

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

6 janvier 2026



[En savoir plus](#)

EVOLUTIONS A VENIR DE L'AIDE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS. En l'absence d'adoption de la loi de finances pour 2026, le ministère du Travail a annoncé que **le dispositif d'aide à l'embauche d'apprentis reposerait désormais exclusivement sur les dispositions du Code du travail** ([ici](#)). Pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2026, l'aide de l'État est ainsi **limitée aux entreprises de moins de 250 salariés recrutant un apprenti préparant une certification de niveau 3 ou 4 (niveau baccalauréat ou inférieur)**. Dans ce cadre, le **montant de l'aide est fixé à 5 000 euros** pour la première année du contrat, porté à 6 000 euros lorsque l'apprenti est en situation de handicap. Un décret, non rétroactif, précisera ultérieurement les modalités de l'aide en fonction des crédits votés.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN 2024. Le dernier bilan de la négociation collective 2024 ([ici](#)) révèle qu'en 2024, la négociation collective est restée soutenue, bien qu'en léger retrait par rapport aux



années précédentes. Au niveau interprofessionnel, l'année a été riche en accords nationaux interprofessionnels (ANI du 14 novembre 2024 relatifs au dialogue social et à l'emploi des travailleurs expérimentés). Au niveau des **branches, 1 031 accords ont été conclus**, majoritairement **sur les salaires (32 %)**, contre 1 122 en 2023. Cette diminution se justifie notamment par la réduction du nombre de branches ces dernières années. Au niveau des **entreprises, plus de 81 000 accords ont été conclus** (en baisse de 4,2 % par rapport à 2023), l'**épargne salariale** demeurant le premier thème de négociation.

[En savoir plus](#)



[En savoir plus](#)

CONSTAT D'INAPTITUDE PENDANT LA SUSPENSION DU CONTRAT. Par un arrêt du 10 décembre 2025 ([ici](#)), la Cour de cassation a jugé que **le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail à l'occasion d'un examen réalisé dans le cadre d'une visite de reprise programmée à la demande de l'employeur sur le fondement de l'article R.4624-31 du Code du travail**, peu important que l'examen médical ait lieu pendant la suspension du contrat et nonobstant l'envoi par le salarié de nouveaux arrêts de travail. La chambre sociale avait déjà adopté la même solution dans le cas où le salarié a demandé l'organisation de la visite de reprise.



[En savoir plus](#)

LE TEXTE

PROLONGATION DU CSP JUSQU'A FIN 2026. Les partenaires sociaux ont conclu le 25 novembre **deux avenants pour prolonger d'un an la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle**. Ces avenants ont été **agrésés par le Premier ministre par deux arrêtés en date du 28 décembre 2025** ([ici](#) et [là](#)). L'un des deux avenants (avenant n°11 à la convention du 26 janvier 2015) prolonge le dispositif en l'état jusqu'au 31 décembre 2026 en métropole, tandis que l'autre le prolonge pour Mayotte (avenant n°7 à la convention du 26 janvier 2015). **Le dispositif continue ainsi de s'appliquer dans les conditions actuellement en vigueur.**

[En savoir plus](#)

LE CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE



Le CSP permet au salarié, dont le licenciement économique est envisagé, de bénéficier après la rupture du contrat d'un ensemble de mesures donnant lieu à un reclassement accéléré par France Travail.

LA TO DO LIST

Champ d'application	Les entreprises ou filiales de groupes dont l'effectif est inférieur à 1000 salariés et celles en redressement ou en liquidation judiciaires , quel que soit leur effectif. Pour bénéficier du dispositif, le salarié doit justifier d' un an d'ancienneté dans l'entreprise (possible en-deçà mais montant et durée de versement limités à ceux de l'ARE) et répondre aux conditions de résidence, d'âge et d'aptitude physique requises pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) .
Remise de documents	Remise contre récépissé d'un document mentionnant le délai de réflexion de 21 jours (la date de remise fait courir ce délai) et, en cas d'acceptation, la date de rupture de son contrat au cours de l'entretien préalable ou, si sa tenue n'est pas obligatoire, à l'issue de la dernière réunion du CSE.
Délai de réflexion	Délai de réflexion de 21 jours pour accepter ou refuser le CSE (l'absence de réponse dans ce délai vaut refus). Possibilité de notifier au salarié son licenciement à titre conservatoire au cours du délai de réflexion.
Adhésion	Le salarié manifeste son adhésion en renvoyant à l'employeur le bulletin détachable dûment complété et signé , accompagné d'une copie de sa pièce d'identité ou du titre en tenant lieu. Son contrat est alors réputé rompu d'un commun accord à l'expiration de ce délai. L'employeur verse à France Travail une contribution correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis (dans la limite de 3 mois de salaire) majorée des charges patronales et salariales correspondantes. Le salarié a droit à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.
Situation du bénéficiaire	<i>Pendant le CSP, dont la durée ne peut excéder 12 mois, le bénéficiaire perçoit de France Travail une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) égale à 75 % du salaire journalier de référence et au moins égale à l'ARE à laquelle il aurait pu prétendre. A l'issue du CSP, si le salarié est à la recherche d'un emploi, il bénéficie de l'ARE dès son inscription sans différé d'indemnisation mais la durée d'indemnisation est réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'ASP.</i>