



## Actualités législatives et réglementaires

### ► *Opérateurs de compétences*

Deux décrets sont parus au *JO* du 28 février :

- le décret n°2026-133 du 27 février 2026 relatif à l'encadrement des frais de gestion, d'information et de missions des opérateurs de compétences ;
- et le décret n°2026-134 du 27 février 2026 relatif aux modalités de plafonnement des frais de gestion, d'information et de mission des opérateurs de compétences.

### ► *AAP*

Le décret n°2026-158 du 4 mars 2026, portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle de longue durée rebond, est paru au *JO* du 6.

## Jurisprudence

### ► *CSE - Mise en place - Décompte des effectifs*

S'il n'est pas possible par accord collectif de déroger aux règles relatives à la prise en compte des salariés en CDD, ceux titulaires d'un contrat de travail intermittent et ceux mis à disposition, pour le calcul des effectifs en vue de la mise en place d'un CSE (art. L 1111-2 2°), il est toutefois loisible aux partenaires sociaux dans l'entreprise de prévoir les modalités pratiques de décompte des effectifs des salariés mis à disposition répondant aux conditions de l'article L 1111-2 2° (Cass. soc., 4-3-26, n°24-19006).

### ► *Représentant syndical - Désignation*

Un syndicat peut désigner un représentant syndical au comité social économique d'établissement un salarié autre que le DS dès lors que l'entreprise occupe au moins 300 salariés, peu important que l'établissement concerné en comporte moins de 300 (Cass. soc., 4-3-26, n°25-17467).

### ► *Chauffeurs VTC - Contrat de travail*

L'existence d'un lien de subordination juridique entre une société et les chauffeurs qu'elle emploie peut être caractérisée, même si cette

société a fait appel, pour l'exécution de leur mission, à une plateforme numérique de service et que celle-ci puisse avoir la qualité de co-employeur à leur égard, dès lors que cette relation d'intermédiation n'est pas exclusive d'un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction constitutif d'une relation salariée entre ladite société et les chauffeurs (Cass. crim., 3-3-26, n°25-81180).

### ► *Transaction - Rupture conventionnelle*

Une transaction ne peut pas porter sur l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, cette dernière étant un élément relatif à la rupture du contrat, et que la transaction ne peut porter sur des éléments relatifs à la rupture du contrat.

Il en résulte qu'un salarié peut réclamer le versement d'un complément d'indemnité après avoir signé une transaction (Cass. soc., 4-2-26, n°24-19433).

### ► *IJSS - Congé sans solde*

Une salariée en congé sans solde pour création d'entreprise peut bénéficier d'indemnités journalières maternité (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 8-1-26, n°23-18124).

## FOCUS

### *L'entretien professionnel n'existe plus : place à l'entretien de parcours professionnel !*

Depuis le 26 octobre 2025, l'entretien professionnel a été remplacé par l'entretien de parcours professionnel (art. L 6315-1 ; loi n°2025-989 du 24 octobre 2025).

Dans les entreprises couvertes par un accord collectif sur les entretiens professionnels, celles-ci ont jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2026 pour se mettre en conformité avec cette loi.

À l'occasion de son embauche, le salarié doit bénéficier d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur au cours de la première année suivant son embauche. Cet entretien doit être renouvelé tous les 4 ans (contre tous les deux ans auparavant). Ce nouveau délai de 4 ans a pour point de départ le dernier entretien professionnel réalisé.

Attention, les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de travail effectif ne sont pas prises en compte pour l'appréciation de cette durée.

Cet entretien porte sur :

- les compétences du salarié et ses qualifications mobilisées dans l'emploi actuel et leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- la situation et le parcours professionnels du salarié, les évolutions des métiers et les perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- les besoins de formation du salarié, qu'ils soient liés à l'activité actuelle, à l'évolution de l'emploi ou à un projet personnel ;
- les souhaits d'évolution professionnelle (reconversion, transition professionnelle, bilan de compétences, VAE, etc.) ;
- l'activation du compte personnel de formation (CPF), les abondements éventuels de l'employeur et le recours au conseil en évolution professionnelle (CEP).

Cet entretien de parcours professionnel ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié. Pour rappel, l'article L 6315-1 ne s'oppose pas à la tenue à la même date de l'entretien d'évaluation et de l'entretien de parcours professionnel pourvu que, lors de la tenue de ce dernier, les questions d'évaluation ne sont pas évoquées (Cass. soc., 5-7-23, n°21-24122).

L'entretien de parcours professionnel doit être organisé par l'employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise et se dérouler pendant le temps de travail. Un document écrit doit être remis au salarié à l'issue de chaque entretien.

Les conclusions des entretiens de parcours professionnels pourront être utilisées pour élaborer le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le salarié peut, pour la préparation de cet entretien, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP). De son côté, l'employeur peut, pour sa part, bénéficier d'un conseil de proximité assuré par son opérateur de compétences (OPCO). Il peut également être accompagné par un organisme externe lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit.

Cet entretien de parcours professionnel doit être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical, dès lors que le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel dans les 12 derniers mois précédant sa reprise.

Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Tous les 8 ans (au lieu de six ans auparavant), l'entretien de parcours professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation, d'une progression salariale ou professionnelle, ou d'une certification.

Ce délai de 8 ans peut toutefois être ramené à sept ans lorsqu'il s'agit du premier état des lieux après l'embauche.

Un entretien de parcours professionnel doit être organisé dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière (année des 45 ans), abordant notamment les mesures proposées par le médecin du travail, l'adaptation du poste, la prévention de l'usure professionnelle, les besoins de formation et les souhaits de mobilité ou de reconversion.

Un entretien de parcours professionnel doit être organisé dans les deux années précédant le 60ème anniversaire du salarié. Cet entretien doit aborder, en plus des sujets habituels, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière (temps partiel, retraite progressive...).

La périodicité de l'entretien de parcours professionnel peut être adaptée par accord d'entreprise (ou assimilé) ou, à défaut, par accord de branche, sans qu'elle n'excède quatre ans.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens et d'au moins une action de formation non obligatoire sur huit ans (ces deux conditions étant cumulatives : Cass. soc., 21-1-26, n°24-12972), un abondement-sanction de 3 000 € est versé sur son CPF.

Pour rappel, l'indemnisation du salarié, pour non-respect par l'employeur de son obligation de formation, n'est pas systématique. Il appartient au salarié de démontrer son préjudice subi devant les juges du fond, quelle que soit la durée d'absence de formation (Cass. soc., 3-5-18, n°16-26796).

A noter que le 12 février 2026, le ministère du Travail a publié un questions-réponses précisant les nouvelles règles applicables à l'entretien de parcours professionnel :

<https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2026-02/qv-entretien-professionnel.pdf>.