FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

10 novembre 2026

L'INFO



CONFERENCE SOCIALE ET PREMIERES ANNONCES. Sébastien Lecornu a convoqué une "conférence sociale" à Matignon le 9 novembre 2026 (ici). Parmi les mesures annoncées, une **augmentation du SMIC** de 1,6%, dès le 1er décembre, qui sera donc porté à 1 502 € net. Le gouvernement a également annoncé l'ouverture de la **prime de partage de la valeur** aux entreprises de plus de 50 salariés, la prolongation de **l'exonération de prise en charge des abonnements aux transports** en commun à 75 %, ainsi que la reconduction de la **prime carburant**. Il ajoute la publication d'un **décret** (ici) permettant le calcul des allègements de charges au niveau des minima conventionnels.

En savoir plus

LA STAT



EVOLUTION DE L'APPRENTISSAGE ENTRE 2017 ET 2024. Selon la DARES (ici), depuis la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018, le **nombre de contrats d'apprentissage a été multiplié par trois entre 2017 et 2024**. Alors que 305 300 contrats ont débuté en 2017, on en observe 890 100 en 2024. En volume, la hausse des contrats d'apprentissage est plus marquée pour ceux préparant à une **certification établie au nom de l'État**. Le nombre de ces contrats augmente davantage en volume pour les niveaux infrabac (+144500 contrats) et bac +2 (+129900) que pour les niveaux bac +3 (+60800) et bac +5 ou plus (+55200).

En savoir plus

L'ARRÊT



ABSENCE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : PAS DE PREJUDICE NECESSAIRE. Dans un arrêt du 4 novembre (ici), la chambre sociale juge que **le manquement de l'employeur à l'obligation d'organiser l'entretien de parcours professionnel prévu à l'article L.6315-1 du code du travail n'ouvre pas, à lui seul, droit à réparation**. En l'espèce, une opticienne cadre, licenciée pour faute grave, n'avait jamais bénéficié ni de l'entretien biennal ni de l'état des lieux à six ans. La cour d'appel l'avait déboutée faute pour elle de caractériser son préjudice. **La Cour de cassation écarte l'idée d'un préjudice nécessaire : il incombait à la salariée de démontrer celui qui résulte du manquement**, sous l'appréciation souveraine des juges du fond.

En savoir plus

LE TEXTE



CUMUL EMPLOI-RETRAITE : MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME. Deux décrets du 2 novembre 2026 (ici et là) apportent les précisions attendues sur le **dispositif du cumul emploi-retraite**, tel que réformé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026. L'un **fixe à 7.000 € le seuil d'écrêtement des pensions entre 64 et 67 ans et harmonise les règles entre les différents régimes**. Le second détermine notamment les **activités et professions permettant de déroger à la condition de cessation d'activité avant la liquidation de la première pension et à l'écrêtement**. Ces nouvelles modalités s'appliqueront aux pensions prenant effet à compter du **1er janvier 2027**.

En savoir plus

LA TO DO LIST



LE CONGE DE MOBILITE

Focus sur un dispositif permettant au salarié de préparer une reconversion professionnelle.

Principe	Le congé de mobilité permet au salarié qui le souhaite et qui remplit les conditions pour en bénéficier de **préparer une reconversion professionnelle**. Il a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable à l'issue du congé. Des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail au sein ou hors de l'entreprise lui sont proposées pendant le congé.
Champ d'application	Un congé de mobilité peut être proposé par toute entreprise **ayant conclu un accord collectif sur la rupture conventionnelle collective (RCC)**. Il peut également être proposé par une entreprise **ayant conclu un accord sur la GPEC**.
Proposition	Les conditions d'adhésion au congé sont précisées **dans l'accord collectif** qui le propose. Dans le cadre d'un accord GPEC, l'employeur doit transmettre tous les 6 mois le bilan des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité à la Dreets.
Durée	La durée du congé est précisée **par l'accord collectif sur la GPEC ou de RCC** qui le met en place. Elle correspond à la période de maintien du contrat de travail avant sa rupture. Elle est laissée au **libre choix** des négociateurs.
Déroulement	**L'organisation des périodes de travail, les mesures d'accompagnement et les actions de formation envisagées sont précisées dans l'accord collectif sur la GPEC ou de RCC** qui le propose. Les périodes de travail peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise, en CDD ou en CDI. Lorsque le salarié a signé un CDD, le congé de mobilité est suspendu. Il reprend à l'issue du CDD pour la durée restant à courir.
Zones géographiques	La rémunération versée pendant le congé est **fixée par l'accord collectif**. Les périodes travaillées sont rémunérées au salaire correspondant **au travail effectué selon les règles applicables dans l'entreprise d'accueil** (sans pouvoir être inférieure à celle perçue lors des périodes non travaillées). Lors des périodes non travaillées, sa rémunération correspond **au minimum à 65 %** de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant l'entrée en congé.
Fin du congé	A l'issue du congé de mobilité, le contrat de travail du salarié est **rompu d'un commun accord**. Le salarié perçoit les indemnités de rupture prévues par l'accord collectif. Celui qui n'a pas retrouvé d'emploi à la fin du congé de mobilité peut prétendre à l'allocation chômage, sous conditions.

Nous contacter : 0185088450 – fidere@fidereavocats.fr – www.fidereavocats.fr –