

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

21 avril 2026



RUPTURES CONVENTIONNELLES : REJET DU PROJET DE LOI DE TRANSPOSITION. Les députés ont **rejeté le projet de loi visant à réduire la durée d'indemnisation chômage après une rupture conventionnelle, pourtant adopté par le Sénat** ([ici](#)). Pour rappel, le texte, issu d'un accord intersyndical, prévoyait de ramener l'indemnisation à 15 mois pour les moins de 55 ans (contre 18 actuellement) et à 20,5 mois au-delà (contre 22,5 mois pour les 55-56 ans et 27 mois pour les 57 ans et plus actuellement) avec une possibilité de prolongation décidée au cas par cas par les conseillers de France Travail. **Le gouvernement prévoit de convoquer une nouvelle lecture du texte.**

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

TITRES DE SEJOUR « METIERS EN TENSION » EN NETTE HAUSSE. Il résulte des derniers chiffres annoncés par le ministère de l'Intérieur qu'en 2025, **1.655 titres de séjour « métiers en tension » ont été délivrés à des travailleurs étrangers**, alors que seulement 50 % des dossiers déposés ont été instruits par les préfectures ([ici](#)). La mesure concerne environ 80 métiers identifiés comme en tension, dont la liste a été actualisée en mai 2025. Ces titres de séjour permettent aux travailleurs étrangers concernés de travailler dans ces secteurs. Selon le ministère de l'Intérieur, **la dynamique resterait inchangée pour les premiers mois de 2026.** Enfin, le nombre d'éloignements d'étrangers en situation irrégulière a augmenté de 8,3 % en février 2026 par rapport à février 2025.



[En savoir plus](#)



APPRENTISSAGE : RUPTURE IMMEDIATE POSSIBLE EN CAS DE MANQUEMENTS GRAVES. Dans un avis du 15 avril ([ici](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation avait à répondre à la question suivante : un apprenti peut-il utiliser le mécanisme de la prise d'acte en cas de manquements graves de l'employeur ? La chambre sociale retient que, **si l'apprenti peut rompre immédiatement son contrat de travail en cas de manquements suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat, cette rupture n'en constitue pas pour autant une prise d'acte au sens du droit commun du travail.** Ainsi, elle reconnaît une exception aux règles du contrat d'apprentissage, tout en maintenant un régime juridique distinct.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

LE PROJET DE LOI DE SIMPLIFICATION DE LA VIE ECONOMIQUE EST ADOPTE. A l'issue d'un ultime vote des sénateurs, **le projet de loi de simplification de la vie des entreprises est définitivement adopté** ([ici](#)). Ce texte vise notamment à **alléger les démarches administratives des employeurs.** A titre d'exemple, l'employeur n'aura plus à déclarer à l'administration qu'il prend les mesures nécessaires avant d'engager un apprenti ni à déposer au CPH son règlement intérieur. Par ailleurs, ce texte **réduit le délai d'information des salariés en cas de cession d'entreprise et crée une nouvelle instance chargée d'évaluer l'impact des futures réformes sur l'activité des entreprises** : le Conseil de la simplification pour les entreprises. Le texte devrait être prochainement publié au Journal officiel.



[En savoir plus](#)



LA PERIODE DE RECONVERSION

Focus sur un dispositif issu de la loi de transposition des ANI, visant à favoriser la mobilité professionnelle des salariés : la période de reconversion.

LA TO DO LIST

Bénéficiaires	Tout salarié souhaitant profiter d'une mobilité professionnelle interne ou externe à l'entreprise peut bénéficier d'une période de reconversion.
Objet	La période de reconversion a pour objet l'acquisition d'une qualification enregistrée au RNCP ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, ou d'un ou plusieurs blocs de compétences. Elle peut aussi permettre la validation du socle de connaissances et de compétences. Dans le cadre de ce dispositif, le salarié peut : a) suivre des actions de formation, qui peuvent être consécutives aux périodes de mise en situation professionnelle ; b) acquérir un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées ; c) faire valider les acquis de l'expérience ; d) bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle.
Durée de la formation	Sauf aménagement conventionnel, la durée des actions de formation est comprise entre 150 et 450 heures, réparties sur une période ne pouvant excéder 12 mois, à l'exception de celles permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences. Durant les périodes de formation, le salarié bénéficie de la législation de sécurité sociale relative aux ATMP.
Reconversion interne	En cas de période de reconversion interne à l'entreprise, les modalités d'organisation de cette période, notamment sa durée, font l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Le contrat de travail est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération sans modification.
Reconversion externe	Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant la période de reconversion externe à l'entreprise. Un accord écrit est obligatoire pour déterminer les modalités de cette suspension, notamment sa durée, ainsi que les modalités d'un éventuel retour anticipé du salarié en cas de rupture de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil. Cette période prend la forme d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 6 mois précisant les modalités d'organisation de la période et une période d'essai.
Financement	Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'Opco. Le salarié peut mobiliser son CPF pour cofinancer, avec son accord.