

SN- EPL

LA LETTRE DE LIAISON
DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT
ET DE LA FORMATION

#189 / HIVER
2026

DOSSIER

LE TRAVAIL DES SÉNIORS

PAGE 10

FOCUS

L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL

PAGE 16

LE CALCUL DES INDEMNITÉS LÉGALES DE LICENCIEMENT

PAGE 20

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ LAÏQUE





N'oubliez pas de déduire votre cotisation syndicale des impôts

Vous n'optez PAS pour les frais réels (abattement forfaitaire de 10 %)

> Vous avez droit à un crédit d'impôt égal à 66% de votre cotisation, dans la limite de 1 % de votre revenu brut imposable.

> Étapes à suivre :

- Allez dans la rubrique « Vos charges ouvrant droit à réduction ou crédit d'impôt ».
- Cliquez sur « Cotisations syndicales des salariés et pensionnés ».
- Renseignez le montant de votre cotisation payée en 2025 :
 - Case 7AC : si vous êtes le déclarant 1
 - Case 7AE : si vous êtes le déclarant 2

Le crédit d'impôt est remboursé si vous n'êtes pas imposable.

Vous optez pour les frais réels

> Vous devez intégrer la cotisation syndicale CFTC dans le calcul de vos frais professionnels.

> Étapes à suivre :

- Ajoutez le montant de la cotisation à vos frais réels.
- Indiquez le total :
 - Case 1AK : si vous êtes le déclarant 1
 - Case 1BK : si vous êtes le déclarant 2

> Déclaration en ligne :

- Cliquez sur « Option frais réels »
- Dans la rubrique « Détail », saisissez :
- Cotisation à une organisation syndicale représentative (CFTC) + le montant payé en 2025

> Déclaration papier :

- Rédigez une note libre à joindre avec votre déclaration
- Mentionnez :
- Cotisation à une organisation syndicale représentative (CFTC) + le montant payé en 2025.

Dates limites pour déclarer vos revenus 2025 en ligne :

DATE LIMITE
22 MAI :
DÉPARTEMENTS
1 À 19

DATE LIMITE
28 MAI :
DÉPARTEMENTS
20 À 54

DATE LIMITE
5 JUIN :
DÉPARTEMENTS
55 À 974/76

SOMMAIRE

- 4 ACTU** Actualités des Organismes de Formation
- 5** Actualités intersyndicales
- 6** Actualités de l'EPI
- 8** Enseignement supérieur : Et si vous saisissiez vos députés ?
- 10 DOSSIER** Négociations obligatoires sur l'emploi des seniors

- 16 FOCUS** Le nouvel entretien de parcours professionnel
- 20** Calculs des indemnités légales de licenciement
- 23** Brèves juridiques
- 26** Résultats des élections

ÉDITO

« Parmi les 109 000 emplois créés en 2024, selon l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), 97 000 ne sont pas salariés, portés principalement par les créations de microentreprises. Entre fin 2008 et fin 2022, le nombre de non-salariés a bondi de 72 %, soit 1,5 million de personnes en plus – dont essentiellement des micro entrepreneurs, tandis que fin 2024 on comptait 13,3 % d'indépendants sur le marché du travail, contre 10,7 % en 2008. » (source, Le Monde, 2 février 2026). Depuis vingt ans, l'emploi se morcelle en France. Plus d'un travailleur sur quatre subit aujourd'hui une forme de précarité qui, en fragilisant la société, fragilise la démocratie. Dans l'enseignement supérieur privé, cela fait plus de dix ans que l'on tire la sonnette d'alarme : CDDU à répétition, temps partiels, voire très partiels et statuts d'auto-entrepreneurs imposés. Les entreprises en quête de flexibilité se sont engouffrées dans la brèche. Nous continuons à mener notre combat à l'intérieur d'un front intersyndical, en interpellant et en rencontrant les représentants de la Nation. Ça bouge, ça frétille, ça s'inquiète : beaucoup de contacts ont été pris de tous côtés (responsables des organisations patronales, direction des ressources humaines, PDG, députés, sénateurs, ministères de tutelle, chargés de projets, représentants du Medef) pour échanger autour des projets et propositions de loi sur l'enseignement supérieur privé mais aussi dénoncer les débordements de différentes écoles et centres de formation fort peu respectueux des conventions collectives et du

droit du travail mais surtout de la santé de leurs salariés : écoles Montessori, enseignement supérieur à but non lucratif et bien sûr à but lucratif, organismes de formation. Ce sont les jeunes et les seniors qui souffrent le plus de cette précarisation. Situation française ubuesque où l'on est « adulte employable » que de 30 à 45 ans, trop inexpérimentés avant ; trop chers, trop difficiles, après. Quand l'on pousse un senior à la porte à 55 ans et que l'on repousse l'âge de la retraite à 64 ans, que se passe-t-il entre temps ? D'autant que les métiers dans nos branches sont essentiellement occupés par des femmes. Trop âgées pour trouver un emploi, trop jeunes pour la retraite, les femmes de plus de 50 ans sont de plus en plus concernées par ce trou noir entre emploi et retraite (cf Le Monde, 28 octobre 2025). Au sein de cette agitation soudaine noyée dans le « bruit et la fureur » propres à l'époque, nous craignons des restructurations ou des fermetures d'entreprises appartenant à des groupes fragilisés. Essentiel donc d'être vigilant et de se donner les moyens d'agir. Les directions semblent privilégier la faute ou choisir de pousser à bout les salariés pour qu'ils partent, plutôt que structurer des plans de départ protecteurs et humains. Dans les négociations de protocoles électoraux nous devons donc être très attentifs pour obtenir une représentation véritable de la communauté de travail, quelle que soit la nature des contrats et le temps de travail des salariés : trop de contrats précaires qui permettent aux responsables des res-

sources humaines de casser les collectifs de travail et de les priver d'une représentation syndicale qui puisse se battre pour les droits des salariés et obtenir les informations nécessaires à leur défense. Pour vérifier la conformité de la liste électorale à la réalité des effectifs de l'entreprise et mettre en lumière l'exclusion volontaire de nombre de travailleurs de ce collectif, nous sommes donc amenés à hausser le ton. Protéger et promouvoir les CDI dans une société qui reste largement une société salariale, c'est permettre aux personnes de se projeter dans l'avenir, de faire des emprunts à la banque, de pouvoir louer un logement. Tant que l'on n'aura pas résolu cette question du droit à mener une vie digne, nous ne pourrions entendre les sirènes du progrès et de la société fluide encensées par les employeurs, dans un système libéral tout puissant qui ne bénéficie qu'à ceux qui ont eu la liberté d'engranger des bénéfices au détriment des petites mains de l'enseignement et de la formation forcées à toutes les gesticulations que nécessite la flexibilité. Et qu'importe, si pour être petite main, il faut avoir fait au minimum cinq ans d'études. Quoi qu'il en soit, militons, combattons, mais militons dans la joie, dans la fraternité, dans la sororité. Soyons fermes, courageux, solidaires. Nous savons que ce combat est juste aussi longtemps qu'un autre projet de société protecteur et respectueux n'aura pas été ébauché. Nous restons à votre écoute.

Valérie de Montvallonn

Directrice de la publication :
Valérie de Montvallonn

Rédacteurs :
Hélène Cazenaud,
Hélène Desclée,
Valérie de Montvallonn

Réalisation :
François Supiot
www.supiot-da.com

Photos :
www.stock.adobe.com

Nouvelle adresse :
Tour ESSOR
14-16 rue Scandicci
93500 PANTIN
01 84 74 14 09 (Répondeur)
www.snepl-cftc.fr
contact@snepl-cftc.fr

ACTUALITÉS DES ORGANISMES DE FORMATION - IDCC 1516



La dernière réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation s'est réunie le 3 décembre 2025. Plusieurs sujets ont été évoqués et balayés en raison de divergences persistantes entre les organisations syndicales et les organisations patronales.

Durée du travail des formateurs

Les organisations patronales ont proposé une nouvelle typologie avec trois types de formateurs ; le formateur technique, le formateur accompagnateur, le formateur concepteur.

Le SNEPL refuse la dégradation des conditions de travail avec des temps de face à face en augmentation qui pourraient aller jusqu'à 85 % pour des formateurs techniques. D'autant que la proposition intersyndicale demandait une répartition du temps de travail avec 60 % de face à face et 40 % d'activité de préparation et de recherche.

Trois sujets ont malgré tout été définis comme des thématiques prioritaires pour le 1^{er} semestre 2026 :

- Minima 2027 ;
- Temps partiel ;
- Règlement intérieur (fonctionnement propre à la commission)

Souhaitons que 2026 soit plus propice à la négociation et aux échanges constructifs pour arriver à des accords mieux disant que le code du travail.

Structure de la rémunération

Les organisations patronales acceptent l'exclusion du 13^{ème} mois dans la structure de la rémunération pour s'assurer du respect des salaires minima conventionnels (SMC), et passage à la mensualisation pour les entreprises de la branche dans un délai de 4 ans, avec une mise en œuvre 1^{er} janvier 2030.

L'accord est mis à la signature. Le SNEPL n'est pas signataire parce que rares sont les salariés à bénéficier d'un treizième mois et que 4 ans pour mettre en place la mensualisation cela semble un délai très exagéré.

Accord de méthode classification

Les organisations professionnelles ne souhaitent pas négocier sur les classifications sans avoir recours à un prestataire pour accompagner la branche dans cette négociation.

Pour le SNEPL-CFTC, il y a une incompréhension puisque les acteurs de la compétence avaient précédemment voté contre le recours à un cabinet dans le cadre de l'appel à projet de l'ANACT.

ACTUALITÉS INTERSYNDICALES

EPI IDCC 2691

Lettre à M. le Député Emmanuel GRÉGOIRE, M. le Sénateur Yan CHANTEREL

Messieurs,

Notre intersyndicale a de nouveau été invitée, le 5 janvier, au MESRE par les conseillers Thibaut DUCHÈNE et Franck LOUREIRO. Le propos était de « dialoguer » sur la base du « PPL intersyndical » et du projet de Loi du ministre.

Nous avons retenu que le projet ministériel devait être déposé, au plus tard, courant mars pour espérer être examiné et que des amendements seraient les bienvenus pour que le parlement puisse jouer pleinement son rôle. Si ce projet venait à être déposé avant les diverses propositions de loi, nous avons compris qu'il pourrait être enrichi par vos soins tout en vous appuyant sur les propositions des organisations syndicales.

Les amendements agréés par notre Ministre se limiteraient à :

- L'usage abusif de titres portant à confusion avec les titres de l'université publique ;
- Le retrait du caractère non lucratif quand il y a adossement d'associations à des sociétés commerciales et recours au LBO ;
- La présence des syndicats étudiants ;
- La prise en compte des conditions sociales des salariés ;
- Le renforcement des pouvoirs de contrôle de la DGCCRF qui verrait donc son pouvoir d'enquête étendu aux établissements naguère soumis au Code de l'éducation ;
- Le renforcement du droit syndical ;

Avec en option

- L'interdiction de recourir aux contrats d'apprentissage entre entités inter-groupe.

Tout ce qui touche au déplacement de partie des fonds publics (État, collectivité territoriales) au bénéfice du secteur privé, à la location des titres RNCP, à la délégation de service public serait « intouchable ». Le ministre reste très soucieux de soutenir les établissements publics expérimentaux, ce qui, pour certains d'entre nous remettrait en cause la sanctuarisation du service public de l'enseignement supérieur.

Notre principale réserve repose sur la croyance de la part des promoteurs du projet de Loi qu'un cadre réglementaire et une hypothétique « charte de déontologie » par définition non contraignante pour ces promoteurs suffiront à rendre vertueux des actionnaires et dirigeants d'entreprise animés par le seul souci de la rentabilité et du profit ; la formation et l'enseignement étant pour eux un produit comme un autre. Nous prenons pour preuve le fait que certaines entreprises-écoles sous formes prétendument associatives ont créé une entité commerciale appartenant à leur dirigeant qui est, de surcroît, propriétaire des marques qui facturent des royalties à l'association pour faire remonter les bénéfices. Cette croyance est soutenue par une vue de l'esprit selon laquelle l'HCERES, fort décrié, avec un nombre de fonctionnaires insuffisants pourra instruire les dossiers, inspecter, réguler au fil de l'eau ; on retrouve ici l'antienne libérale « faire plus et mieux à moyens constants ». La délégation de service via Qualiopi - améliorée ou non - et de « certificateurs RNCP » mettant les titres en location et en réseau va dans le sens d'une auto-régulation d'acteurs dont on sait qu'ils sont juges et parties. Les diverses autorités et instances de régulation ont déjà fait preuve de leur incapacité à réguler de façon satisfaisante le secteur de l'enseignement et de la formation privés. Le seul service de l'État qui s'est paradoxalement, dans une relation client/prestataire inversée, montré utile est la DGCCRF.

D'expérience nous savons pertinemment que tout réside dans la composition des diverses commissions de contrôle, d'habilitation, etc. et de leur capacité de résistance aux « sollicitations amicales » de divers réseaux auxquels le ministère n'est pas insensible quoiqu'il s'en défende (le pantouflage de hauts fonctionnaires dans les grands groupes du secteur représentant le sommet de l'iceberg).

Le projet de Loi gouvernemental « relatif à la régulation de l'enseignement supérieur privé » ne se limite pas à ce secteur mais impacte dans son ensemble l'enseignement supérieur public (collation des grades et diplômes nationaux, Établissements Publics Expérimentaux).

Nous ne doutons pas que votre groupe et ses alliés reprendront partie ou totalité de nos propositions avancées dans notre « PPL intersyndical ». Nous restons à votre disposition pour tout échange.

Veuillez agréer, Monsieur le Député, Monsieur le Sénateur l'expression de nos salutations distinguées.

Christine FOURAGE
Secrétaire générale
du SNEFP-CGT



Valérie de MONTVALLON
Présidente
du SNEPL-CFTC



Nadia DALY
Secrétaire générale
du SYNEP CFE-CGC



Au programme des réjouissances une table de négociateurs qui se diversifie avec l'arrivée d'une nouvelle organisation patronale l'UPES et les NAO 2025 et 2026.

Arrivée de L'UPES une nouvelle de taille

L'UPES, l'Union Professionnelles de l'Enseignement Supérieur rejoint la table des négociations collectives de la branche. Ils siègeront donc aux côtés de l'organisation historique représentant les employeurs, la FNEP. Le calcul de la représentativité a donné lieu à des échanges fournis entre les deux organisations et a été arrêté : 48,50 % pour l'UPES. La FNEP reste donc majoritaire avec 51,50 %.

L'équilibre et la tenue des négociations va donc changer. Seront assis à la table des négociations des représentants d'école qui ont besoin, tout comme les organisations syndicales, de faire avancer des dossiers propres à l'enseignement supérieur, les représentations syndicales savent, par expérience, que les négociations seront âpres.

Toutes les réunions prévues, soit en plénières soit en groupes de travail ont été suspendues, dans l'attente d'un nouveau calendrier.

Il est fort probable que l'arrivée de l'UPES aura un impact significatif sur les productions des groupes de travail : toilettage de la convention collective, classifications et égalité Hommes-Femmes.

NAO

L'avis 69, portant sur les NAO (négociation annuelle obligatoire) 2025 de l'an dernier, décidément ne passe pas. Après avoir été soumis à la signature nombre de fois, il a été retoqué par le ministère du travail sur un article portant sur l'égalité Hommes-Femmes. Nous souhaitons que cet avis soit étendu néanmoins sous réserve.... Pour qu'il ne soit pas complètement remis en cause par la nouvelle organisation patronale.

Les NAO 2026 sont en cours : proposition de l'employeur, 1,2 %. Demande intersyndicale 5 %.
Rêvons un peu ...

L'UPES regroupe des écoles telles que :

- L'UDESCA (Union des établissements supérieurs Catholiques), constitué de 5 établissements d'enseignement supérieur,
- La FESIC (Fédération des établissements d'enseignement supérieur d'intérêt collectif), constitué de 31 grandes écoles et leurs antennes,
- L'UGEI (Union des grandes écoles indépendantes), association représentative de l'enseignement supérieur privé, regroupant 38 établissements privés évalués par l'Etat et participant au service public d'éducation),
- L'UNFL (Union des Nouvelle Facultés Libres), elle est composée exclusivement d'établissements d'Enseignement Supérieur associatifs à but non-lucratif, dont certains font partie du réseau de l'enseignement catholique supérieur français.

CFTC, Ça fait du bien d'être adhérent !

Des services **exclusifs**
Des solutions **immédiates**
Des avantages **concrets**



Je scanne et j'adhère
en **5 minutes seulement !**



ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : ET SI VOUS SAISSIEZ VOS DÉPUTÉS ?

Comme nous vous l'avons écrit dans le dernier numéro, dans les cartons de l'Assemblée Nationale se trouvent un projet de loi et deux propositions de loi concernant la régulation de l'Enseignement supérieur. Le projet de loi du gouvernement devrait être présenté fin février, début mars.

Par
Valérie de Montvallon

Que dire ? Qu'il était temps que les syndicats représentant l'Enseignement privé soient enfin reçus afin de pouvoir faire remonter notre expérience de terrain auprès de personnes susceptibles de porter nos préoccupations ; que les échanges ont été francs et instructifs ; que nous ne savons pas bien sûr ce qu'il adviendra concrètement de ces échanges.

La réforme de l'Enseignement Supérieur Privé Indépendant semble néanmoins une réelle préoccupation. Irons-nous vers une collaboration privé-public fructueuse à travers la création des Grands Établissements ?

Aux commandes de l'action intersyndicale, le SNEPF-CGT et le SNEPL- CFTC, rejoints par la CFE-CGC. Le SPEP-CFDT s'est dit d'accord sur le fond mais s'est désolidarisé de la forme. Notre dernier communiqué intersyndical a fait tanguer la flotte des écoles de l'UPES (Union Professionnelle de l'Enseignement Supérieur, organisation patronale qui s'apprête à rejoindre la table de négociation de la convention collective de l'Enseignement Privé Indépendant) : nous avons été sollicités les uns après les autres par son secrétariat général afin d'échanger autour de ce communiqué. De notre côté, celui du SNEPL, il nous a été reproché de ne pas avoir mis en adéquation notre approche attentive et respectueuse de la parole de l'autre avec le ton et les objectifs de ce communiqué. Réponse : quoi qu'attentifs à la nécessité d'un dialogue courtois et respectueux, nous ne vivons pas dans un monde de bisounours et pour se faire entendre il faut savoir hausser le ton (La preuve !) Nous avons décidé de soumettre aux différents porteurs de projets, après lecture attentive de ceux-ci, notre propre proposition de loi. Après réception de nos suggestions, nous avons donc été de nouveau invités, le 5 janvier, au MESRE par Thibaut DUCHÊNE, conseiller Formation et Franck LOUREIRO, conseiller Social, Vie Étudiante et Outre-mer du cabinet du ministre Philippe Baptiste pour confronter le projet de loi du gouvernement et nos propositions.

La réforme de l'Enseignement Supérieur Privé Indépendant semble néanmoins une réelle préoccupation. Irons-nous vers une collaboration privé-public fructueuse à travers la création des Grands Établissements ? Ou assisterons-nous au déshabillage de Paul (le public) au profit de Pierre (le privé) et à l'abandon des principes fondateurs de l'accès à l'Éducation pour tous ? Est-ce la vision de Condorcet ou celle de Friedman qui prévaudra dans notre monde régenté par un capitalisme ultralibéral décomplexé ? Quels seront les moyens accordés ? Sans oser imaginer que l'État lui-même fasse preuve de vertu en la matière, veut-il vraiment se commettre avec des écoles qui, quand elles le peuvent, ne respectent ni le droit du travail, ni la convention collective, ni le dialogue social ? Quel sera le fameux « modèle économique » à venir ? Arriverons-nous tous, Etat, employeurs et salariés à construire un système éducatif qui soit véritablement au service de la Nation et des étudiants/citoyens ?

Non à l'usage abusif de Contrats à Durée Déterminée d'Usage (CDDU), facteur de soumission et de précarité. Non aux enseignants en CDDU, simple variable d'ajustements au service d'une politique RH de gestion des coûts et des risques alors que ce sont très souvent eux qui, au quotidien, dispensent une grande partie des cours et représentent l'école auprès des étudiants.

Non à la tentation de création d'un corps d'enseignants de seconde catégorie, dans lequel des salariés accomplissant les mêmes missions ne bénéficieraient pas des mêmes avantages.

Oui à la constitution d'une équipe stable d'enseignants, de fonctions support et d'encadrement au service d'un projet pédagogique ambitieux et pérenne.

La prise en compte des conditions sociales des salariés doit se faire au sein d'une véritable analyse systémique qui viendra neutraliser la stratégie d'éparpillement des responsabilités, alors que nos interlocuteurs arguent d'une séparation des pouvoirs en préférant différencier « qualité de la formation et des prestations pédagogiques » des conditions de travail des salariés. Cette volonté

La ligne intersyndicale est claire :

Oui à la régulation de l'enseignement supérieur ; non à l'auto-évaluation déclarative ; oui à un contrôle plus exhaustif et fréquent des écoles mené par des contrôleurs indépendants et formés à la complexité de notre champ professionnel.

Oui à un meilleur encadrement des campagnes de recrutement des « clients » et des contrats commerciaux passés avec les étudiants et leurs familles.

Oui à la chasse aux publicités mensongères qui bernent les étudiants et leurs parents sur la réalité de leurs « diplômes », sur leur capacité à changer de filière et à évoluer dans leur formation, et sur leurs réelles chances de trouver un emploi à l'issue de leur formation. Et oui au renforcement des pouvoirs de contrôle de la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes.

Non à l'usage abusif de titres portant à confusion avec les titres de l'université publique.

de scinder les responsabilités enlève toute vision de l'organisation d'ensemble et renvoie à l'impuissance.

Dans les va et vient entre ministère du Travail et ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, ce sera, n'en doutons pas, à qui se refilera la patate chaude pour mieux s'en laver les mains.

Un véritable contrôle du respect des statuts et des missions des écoles sous association dont certaines, au travers de montages économiques, par le biais de SAS (Société par action simplifiée), SCI, holdings etc, et la location de leur marque n'ont pour but que de capter le fruit du travail des salariés, en structurant des bilans tout juste à l'équilibre qui ne laissent aucune marge de manœuvre à la négociation collective.

Cette volonté d'union de toutes nos forces de travail, lorsque nous partageons la nécessité des combats, nous la mettons également au service de nombreuses écoles et de nos adhérents.

En bref, en dépit de nos divergences, l'union fait la force.



DOSSIER

LE TRAVAIL DES SÉNIORS NÉGOCIATION OBLIGATOIRE SUR L'EMPLOI DES SENIORS

Par
Hélène Cazenaud

La question de l'emploi des seniors devient centrale avec l'allongement des carrières, la réforme des retraites, les difficultés de maintien dans l'emploi après 55 ans, l'usure professionnelle, et la nécessité de transmettre les savoir-faire. Le législateur a récemment renforcé les obligations de négociation sur l'emploi des salariés expérimentés, dits « seniors », au niveau des branches et surtout des entreprises de plus de 300. Dans ce cadre, les délégués syndicaux jouent un rôle clé : ils sont les interlocuteurs obligatoires de l'employeur pour engager, organiser et encadrer ces négociations périodiques, et pour contrôler qu'elles ne restent pas purement formelles.

La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, dite « loi Seniors », transpose des accords nationaux interprofessionnels sur l'emploi des salariés expérimentés et renforce le dialogue social sur ce thème.

▪ Dans les entreprises d'au moins 300 salariés (ou groupes atteignant cet effectif), elle crée une obligation de négocier sur « l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés ». Cette obligation est d'ordre public - article L 2242-2-1 du Code du travail.

▪ Cette négociation vient s'ajouter au « bloc 3 » des négociations périodiques obligatoires, aux côtés de la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Les délégués syndicaux ont intérêt à obtenir un accord-cadre précisant : la fréquence, les dates butoirs, l'articulation avec la GEPP, les informations à transmettre, etc.

Qu'est-ce qu'un sénior ?

La loi ne définit pas l'âge des « salariés expérimentés » mais le Conseil d'Etat a relevé que cette expression s'entend comme visant les salariés jusque-là qualifiés de « seniors », c'est-à-dire âgés d'environ 60 ans et se situant à quelques années de l'âge auquel ils ont la possibilité d'obtenir une retraite à taux plein. Certains accords qui se mettent en place sur certaines branches professionnelles prévoient des dispositions pour les salariés à partir de 57 ans.

La logique est la même que pour la né-

gociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels : il s'agit d'un thème à aborder en plus des deux grandes négociations périodiques (rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée d'une part, égalité professionnelle et qualité de vie et des conditions de travail d'autre part).

Le diagnostic

Il est possible d'aménager les modalités de la négociation sur les seniors au moyen d'un accord de méthode, selon les modalités habituelles en matière de négociation périodique obligatoire.

Les entreprises peuvent donc négocier sur les thèmes à aborder, mais également sur le calendrier et les lieux de réunions, les informations à communiquer au préalable, etc.

La périodicité de cette négociation est la même que pour les autres négociations :

- Tous les 4 ans minimum en cas d'accord de méthode.
- Tous les 3 ans minimum en l'absence d'accord de méthode.

En l'absence d'accord de méthode, l'employeur doit établir un diagnostic avant d'engager les négociations.

Ce diagnostic doit permettre aux délégués syndicaux d'analyser :

- la structure par âge des effectifs ;
- les entrées et sorties de seniors ;
- les conditions de travail et les facteurs d'usure ;
- les accès à la formation et à la mobilité ;

Les délégués syndicaux ont intérêt à obtenir un accord-cadre précisant : la fréquence, les dates butoirs, l'articulation avec la GEPP, les informations à transmettre, etc.

- les situations de temps partiel ou de fins de carrière.

Ce diagnostic est fondé notamment sur les indicateurs de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Le cadre des négociations

La négociation doit obligatoirement porter sur :

- le recrutement des salariés expérimentés en raison de leur âge ;
- leur maintien dans l'emploi ;
- l'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ;
- la transmission de leurs savoirs et de leurs

compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.

A titre facultatif, la négociation peut également porter sur :

- le développement des compétences et l'accès à la formation ;
- les effets des transformations technologiques et environnementales sur les métiers ;
- les modalités de management du personnel ;
- les modalités d'écoute, d'accompagnement et d'encadrement de ces salariés ;
- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- l'organisation du travail et les conditions

de travail.

Dans ce cadre des thèmes facultatifs, l'employeur examine les possibilités de mobilisation du fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).

L'emploi des salariés âgés, la transmission des savoirs et des compétences et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés sort donc de la liste des thèmes facultatifs de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 a créé, depuis le 1^{er} janvier 2026, un malus financier pour les entreprises de 300 salariés et plus ne respectant pas leur obligation en matière d'emploi des salariés expérimentés : absence d'accord ou

de plan d'action annuel destiné à favoriser l'emploi des salariés expérimentés. Il s'agit d'un malus sur les cotisations patronales d'assurance vieillesse.

Les textes de référence

Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026.

Décret n° 2025-1348 du 26 décembre 2025 déterminant les informations nécessaires aux négociations sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés et abrogeant les articles D. 1242-2 et D. 1242-7 du code du travail.

CSS art. L. 241 3 3 (nouveau) portant sur le malus.

Synthèse pour les délégués syndicaux

Points clés	Contenu essentiel
Entreprises concernées	Obligation spécifique pour les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés disposant de délégués syndicaux.
Nature de l'obligation	Négociation périodique obligatoire sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge. Obligation d'ordre public.
Périodicité	Supplémentaire, une négociation tous les 3 ans ; possibilité d'accord d'adaptation dans la limite de 4 ans.
Diagnostic préalable	Nécessaire pour la négociation seniors : analyse des effectifs, parcours, conditions de travail ; modalités précisées par décret.
Thèmes obligatoires	Recrutement des seniors, maintien dans l'emploi, aménagement des fins de carrière (retraite progressive, temps partiel), transmission des savoirs et compétences (mentorat, tutorat, mécénat de compétences).
Thèmes facultatifs	Développement des compétences, effets des transformations technologiques et environnementales, management, accompagnement, santé au travail, organisation du travail ; mobilisation possible du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle.
Rôle avant négociation	Surveiller les délais, demander l'ouverture des négociations, négocier un accord d'adaptation et un calendrier, exiger les informations et le diagnostic, préparer une plateforme de revendications.
Rôle pendant la négociation	Veiller au respect de la procédure, imposer le traitement des sous-thèmes obligatoires, proposer des mesures concrètes, articuler avec la GEPP, encadrer les décisions unilatérales, exiger un PV de désaccord en cas d'échec.
Rôle après la négociation	Contrôler le contenu et la légalité de l'accord, suivre sa mise en œuvre via BDESE et CSE, demander renégociation si nécessaire, agir en cas de carence ou de non respect (contentieux, dommages-intérêts).
Sanctions / incitations	Risque d'entrave à la négociation collective (dommages-intérêts) ; perspectives de malus sur cotisations vieillesse en cas de non respect des obligations seniors, dans le prolongement d'anciens mécanismes de pénalités.



LOI SENIORS LA PÉRIODE DE RECONVERSION, NOUVEL OUTIL POUR FACILITER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Par
Hélène Desclée

A compter du 1^{er} janvier 2026, les salariés pourront bénéficier d'une période de reconversion, afin de faciliter les transitions professionnelles, financée par l'Opérateur de compétences (OPCO) de leur branche professionnelle et visant l'obtention d'une qualification ou d'une certification. La reconversion pourra être mise en œuvre au sein de l'entreprise ou dans une autre entreprise. Ce nouveau dispositif, issu de la « loi seniors » du 24 octobre 2025 elle-même issue de l'ANI (Accord national interprofessionnel) du 25 juin 2025, remplacera les dispositifs existants : Pro-A et les Transitions collectives en les fusionnant au sein d'un même dispositif.

Quel est l'objectif ?

Ce dispositif permet au salarié d'obtenir l'une des qualifications suivantes :

- Une certification professionnelle enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
 - Un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), qu'il soit inscrit ou non au RNCP,
 - Un ou plusieurs blocs de compétences,
 - Le socle de connaissances et de compétences professionnelles CléA.
- particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ;
- la transmission de leurs savoirs et de leurs

Comment se déroule une période de reconversion ?

Elle peut comprendre :

- Des actions de formation, d'une durée comprise entre 150 et 450 heures sur une période de 12 mois. Un accord d'entreprise ou de branche peut prévoir une durée de formation et une période de réalisation supérieures, dans la limite maximale de 2 100 heures de formation, sur une période n'excédant pas 36 mois. (Article L.6324-4 du code du travail).
- Des périodes d'acquisition de savoir-faire en situation professionnelle
- Des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Quelle est la différence entre la reconversion interne et la reconversion externe ?

La période de reconversion recouvre deux modalités distinctes, qui ne répondent pas aux mêmes finalités.

- Reconversion interne : faire évoluer un salarié en bénéficiant d'un financement dédié

Elle permet notamment à un salarié de changer de métier au sein de son entreprise. Le parcours s'inscrit dans une logique d'adaptation ou de montée en compétences.

- Reconversion externe : permettre à un salarié de se former en vue de changer d'entreprise et/ou de secteur d'activité

Cette modalité est principalement mobilisable lorsque l'entreprise ou la branche professionnelle est confrontée à des évolutions structurelles des métiers, voire à leur disparition, et qu'il s'agit d'organiser des passerelles vers d'autres métiers ou d'autres secteurs offrant des perspectives d'emploi durables.

Quelles sont les modalités d'organisation de la période de reconversion ?

Un accord écrit entre le salarié et l'employeur doit fixer la durée et les conditions. (Article L.6324-3, du code du travail).

- Dans le cas d'une reconversion interne, le contrat de travail du salarié est maintenu et la rémunération habituelle est versée.



▪ Dans le cas d'une reconversion externe, la mise en œuvre se fait dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GEPP), ou de rupture conventionnelle collective (RCC) ou, sous certaines conditions, par décision unilatérale de l'employeur. Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant la durée du parcours de formation. Cette période de reconversion dans une autre entreprise prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins six mois précisant les modalités d'organisation de la période et prévoyant une période d'essai.

Quel est le financement de la période de reconversion ?

Dans les secteurs de l'enseignement privé indépendant et des organismes de formation, l'OPCO, financeur d'actions de formation est AKTO. AKTO peut prendre en charge les frais pédagogiques de la période de reconversion.

Un co-financement par le CPF (Compte personnel de formation) - article L.6324-10 du code du travail.

Les actions de formation peuvent aussi faire l'objet d'un cofinancement par la mobilisation du CPF du salarié, sous réserve de son accord.

Pour une période de reconversion interne, le montant des droits mobilisés ne peut

excéder la moitié des droits inscrits sur le CPF du salarié. Pour une période externe, le montant des droits mobilisés n'est pas limité.

AKTO pourra également prendre en charge les frais annexes à la formation et la rémunération du salarié bénéficiaire dans des conditions définies par décrets.

Et le dialogue social ?

L'article L6324-9 du code du travail encadre les négociations nécessaires dans le cadre de la mise en œuvre de la Période de reconversion externe.

A.-Dans les entreprises de cinquante à moins de trois cents salariés pourvues d'un délégué syndical, l'employeur engage une négociation collective dès lors qu'au moins 10 % de l'effectif de l'entreprise a vocation à bénéficier d'une période de reconversion externe sur une période de douze mois à compter de la date de début de la négociation. Si, à l'expiration d'un délai de trois mois, aucun accord n'est conclu, un procès-verbal de désaccord est établi dans les conditions définies à l'article L. 2242-5 et l'employeur peut définir unilatéralement les modalités de la période de reconversion externe.

B.-Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés ainsi que dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2, comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au

Dans les secteurs de l'enseignement privé indépendant et des organismes de formation, l'OPCO, financeur d'actions de formation est AKTO.

moins cent cinquante salariés en France, l'employeur engage une négociation portant sur la définition des modalités d'organisation des périodes de reconversion externe.

C.-Dans les entreprises de moins de cinquante salariés et les entreprises de cinquante à moins de trois cents salariés dépourvus d'un délégué syndical, l'employeur peut fixer unilatéralement la période de reconversion externe. Lorsque l'entreprise dispose d'un comité social et économique, celui-ci est obligatoirement consulté.

Des informations à donner au CSE

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) devra contenir un bilan de la mise en œuvre des actions entreprises à l'issue des périodes de reconversion (Article L.2312-18 du code du travail).

Lors de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur devra remettre au CSE des informations sur la mise en œuvre de ces périodes (Article L.2312-26 du code du travail).

Source:

Loi séniors : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000052430940>

Triple objectif :

> fluidifier les recrutements avec un accompagnement de formation,

> accompagner les reconversions ou les évolutions internes au regard des évolutions des métiers,

> accompagner des reconversions externes à l'entreprise dans un contexte de mutations économiques ou technologiques.

Aide à la reconversion : Un nouveau service expérimental par France Travail

<https://changerdemetier.francetravail.fr/>

Envie de changement dans votre carrière professionnelle, attente d'évolutions non satisfaites aujourd'hui, reconversion, comment valoriser vos compétences professionnelles ou extra-professionnelles, vos appétences, vos besoins : un nouveau service de France Travail est en expérimentation.

Depuis le mois de septembre 2025, France Travail a lancé la plateforme « Changer de métier » afin d'aider les personnes en reconversion à s'orienter vers des métiers pour lesquels elles ont déjà des compétences.

« Changer de métier » permet à toute personne d'identifier facilement les métiers vers lesquels évoluer sur la base de :

- tout ou partie de ses compétences transférables acquises lors d'expériences professionnelles, bénévoles ou personnelles.
- ses contraintes liées aux conditions de travail.
- ses intérêts.

« Changer de métier » est un produit en phase d'expérimentation proposé par France Travail, Diagoriente la start-up d'État au service des parcours et des transitions professionnelles et la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) du Ministère du Travail.

Plateforme gratuite et accessible à toute personne qui envisage une reconversion, qu'elle soit salariée ou sans emploi, l'accès à la plateforme ne nécessite pas d'authentification personnelle.



Comment ça marche ?



L'identification des compétences transférables se fonde sur le ROME 4.0 (référentiel opérationnel des métiers et des emplois) de France Travail. Chaque métier recensé dans le ROME dispose d'une liste de compétences afférente.

Le ROME 4.0 a pour objectif de développer l'approche par compétences, afin de dépasser les fortes tensions de recrutement que connaît actuellement le marché du travail.

Le nouveau ROME 4.0 a été mis en service en mars 2023. Il est enrichi régulièrement

<https://www.francetravail.fr/employeur/vos-recrutements/le-rome-et-les-fiches-metiers.html>

A terme, cette plateforme devrait même proposer un lien vers les formations complémentaires nécessaires en fonction des profils pour pouvoir envisager une reconversion dans un domaine choisi.

RÉFORME DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : LE NOUVEL ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL

Le cadre de l'entretien professionnel évolue pour faire face aux mutations du marché du travail, au vieillissement de la population active et à la nécessité de sécuriser les parcours professionnels tout au long de la vie.

À compter du 1^{er} octobre 2026, la réforme issue de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 transforme l'entretien professionnel en « entretien de parcours professionnel » (EPP).

Par
Hélène Cazenaud

La loi du 24 octobre 2025 qui porte sur l'emploi des seniors et l'évolution du dialogue social remplace l'entretien professionnel par l'entretien de parcours professionnel. Cet EPP vise la trajectoire complète du salarié : compétences, évolution du poste, besoins de formation et perspectives d'emploi. Jusqu'à présent, l'entretien professionnel, organisé tous les deux ans, visait essentiellement à faire le point sur les perspectives d'évolution, la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE). Désormais, l'ambition est plus large : il s'agit d'un espace d'échange constructif, orienté vers l'avenir du salarié, ses compétences, ses aspirations et son évolution au sein — ou en dehors — de l'entreprise.

Modification de la périodicité et du contenu de l'entretien

Périodicité :

- Dès la première année de l'arrivée du salarié dans l'entreprise. Il ne faut donc plus attendre 2 ans pour organiser l'entretien. L'employeur doit en informer le salarié dès son embauche.

- Tous les 4 ans. Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche peut fixer une autre périodicité qui ne peut pas être supérieure à 4 ans.

Un entretien bilan (entretien de parcours professionnel d'état des lieux) tous les 8 ans contre tous les 6 ans auparavant

Un entretien organisé par l'employeur et avec la rédaction d'un compte-rendu dont un exemplaire est remis au salarié.

Dès le 1^{er} octobre 2026, l'entretien professionnel devient entretien de parcours professionnel

EPP – 1 an -
4 ans - 8 ans

Un entretien réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise et sur le temps de travail.

L'entretien de parcours professionnel diffère de l'entretien annuel d'évaluation.

Contenu :

Cinq sujets doivent obligatoirement être abordés lors de l'entretien tous les 4 ans :

- les compétences et qualifications du salarié mobilisées dans l'emploi actuel ainsi que leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- sa situation et son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;

- ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;

- ses souhaits d'évolution professionnelle, étant précisé que l'entretien pourra ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, un projet de transition professionnelle (CPF de transition), un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

- l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), les abondements du CPF que l'employeur est susceptible de financer et le CEP.

Entretien bilan tous les 8 ans – objectifs

Un entretien de parcours professionnel d'état des lieux pour

- vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 8 dernières années, de tous les entretiens de parcours professionnels dus ;
- apprécier s'il a :
 - suivi au moins une action de formation (hors formation obligatoire) ;
 - acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
 - bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 300 salariés

Salarié et employeur peuvent être accompagnés pour préparer l'EPP :

- Le salarié peut utiliser le conseil en évolution professionnelle (CEP)
- l'employeur l'opérateur de compétence, AKTO.

Deux nouveaux entretiens

L'entretien de mi-carrière (45 ans)

Il doit se tenir dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière, réalisée dans l'année des 45 ans du salarié. Il a pour objectif de vérifier l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié.

Objectifs :

- Tenir compte des recommandations du médecin du travail.
- Prévenir l'usure professionnelle.
- Identifier les besoins en formation ou en reconversion.
- Anticiper la seconde partie de carrière.

Le compte-rendu établi à l'issue de cet entretien doit reprendre l'ensemble des éléments abordés, sous forme de bilan.

entretiens spécifiques à 45 ans et 60 ans.

L'entretien de dernière partie de carrière (60 ans)

Il doit être organisé dans les deux ans précédant le 60^{ème} anniversaire.

Objectifs :

- Évaluer les conditions de maintien dans l'emploi.

- Aborder les possibilités d'aménagement de fin de carrière (temps partiel, retraite progressive, etc.).
- Préparer la transition vers la retraite dans de bonnes conditions.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, abondement du CPF du salarié si l'employeur ne justifie pas que le salarié a bénéficié au cours des 8 dernières années de tous les entretiens de parcours professionnels dus et d'au moins une formation non obligatoire.

Le rôle du cse dans le suivi du dispositif

Le **Comité social et économique (CSE) doit être informé et consulté** sur la mise en œuvre du dispositif d'entretiens (article L.2312-8 du Code du travail). L'employeur doit détailler les modalités d'organisation des entretiens et les actions mises en place pour ce dispositif.

Il doit aussi être informé et consulté lors de la consultation annuelle sur la politique sociale, l'emploi et la formation (article L.2312-26 du Code du travail).

Quel positionnement adopter ?

- Demander que le bilan de la mise en œuvre des actions de formation entreprises à l'issue des entretiens de parcours professionnels soit intégré dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) ;
- demander des **bilans chiffrés** du nombre d'entretiens réalisés (taux de réalisation, suivi des formations, évolution des carrières) ;
- vérifier le respect des obligations légales, périodicité des entretiens, abondement CPF... ;
- et proposer des **améliorations**, notamment pour les salariés en situation de fragilité professionnelle (temps partiel, seniors, handicap, etc.).

L'analyse du CSE peut également servir à identifier les **inégalités d'accès à la formation** ou à la promotion professionnelle.

L'entretien professionnel dans nos branches, il s'applique jusqu'au 1er octobre 2026. Il devra faire l'objet de nouvelles négociations.

	Enseignement Privé Indépendant IDCC 2691	Organismes de Formation IDCC 1516	Art. L6131-5
Ancienneté	Au moins 2 années d'ancienneté	Non précisé se référer au code du travail	Dès la première année suivant l'embauche
Périodicité	Tous les 2 ans avec un état des lieux tous les 6 ans	Tous les 2 ans avec un état des lieux tous les 6 ans	Tous les 4 ans
Acteurs de l'entretien. Toujours 1 pour 1.	L'employeur ou son représentant	Le responsable hiérarchique ou autre option définie dans l'entreprise	Le supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise
Contenu	Non précisé mais prévu par la loi	Pas d'évaluation du travail du salarié	Pas d'évaluation du travail du salarié
Convocation	Invitation écrite au salarié au plus tard 10 jours avant l'entretien, avec les documents nécessaires. Envoi postal ou par messagerie électronique	Par écrit. Remise au salarié dans un délai minimal de 10 jours ouvrables précédant l'entretien. Précision de la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Avec notice explicative sur l'objet de l'entretien et d'un formulaire	Entretien organisé par l'employeur.
Assistance	Non	Non	Non
Temps de travail	Oui	Non précisé se référer au code du travail	Oui
Périodes de congés ou d'absence ouvrant droit à entretien	Pour les salariés en congé parental, l'employeur doit les contacter dans les 3 mois précédant la date de reprise d'activité pour convenir d'une date d'entretien. Plus les cas prévus par le code du travail. (tous les autres congés listés colonne OF). Plus précision du code du travail sur entretien à l'initiative du salarié	congé de maternité ; - congé parental d'éducation à temps plein ou partiel ; - congé d'adoption ; - congé de proche aidant ; - congé sabbatique ; - période de mobilité volontaire sécurisée ; - arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ; - mandat syndical Plus précision du code du travail sur entretien à l'initiative du salarié	- congé de maternité et d'adoption - congé supplémentaire de naissance, - congé parental d'éducation, - congé de proche aidant, - congé sabbatique, - période de mobilité volontaire sécurisée, - période d'activité à temps partiel, - arrêt longue maladie - mandat syndical. Condition : le salarié n'a bénéficié d'aucun EPP au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste
Compte rendu remis au salarié	Oui une copie, par tout moyen	Oui une copie	Oui une copie

Références juridiques : article L6315-1, article L2312-8, article L2312-26, alinéa 4.

CALCULS DES INDEMNITÉS LÉGALES DE LICENCIEMENT



Les temps sont durs dans l'EPI (Enseignement Privé Indépendant) et les OF (Organismes de Formation). Accompagner le salarié dans un entretien préalable au licenciement c'est aussi pouvoir estimer quelle sera son indemnité légale de licenciement que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel, qu'il ait alterné temps plein et temps partiel...

Par
Hélène Cazenaud

Elle a jugé que :

- lorsqu'un salarié a été occupé successivement à temps partiel puis à temps plein, l'indemnité de licenciement due doit être calculée proportionnellement aux périodes d'emploi à temps partiel et à temps plein. Cass. soc. 16 février 1994, n° 90-40.362.
- cette règle vaut également pour un salarié ayant d'abord travaillé à temps plein puis à temps partiel.

Pourquoi ce principe de proportionnalité ?

Il permet :

- de ne pas pénaliser les salariés qui passent à temps partiel avant la retraite,
- sans pour autant avantager de manière excessive ceux qui ont alterné temps plein et temps partiel par rapport à ceux qui ont toujours été à temps plein.

Calcul de proportionnalité

Un salarié a une ancienneté de 18 ans. Son dernier salaire de référence

- 10 ans à temps plein
- 8 ans à mi temps, rémunération du mi temps : 1 000 €

Spécificité pour les salariés ayant alterné temps plein et temps partiel

Pour un salarié ayant été occupé à **temps complet et à temps partiel dans la même entreprise**, l'indemnité de licenciement doit être calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces modalités.

Lorsqu'un salarié est passé de temps plein à temps partiel ou inversement, **une proportionnalité doit être établie en fonction de la durée respective des périodes à temps complet et à temps partiel**, en application de l'article L 3123-5 du Code du travail.

Cette règle de proportionnalité :

- **s'applique à l'indemnité légale** de licenciement,
- **et s'étend aussi à l'indemnité conventionnelle**. (Aucune de nos conventions ne prévoit d'indemnité conventionnelle, il peut subsister des personnels qui bénéficient encore du statut des chambres de commerce.)

La Cour de cassation interprète l'article L 3123-5 comme devant s'appliquer de **façon générale** aux personnes ayant alterné des périodes d'activité à temps plein et à temps partiel.

Principes généraux : indemnité légale et salaire de référence

Définition du salaire de référence

La rémunération visée est la **rémunération brute**. Pour l'indemnité légale de licenciement, le salaire de base est déterminé par l'article R 1234 4 du Code du travail : le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- **Moyenne des 12 derniers mois**
 - 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement.
 - Si l'ancienneté est inférieure à 12 mois, moyenne mensuelle de tous les mois précédant le licenciement.
- **Moyenne des 3 derniers mois**
 - Ou, si plus favorable, 1/3 des 3 derniers mois, en

prenant les primes et ou gratifications annuelles ou exceptionnelles seulement au **prorata temporis**.

Bases pour le calcul de l'indemnité légale

L'indemnité légale se calcule à partir :

- du **salaire de référence**,
- d'un **taux** (article R 1234 2 : 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, 1/3 au delà de 10 ans),
- d'une **ancienneté** (au moins 8 mois, article L 1234 9, al. 1),

Ces règles valent pour tout licenciement hors faute grave ou lourde.

Le salaire de référence est de 1000€ pour un mi-temps, en retenant le principe le plus favorable avec un calcul sur les 12 derniers mois ou sur les 3 derniers mois.

Calcul du salaire moyen de référence :

- Part temps plein : $2\,000 \times (10/18) = 1\,111,11 \text{ €}$
- Part temps partiel : $1\,000 \times (8/18) = 444,44 \text{ €}$

Salaire moyen de référence

1111,11 + 444,44 = 1555,55 €

On obtient donc un **salaire de référence reconstitué**, tenant compte proportionnellement des périodes à temps plein et à temps partiel, et non pas seulement du dernier salaire à mi temps.

Calcul de l'indemnité légale de licenciement

Article R1234-2

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- 2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

Appliqué à notre cas :

$$1555,55 \times 1/4 \times 10 + 1555,55 \times 1/3 \times 10 = 3888,875 + 4148,333 = 8037,01 \text{ €}$$

Que Retenir ?

Pour un salarié ayant été d'abord à temps plein puis à temps partiel, **en dehors des situations spéciales de temps partiel thérapeutique ou de congé parental à temps partiel** :

- **On ne retient pas uniquement le dernier salaire à temps partiel** comme assiette de calcul.
- Il convient de **pondérer les rémunérations** en fonction des durées respectives des périodes à temps plein et à temps partiel, conformément à l'article L 3123 5 du Code du travail.
- On obtient ainsi un **salaire de référence moyen reconstitué**, qui est ensuite utilisé pour appliquer les règles de l'indemnité légale (R 1234 2 et R 1234 4).

Les textes clés :

• Code du travail, article L 3123 5 : proportionnalité de l'indemnité de licenciement pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise.

• Code du travail, articles L 1234 9 et R 1234 4 : définition du salaire de référence pour l'indemnité légale (moyenne des 12 ou 3 derniers mois, formule la plus favorable).

• Jurisprudence constante sur la combinaison des règles légales et conventionnelles pour les salariés ayant alterné temps plein / temps partiel (notamment Cass. soc. 10 mars 1988, n° 86 41.628 ; 13 mars 1991, n° 87 45.217 ; 30 septembre 1992, n° 3089 ; 16 février 1994, n° 90 40.362 ; 1er avril 2003, n° 00 41.428).

UN ÉLU
FORMÉ
ET INFORMÉ
EST UN ÉLU
EFFICACE



NÉGOCIER UN PAP

du 2 au 3 avril 2026

TOUR ESSOR, 14-16 RUE SCANDICCI - 93500 PANTIN

Le 4^{ème} cycle de représentativité est terminé. Venez participer à une formation sur la négociation du protocole d'accord préélectoral. Que vous soyez DS, élu du CSE ou tout simplement un salarié, un adhérent qui a envie de s'investir localement. Le SNEPL-CFTC a besoin de vous pour favoriser les implantations CFTC dans les écoles et les organismes de formation où le SNEPL n'a pas encore de section syndicale mais aussi pour consolider les implantations.

Enjeu principal : Maintenir et développer notre représentativité pour continuer à négocier dans la branche de l'enseignement privé indépendant et dans la branche des organismes de formation.

Le cœur de cette formation qui se déroulera sera de :

1. Préparer activement la négociation du PAP en demandant des données à l'employeur,
2. Négocier et conclure des PAP propices à la défense des intérêts des salariés et de la CFTC,
3. Exercer les voies de recours devant les DREETS et les institutions judiciaires.

Nous vous y attendons nombreux.

Le SNEPL prend en charge tous vos frais :

- de déplacement,
- d'hôtel,
- de bouche.

Les réservations d'hôtel sont à votre charge mais si vous souhaitez que nous nous en occupions, n'hésitez pas à nous joindre : valeriedemontvallon@snepl-cftc.fr

ENSEMBLE
NOUS SOMMES
PLUS FORTS.
INSCRIVEZ-VOUS
VITE !

BRÈVES JURIDIQUES



Par
Hélène Cazenaud

Fin de la limitation à 3 mandats successifs applicable aux élus du Comité social et économique (CSE) quel que soit l'effectif de l'entreprise

Article L2314-33 en vigueur depuis le 26/10/25

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour quatre ans. Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

Budget des ASC : L'Urssaf reporte la tolérance d'un an pour la suppression de la condition d'ancienneté

Depuis la jurisprudence de la Cour de cassation du 3 avril 2024, chacun des élus se casse la tête pour savoir comment il va procéder pour que tous les salariés puissent bénéficier des Activités sociales et culturelles (ASC) et maintenir un niveau de prestation égal à celui précédemment défini et qui excluait tous les contrats précaires de nos branches.

Aucune solution ne se dessinait pour résoudre la quadrature du cercle ! Plus de salariés à couvrir avec le même budget ! Bien sûr les employeurs dont c'est le modèle économique de recourir aux contrats précaires ne souhaitent pas verser de dotation plus importante.

Alors on peut dire que la décision qui figure dans la mise à jour du site internet du 19/2/25 de l'Urssaf est une bonne nouvelle, puisqu'elle précise que le comité social et économique (CSE) a jusqu'au 31 décembre 2026 pour se mettre en conformité avec ladite jurisprudence à savoir supprimer le critère d'ancienneté dans l'attribution de ses prestations.

Rappel : les prestations servies aux salariés par le CSE (et par l'employeur en l'absence de CSE) en lien avec les activités sociales et culturelles (ASC), sont exonérées de cotisations et contributions sociales sous certaines conditions. L'une de ces conditions est l'absence de discrimination lors de l'attribution des prestations. L'Urssaf admettait que le CSE puisse fixer une condition d'ancienneté pour l'attribution des prestations (dans la limite de six mois) sans que cela ne remette en cause l'exonération de cotisations et contributions sociales.

En cas de contrôle, si une condition d'ancienneté est constatée pour le bénéfice des prestations du CSE, il sera simplement demandé de se mettre en conformité pour l'avenir, à savoir au plus tard le 31 décembre 2026.

Attention comme précédemment : C'est bien une tolérance des Urssaf. Les salariés sont fondés à demander une application sans délai en application de l'arrêt du 03/04/2024.

Le congé supplémentaire de naissance report de la date du 1^{er} janvier 2026 au 1^{er} juillet 2026

Le congé supplémentaire de naissance est décalé de six mois, cependant les parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2026 pourront bien en bénéficier comme le prévoit le PLFSS pour 2026 mais ils devront attendre juillet 2026 pour utiliser ce droit et être indemnisés.

Les parents d'enfants nés ou adoptés entre le 1^{er} janvier 2026 et le 31 mai 2026, eux bénéficieront d'un délai supplémentaire exceptionnel, s'étendant jusqu'à la fin de l'année 2026 (contre neuf mois après la naissance en droit commun), pour prendre ce congé.

Concernant l'indemnisation des congés pris à partir du 1^{er} juillet 2026, les délais d'indemnisation risquent de s'allonger puisque la CPAM n'aura pas le temps d'automatiser les procédures comme cela aurait été le cas si ce congé n'avait été mis en œuvre qu'en 2027.

Le plafond annuel de la sécurité sociale fixé à 48 060 euros en 2026

L'arrêté du 22 décembre 2025 précise dans son article 1 les valeurs mensuelle et journalière du plafond de la sécurité sociale mentionnées à l'article D. 242-17 du code de la sécurité sociale :

- valeur mensuelle : 4 005 euros ;
- valeur journalière : 220 euros.

Le présent article s'applique aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes d'activité courant à compter du 1^{er} janvier 2026.

Le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (PMSS) est fixé à 48 060 euros au 1^{er} janvier 2026, soit une augmentation de 2 % par rapport au niveau de 2025.

Augmentations au 1^{er} janvier 2026

Le SMIC horaire passe à 12,02 € / heure (contre 11,88 € depuis novembre 2024), soit +1,18% d'augmentation.

SMIC mensuel brut (temps plein) : 1 823,03 € (contre 1 801,80 €), soit une hausse de 21,23 € brut par mois

SMIC mensuel net : 1443,11 €

La gratification des stagiaires est portée à **4,50 € / heure**.

Le montant du minimum garanti, utilisé notamment pour le calcul de certains avantages en nature, est porté à **4,25 €**.

Prolongation du CSP (Contrat de sécurisation professionnelle) jusqu'au 31 décembre 2026

La signature de deux avenants aux conventions interprofessionnelles du 26 janvier 2015 et du 17 juillet 2018 par les partenaires sociaux le 25 novembre 2025 a permis prolonger le CSP. Ces avenants ont été agréés par arrêtés du Ministère du Travail du 24 décembre 2025.

Les partenaires sociaux ont décidé de prolonger le CSP dans un contexte d'instabilité politique, tout en réitérant certaines demandes d'amélioration du pilotage du dispositif et de redéfinition des modalités du financement des formations et de l'accompagnement.

Rappel : Le CSP est un dispositif qui propose un parcours de retour à l'emploi aux salariés licenciés pour motif économique, avec des mesures d'accompagnement renforcé et personnalisé et des périodes de formation et de travail.

Salarié protégé : la fin de la protection n'efface pas l'irrégularité du licenciement

(Cour de cassation, chambre sociale, 3 décembre 2025, n°24-17.377)

En l'espèce, les juges étaient saisis d'un projet de réorganisation reposant sur le regroupement de différents établissements. Dans ce contexte, l'employeur avait proposé aux salariés concernés une mutation vers le nouvel établissement créé. Cette mutation emportait modification du contrat de travail et, en cas de refus, ouvrait droit soit à un plan de départ volontaire, soit à un licenciement pour motif économique.

Le salarié protégé en cause ayant refusé la mutation, il a été intégré au dispositif du PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi). À la fermeture de son établissement, il a été placé en dispense d'activité rémunérée. Toutefois, l'inspecteur du travail a refusé d'autoriser son licenciement. L'employeur a alors exercé l'ensemble des recours administratifs possibles, sans succès. Par la suite, plusieurs propositions de reclassement ont été faites au salarié, qu'il a systématiquement rejetées.

À l'issue de la période de protection, l'employeur a renouvelé une offre de reclassement, de nouveau refusée par l'intéressé, avant de procéder à son licenciement, celui-ci n'étant alors plus salarié protégé.

Le salarié a contesté la légitimité de cette rupture et les juridictions lui ont donné raison. Les juges ont en effet rappelé que le refus, par un salarié, d'une modification de son contrat de travail ne saurait, à lui seul, caractériser une cause réelle et sérieuse de licenciement. Lorsque la modification proposée est motivée par des considérations étrangères à la personne du salarié, la rupture qui en découle doit nécessairement être qualifiée de licenciement pour motif économique.

Elle affirme que l'employeur ne peut, à l'issue de la période légale de protection, fonder un licenciement sur un motif économique déjà soumis à l'autorité administrative et ayant fait l'objet d'un refus d'autorisation. Dans une telle hypothèse, la rupture du contrat de travail est entachée de nullité.





RÉSULTATS DES ÉLECTIONS

BRAVO à tous nos candidats qui ont travaillé pour représenter le SNEPL-CFTC dans leur entreprise.
Merci à tous les électeurs qui leur ont accordé leur confiance.
Bienvenue à tous nos Délégués Syndicaux qui sont porteurs des négociations à venir dans leur entreprise au nom du SNEPL- CFTC.

ETPA (Auzeville Tolosane - 31) **NOUVELLE IMPLANTATION / 100 % / 1 ÉLU**

Depuis 1974, l'ETPA forme les professionnels de la photographie.
 3 formations :
 • BTS Photographie,
 • Praticien photographe,
 • Approfondissement photographique

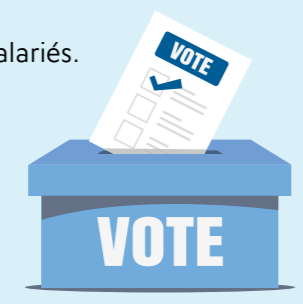
LEARNEO (Paris 18) **NOUVELLE IMPLANTATION / 100 %**

Learneo est fondée en juillet 2004, et forme sur les domaines technologiques informatiques.
 Trois piliers essentiels à son activité :
 • Formation continue pour les entreprises et leurs salariés,
 • Formation pour la reconversion professionnelle,
 • Prestation de services informatiques.

JUNIA (Ex YNCREA - Hauts de France) **RENOUVELLEMENT / 41% DE REPRÉSENTATIVITÉ / 6 ÉLUS (T+S) / DS – David MARSEAULT**

Depuis 1885, JUNIA, affiliée à l'Université Catholique de Lille, forme des ingénieurs.
 Avec ses 3 programmes HEI, ISA et ISEN, JUNIA couvre les champs de l'industrie, du numérique, de l'agroalimentaire, des agricultures, et de la santé et l'environnement.

JUNIA c'est 3 campus (Lille, Châteauroux, Bordeaux) et 400 salariés.



BULLETIN D'ADHESION 2026

1^{ère} adhésion Renouvellement

Mme
 M. Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____ Code postal : _____
 Ville : _____

Date de naissance : _____ Lieu de naissance : _____
 Tél. personnel : _____ Tél. mobile : _____
 E-mail : _____

SECTEUR D'ACTIVITÉ

Organisme de formation CFA Foyer étudiants
 Enseignement privé indépendant (dont enseignement à distance)

ÉTABLISSEMENT

Nom : _____ Code postal : _____
 Adresse : _____ Enseignant/formateur
 Ville : _____ Administratif
 SIRET (présent sur le bulletin de paie) : _____

FONCTION(S) IRP

CSE	DS	RSS	Depuis le	mandaté par	UD ou SNEPL

Je déclare adhérer pour 2026 au SNEPL-CFTC et règle ma cotisation annuelle de : _____ €

- Par chèque à l'ordre du SNEPL-CFTC en 1 2 ou 3 chèques joints en précisant les dates d'encaissement.
- Par virement (Coordonnées bancaires au verso) en 1 seule fois.
- Par carte bancaire directement à notre banque partenaire Caisse d'Épargne, en utilisant le lien ci-dessous ou le QR code ci-joint : https://jepaieenligne.systempay.fr/SNEPL_CFTC
 (Bien préciser vos nom et prénom dans la case motif du virement)



N'oubliez pas de nous faire parvenir par courrier ou par courriel votre bulletin d'adhésion

- Je ne souhaite pas recevoir la newsletter
- Je souhaite être inscrit à la CFTC Cadres (possible uniquement pour les cotisations supérieures à 144 €) et recevoir la revue des cadres de la CFTC
- Je suis retraité.e et souhaite recevoir la revue des retraités UNAR
- En signant ce formulaire, j'accepte que mes données personnelles soient enregistrées sur le fichier informatique confédéral INARIC.

Au Snepl-CFTC vos données personnelles sont protégées. En remplissant ce bulletin d'adhésion vous acceptez que le Snepl-CFTC utilise vos données personnelles uniquement dans le cadre des activités syndicales.
 Afin de protéger la confidentialité de vos données personnelles, le Snepl-CFTC s'engage à ne pas divulguer, ne pas transmettre ni partager vos données avec d'autres entités conformément au Règlement Général de Protection des Données sur la protection des données personnelles. Vous pouvez à tout moment demander de rectifier ou supprimer certaines de vos données de notre base INARIC (fichier informatique confédéral).

À _____ Le _____ Signature _____
 Il est rappelé que l'adhésion vaut pour 12 mois (date à date).

COTISATIONS 2026

Le plancher des reversements à la confédération augmente ce qui nous a conduit à faire évoluer le montant de nos adhésions.

Le montant de votre cotisation est proportionnel à votre salaire conformément au barème ci-contre. Le reçu fiscal ouvrant droit à la réduction d'impôts vous sera envoyé en même temps que votre carte d'adhérent.

BARÈME 2026		
Salaire Brut Mensuel	Cotisation annuelle	
	Voilà ce que vous devez payer	Montant remboursé par les impôts
Actif temps partiel non imposable	55,00 €	36,30 €
Actif temps plein non imposable	70,00 €	46,20 €
Salaire < 1 800 €	120,00 €	79,20 €
Salaire de 1801 € à 2000 €	144,00 €	95,04 €
Salaire de 2001 € à 2500 €	171,00 €	112,86 €
Salaire de 2501 € à 3000 € €	194,00 €	128,04 €
Salaire > 3000 €	209,00 €	137,94 €
Retraité.e	55,00 €	36,30 €

Votre cotisation vous ouvre les services de votre Union Régionale, Union Départementale, Union Locale, Fédération, Confédération et bien entendu du SNEPL, syndicat National.

COORDONNÉES BANCAIRES POUR LES VIREMENTS :

LA BANQUE POSTALE

IBAN : FR89 2004 1000 0122 5809 0B02 070

BIC : PSSTFRPPPAR

Bien préciser vos nom et prénom dans la case motif du virement.

MODALITES DE PAIEMENT PAR CARTE BANCAIRE :

Utiliser le QR code

ou le lien suivant https://jepaieenligne.systempay.fr/SNEPL_CFTC



SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ LAÏQUE



Tour ESSOR
14-16 rue Scandicci
93500 PANTIN

01 84 74 14 09 (Répondeur)
contact@snepl-cftc.fr

www.snepl-cftc.fr

@sneplcftc
 sneplcftc