE EST RENFORCÉ

Le projet de transition professionnelle permet au salarié de mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF) afin de financer une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession (article L. 6323-17-1 du Code du travail). Un positionnement préalable permet d'identifier ses acquis professionnels et, si nécessaire, d'adapter la durée de la formation.

Lorsque celle-ci est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié bénéficie d'un congé spécifique. Son projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale, qui en apprécie la pertinence, examine la demande de prise en charge financière et autorise sa réalisation et son financement (*article L. 6323-17-2 du Code du travail*).

La loi du 24 octobre 2025 ne crée pas le projet de transition professionnelle, mais sécurise davantage le retour du salarié dans l'entreprise à l'issue de sa formation (article L. 6323-17-3 du Code du travail). Depuis le 1er janvier 2026, l'employeur doit, trois mois avant la fin de celle-ci, informer le salarié, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, de la possibilité de retrouver son poste ou, à défaut, un poste équivalent assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le salarié dispose d'un mois à compter de la réception de cette notification pour faire connaître sa décision (*article R. 6323-10-6 du Code du travail*). En l'absence de réponse dans ce délai, il est réputé accepter sa réintégration dans l'entreprise.

LA BDESE DOIT RETRACER LES ACTIONS DE FORMATION ET DE RECONVERSION

Depuis le 26 octobre 2025, **les informations réunies dans la BDESE doivent comporter un bilan de la mise en œuvre des actions de formation entreprises à l'issue des entretiens de parcours professionnel et des périodes de reconversion (article L. 2312-18 du Code du travail).** Cette information doit permettre au CSE d'apprécier les suites concrètement données aux entretiens et le recours au nouveau dispositif de reconversion.

CONGÉ DE MOBILITÉ OU PÉRIODE DE RECONVERSION EXTERNE : DEUX VOIES DISTINCTES POUR CHANGER D'ENTREPRISE



Keshia AFARI
Juriste - 3ED
kafari@groupe3e.fr

La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, qui transpose plusieurs accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, a renouvelé les outils permettant à un salarié de changer d'entreprise. Parmi eux, la période de reconversion externe, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2026, vient s'ajouter au dispositif déjà connu du congé de mobilité. Sur le papier, ces deux mécanismes se ressemblent : ils permettent tous deux à un salarié de quitter physiquement son entreprise pour explorer un nouvel emploi. Mais leurs logiques sont radicalement différentes, et les confondre peut avoir des conséquences pour un salarié qui négocierait mal son dossier. Cet article propose un décryptage pratique, dispositif par dispositif.

POURQUOI LE CONGÉ DE MOBILITÉ ET LA PÉRIODE DE RECONVERSION EXTERNE NE RÉPONDENT-ILS PAS À LA MÊME LOGIQUE ?

Dans les deux cas, un salarié quitte temporairement ou définitivement son poste pour aller travailler ailleurs, avec un accompagnement organisé par son entreprise d'origine. Pourtant, la finalité poursuivie est opposée.

Le congé de mobilité est conçu comme une **porte de sortie définitive**, le salarié sait, dès le départ, que son contrat sera rompu à l'issue du congé.

La période de reconversion externe, à l'inverse, est conçue comme un **"filet de sécurité" pour tester un nouvel emploi**. Le salarié bénéficie d'une garantie de réintégration lorsque la période d'essai ne conduit pas à la poursuite de la relation de travail avec l'entreprise d'accueil. Les modalités d'un éventuel retour avant le terme initialement prévu sont fixées par l'accord écrit conclu avec l'employeur d'origine.



LE CONGÉ DE MOBILITÉ ORGANISE UNE SORTIE NÉGOCIÉE ET DÉFINITIVE

Le congé de mobilité est un dispositif que les entreprises ne peuvent pas décider seules. Il ne peut être mis en place que dans deux cadres précis (*article L. 1237-18 du Code du travail*) : un accord de rupture conventionnelle collective (RCC) ou un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Il est très souvent mobilisé dans des contextes de restructuration.

Concrètement, l'accord collectif qui instaure ce congé doit fixer un ensemble d'éléments essentiels (*article L1237-18-2 du Code du travail*) :



- la durée du congé ;
- les conditions pour en bénéficier ;
- les modalités d'adhésion et de consentement du salarié
- le niveau de rémunération garanti au salarié ;
- l'organisation d'éventuelles périodes de travail et d'actions de formation pendant le congé ;
- les conditions d'information des représentants du personnel ;
- les indemnités de rupture (qui ne peuvent jamais être inférieures aux indemnités légales de licenciement économique).

L'adhésion au congé de mobilité repose sur le volontariat du salarié

Les salariés susceptibles de bénéficier du congé de mobilité sont déterminés par l'accord collectif qui institue le dispositif (*article L. 1237-18-2, 2° et 3° du Code du travail*).

Celui-ci fixe les conditions à remplir, qui peuvent notamment tenir à l'ancienneté, à l'emploi occupé ou à l'appartenance à une catégorie professionnelle déterminée.

Le congé de mobilité ne peut toutefois pas être imposé au salarié. L'accord collectif doit déterminer les modalités d'adhésion à la proposition de l'employeur, notamment les conditions dans lesquelles le salarié exprime son consentement écrit ainsi que les engagements respectifs des parties. L'entrée dans le dispositif repose donc nécessairement sur une démarche volontaire du salarié.

Le congé associe accompagnement, formation et périodes de travail

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour du salarié vers un emploi stable. À cette fin, il peut comprendre **des mesures d'accompagnement, des actions de formation ainsi que des périodes de travail permettant au salarié de préparer ou de concrétiser son projet professionnel** (*article L. 1237-18 du Code du travail*).

Les mesures d'accompagnement peuvent notamment porter sur la définition du projet professionnel, l'identification des compétences à acquérir ou encore l'aide à la recherche d'un nouvel emploi. L'accord collectif doit préciser les modalités d'organisation et d'accompagnement de ces actions.

Le salarié peut également accomplir des périodes de travail dans son entreprise d'origine ou auprès d'un autre employeur. Ces périodes peuvent être réalisées dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD), selon les conditions et les limites fixées par l'accord collectif.

Le contrat de travail est maintenu pendant le congé avant d'être rompu à son terme

Pendant le congé de mobilité, le contrat de travail conclu avec l'entreprise d'origine n'est pas encore rompu. Le salarié demeure lié à son employeur jusqu'au terme du congé. Il peut toutefois effectuer, dans le cadre du dispositif, des périodes de travail au sein de cette entreprise ou auprès d'un autre employeur.

L'acceptation du congé de mobilité emporte toutefois, dès l'origine, l'accord du salarié sur la rupture ultérieure de son contrat (article L. 1237-18-4 du Code du travail). À l'issue du congé, le contrat de travail est ainsi rompu d'un commun accord des parties, que le salarié ait ou non retrouvé un emploi. Contrairement à la période de reconversion externe, **le congé de mobilité ne prévoit donc aucune garantie de réintégration dans l'entreprise d'origine.**

LA RUPTURE INTERVIENT MÊME EN L'ABSENCE DE NOUVEL EMPLOI

Par exemple, un salarié de 58 ans, dont le poste est menacé par une réorganisation, accepte un congé de mobilité de douze mois négocié dans le cadre d'un accord GEPP. Pendant cette période, il perçoit une rémunération garantie, bénéficie d'un accompagnement à la recherche d'emploi et peut suivre des actions de formation ou effectuer des périodes de travail.

À l'issue des douze mois, son contrat de travail avec l'entreprise d'origine est rompu d'un commun accord, qu'il ait ou non retrouvé un emploi. Il ne bénéficie d'aucun droit au retour dans l'entreprise.

Le salarié bénéficie d'une rémunération pendant le congé

Pendant le congé, le salarié perçoit la rémunération prévue par l'accord collectif. Son montant **ne peut être inférieur à 65 % de la rémunération brute moyenne perçue au cours des douze mois précédant le début du congé**, avec un montant minimum horaire garanti de 10.46 € (article L. 1237-18-3 du Code du travail).

Pendant les douze premiers mois du congé, durée pouvant être portée à vingt-quatre mois lorsqu'une formation de reconversion professionnelle est suivie, cette rémunération bénéficie du régime social applicable à l'allocation versée pendant le congé de reclassement. Elle est **notamment exonérée de cotisations de sécurité sociale, mais demeure soumise à la CSG et à la CRDS** selon les règles applicables aux revenus de remplacement.

Le financement du congé repose sur l'entreprise d'origine

Le congé de mobilité ne bénéficie pas d'une prise en charge par les opérateurs de compétences au titre du dispositif lui-même. Le financement de la rémunération, des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des autres prestations prévues par l'accord collectif repose donc sur l'entreprise d'origine.

Le CSE est informé dans les conditions prévues par l'accord collectif

Le CSE n'est pas signataire de l'accord instituant le congé de mobilité, qui relève de la négociation collective avec les organisations syndicales. L'accord doit toutefois déterminer les conditions d'information des institutions représentatives du personnel, dont le CSE.

Le contenu et la périodicité de cette information ne sont pas directement fixés par la loi. Ils doivent donc être définis par l'accord collectif instituant le dispositif. Le CSE devra notamment être attentif aux modalités de suivi des adhésions, aux mesures d'accompagnement proposées, aux formations financées et aux conditions dans lesquelles les ruptures interviennent.

LA PÉRIODE DE RECONVERSION EXTERNE SÉCURISE L'ESSAI D'UN NOUVEL EMPLOI

La période de reconversion externe est le nouveau dispositif consacré par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, dont les règles figurent désormais aux articles L. 6324-1 et suivants du Code du travail, applicables depuis le 1^{er} janvier 2026. Elle permet à un salarié d'acquérir de nouvelles compétences en dehors de son entreprise, dans la perspective d'une mobilité professionnelle externe, tout en bénéficiant d'un conseil en évolution professionnelle pendant son temps de travail.

La période de reconversion externe est ouverte à tous les salariés

La loi ne subordonne le bénéfice d'une période de reconversion externe à aucune condition particulière d'ancienneté, d'âge ou de diplôme (article L. 6324-1 du Code du travail). Un accord d'entreprise ou de branche peut toutefois préciser les certifications permettant d'en bénéficier ainsi que les catégories de salariés prioritaires (article L. 6324-8 du Code du travail).

La mise en œuvre du dispositif suppose un accord écrit entre le salarié et son employeur d'origine (*article L. 6324-3 du Code du travail*). Cet accord détermine la durée de la période, les modalités de suspension du contrat de travail ainsi que les conditions d'un éventuel retour anticipé en cas de rupture de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil.

Le salarié conclut un nouveau contrat avec l'entreprise d'accueil

Pendant la période de reconversion externe, **le contrat de travail conclu avec l'employeur d'origine est suspendu** (*article L. 6324-3 du Code du travail*). **Le salarié est parallèlement embauché par l'entreprise d'accueil dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD d'au moins six mois.**

Ce nouveau contrat précise les modalités d'organisation de la période de reconversion et comporte obligatoirement une période d'essai.

La rémunération est versée par l'entreprise d'accueil

Pendant la période de reconversion externe, **le salarié perçoit la rémunération prévue par le contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil**. Cette rémunération est versée par le nouvel employeur, le contrat conclu avec l'entreprise d'origine étant suspendu pendant toute la durée de la reconversion.

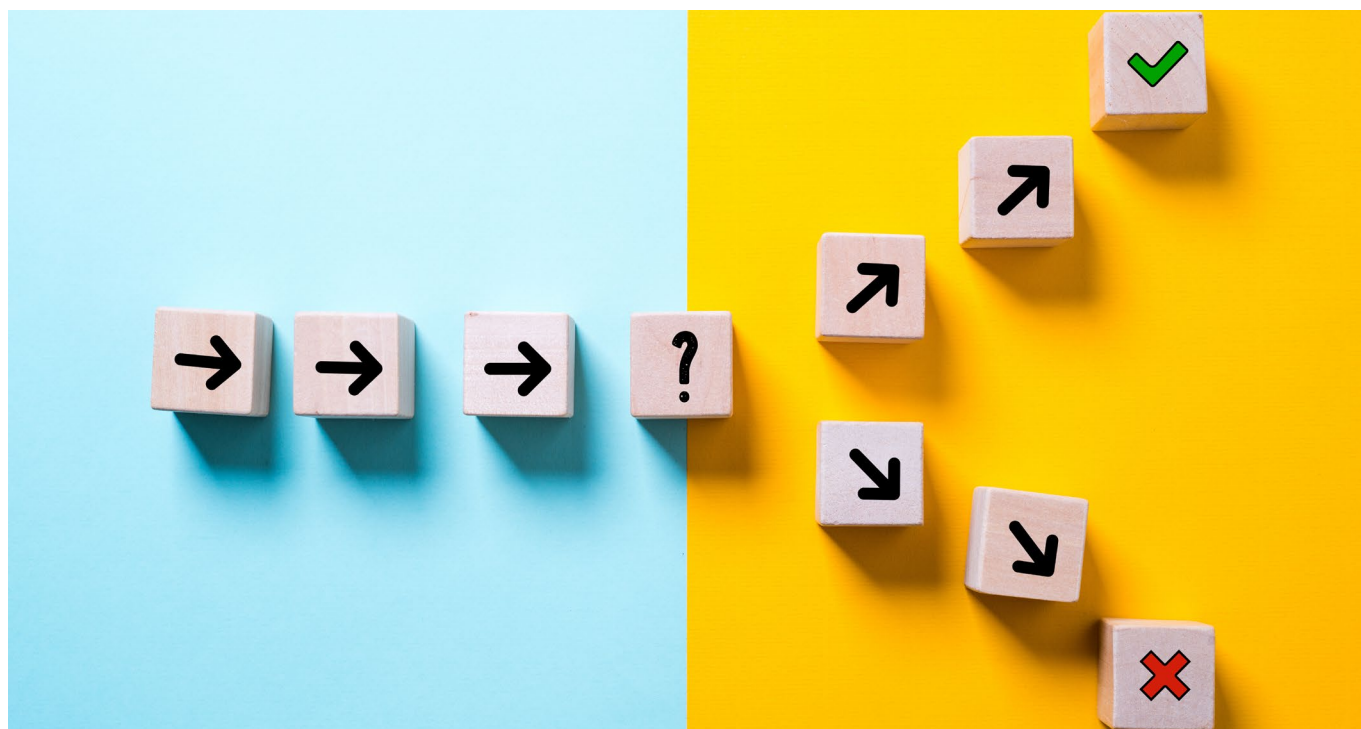
Lorsque la rémunération versée par l'entreprise d'accueil est inférieure à celle que le salarié percevait dans

son entreprise d'origine, l'accord collectif ou la décision unilatérale mettant en œuvre le dispositif doit préciser les modalités de prise en charge de cet écart (*articles L. 6324-9 et L. 6332-14-1 du Code du travail*). L'OPCO peut également prendre en charge tout ou partie de la rémunération du salarié, sous réserve qu'un accord collectif ait été conclu dans les conditions prévues par le Code du travail.

La durée et le contenu de la période sont adaptés au projet de reconversion

La durée de la période de reconversion externe est fixée par l'accord écrit conclu avec l'employeur d'origine (*article L. 6324-3 du Code du travail*). Lorsqu'elle comprend une formation, celle-ci doit en principe représenter entre 150 et 450 heures, réparties sur une période maximale de douze mois. Un accord d'entreprise ou de branche peut porter cette durée jusqu'à 2 100 heures de formation sur trente-six mois au maximum (*article L. 6324-4 du Code du travail*).

La période peut comprendre des actions de formation, des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ou des périodes de mise en situation en milieu professionnel. Elle peut également permettre au salarié d'acquérir un savoir-faire par l'exercice, dans l'entreprise, d'une ou de plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée (*article L. 6324-2 du Code du travail*).



Le salarié bénéficie d'une garantie de retour en cas d'échec de la période d'essai

Lorsque le salarié et l'entreprise d'accueil souhaitent poursuivre leur relation de travail à l'issue de la période d'essai, le contrat conclu avec l'entreprise d'origine est rompu selon les règles de la rupture conventionnelle (*article L. 6324-7 du Code du travail*). Lorsque le contrat d'origine est un CDD, sa rupture intervient d'un commun accord.

À l'inverse, si le salarié ou l'entreprise d'accueil ne souhaite pas poursuivre la relation au terme de la période d'essai, le salarié retrouve dans son entreprise d'origine son poste initial ou un poste équivalent, avec une rémunération au moins équivalente. S'il refuse cette réintégration, son contrat d'origine est rompu selon les mêmes modalités (rupture conventionnelle ou d'un commun accord).

L'accord écrit conclu avec l'employeur d'origine doit également déterminer les modalités d'un éventuel retour anticipé lorsque la période d'essai est rompue avant son terme.

La mise en œuvre du dispositif et le rôle du CSE varient selon l'effectif et la présence d'un délégué syndical

Contrairement au congé de mobilité, qui exige toujours un accord collectif, la reconversion externe peut naître soit d'un accord négocié, soit d'une décision unilatérale de l'employeur, selon la taille de l'entreprise (*article L. 6324-9 du Code du travail*).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ainsi que dans celles de 50 à moins de 300 salariés dépourvues de délégué syndical, l'employeur peut définir unilatéralement les modalités de la période de reconversion externe. Lorsque l'entreprise est dotée d'un CSE, celui-ci doit être consulté avant la mise en œuvre du dispositif.

Dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés pourvues d'un délégué syndical, l'employeur doit engager une négociation collective lorsqu'au moins 10 % de l'effectif a vocation à bénéficier du dispositif sur une période de douze mois. À défaut d'accord au terme d'un délai de trois mois, il peut en fixer unilatéralement les modalités.

Enfin, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans certaines entreprises ou certains groupes de dimension communautaire, l'employeur doit engager

une négociation sur les modalités d'organisation des périodes de reconversion externe.

Dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical, les dispositions propres à la période de reconversion externe ne prévoient pas de consultation ou d'information spécifique du CSE. Une consultation pourrait néanmoins être requise lorsque la mise en œuvre du dispositif s'inscrit dans un projet relevant, par sa nature ou ses conséquences, des attributions générales du comité.

Le financement repose principalement sur l'OPCO

Les actions de formation sont financées par l'OPCO selon un montant forfaitaire fixé par les branches professionnelles. À défaut de montant fixé par la branche, la prise en charge est établie à 9,15 € par heure (*article D. 6332-90 du Code du travail*). Le montant moyen réglemентаire de prise en charge des périodes de reconversion est fixé à 5000 € par OPCO, dans la limite des ressources qui lui sont attribuées.

L'accord collectif ou la décision unilatérale organisant le dispositif peut également prévoir une prise en charge par l'OPCO de la rémunération et des frais annexes à la formation comme l'hébergement, la restauration ou le transport (*article L. 6324-10 du Code du travail*). Il doit par ailleurs traiter de la prise en charge de l'éventuel écart entre la rémunération versée par l'entreprise d'accueil et celle que le salarié percevait dans son entreprise d'origine.

Avec son accord, le salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF) pour cofinancer les frais pédagogiques. Contrairement à la reconversion interne, la loi ne limite pas le montant des droits pouvant être mobilisés pour une période de reconversion externe.

QUELLES DIFFÉRENCES ESSENTIELLES FAUT-IL RETENIR ?

CRITÈRE	CONGÉ DE MOBILITÉ	RECONVERSION EXTERNE
FINALITÉ	Accompagner un salarié qui accepte de quitter définitivement son entreprise, généralement dans un contexte de restructuration	Permettre à un salarié d'explorer une nouvelle voie professionnelle sans rompre immédiatement avec son employeur d'origine
LOGIQUE DU DISPOSITIF	Départ définitif en contrepartie d'un accompagnement et d'une rémunération garantie pendant une période transitoire	Transition professionnelle sécurisée grâce à la suspension du contrat de travail et à une garantie de réintégration en cas d'échec
SITUATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	Rupture définitive de la relation de travail à l'issue du dispositif	Suspension du contrat de travail pendant la période de reconversion
POSSIBILITÉ DE RETOUR DANS L'ENTREPRISE D'ORIGINE	Non, le dispositif ne prévoit aucune possibilité de retour	Oui, le salarié bénéficie d'une garantie de réintégration en cas d'échec du projet
CADRE DE MISE EN ŒUVRE	Repose obligatoirement sur un accord collectif négocié	Les modalités varient selon la taille de l'entreprise
FINANCEMENT	Financement assuré par l'entreprise d'origine selon les modalités de l'accord collectif	Frais pédagogiques pris en charge par l'OPCO, avec des financements complémentaires possibles par l'OPCO et une mobilisation éventuelle du CPF avec l'accord du salarié
RÔLE DU CSE	L'accord RCC ou GEPP doit prévoir les conditions d'information des IRP, dont le CSE	Le CSE doit être consulté lorsque le dispositif est mis en place par décision unilatérale

LA FONCTION PUBLIQUE ET SON STATUT : TOUTE UNE HISTOIRE



Julien HENRY

Chargé de formation - 3E Études & Formations

jhenry@3eetudes-formations.fr

La fonction publique telle qu'elle existe aujourd'hui est l'héritière de plusieurs siècles d'histoire, de réformes, d'évolutions statutaires et de luttes. À l'occasion de la célébration des 80 ans du statut de fonctionnaire le 19 octobre 2026, nous vous proposons de vous plonger dans l'histoire de sa création, de découvrir les bouleversements et les attaques qu'elle n'a cessé d'endurer, jusqu'au commencement de sa privatisation.

L'HISTOIRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les origines

Tout commence au Moyen-Âge où l'administration manifeste le besoin d'avoir des agents à son service, le roi voulant assurer sa domination sur le territoire au détriment des seigneurs. Ce mouvement s'accélère sous le règne de Philippe le Bel (1285-1314). Les conseillers juridiques du roi, formés au droit romain, jouent un rôle central dans cette administration.

Sous l'Ancien Régime, le nombre des agents augmente, et l'administration s'organise avec la création de deux groupes au sein de ces agents publics : les officiers et les commissaires.

- L'office désigne, à l'origine, toute fonction confiée par le roi à un particulier rémunéré par des gages et des taxations attachées à chacune des opérations qu'il accomplit.
- La création des commissaires, dont les intendants de justice, police et finances, a pour but de rétablir la pleine autorité du roi sur ses agents. Ils occupent une place croissante dans l'administration du royaume aux XVIIe et XVIIIe siècles.

C'est le début d'une hiérarchisation entre une haute fonction publique et une fonction publique d'exécution.



La Révolution et le XIXe siècle

Sous la Révolution, les effectifs de l'administration augmentent, que ce soit dans les ministères ou au niveau local, principalement dans les services chargés d'équiper et de ravitailler les armées.

Pendant la période napoléonienne, la fonction publique est largement réorganisée et se professionnalise. Les grades et les emplois sont définis de manière plus formelle, de même que le système de l'avancement. Les horaires de travail eux aussi se précisent.

Mais il reste malgré tout beaucoup de disparité entre les agents publics. La haute fonction publique est réservée aux notables et à leurs enfants. Pour les fonctionnaires des catégories inférieures, le recrutement s'opère dans les milieux modestes avec des possibilités d'avancement limitées.

Tout au long du XIXe siècle, le pouvoir place le territoire français sous une stricte tutelle administrative, ce qui se traduit par l'augmentation du nombre d'agents des services publics. Apparaît alors l'idée que les agents doivent être à la fois mieux formés et mieux sélectionnés.

La IIIe République

L'extension des compétences étatiques a pour conséquence d'importantes évolutions au sein de la fonction publique. C'est à cette époque que la hiérarchie au sein de chaque département ministériel (directeur, sous-directeurs, chefs de bureau, sous-chefs de bureau et rédacteurs) se crée.

La question de la formation et du recrutement se pose toujours. En 1848, Hippolyte Carnot, ministre de l'Instruction publique, fonda une École d'administration pour former la haute fonction publique. Son existence est brève. En 1872, le journaliste Émile Boutmy crée l'École libre des sciences politiques, qui a pour principale vocation la préparation des concours administratifs.

Au tout début du XXe siècle, les femmes font une entrée remarquée dans les ministères. D'ailleurs, à partir de 1919, les concours de rédacteurs sont ouverts aux femmes. Il faut également noter la syndicalisation croissante des fonctionnaires à une époque où le droit syndical ne leur était pas reconnu et le droit de grève strictement interdit.

Le Régime de Vichy et la Libération

C'est finalement le gouvernement de Vichy qui publiera, par la loi du 14 septembre 1941, un texte portant création du "statut général de la fonction publique" qui s'inscrit dans l'esprit de la "Révolution Nationale". Celui-ci est de fait autoritaire, fortement hostile à la grève et très insistant sur les devoirs des fonctionnaires.

À la Libération, une épuration de l'administration va avoir lieu, suivie d'un mouvement de réforme de la fonction publique marqué par deux avancées : la création de l'École nationale d'administration (ENA) par l'ordonnance du 9 octobre 1945, et l'adoption du premier statut général des fonctionnaires défini par la loi du 19 octobre 1946. Ce texte préparé par Maurice Thorez a été voté à l'unanimité, le droit syndical et le droit de grève sont alors officiellement reconnus aux fonctionnaires. Ce statut va démocratiser et unifier la fonction publique contrairement au texte de 1941.

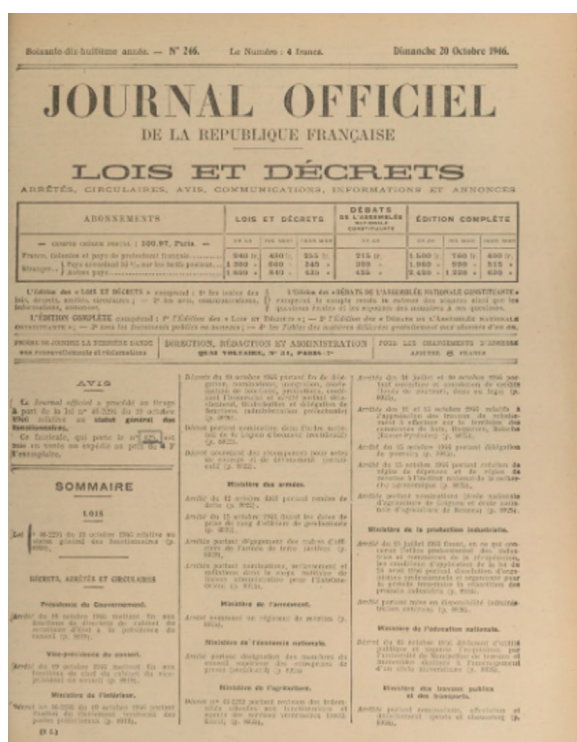
Extrait de la Loi n° 46-2294 du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000027380680/>

MAURICE THOREZ



Homme politique français, il est né le 28 avril 1900 à Noyelles-Godault (Pas-de-Calais) et décède le 11 juillet 1964 en mer Noire. Ouvrier de profession, il est membre du Parti communiste français dont il sera secrétaire général de 1930 à 1964 en tant qu'élément clé de la "stalinisation" du mouvement.

Gracié par le général de Gaulle après sa désertion en URSS au début de la Seconde Guerre mondiale, il est ministre de la Fonction publique de 1945 à 1947 et vice-président du Conseil entre 1946 et 1947.



Sous la Ve République

L'accroissement du nombre de fonctionnaires continue, notamment sous les effets de la décentralisation.

C'est à cette époque que les premières modifications du statut vont intervenir, mais ce n'est qu'à partir de 1983 qu'auront lieu les plus importantes, avec notamment la loi du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires, qui s'applique à tous les fonctionnaires, suivie par trois textes concernant respectivement la fonction publique de l'État (loi du 11 janvier 1984), la fonction publique territoriale (loi du 26 janvier 1984) et la fonction publique hospitalière (loi du 9 janvier 1986).

L'augmentation inquiétante du nombre de contractuels

La Loi de Transformation de la fonction publique de 2019 a facilité le recours accru aux contractuels.

Depuis 2011, les effectifs contractuels ont bondi de 37 % pour atteindre désormais 1.36 million d'agents, soit 24 % des effectifs totaux de la fonction publique, avec une accélération ces dernières années.

Plus précisément, entre 2011 et 2023, les effectifs des agents contractuels ont augmenté de 46 % dans la fonction publique de l'État, 25 % dans la fonction publique territoriale, 39 % dans la fonction publique hospitalière (source : [rapport de juin 2026 de la Cour des comptes sur la montée en puissance des agents contractuels](#))

Au rythme actuel, la Cour des comptes, selon ses projections, prédit que les contractuels pourraient ainsi représenter un tiers des agents publics à l'horizon 2033. Les tensions entre fonctionnaires et contractuels pourraient s'accroître avec le risque d'une concurrence encore plus grande entre les statuts et toujours plus d'inégalités de traitement, bouleversant le visage de la fonction publique.



LE STATUT DU FONCTIONNAIRE

Le statut des fonctionnaires a été créé il y a bientôt 80 ans, le 19 octobre 1946, pour mettre les fonctionnaires d'État à l'abri des pressions de toutes sortes.

Son but est de résumer, en un texte, les droits et devoirs des fonctionnaires tels qu'ils ont évolué au fil des années. On définit également le concours comme principe de recrutement essentiel, on intègre aussi la liberté d'opinion des fonctionnaires, mais pas la liberté d'expression. Les fonctionnaires ont désormais des devoirs : devoir de service, mais aussi de discrétion.

Il s'agit également d'accorder aux fonctionnaires les mêmes droits que ceux dont bénéficient les salariés du privé.

Le droit syndical dans la fonction publique

Avant-guerre, les fonctionnaires n'avaient pas le droit de se syndiquer. L'État ne tolérait pas en interne une vision différente de sa politique, celle-ci devant s'imposer en toutes circonstances.

Dans le statut de 1946, le droit syndical est accordé aux fonctionnaires mais pas encore le droit de grève que l'on connaît aujourd'hui. Les agents peuvent l'exercer en théorie mais il est contrôlé, encadré par le législateur en fonction des circonstances. Il faudra attendre quelques années encore pour que celui-ci soit garanti par la Constitution de 1958.

La sécurité de l'emploi

On entend régulièrement dans les médias qu'un fonctionnaire a "un emploi à vie", mais cette théorie est très relative en réalité, il s'agit plutôt d'une croyance.

Un fonctionnaire est nommé sur un emploi permanent. On ne peut donc pas être licencié en effet par suppression de l'emploi. En revanche, les lois de finances votées chaque année peuvent supprimer des postes, ce qui est arrivé en 1947.

De plus, juridiquement, le licenciement des fonctionnaires, contrairement à ce que l'on dit souvent, est parfaitement possible. On parle de révocation. L'emploi à vie n'existe pas.

En revanche, il est impossible d'être licencié par un supérieur hiérarchique direct, au prétexte qu'il veut faire des économies ou réorganiser le service. Cela protège



le fonctionnaire des pressions politiques et de la corruption.

Le statut comme protection contre les pressions

Avant-guerre, les fonctionnaires se faisaient embaucher sur la base de recommandations. Soit on écrivait au préfet, soit il s'agissait de recrutement "à la tête du client". On pouvait à cette époque être révoqué sur des motifs strictement politiques, et les abus étaient nombreux.

Le statut a permis de protéger les agents contre ces influences et corruptions.

La mission d'intérêt général, mission essentielle des fonctionnaires

En France, la fonction publique est liée à l'idée de solidarité sociale, et laïque. Elle remplace, sous la IIIe République, la charité chrétienne. Cette doctrine de solidarité est une particularité française.

Le fonctionnaire : objet de critiques

Les fonctionnaires ont été attaqués dès la IIIe République, quelle que soit la sensibilité politique :

- À droite, les arguments tels que : ils coûtent cher, ils ne connaissent pas les valeurs chrétiennes, fréquentent des "femmes de mauvaise vie", etc.
- À gauche, les critiques sur les petits-bourgeois, trop diplômés, les "larbins du pouvoir et de l'État", etc.

La création du statut dans les années 50 ne va rien changer et l'image du fonctionnaire va continuer de subir des attaques.

Pourtant selon le dernier sondage d'Odoxa les Français

sont attachés aux services publics :

- 76 % des personnes interrogées considèrent qu'ils sont l'un des piliers de notre modèle républicain ;
- 83 % des Français ont une bonne opinion des agents publics ;
- 81 % des Français pensent qu'il faut faire du service public un enjeu central pour notre avenir et pour les générations futures.

Les fonctionnaires sont indispensables pour assurer un service public, il faut des personnels qui soient tenus à l'abri des pressions, qui agissent dans une logique de solidarité où l'argent et la politique ne peuvent interférer.

Le statut des fonctionnaires a beaucoup évolué depuis 80 ans, le statut de 1946 est un texte évolutif, qui fixe des conditions très générales, mais la réalité professionnelle des fonctionnaires dépend beaucoup, et de plus en plus, des statuts particuliers de chaque corps. Par exemple, les policiers n'ont pas le droit de grève, droit pourtant essentiel à conserver comme nous l'avons vu.

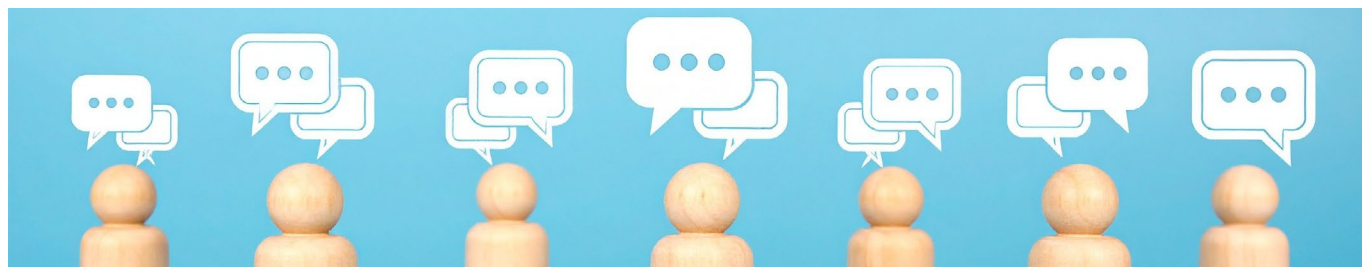
CONCLUSION

La fonction publique a évolué au fil des siècles. Comprendre son histoire permet de mieux la protéger et de militer pour la conserver. En effet, ce statut n'est pas parfait certes, mais il offre une protection aux fonctionnaires contre les pressions politiques et leur garantit des droits fondamentaux.

Laisser la fonction publique au secteur privé c'est mettre en danger l'esprit originel du statut et la garantie d'un service public neutre et indépendant.



BRÈVES



NÉGOCIATION COLLECTIVE

L'employeur qui n'organise pas les élections professionnelles peut être sanctionné pour défaut de négociation sur les salaires

Une entreprise avait bénéficié de la "réduction Fillon" (allègement de cotisations patronales sur les bas salaires). L'Urssaf lui a réclamé un remboursement, au motif qu'elle n'avait pas mené la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires, qui est une des conditions pour bénéficier pleinement de cet avantage.

L'entreprise soutenait qu'aucune négociation ne pouvait être engagée en l'absence de délégués syndicaux, leur désignation relevant des organisations syndicales et non de l'employeur.

La Cour de cassation rejette cet argument. Elle rappelle que la négociation annuelle sur les salaires est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés **dès lors que des délégués syndicaux peuvent être désignés**. Or, cette désignation suppose que l'employeur ait **organisé les élections professionnelles**, étape préalable indispensable.

Dès lors, **l'employeur ne peut se prévaloir de son propre manquement à l'obligation d'organiser les élections professionnelles pour justifier l'absence de NAO**.

En n'accomplissant pas les diligences nécessaires à l'organisation des élections, il fait obstacle à la désignation de délégués syndicaux et s'expose à la sanction prévue par le code de la sécurité sociale.

La Cour valide ainsi la réduction, voire la suppression, de la réduction de cotisations sociales appliquée par l'Urssaf en cas d'absence de NAO.

Cass. civ. 2e, 19 février 2026, n° 23 20.103

La négociation ne prend fin qu'avec le procès-verbal de désaccord et l'employeur ne peut refuser de signer un accord minoritaire

Dans le cadre d'une négociation obligatoire sur les salaires, un syndicat avait accepté la dernière proposition de l'employeur avant l'établissement d'un procès-verbal de désaccord.

L'employeur avait néanmoins refusé de conclure un accord, faute de majorité syndicale.

La Cour de cassation censure cette position à double titre.

D'une part, elle rappelle que **la négociation collective se poursuit tant qu'un procès verbal de désaccord n'est pas établi**.

D'autre part, elle précise que **l'employeur ne peut pas subordonner la conclusion d'un accord à une condition de majorité**.

En présence d'un syndicat représentatif ayant recueilli au moins 30 % des suffrages, l'employeur doit pouvoir conclure un accord, éventuellement soumis à validation par les salariés.

Ainsi, **refuser de signer un accord avec un syndicat remplissant les conditions d'audience constitue un manquement à l'obligation de loyauté dans la négociation**.

Cass. soc., 15 avril 2026, n° 24 15.653



CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

L'indemnité pour transmission tardive du CDD se cumule avec l'indemnité de requalification

Un salarié engagé par une succession de contrats à durée déterminée demandait la requalification de sa relation de travail en CDI ainsi que le versement d'une indemnité pour transmission tardive de ses contrats.

Dans cette affaire, la Cour de cassation rappelle que **l'indemnité pour méconnaissance du délai de transmission du CDD et l'indemnité de requalification ne réparent pas le même préjudice.**

Dès lors, **ces indemnités peuvent se cumuler lorsque leurs conditions respectives sont réunies**, même si le contrat est requalifié en CDI.

Cass. soc., 25 mars 2026, n° 23 19.526

GRÈVE

L'indemnité compensant les salaires perdus pendant une grève est une créance salariale soumise à la prescription de 3 ans

Un salarié réclamait le paiement des salaires non perçus durant une grève, qu'il estimait avoir été contraint de suivre en raison de manquements graves de l'employeur.

La Cour de cassation considère que **l'indemnité compensant la perte de salaire pendant une grève a la nature d'une créance salariale**, dès lors qu'elle correspond au salaire que le salarié aurait dû percevoir.

Par conséquent, **les pertes de rémunération peuvent être indemnisées comme un salaire, avec une prescription de 3 ans à compter de la fin du mouvement.**

Par ailleurs, la Cour confirme que le paiement d'une telle indemnité suppose :

- un manquement grave et délibéré de l'employeur ;
- ayant placé les salariés dans une situation contraignante les obligeant à cesser le travail pour faire respecter leurs droits essentiels.

Cass. soc., 18 mars 2026, n° 23 22.737

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'arrêt pour accident de trajet n'entre pas dans le calcul de l'ancienneté pour l'indemnité légale de licenciement

Dans cette affaire, la Cour de cassation rappelle que, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, **seules les périodes de suspension du contrat liées à un accident du travail ou à une maladie professionnelle sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté ouvrant droit à l'indemnité légale de licenciement.**

À l'inverse, **la période d'arrêt de travail consécutive à un accident de trajet doit être exclue**, tant pour déterminer le droit à l'indemnité que pour en fixer le montant.

L'accident de trajet, bien que protégé sur d'autres aspects, ne produit pas les mêmes effets qu'un accident du travail en matière d'indemnité légale de licenciement.

Cass. soc., 11 mars 2026, n° 24 13.123

DURÉE DU TRAVAIL

Une erreur sur la convention collective applicable n'entraîne pas la nullité de la convention individuelle de forfait jours

Une salariée était soumise à une convention de forfait en jours fixée à 218 jours, fondée sur une convention collective finalement jugée inapplicable à l'entreprise.

La convention collective réellement applicable prévoyait un plafond inférieur (214 jours).

La Cour de cassation juge que **l'application d'une convention collective erronée, fixant un nombre de jours supérieur au plafond prévu par la convention applicable, n'entraîne pas la nullité de la convention individuelle de forfait jours.**

Dans une telle situation, **le salarié peut seulement obtenir une compensation financière pour les jours travaillés au delà du plafond applicable**, sous forme de rappel de salaire majoré fixé par le juge.

Cass. soc., 25 mars 2026, n° 24 22.129

CSE

Un salarié représentant l'employeur dans une instance équivalente au CSE n'est pas éligible aux élections

Plusieurs salariés candidats aux élections du CSE voyaient leur élection contestée au motif qu'ils exerçaient, avant le scrutin, des fonctions de représentation de l'employeur au sein d'anciennes instances (CHSCT et comité technique).

La Cour de cassation valide leur inéligibilité. Elle rappelle qu'en application de l'article L. 2314 19 du Code du travail, **ne peuvent exercer un mandat de représentation les salariés assimilés à l'employeur ou qui représentent effectivement celui-ci devant les institutions représentatives du personnel.**

La Cour en déduit que **le fait de représenter l'employeur dans une instance antérieure au CSE, exerçant des missions comparables, suffit à caractériser l'inéligibilité**, même si le salarié ne siège pas encore au CSE au jour du scrutin.

Cass. soc., 18 mars 2026, n° 25 14.195

Le droit d'alerte du CSE ne peut pas être exercé pour un salarié qui ne fait plus partie des effectifs

Une salariée, mise en cause pour des faits de maltraitance, a été licenciée pour faute grave.

Des membres du CSE ont alors exercé le droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes, estimant que les droits de la défense de la salariée n'avaient pas été respectés dans la procédure de licenciement, et ont saisi le juge afin d'obtenir la réalisation d'une enquête.

La Cour de cassation rappelle que le droit d'alerte prévu à l'article L. 2312-59 du Code du travail permet au CSE de saisir le juge afin d'ordonner **des mesures propres à faire cesser une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise.**

Cependant, **ce droit d'alerte ne peut être exercé que si le salarié concerné fait encore partie des effectifs de l'entreprise au jour de la saisine de la juridiction.**

Le CSE ne peut donc pas invoquer une atteinte aux droits d'un salarié déjà licencié, dès lors qu'aucune mesure ne peut plus être prise pour faire cesser l'atteinte alléguée dans l'entreprise.

Dès lors, le droit d'alerte du CSE n'a pas vocation à intervenir après la rupture du contrat de travail du salarié concerné.

Cass. soc., 18 mars 2026, n° 24 15.990

FONCTION PUBLIQUE

Autorisation spéciale d'absence (ASA) : une régression des droits familiaux à partir du 1er janvier 2027

Le projet de décret sur les autorisations spéciales d'absence était à l'étude depuis la Loi de la Transformation publique de 2019, et a essuyé à chaque fois de nombreux refus des organisations syndicales, notamment lors du dernier Conseil commun de la fonction publique le 29 avril 2026. Malgré ces réserves, le texte est passé en force le 6 juillet 2026.

En rendant la liste et le nombre des autorisations spéciales d'absence limitative, le gouvernement transforme un décret qui devrait être un socle protecteur en un décret plafond, qui interdit toute négociation locale plus favorable.

Le texte distingue désormais deux catégories.

Les ASA accordées de droit

L'administration ne pourra pas en refuser le bénéfice. Elles concernent notamment :

- les examens médicaux liés à la grossesse ;
- certaines démarches d'adoption ;
- l'annonce d'un handicap, d'un cancer ou d'une pathologie chronique chez un enfant (5 jours) ;
- le décès du conjoint (5 jours) ;
- le décès des parents, beaux-parents ou d'un frère ou d'une sœur (3 jours) ;
- le mariage ou la conclusion d'un PACS (5 jours).

Les ASA soumises aux nécessités de service

D'autres autorisations demeurent subordonnées à l'accord de l'administration. C'est notamment le cas :

- de l'heure quotidienne accordée pendant la grossesse à partir du troisième mois ;
- des absences pour garder un enfant malade (6 jours par an pour un temps plein, doublés pour les parents isolés).

Pour rappel, la nécessité de service n'est pas encadrée juridiquement, mais la motivation du refus doit être écrite, claire et précise. La seule mention d'un "avis défavorable pour nécessités de service", sans autre indication, ne satisfait pas à l'obligation de motivation et la décision de refus sera jugée illégale par le juge administratif.



Des nouvelles garanties...

Le décret précise également que les ASA :

- sont assimilées à une période d'activité ;
- sont prises en compte pour l'avancement ;
- ouvrent les mêmes droits à pension ;
- ne réduisent pas les droits à congés annuels.

... et un nouveau droit

Le principal progrès du texte réside dans la création d'une ASA de 12 jours en cas de décès d'un enfant, portée à 14 jours lorsque celui-ci est âgé de moins de 25 ans.

Pourquoi l'ensemble des organisations syndicales était contre ?

Une harmonisation nationale ne devait pas servir de prétexte à supprimer des droits plus favorables accordés dans certaines administrations.

Dans de nombreuses administrations, des ASA supplémentaires permettaient d'obtenir des jours pour le mariage de son enfant ou de ses parents, ou encore pour le décès des grands-parents, ... Ces événements ne figurent plus parmi les ASA reconnues par le nouveau régime national, ce qui constitue une **suppression de certaines autorisations** jusqu'alors accordées localement.

Plus grave, il n'est plus possible, dans le cadre d'une ASA pour enfant malade, d'utiliser les 6 jours de son conjoint ou de sa conjointe qui ne pouvaient pas les prendre, une pratique pourtant largement répandue. En outre, le nombre de jours est réduit au prorata de sa quotité de temps de travail. Désormais, seuls les parents isolés pourront bénéficier de 12 jours par an.

Décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence (ASA) et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique et la magistrature :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORF-TEXT000054399653>



QUIZ : L'UTILISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION

3E ETUDES & FORMATIONS



- Le nombre mensuel d'heures de délégation défini par le Code du travail s'applique uniquement en l'absence d'accord d'entreprise.

☐ VRAI☐ FAUX

- Pour utiliser des heures mutualisées, l'élu doit informer l'employeur par écrit en précisant son identité et le nombre d'heures concernées, au plus tard 8 jours avant leur utilisation.

☐ VRAI☐ FAUX

- Le temps passé en heures de délégation est considéré comme du temps de travail effectif et payé normalement.

☐ VRAI☐ FAUX

- Le temps passé en réunion avec l'employeur est déduit du crédit d'heures de délégation.

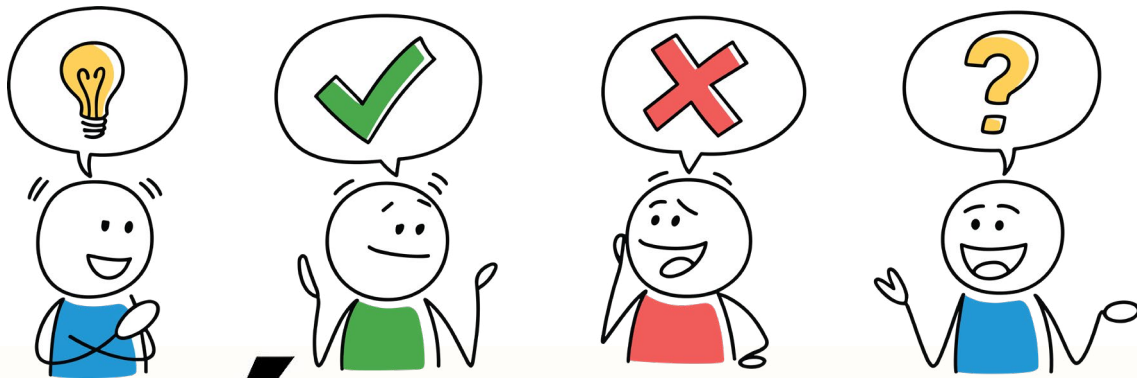
☐ VRAI☐ FAUX

- Un élu titulaire peut cumuler ses heures de délégation sur 12 mois et les partager avec un suppléant, sans aucune limite de volume.

☐ VRAI☐ FAUX

- Les bons de délégation constituent un dispositif d'autorisation préalable que l'employeur peut imposer de plein droit.

☐ VRAI☐ FAUX



réponses

- Le nombre mensuel d'heures de délégation défini par le Code du travail s'applique uniquement en l'absence d'accord d'entreprise.

 **VRAI**
L'accord d'entreprise peut prévoir des volumes supérieurs, mais en l'absence d'accord, c'est le plancher légal qui s'applique (*art. R.2314-1*).
- Le temps passé en heures de délégation est considéré comme du temps de travail effectif et payé normalement.

 **VRAI**
Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme du temps de travail
- Un élu titulaire peut cumuler ses heures de délégation sur 12 mois et les partager avec un suppléant, sans aucune limite de volume.

 **FAUX**
L'annualisation et la mutualisation sont possibles, mais le total utilisé par un élu ne peut excéder une fois et demie le crédit mensuel normal d'un titulaire (*art. L.2315-8 et R.2315-5*).
- Pour utiliser des heures mutualisées, l'élu doit informer l'employeur par écrit en précisant son identité et le nombre d'heures concernées, au plus tard 8 jours avant leur utilisation.

 **VRAI**
En effet, un document écrit précisant l'identité des élus et le volume d'heures partagées est obligatoire, dans un délai de 8 jours avant leur utilisation (*art. R.2315-5 et R.2315-6*).
- Le temps passé en réunion avec l'employeur est déduit du crédit d'heures de délégation.

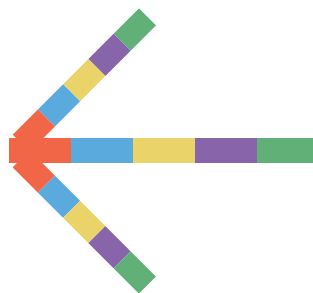
 **FAUX**
Le temps passé en réunion avec l'employeur n'est pas imputé sur le crédit d'heures : il est rémunéré comme du temps de travail effectif (*art. L.2315-11*).
- Les bons de délégation constituent un dispositif d'autorisation préalable que l'employeur peut imposer de plein droit.

 **FAUX**
Les bons de délégation ne peuvent être mis en place qu'après concertation avec les représentants du personnel (Cass. crim. 12 avril 1988). Ils servent à informer l'employeur des déplacements, et non à obtenir une autorisation préalable (*Cass. soc. 12 juin 2007*).

Sujet du quiz à retrouver dans le prochain numéro : Les budgets du CSE



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



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

