



L'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis sera bientôt modulée par niveau de formation (projet de décret)



Employeurs et CFA sont dans l'attente depuis fin 2025. Le verdict devrait bientôt tomber. Alors que seule l'aide unique à l'embauche d'apprentis subsiste depuis le 1er janvier 2026 en raison du retard pris dans le vote de la nouvelle loi de finances, un projet de décret relatif à l'aide exceptionnelle vient d'être transmis à la CNNCEFP le 13 février 2026. Il prévoit de moduler l'aide en fonction de la taille d'entreprise, comme c'était déjà le cas en 2025, et du niveau de formation. L'aide chute à 750 euros pour les niveaux 6 et 7 dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Dépêche mise à jour le 13 février à 15 heures avec l'ajout des économies budgétaires estimées par le ministère du Travail pour cette mesure.

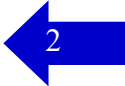
Le scénario se répète. Comme l'année précédente, seule l'aide unique à l'embauche d'apprentis subsiste depuis le 1er janvier 2026, date à laquelle l'aide exceptionnelle a pris fin en raison du retard accusé dans le vote de la nouvelle loi de finances. L'écosystème de l'apprentissage se trouve donc dans l'attente du décret qui tranchera les nouveaux montants accordés aux employeurs. "Un décret sera pris dès adoption de la loi de finances pour 2026 afin de prévoir les nouveaux paramètres de l'aide en fonction des crédits votés", avait informé le ministère du Travail fin 2025.

Alors que le PLF pour 2026 est considéré comme définitivement adopté après l'engagement de la responsabilité du gouvernement, et que l'avis du Conseil constitutionnel est attendu avant sa publication, la version projet du décret vient d'être soumise à la sous-commission Emploi Orientation Formation professionnelle de la CNNCEFP le vendredi 13 février 2026. Ses membres doivent rendre leur avis avant le vendredi 20 février à 9 heures.

Près de 200 M€ d'économies

Les nouveaux paramètres définis par ce texte s'appliqueront aux contrats dont la conclusion intervient à compter du lendemain de la publication du décret et dont le début d'exécution intervient avant le 1er janvier 2027. Avec ce texte, le ministère du Travail décide de maintenir l'aide unique - introduite à l'article D. 6243-2 du code du travail par la réforme de l'apprentissage de 2018 - pour les contrats conclus entre une entreprise de moins de 250 salariés et un apprenti préparant une formation de niveau 3 ou 4, mais de faire évoluer l'aide exceptionnelle - créée en 2020 dans le cadre du plan de relance post-Covid - pour les autres contrats. Non cumulables, ces aides sont versées à l'employeur par l'État au titre de la première année d'exécution du contrat.

Alors qu'une modulation des montants attribués aux employeurs par taille d'entreprise avait été introduite en 2025, le ministère opère pour la première fois une modulation de l'aide exceptionnelle par niveau de formation. Pour les niveaux 3 et 4, le montant des aides reste inchangé par rapport à ceux qui étaient en vigueur entre le 24 février 2025 et le 31 décembre 2025. En revanche, il baisse pour tous les autres niveaux. Dans le détail, les nouveaux montants sont définis comme suit (1) :



	Entreprises de moins de 250 salariés	Entreprises de 250 salariés et plus
Niveaux 3 et 4 (infrabac et bac)	5 000 euros	2 000 euros
Niveau 5 (BTS)	4 500 euros	1 500 euros
Niveaux 6 et 7 (licence et master)	2 000 euros	750 euros

La plus forte baisse concerne les contrats conclus entre une entreprise de moins de 250 salariés et un apprenti préparant une formation de niveau 6 ou 7, avec un différentiel de 3 000 euros entre l’aide exceptionnelle telle qu’elle était définie en 2025 et celle prévue par le projet de décret. Ces évolutions s’inscrivent dans le cadre des recherches d’économies budgétaires dans le champ de l’apprentissage.

Le ministère du Travail et des Solidarités précise à AEF info, vendredi 13 février 2026, que "la modification du barème 2026 des aides à l’apprentissage représente une économie de près de 200 millions d’euros pour 2026".

Une aide maintenue à 6 000 euros en cas de handicap

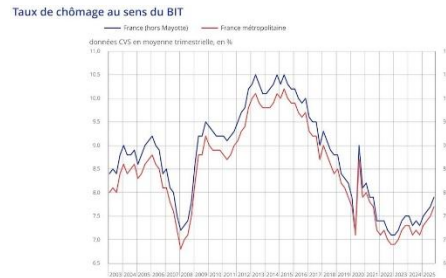
Le projet de décret prévoit le maintien de l’aide à 6 000 euros maximum lorsque le contrat est conclu avec une personne reconnue travailleur handicapé, quels que soient la taille de l’entreprise ou le niveau de diplôme préparé.

Une proratisation de l’aide

Alors qu’auparavant les aides aux employeurs d’apprentis étaient versées sous forme d’un forfait mensuel pendant les douze premiers mois du contrat d’apprentissage, le projet de décret intègre la proratisation de ces aides introduite par le [décret n° 2025-1031](#) du 31 octobre 2025. Concrètement, "le montant de l’aide pour le premier mois et le dernier mois du contrat est calculé au prorata temporis du nombre de jours couverts par ce contrat pour les mois considérés" lorsque la durée de contrat est inférieure à un an. Le texte prévoit également qu'"en cas de rupture anticipée du contrat, l’aide n’est pas due à compter du jour suivant la date de fin du contrat" et qu'"en cas de suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l’employeur au salarié bénéficiaire du contrat, l’aide n’est pas due pour chaque mois considéré".

"Les conditions auxquelles étaient soumises les entreprises de 250 salariés et plus pour bénéficier de l’aide, notamment relatives à la proportion de contrats d’alternance ou de contrats favorisant l’insertion professionnelle dans leur effectif total, sont maintenues", précise la fiche de présentation associée au projet de décret. Comme c’était déjà le cas précédemment, "le bénéfice de l’aide est subordonné à la transmission du contrat par l’employeur à l’opérateur de compétences au plus tard six mois après sa conclusion et ce bénéfice est limité à un seul contrat entre le même employeur et le même apprenti pour la même certification", rappelle encore la fiche. Le projet de décret encadre enfin les modalités de gestion de l’aide par l’Agence de services et de paiement.

Le taux de chômage a augmenté de 0,6 point en 2025 pour atteindre 7,9 % au 4 trimestre 2025 (Insee)



3

Le taux de chômage au sens du BIT augmente de 0,2 point au 4e trimestre 2025 et de 0,6 point sur l'année 2025. Ce taux s'établit à 7,9 %, précise l'Insee, mardi 10 février 2026. Le taux de chômage croît fortement pour les jeunes avec +2,8 points sur l'année pour atteindre 21,5 %. De même, celui des 50 ans et plus s'établit à 5,1 %, soit 0,4 point de plus sur l'année. Le ministère du Travail et des Solidarités voit là "un retournement conjoncturel mesuré, davantage lié à la normalisation du cycle économique et à l'élargissement du marché du travail qu'à une dégradation structurelle".

"Au quatrième trimestre 2025, le nombre de chômeurs en France [hors Mayotte] au sens du BIT augmente de 56 000 par rapport au trimestre précédent, à 2,5 millions de personnes. Le taux de chômage au sens du BIT s'établit à 7,9 % de la population active, supérieur de 0,2 point à son niveau du troisième trimestre 2025 et de 0,6 point à celui du quatrième trimestre 2024", constate l'Insee dans ses statistiques trimestrielles publiées mardi 10 février 2026. Après une année de mise en œuvre, l'inscription systématique des BRSA à France Travail engendre "une contribution légèrement positive" au taux de chômage, estimée à "+0,02 point à l'évolution du chômage du trimestre" et à "+0,11 point à celle cumulée sur les quatre trimestres de l'année".

Nette dégradation pour les jeunes

Les jeunes voient leur situation se dégrader fortement. "Le taux de chômage des 15-24 ans augmente de 2,4 points, portant à +2,8 points la hausse sur un an, pour atteindre 21,5 %", note l'Institut. "En revanche, le taux de chômage des 25-49 ans diminue de 0,2 point sur le trimestre, à 6,9 %, et demeure sous son niveau d'un an auparavant [-0,3 point]. Enfin, le taux de chômage des 50 ans ou plus est stable sur le trimestre à 5,1 %, 0,4 point au-dessus de son niveau de fin 2024", détaille l'Insee.

Parallèlement, "le taux de chômage de longue durée est donc stable sur le trimestre et quasi stable sur un an [+0,1 point], à 1,8 % de la population active". De plus, "parmi les personnes inactives au sens du BIT, 1,9 million souhaitent un emploi sans être considérées au chômage parce qu'elles ne recherchent pas d'emploi ou ne sont pas disponibles" ; ce halo autour du chômage augmentant de 13 000 personnes sur le trimestre.

Stabilité du taux d'emploi

"En moyenne au quatrième trimestre 2025, le taux d'emploi des 15-64 ans est stable à 69,4 %, à peine sous son plus haut niveau historique depuis que l'Insee le mesure [à savoir 1975] atteint lors des deux premiers trimestres de 2025 [69,5 %]", poursuit l'Insee. Par classe d'âge, le taux d'emploi s'établit ainsi :

- 15-24 ans : 34,3 % soit -0,3 point sur le trimestre et +0,4 point sur l'année ;
- 25-49 ans : 82,9 % soit stable sur le trimestre et sur l'année ;
- 50-64 ans : 69,4 % soit +0,1 point sur le trimestre et +0,4 point sur l'année.

Le taux d'emploi à temps complet s'établit à 57,5 % au 4e trimestre, soit -0,1 point sur le trimestre et sur l'année. S'il est stable sur le trimestre, le taux d'emploi à temps partiel croît de 0,3 point sur l'année pour atteindre 11,8 %.

4

Le taux d'emploi évolue différemment selon le type de contrat :

- pour les CDI : 51,2 % (soit -0,1 point sur le trimestre et +0,2 point sur l'année) ;
- pour les CDD : 5,2 % (soit +0,1 point sur le trimestre et +0,2 point sur l'année) ;
- pour les CTT : 1,3 % (soit +0,1 point sur le trimestre et stable sur l'année) ;
- pour les alternants : 2,3 % (soit -0,2 point sur le trimestre et sur l'année) ;
- pour les indépendants : 9 % (soit +0,1 point sur le trimestre et sur l'année) ;
- pour les sans contrat, si stable : 0,4 % (soit +0,1 point sur le trimestre et sur l'année).

Conditions d'éligibilité et plafonnement du CPF : Décret du 24 février 2026



Les conditions d'éligibilité du compte personnel de formation et de plafonnement de ses prises en charge sont fixées par le décret n° 2026-127 du 24 février 2026 publié au Journal officiel du 25 février. Des plafonds sont prévus à hauteur de 1 500 euros pour les formations visant l'obtention d'une certification ou d'une habilitation inscrite au Répertoire spécifique hors Cléa, de 1 600 euros pour le bilan de compétences et de 900 euros pour le permis de conduire. De plus, un montant minimum de 100 euros est instauré pour le cofinancement d'un permis par un tiers, notamment pour l'employeur.

Le décret définissant, d'une part les nouvelles modalités de plafonnement de prise en charge de certaines formations par les comptes personnels de formation détenus par les salariés, les non-salariés ou les travailleurs en Esat et, d'autre part, instaurant un montant minimal de 100 euros pour les abondements par un tiers du financement du permis de conduire via le CPF, n'a pas été modifié par rapport à la version du texte soumis à la consultation de la CNNCEFP le 11 février dernier.

Ses dispositions entrent en vigueur au lendemain de sa publication au Journal officiel, soit le jeudi 26 février 2026.

Limiter le coût pour les finances publiques

Pris en application de la loi de finances pour 2026, ce décret vient compléter les diverses mesures de régulation déjà décidées par le gouvernement afin de limiter le coût pour les finances publiques des actions financées grâce au compte personnel de formation. Ce dispositif, héritier du DIF (droit individuel à la formation), était complètement à la main de ses détenteurs depuis sa monétisation en novembre 2019. Depuis, les limites successives apportées à son activation font l'objet de critiques récurrentes de la part des représentants des organismes de formation professionnelle. Critiques qui se sont intensifiées dernièrement au regard des mesures prévues par ce dernier décret.

Celui-ci instaure ainsi trois plafonds de droits mobilisables dans le cadre du compte personnel de formation :



- 1 500 euros pour les actions de formation sanctionnées par des certifications et habilitations enregistrées dans le Répertoire spécifique administré par France compétences, à l'exception de la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (Cléa) ;
- 1 600 euros pour le bilan de compétences, un autre décret également publié au Journal officiel du 25 février prévoyant par ailleurs de nouvelles mesures d'encadrement du financement de ce dispositif par le CPF ;
- 900 euros pour les préparations aux épreuves théoriques et pratiques des catégories de véhicules terrestres à moteur du groupe léger (voitures de tourisme ou de société et utilitaires ne dépassant pas 3,5 tonnes). Étant entendu que le Conseil constitutionnel a validé les dispositions de la loi de finances pour 2026 restreignant la possibilité de financer le permis de conduire aux seuls demandeurs d'emploi et aux actifs en emploi bénéficiant d'un abondement par un tiers (employeur, personne publique...).

Dans l'exposé des motifs de son projet de décret, le ministère du Travail a justifié sa décision en relevant que "parmi les actions de formation éligibles au CPF, les formations ne débouchant pas sur une certification sont les plus souscrites sur la plateforme MonCompteFormation. Or, près de 40 % des dépenses du CPF financent actuellement des formations non certifiantes, alors même que l'objectif initial du dispositif est de favoriser la montée en compétences et l'accès à l'emploi." Un argument balayé notamment par les représentants des organismes de formation en langue dont les certifications sont inscrites au Répertoire spécifique, ou encore par les enseignes d'auto-écoles.

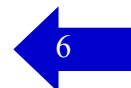
Plancher pour le co-financement des permis de conduire

Par ailleurs, toujours dans la même logique de freiner le recours au CPF pour financer le permis de conduire, le décret du 24 février 2026 fixe à une somme minimale de 100 euros le montant de l'abondement du dispositif par un tiers. Cette mesure, qui vise à écarter la possibilité de co-financements aux montants exagérément faibles avec pour seul motif d'ouvrir la voie à la mobilisation du CPF pour financer le permis de conduire, concerne :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- les Opco (opérateurs de compétences) ;
- la Cnam, au titre de sa gestion du compte professionnel de prévention ;
- les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles ;
- l'État, les conseils régionaux, les autres collectivités territoriales ;
- France Travail ;
- l'Agefiph ;
- les FAF (Fonds d'assurance formation) de non-salariés (Agefice, Fafcea, FIF-PL...) ;
- les chambres régionales de commerce et d'industrie et les chambres régionales de métiers.

À noter qu'avait été par ailleurs soumis à la consultation de la CNNCEFP du 11 février dernier un autre projet de décret qui reste en attente de publication au Journal officiel. Ce texte prévoit de faire passer de 103,20 euros à 150 euros le reste à charge pour les utilisateurs du CPF pour toute action de formation financée dans le cadre de ce dispositif.

Le reste à charge sur le CPF va passer à 150 € (projet de décret)



La mesure était prévisible, si ce n'est attendue. Le ticket modérateur que doivent payer les bénéficiaires du CPF pour mobiliser leurs droits, excepté s'ils sont demandeurs d'emploi ou s'ils bénéficient d'un abondement, va passer de 103,20 € à 150 € dans les prochaines semaines. Le ministère du Travail a envoyé à la consultation, jeudi 5 février 2026, un projet de décret en ce sens.

La participation obligatoire due par les bénéficiaires du CPF lorsqu'ils mobilisent leurs droits va être portée à 150 €. Un projet de décret soumis à la CNNCEFP le 11 février 2026, prévoit de modifier l'article R.6323 qui fixe actuellement, et depuis l'instauration de cette participation en mai, cette "somme forfaitaire" à 100 €. Du fait de son indexation annuelle sur l'inflation, son montant est passé à 103,20 € depuis le 1^{er} janvier 2026. Cette augmentation interviendra au lendemain de la publication de ce décret, qui doit toutefois encore passer devant la section sociale du Conseil d'État.

Les publics concernés par ce reste à charge restent inchangés.

En sont exonérés les demandeurs d'emploi, les actifs occupés bénéficiant d'un cofinancement (de leur employeur ou de leur Opco - branche professionnelle...), ainsi que les personnes utilisant leur C2P (compte professionnel de prévention) ou leur abondement en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Hausse "nécessaire"

Dans la fiche de présentation qui accompagne le projet de décret, le ministère du Travail et des Solidarités explique que "cette hausse est rendue nécessaire pour pouvoir assurer le budget initial de France compétences pour 2026". Elle vient compléter les mesures de régulation du CPF inscrites dans le PLF pour 2026, qui sont par ailleurs contestées devant le Conseil constitutionnel par deux saisines portées respectivement par les groupes LFI et RN.

Lors de l'adoption de son budget prévisionnel 2026 le 27 novembre 2025, France compétences a indiqué à ses administrateurs que le ministère du Travail tablait sur 885 M€ d'économies sur le CPF en 2026, dont 186 M€ grâce au plafonnement des formations non certifiantes, 122 M€ via le plafonnement du permis de conduire, mais aussi 429 M€ au travers de diverses "mesures à prendre par l'État en lien avec la participation financière obligatoire des bénéficiaires".

Pas de double peine budgétaire

Le ministère précise par ailleurs que "cette hausse sera transparente pour les titulaires qui participaient déjà à la solvabilisation du coût de leur formation (en cas de solde CPF insuffisant par rapport au coût de la formation et dont le reste à charge est égal ou supérieur à 150 €)". Il en sera de même pour les actions de formation qui font l'objet d'un plafonnement de leur prise en charge via le CPF introduit par le PLF pour 2026. Sont concernées les actions de formation menant à des certifications enregistrées au RS (répertoire spécifique), les bilans de compétences, ainsi que les préparations au permis de conduire véhicules légers.

"Contribution" de 50 euros en cas de saisine du CPH : regards croisés d'avocats spécialistes du contentieux prud'homal



L'article 128 de la loi [n° 2026-103](#) de finances pour 2026 acte de la création d'une "contribution pour l'aide juridique" d'un montant de 50 euros, soit un droit de timbre, lorsqu'un salarié, un employeur ou un syndicat saisira le CPH ou un tribunal judiciaire. Cette disposition, qui pourrait s'appliquer aux instances introduites à compter du 1er mars 2026 sous réserve de la publication d'un décret d'application, suscite la polémique chez les professionnels du contentieux prud'homal. C'est notamment le cas au sein de la profession d'avocats spécialisés en droit du travail. Lors de deux échanges différents avec AEF info organisés les 24 et 25 février 2026, Michèle Bauer, avocate défendant principalement des salariés, et Henri Guyot, avocat associé du cabinet ærige, qui est "dédié à la défense des employeurs", présentent leurs positions respectives sur cette nouvelle mesure.

AEF info : Que pensez-vous de la mise en place d'une "contribution" d'un montant de 50 euros pour les personnes souhaitant saisir le CPH ou le tribunal judiciaire ?

Michèle Bauer : Ce n'est pas une idée nouvelle, un droit de timbre de 35 euros avait déjà été créé puis supprimé à partir du 1er janvier 2014. Là encore pour abonder le budget de l'aide juridictionnelle. Nous y étions déjà opposés avec le SAF, tout simplement car la justice doit être gratuite. Nous payons des impôts pour financer la Justice, et faire payer un péage aux justiciables est inacceptable et injuste. Il s'agit d'une affaire de principe. L'argument selon lequel d'autres pays européens ont instauré une telle mesure ne me convainc pas. Nous prendrions exemple sur des pays moins-disants ? C'est triste.

D'autant plus en matière de contentieux prud'homal où il existe la possibilité de se défendre seul sans assistance d'un avocat. En référés par exemple, des salariés saisissent le juge simplement pour obtenir leurs documents de rupture et/ou leur dernier salaire qui n'a pas été réglé. La création d'une contribution de 50 euros va les freiner, avec des conséquences pour l'accès à leurs droits. Pensons également aux magistrats et greffiers des conseils de prud'hommes : la contribution et sa gestion vont créer de la surcharge administrative et du travail supplémentaire, alors qu'ils sont peu nombreux.

Henri Guyot : Est-ce que la volonté de mettre un droit d'entrée sur la justice est souhaitable ? Philosophiquement, non. Nous devrions tous avoir accès à la justice sans la payer.

Maintenant, une des difficultés de la justice prud'homale est le nombre de requêtes et de saisines peu sérieuses. Comme d'autres mesures auparavant, par exemple l'obligation de motiver sa requête, cette contribution de 50 euros est une barrière de plus pour éviter d'avoir des saisines du conseil de prud'hommes qui ne sont pas sérieuses.

AEF info : Cette mesure aura-t-elle pour effet de faire chuter le nombre de saisines au CPH, qui représente une part significative des affaires portées devant les tribunaux en France ?

Michèle Bauer : Elle va surtout faire obstacle à certains salariés qui n'ont pas les moyens de se défendre en justice, dans le cadre de "petits litiges" de 1 000 ou 1 500 euros, c'est-à-dire ceux qui portent sur un mois de salaire, sur des heures supplémentaires d'un montant peu important, etc. Dans ce cadre, des salariés se défendent tous seuls. Pour récupérer quelques centaines d'euros ou leur attestation France Travail, ils ne voudront peut-être pas payer la contribution de 50 euros. Les "petits salariés" vont souffrir de cette contribution.

Henri Guyot : Non, pas drastiquement. Pour deux raisons : tout d'abord, un nombre non négligeable de saisines sont réalisées pour entériner un accord entre les parties devant le bureau de conciliation. La contribution de 50 euros n'aura aucune incidence sur ces saisines. Ensuite, il est normal que les salariés puissent saisir le conseil de prud'hommes pour trancher un litige et les 50 euros seront pris en charge dans les débours par la partie perdante.

La mesure va gommer certains contentieux mal montés, mais elle ne va pas représenter un mouvement de fond sur le contentieux prud'homal. Elle s'ajoute à d'autres mesures prises pour réguler ce contentieux.

AEF info : Certains affirment que le montant de 50 euros est symbolique au regard du coût moyen d'un procès prud'homal, lié notamment aux honoraires des avocats. Quel est votre regard sur ce point ?

Michèle Bauer : Le montant de 50 euros est certes symbolique, mais il concerne l'accès à un service public qui doit être gratuit et financé par nos impôts. Quand nous sommes hospitalisés, nous ne payons pas un droit de timbre à l'entrée en remplissant notre dossier. Le droit de timbre pour saisir le juge avait été abandonné en 2014 pour de bonnes raisons.

Henri Guyot : La somme de 50 euros par saisine ne va pas réduire le déficit public, je suis bien d'accord. La mesure est davantage symbolique. Néanmoins, il faudra voir comment elle évolue. Nous avons tous en tête de nombreux exemples de contributions ou d'impôts qui commencent à un niveau très faible pour en faire accepter le principe, avant de faire l'objet d'un relèvement important.

Le point de vigilance pour les employeurs est là : est-ce que le prochain PLF ne nous mettra pas la taxe à 500 euros, et le suivant à 1 000 euros ? Si le salarié a un bon dossier et qu'il obtient gain de cause devant le conseil de prud'hommes, il ne fera finalement qu'avancer le versement de la contribution.

AEF info : Que pensez-vous des "garde-fous" prévus par la loi de finances pour 2026, notamment l'exclusion des personnes bénéficiant de l'aide juridictionnelle ?

Michèle Bauer : Heureusement que c'est le cas. Une solution contraire aurait été scandaleuse, et le législateur aurait dû exonérer également l'ensemble du contentieux des référés aux prud'hommes. Se pose par ailleurs la question de la position des assureurs prévoyant une protection juridique. Quelle est leur position sur la contribution de 50 euros, sera-t-elle prise en charge ? Il faut également noter qu'en 2014, le droit de timbre de 35 euros avait été supprimé car les personnes qui en pâtissaient étaient celles de la classe moyenne avec de petits revenus.

Henri Guyot : S'agissant de l'exclusion des personnes à l'aide juridictionnelle, c'est effectivement une bonne chose. Elle ne doit pas être un frein ou un obstacle à saisir le juge. Par ailleurs, un point me semble important : la difficulté avec cette mesure est le sentiment d'aller-retour qu'elle génère. Une taxe similaire existait déjà, avant d'être abrogée, pour finalement être réintroduite aujourd'hui.

Je sais que l'histoire est un éternel recommencement, mais cet épisode illustre parfaitement ce à quoi les entrepreneurs aspirent, à savoir de la stabilité dans la réglementation. Leur préoccupation est

d'avoir de la stabilité et de la visibilité sur ce sujet comme sur l'ensemble des sujets qui intéressent le monde de l'entreprise.



Une application fixée en principe au 1er mars 2026

L'article 128 de la loi de finances pour 2026 prévoit que la création de la nouvelle "contribution pour l'aide juridique" s'applique "aux instances introduites à une date définie par décret en Conseil d'État, et au plus tard à compter du 1er mars 2026". Ce décret en Conseil d'État doit également "préciser les modalités d'application" de la contribution de 50 euros.

Un document du ministère de la Justice consulté par AEF info confirme que la "contribution pour l'aide juridique" doit s'appliquer aux instances introduites à compter du 1er mars 2026. Interrogé sur l'effectivité de cette entrée en vigueur de la mesure dans les prochains jours, ainsi que sur l'imminence de la publication du décret d'application en fixant les modalités, le ministère de la Justice n'a pas apporté de réponse.

Transparence salariale : l'entrée en vigueur du projet de loi de transposition est envisagée au 1er janvier 2027



Dans les prochains mois, le gouvernement devra procéder à la transposition de la directive sur la transparence salariale. Selon les informations d'AEF info, et sous réserve d'un calendrier parlementaire chargé, il est envisagé qu'un projet de loi soit soumis au Sénat avant la coupure estivale, puis examinée à l'Assemblée nationale à la rentrée. L'entrée en vigueur des premières mesures du texte, d'une dizaine d'articles, pourrait ainsi avoir lieu le 1er janvier 2027. "Nous laisserons le temps aux entreprises pour se préparer et se former", assure le ministre du Travail, Jean-Pierre Farandou.

Remise du rapport sur l'égalité salariale de la délégation aux droits des femmes à l'Assemblée nationale le 17 février, réunion avec la CPME le 18 février pour faire de la pédagogie sur les projets de gouvernement... Ces derniers jours, l'agenda du ministre du Travail a été mobilisé à plusieurs reprises par la question de la transposition en droit français de la directive européenne n° 2023/970 du 10 mai 2023 sur la transparence salariale. Un passage obligé pour Jean-Pierre Farandou, qui devra porter dans les prochains mois un projet de loi de transposition au Parlement.

"Nous laisserons le temps aux entreprises"

Un flou demeure sur les prochaines étapes du calendrier, après qu'une nouvelle réunion de concertation avec les partenaires sociaux s'est tenue le 15 janvier dernier. Une dernière réunion avec les organisations syndicales et patronales doit avoir lieu prochainement, mais à ce stade aucune date n'a été définie. Le temps presse, car la directive européenne doit en principe être transposée avant le 7 juin.

Un délai qui ne sera pas tenu, de l'avis de l'ensemble des acteurs. Selon les informations d'AEF info, il est envisagé qu'un projet de loi soit présenté en Conseil des ministres dans un calendrier permettant

son examen au Sénat avant la coupure estivale, à la fin du mois de juin, ou en juillet, selon la convocation ou non d'une session extraordinaire. Dans cette configuration, le texte arriverait à l'Assemblée nationale à la rentrée 2026, pour une adoption rapide. Le scénario permettrait aux premières mesures de la directive européenne, par exemple concernant le processus de recrutement, d'entrer en vigueur à compter du 1er janvier 2027. Il est néanmoins soumis aux aléas d'un agenda parlementaire particulièrement chargé, qui impose des arbitrages du Premier ministre.

10

En tout état de cause, la volonté du ministère du Travail est de ne pas prendre au dépourvu les entreprises avec une entrée en vigueur immédiate d'un texte leur imposant de nouvelles obligations. "Nous laisserons le temps aux entreprises pour se préparer et se former. Le principe de laisser du temps aux entreprises pour se préparer est acquis", affirme Jean-Pierre Farandou, alors que la rédaction du projet de loi de transposition d'une dizaine d'articles est quasiment finalisée.

Le texte sera appliqué aux entreprises de 50 salariés et plus

Malgré les demandes répétées du patronat de ne pas "surtransposer" la directive européenne sur la transparence salariale, le ministère du Travail n'entend pas revenir sur sa décision d'appliquer aux entreprises de 50 salariés et plus les dispositions de la directive soumises à un critère de seuil d'effectif. Et ce, alors que le texte européen ne s'impose qu'à partir de 100 salariés.

Cette décision est confirmée par plusieurs sources, et Jean-Pierre Farandou l'a affirmé devant la CPME le 18 février. Néanmoins, il est prévu de mettre en place dans le projet de loi de transposition un régime "allégé" pour les petites entreprises, et garantie a été donnée au patronat que ce texte ne dépassera pas l'objectif initial de la directive, qui est la transparence salariale.

En Occitanie, des équipes de proximité pour aider les petites entreprises sur leur gestion des RH



En Occitanie, le conseil régional, la Dreets et France Travail déploient depuis un peu plus d'un an le dispositif "Team RH", qui consiste à apporter des informations et accompagner les TPE et PME dans leurs problématiques de ressources humaines via une plateforme en ligne et des équipes de proximité. Ces équipes, composées de différents membres du réseau pour l'emploi, se coordonnent dans le cadre des comités locaux pour l'emploi et viennent directement à la rencontre des entreprises. AEF info a suivi une équipe du département de l'Aude le temps d'une matinée, pour comprendre ce dispositif salué en décembre 2025 par un rapport de l'Igas.

"Vous êtes en contact avec votre conseiller France Travail ? Et les immersions, vous avez déjà essayé ?" Dans une petite commune du sud de l'Aude, Marjorie Montillon et Cannelle Giuffrida, respectivement Darp de l'Aude et chargée de développement des relations entreprises auprès du conseil départemental, font le point avec le directeur d'une structure spécialisée dans la restauration collective sur ses problématiques de ressources humaines. Toutes les deux font partie de la "Team RH" pilotée par la région, la Dreets et France Travail depuis septembre 2024, qui associe une vingtaine de partenaires du réseau pour l'emploi (Cap Emploi, Agefiph, Aract, Opco, Apec, missions

locales, organisations patronales...). Le dispositif, qui vise à promouvoir l'offre de service du réseau pour l'emploi, a notamment été salué par l'Igas dans un rapport sur la désinsertion professionnelle.

11

Le dispositif a été déployé dans le cadre de la nouvelle comitologie prévue par la loi Plein et fait partie des "task forces" mises en place par certaines régions, mais il a en réalité été élaboré un peu avant la loi, au sein du Crefop. Dès 2022, les acteurs de l'emploi de la région font le constat que l'offre de service RH est dispersée et peu lisible pour les TPE et PME, qui représentent la grande majorité des structures et des emplois en Occitanie. Ils s'engagent au cours de l'année 2023 dans la définition d'un dispositif commun et la plateforme en ligne "Team RH" est inaugurée en septembre 2024, après la mise en application de la loi. Les équipes de proximité sont installées progressivement à mesure de l'installation des 37 comités locaux pour l'emploi, jusqu'en février 2025. "Ce qui fait l'originalité de l'Occitanie dans cette démarche, c'est le partenariat et le copilotage fort entre France Travail, la Région et la Dreets", souligne auprès d'AEF info Mehdi Jouhar, Darp de l'Occitanie.

"Team RH" en chiffres

Les trois institutions portant "Team RH" ont réalisé fin 2025 un bilan du dispositif. Sur un an, la plateforme en ligne a cumulé environ 4 500 visites. Une centaine de demandes ont été formulées par des entreprises, dont 55 % pour du recrutement.

Concernant les visites d'entreprises, il n'existe pas encore de bilan annuel. France Travail, la région Occitanie et la Dreets indiquent néanmoins que plus de 600 visites ont eu lieu au premier semestre 2025.

Augmenter le recours au réseau pour l'emploi

Les visites en entreprise des équipes de proximité peuvent avoir des formats différents : elles sont réalisées par des acteurs du réseau pour l'emploi, parfois seuls, parfois en binômes d'organismes différents. Pour Marjorie Montillon et Cannelle Giuffrida, il s'agit, en ce mois de janvier 2026, de leur première visite ensemble, mais les deux femmes se connaissent bien, puisqu'elles travaillent régulièrement ensemble au sein du CLPE. La Darp a un objectif fixé de visites sur l'année, mais la responsable des relations entreprises au conseil départemental de l'Aude n'en a pas : son conseil départemental fait partie des six (sur treize départements occitans) actuellement actifs au sein des équipes de proximité. Au total, les porteurs du dispositif Team RH visent 2 000 visites par an sur la région, mais chaque organisme est libre de les organiser comme il le souhaite. "Il ne s'agit que d'un indicateur : en réalité, nous misons plus sur le qualitatif que sur le quantitatif", souligne auprès d'AEF info Philippe Blachère, directeur coordination et conseil à la direction régionale de France Travail Occitanie. Pour les porteurs du dispositif, l'objectif le plus important est plutôt d'augmenter le taux de recours des entreprises aux acteurs du réseau pour l'emploi, aujourd'hui à environ 26 % (soit environ trois points de plus qu'au national).

Les entreprises à visiter sont définies grâce aux outils de France Travail, en fonction des priorités de chaque bassin d'emploi. En entretien, Marjorie Montillon et Cannelle Giuffrida tentent d'identifier les problématiques que peuvent rencontrer les chefs d'entreprise. Elles suivent une grille de questions pré-établies, mais s'adaptent aussi à leur interlocuteur. Le premier de la matinée, qui travaille dans la restauration collective, a plutôt des problèmes de recrutement. "Qu'est-ce que vous regardez en savoir-faire et en savoir-être ?", lui demande Cannelle Giuffrida, qui lui explique ensuite le principe des contrats aidés et note les besoins pour les transmettre aux partenaires du réseau pour l'emploi. Marjorie Montillon sort aussi de son sac quelques brochures sur les dispositifs mentionnés, pour lui permettre de se renseigner davantage.

Acculturation et réactivité

"En fonction de l'entreprise, la composition de notre binôme peut être plus ou moins adaptée. On essaie d'avoir au moins une personne plutôt calée sur les RH en général, et l'autre sur le recrutement pour avoir une complémentarité", explique Cannelle Giuffrida. "On ne peut pas être spécialistes de tous les dispositifs, mais nous faisons en sorte de mobiliser les partenaires et de faire de la mise en relation après l'entretien pour apporter plus de précisions quand c'est nécessaire", ajoute Marjorie Montillon.

Le dispositif permet aussi aux acteurs du réseau pour l'emploi de mieux se connaître. "Sur chacun des territoires, il y a tout un travail d'interconnaissance et d'acculturation, grâce à ces sorties ensemble, explique Mehdi Jouhar. Nous proposons au niveau régional des outils à l'ensemble de nos partenaires pour comprendre le fonctionnement des autres et lors des réunions, les équipes dédient aussi parfois un temps à des présentations des dispositifs que chacun porte."

"Pas toujours le temps pour les RH"

Le chef d'entreprise suivant, responsable d'un café-restaurant à Limoux, n'a en revanche aucun problème de recrutement, car il travaille toujours avec les mêmes saisonniers. Son comptable gère également une grande partie des tâches administratives liées aux RH. Le binôme "Team RH" lui demande le contact dudit comptable : "on doit aussi parler avec ces interlocuteurs, car ils peuvent être de bons relais des dispositifs du réseau pour l'emploi", fait remarquer Marjorie Montillon. Elle creuse un peu plus et comprend que le cafetier ne propose pas d'entretiens annuels à ses salariés et qu'il a parfois des difficultés de management d'équipe : elle lui propose donc d'entrer en contact avec son Opcw, en lui expliquant le fonctionnement de ces organismes. Au fil de la conversion, il raconte aussi qu'il cherche à employer un salarié en situation de handicap, mais ne connaît pas les démarches à suivre : les deux femmes l'orientent alors vers Cap Emploi et présentent "Les entreprises s'engagent".

À l'issue des entretiens, le binôme propose un compte rendu à l'entreprise, récapitulant les problématiques et les solutions évoquées, avec les contacts de personnes-ressources dans le département. "C'est souvent un gros pavé car nous savons que nous ne pouvons pas faire un suivi régulier par la suite. C'est aux entreprises de voir ce qui les intéresse", indique la Darp. "Parfois, nous faisons des entretiens de plus de deux heures avec des chefs d'entreprise qui paraissent intéressés et il ne se passe rien derrière. C'est le jeu, ils n'ont pas toujours le temps de se pencher sur leurs sujets RH. Mais au moins, ils ont reçu des conseils et ils savent qu'ils peuvent faire appel à nous par la suite sur le site de "Team RH", poursuit-elle.

Pour certains, c'est aussi l'occasion de voir les services publics autrement. À la fin de leur entretien, le responsable du café-restaurant s'amuse : "Quand on me parle de la préfecture et de l'État, je pense plutôt à l'Urssaf et aux impôts. J'ai toujours l'impression que je vais me faire taper sur les doigts et j'oublie un peu que l'État peut aussi m'aider", dit-il en riant.

"Chacun, au niveau de son offre de service, va s'y retrouver", estime Philippe Blachère, pour qui les visites permettent notamment de capter des clients entreprises et des offres d'emploi. "Mais il faut être réaliste, rappelle-t-il, cela fait des années que chaque organisme fonctionne de son côté : ce n'est pas en un an qu'on peut tout changer et se mettre à fonctionner parfaitement tous ensemble. Nous ne sommes pas au bout du chemin, plutôt au début. Et pour le moment, nous avons de bons taux de satisfaction." "La Team RH ne se décrète pas, renchérit Mehdi Jouhar. Mais elle se construit !"

En 2024, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes, à temps de travail identique, atteint toujours 14 % (Insee)



13

Dans une étude publiée le 26 février 2026, l'Insee constate qu'en 2024, dans le secteur privé, "le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 21,8 % à celui des hommes". Si cette différence s'explique en partie par un écart de volume de travail, à temps de travail identique, le salaire moyen des femmes demeure inférieur de 14 %. "En 2024, l'écart de revenu salarial s'est réduit de 0,4 point, plus modérément qu'entre 2019 et 2023 (-0,9 point par an en moyenne), mais sur le même rythme que la moyenne des trois dernières décennies", ajoute l'institut statistique.

À quelques jours de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars, l'Insee publie le 26 février 2026 une étude portant sur "l'écart de salaire entre femmes et hommes en 2024". Avec un constat général, décortiqué ensuite par les équipes de l'institut statistique : "en 2024, dans le secteur privé, le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 21,8 % à celui des hommes".

Un "moindre volume de travail annuel des femmes"

Dans le détail, les hommes gagnent en moyenne 28 220 euros sur l'année, contre 22 060 euros pour les femmes. L'une des explications de cet écart important réside, constate l'Insee, dans le "moindre volume de travail annuel des femmes", qui sont "à la fois moins souvent en emploi au cours de l'année et davantage à temps partiel". "En moyenne, le volume de travail annuel des femmes est inférieur de 9,1 % à celui des hommes en 2024", précise l'étude. Cet écart de volume de travail est en baisse depuis plusieurs décennies. Il atteignait 14,9 % en 1995.

L'écart de salaires hommes-femmes était alors "d'environ 34 %", avec une relative stabilité jusqu'en 2001. "Entre 2001 et 2024, il a diminué de 12,3 points. En moyenne depuis 1995, l'écart de revenu salarial a ainsi diminué de 0,4 point par an. La baisse a été plus rapide entre 2019 et 2023, avec une diminution de 0,9 point par an en moyenne. En 2024, les inégalités de revenu salarial se sont réduites de 0,4 point, soit un rythme plus proche de celui mesuré sur longue période", détaille l'institut statistique.

Pour autant, y compris à temps de travail identique, les femmes demeurent moins payées que les hommes. "À temps de travail égal, c'est-à-dire en neutralisant ces différences de volume de travail, l'écart de salaire en équivalent temps plein entre femmes et hommes atteint 14 %", explique l'Insee. Logiquement, cet écart est également en baisse depuis 1995. "Entre 2019 et 2023, l'écart de salaire net en EQTP s'est réduit plus rapidement (-0,7 point en moyenne), avant de retrouver en 2024 un rythme de baisse (-0,2 point) plus proche de la tendance de long terme", précise l'Insee qui estime que "l'évolution de la composition des emplois dans le secteur privé explique en partie cette diminution". En effet, la part des femmes parmi les cadres a "constamment augmenté" depuis la fin des années 1990.

Moindre accès aux "postes les plus rémunérateurs"

La persistance d'un écart de rémunération à temps de travail égal, qui augmente notamment avec l'âge, la taille de l'entreprise ou le nombre d'enfants, repose en partie sur le fait que "les femmes et

les hommes n'exercent pas les mêmes métiers et ne travaillent pas dans les mêmes entreprises ou les mêmes secteurs". "La ségrégation professionnelle est aussi le reflet d'inégalités hiérarchiques : par exemple, les postes de cadres dirigeants des grandes entreprises sont occupés à moins d'un tiers par des femmes", précise l'Insee. L'étude estime que le phénomène voulant que les femmes "accèdent moins aux postes les plus rémunérateurs" explique "l'essentiel" des différences de salaires en équivalent temps plein.

14

"En comparant les salaires des femmes et des hommes exerçant le même emploi dans le même établissement, l'écart de salaire net en équivalent temps plein à emploi comparable est estimé à 3,6 % en 2024", ajoute l'Insee tout en précisant que cette estimation est réalisée "sur une partie seulement du secteur privé". Si ce chiffre permet de mieux prendre conscience des discriminations salariales au sein des entreprises, il ne les mesure pas précisément. "Cet écart de salaire à emploi comparable ne peut pas être interprété au sens strict comme une mesure de la discrimination salariale au sein des entreprises, car il ne tient pas compte de certaines caractéristiques individuelles des salariés occupant ces emplois. Or ces différences peuvent affecter l'estimation des écarts de rémunération entre femmes et hommes, en les amplifiant comme en les atténuant", explique l'institut statistique.

France Travail : les députés musclent les capacités d'action contre la fraude mais retirent l'accès aux fichiers aériens



L'Assemblée nationale examine, au pas de charge, depuis le 25 février 2026, le projet de loi relatif à la lutte contre la fraude. Les députés ont adopté plusieurs articles qui renforcent les capacités d'action de France Travail dans ce domaine. Reprenant les arbitrages validés en commission, le texte de l'Assemblée ne permet plus un accès de l'opérateur au fichier des compagnies aériennes (fichier PNR). Il donne en revanche un accès accru à d'autres données. Et permet la "suspension conservatoire des allocations versées dans le cas d'un doute sérieux" de fraude.

Les députés débattent, depuis le 25 février, du projet de loi relatif à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales. Jugé prioritaire par l'exécutif, ce texte a été présenté en Conseil des ministres en même temps que le PLF et PLFSS pour 2026, mi-octobre 2025. Concerné par la procédure dite accélérée, il fait l'objet d'une lecture dans chaque chambre du Parlement, au lieu de deux dans le cadre de la procédure ordinaire, avant la convocation d'une commission mixte paritaire. La chambre haute l'ayant déjà examiné à l'automne dernier.

Le projet de loi relatif à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales "repose sur un triptyque : mieux prévenir et détecter, mieux lutter et sanctionner, mieux recouvrer", affirme le gouvernement dans l'exposé des motifs. Parmi les fraudes ciblées, le gouvernement vise celles qui concernent l'assurance chômage. Pour y remédier, il propose d'accroître les pouvoirs de France Travail.

Vérifier la condition de résidence

Le premier sujet identifié par le gouvernement est celui des personnes qui touchent les allocations chômage en ne respectant pas les conditions de résidence. L'article 13 rend obligatoire le versement

des indemnités des chômeurs sur des comptes bancaires domiciliés en France ou dans l'espace unique de paiement en euros de l'Union européenne et identifiés par un numéro national ou international de compte bancaire. L'espace en question couvre l'ensemble des pays de l'Union européenne, les pays membres de l'Espace économique européen, ainsi que le Royaume-Uni, la Suisse, Andorre, Monaco, Saint-Marin et le Vatican.

15

D'après le ministère du Travail, certains versements sur des comptes situés en dehors de cet espace suggèrent le non-respect des conditions de résidence ou de leurs obligations déclaratives en matière de changements de résidence. "La violation de la condition de résidence constitue le principal motif de fraude détecté par France Travail", peut-on lire dans les travaux du rapporteur Patrick Hetzel (Bas-Rhin, Droite républicaine).

"Assimilé à un tour-opérateur"

En 2024, l'opérateur a constaté un montant total de 136 millions d'euros de fraudes aux allocations chômage, soit une baisse de 36 % par rapport à l'exercice précédent. La non-déclaration de résidence ou d'activité à l'étranger représente 41 % de ce préjudice total, soit 56 millions d'euros. "Il arrive, en effet, que le service public de l'emploi se trouve assimilé à un tour-opérateur par certains usagers. Mettre fin à ces abus revêt un caractère indispensable", expliquait Thibaut Guilluy, lors d'une audition au Sénat, en février 2026.

À gauche, plusieurs députés ont souhaité supprimer la mesure. Estimant qu'elle constituait une "discrimination sur le fondement de la domiciliation bancaire". Ou encore qu'elle obligerait certains demandeurs d'emploi à ouvrir un second compte bancaire en France, occasionnant des frais supplémentaires. Ces amendements ont été rejetés.

Pas de fichier PNR

Pour faire respecter cette obligation, les sénateurs avaient introduit un accès de France Travail au fichier PNR (Passenger Name Record, fichier des passagers aériens). Une mesure très contestée, qui n'a pas été reprise par les députés en commission. Elle ne figure donc pas dans l'article 28 voté en séance publique, vendredi 27 février 2026. "C'était disproportionné mais ça n'est plus" dans le texte, indique Jean-Pierre Farandou, le ministre du Travail et des Solidarités, en réponse aux députés qui critiquent l'étendue des pouvoirs donnés à l'opérateur.

Cet article permet en revanche à France Travail de disposer d'une liste des personnes ayant déclaré soit n'avoir plus leur domicile en France, soit n'avoir perçu que des revenus du patrimoine ou de placement. Il précise aussi les conditions pour l'usage des données de connexion, notamment pour lutter contre la "fraude à la résidence" ou l'usurpation d'identité.

Suspension à titre conservatoire

Ce même article 28 donne aussi la possibilité à France Travail de suspendre à titre conservatoire le versement d'une allocation lorsqu'il est confronté à des indices sérieux de fraude. Ce sont des "pouvoirs exorbitants", réagit en séance Bastien Lachaud (La France insoumise, Seine-Saint-Denis). "Qui juge du caractère sérieux de ces indices ? Allez savoir ! Il appartiendra alors à France Travail de pouvoir suspendre le versement à titre conservatoire pour une durée allant jusqu'à trois mois. Vous allez donner l'autorité de priver de revenus sur la base d'indices", commente-t-il.

"Si les agents de France Travail se rendent compte qu'il y a des doutes sérieux de fraude, ils vont aller vérifier si les doutes sont confirmés ou infirmés. Il faut qu'ils puissent faire une vérification. Je fais confiance aux agents de France Travail", assure, de son côté, le rapporteur Patrick Hetzel.

Garantir un "reste à vivre"

16

Un amendement de repli de Joël Aviragnet (Socialistes et apparentés, Haute-Garonne) "vise à garantir que la suspension conservatoire des allocations chômage respecte le 'reste à vivre'" est par ailleurs voté en séance. L'ambition est de "protéger un minimum de reste à vivre permettant aux allocataires visés de survivre dignement si leurs allocations sont suspendues". Jean-Pierre Farandou avait apporté son soutien à cette mesure.

Un amendement du même député, également adopté en séance, entend garantir des possibilités de "recours gracieux et contentieux" à l'égard des décisions de suspension conservatoire des allocations chômage.

Droit de communication

L'article 28 bis vise quant à lui à étendre le droit de communication à davantage d'agents de l'opérateur France Travail pour mener leur mission de contrôle en vue du versement des aides, prestations et allocations ainsi que pour le recouvrement de ces dernières. Actuellement, seuls les agents chargés de la prévention des fraudes agréés et assermentés bénéficient de ce droit, qui permet d'accéder à des informations détenues par des tiers, notamment des banques et des organismes de crédit.

Cet article permet également à l'opérateur France Travail d'avoir accès à certaines des informations dans la déclaration transmise par les opérateurs de plateforme numérique à l'administration fiscale. Il est également voté en séance.

Retenue des versements

Tout comme l'article 27 qui comporte deux mesures concernant l'opérateur. Il étend, d'une part, à France Travail la possibilité d'émettre des saisies administratives à tiers détenteur. La saisie administrative à tiers détenteur permet au comptable public de procéder au recouvrement forcé de leur créance, sans avoir besoin de passer par une procédure de saisie de droit commun, plus longue et coûteuse.

D'autre part, cet article permet la retenue intégrale des versements à venir pour rembourser un trop-perçu de prestations d'assurance chômage résultant d'agissements frauduleux. En séance, les députés précisent que les retenues sur les allocations chômage ne s'appliqueront qu'aux "manœuvres frauduleuses intentionnelles". Cet amendement de Joël Aviragnet vise à s'assurer que les actions "non intentionnelles" ne seront pas concernées.

Périodicité, CPF... : le ministère du Travail publie un questions-réponses sur l'entretien de parcours professionnel



17

Une dizaine de jours après celui consacré aux nouvelles périodes de reconversion, le ministère du Travail a actualisé son "questions-réponses" relatif à l'entretien de parcours professionnel afin de sécuriser le cadre de mise en œuvre d'un deuxième dispositif issu de la loi de transposition des ANI seniors et dialogue social du 24 octobre 2025. Ce document précise principalement la temporalité de la transition entre les anciens entretiens professionnels et ce nouveau dispositif. Il intègre également la dernière jurisprudence en matière d'abondement correctif du compte personnel de formation.

Le nouveau délai entre deux entretiens de parcours professionnels, "plus long, prend sa course depuis le même point de départ que l'ancien", indique le ministère du Travail et des Solidarités dans la "Foire aux questions" de la page dédiée à l'entretien de parcours professionnel. Ce document a été mis à jour le 13 février 2026 pour intégrer la transformation des entretiens professionnels voulue par les partenaires sociaux dans leur ANI du 25 juin 2025 relatif aux transitions et reconversions professionnelles, puis actée dans la loi de transposition des ANI seniors et dialogue social du 24 octobre 2025.

Les délais continuent à courir

La principale évolution entre les anciens et nouveaux entretiens réside dans leur rythme de réalisation : auparavant bisannuels, les nouveaux entretiens de parcours professionnels deviennent quadriannuels après un premier rendez-vous dans l'année suivant l'embauche. La transition entre ces deux temporalités est donc précisée par le ministère, qui confirme les informations transmises aux partenaires sociaux à l'automne dernier.

En application de l'article 2222 du code civil, "dans la mesure où les dispositions législatives allongent les délais entre deux entretiens professionnels et pour l'élaboration du bilan, il y a lieu de considérer que les délais non expirés au 26 octobre 2025 sont allongés à due proportion de la durée nouvelle restant à courir", détaille le ministère. En conséquence, "le passage de deux à quatre ans entre deux entretiens de parcours professionnels s'applique à compter du dernier entretien réalisé, et le bilan, initialement prévu au bout de six ans, doit désormais être effectué au bout de huit ans".

Conditions cumulatives de l'abondement

Cette mise à jour est également l'occasion pour le ministère du Travail d'acter le fait que les conditions nécessaires pour que l'employeur ait à verser l'abondement de correctif sur le CPF d'un salarié qui n'a pas bénéficié d'un entretien professionnel (ou maintenant de parcours professionnel) ni d'une formation autre qu'une formation obligatoire d'adaptation au poste de travail, sont "cumulatives". Une interprétation confirmée le 21 janvier 2026 par la Cour de cassation.

Le ministère du Travail précise aussi que cette obligation de réalisation "concerne l'ensemble des entretiens, à savoir les entretiens de parcours professionnel et ceux de mi-carrière et de fin de carrière".