

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

7 octobre 2025



L'ENTREE EN VIGUEUR DU BULLETIN DE PAIE SIMPLIFIE EST REPORTEE. Dans un communiqué du 1^{er} octobre, la Direction de l'information légale et administrative confirme le report d'un an de la mise en œuvre du bulletin de paie simplifié ([ici](#)). Initialement prévu pour le 1^{er} janvier 2026, le nouveau modèle pérenne de bulletin de paie ne deviendra obligatoire qu'à compter du 1^{er} janvier 2027 afin d'offrir aux entreprises un délai supplémentaire pour mettre à jour leurs modèles et logiciels de paie. D'ici là, le modèle provisoire, intégrant l'affichage obligatoire du montant net social, reste autorisé jusqu'au 31 décembre 2026.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

LE RAPPORT AU TRAVAIL DE LA GENERATION Z. Selon une étude menée par OpinionWay pour l'ANDRH, Workday et ISG RH ([ici](#)), **86% des salariés de la génération Z** (nés entre 1995 et 2010) **ayant au moins un Bac + 5 estiment que le travail a un impact positif sur l'équilibre de vie et leur bien-être global.** 22% d'entre eux jugent même cet impact très positif. En moyenne, ils attribuent une **note de 7,3 sur 10 à leur satisfaction globale à l'égard de leur travail et de leur vie professionnelle**, un score supérieur à la note moyenne des salariés français (6,9). Toutefois, 85% d'entre eux déclarent également qu'un fort impact sur leur vie personnelle serait de nature à les conduire à refuser de travailler pour une entreprise.



[En savoir plus](#)



PRECISIONS SUR LA REMUNERATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL. La chambre sociale vient d'apporter deux précisions quant à la rémunération des salariés détenteurs d'un mandat. D'une part, **une indemnité d'astreinte, une prime annuelle et une indemnité de service continu**, ayant pour objet de compenser des charges et contraintes particulières auxquelles certains salariés sont exposés, **ne constituent pas des compléments de salaire devant être maintenus au bénéfice des représentants du personnel qui ne sont plus exposés à ces charges et contraintes** ([ici](#)). D'autre part, la chambre sociale a jugé qu'un représentant du personnel ne saurait réclamer le paiement de sommes correspondant au remboursement de frais professionnels qu'il n'a pas exposés ([ici](#)).

L'ARRET

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

SOCIETES D'ASSURANCES : UN NOUVEL ACCORD SUR LES SALARIES EXPERIMENTES. La **branche des sociétés d'assurances** s'est dotée d'un accord ([ici](#)) visant à retranscrire les dispositions du projet de loi de transposition des ANI sur l'emploi des salariés expérimentés et l'évolution du dialogue social ([ici](#)) ([ici](#)). Constatant qu'un salarié sur cinq est âgé de 55 ans au moins dans la branche, les signataires ont entendu **prévenir l'usure professionnelle** afin de maintenir les seniors dans l'emploi. Dans ce cadre, l'accord invite à **renforcer le suivi médical de ces salariés, à travers notamment la visite médicale de mi-carrière (45 ans) et l'octroi d'une demi-journée par salarié, dès 60 ans, pour réaliser un bilan de santé.**



[En savoir plus](#)



LES FORFAITS EN HEURES

Focus sur le fonctionnement des différents forfaits en heures pouvant être conclus avec le salarié.

LA TO DO LIST

	Forfaits en heures hebdomadaires ou mensuels	Forfaits en heures annuels
Objet	Le forfait en heures, qu'il soit sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, permet de rémunérer systématiquement un nombre d'heures supplémentaires accomplies de façon régulière par le salarié.	
Salariés éligibles	Tout salarié peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois (pas de condition de niveau hiérarchique ou de statut exigée).	Seuls peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année : 1°) les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif ; 2°) les salariés non cadres disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.
Mise en place	Pas d'accord collectif nécessaire.	Nécessite un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche. L'accord détermine notamment la période de référence et le nombre d'heures comprises dans le forfait).
Accord écrit	Tout forfait requiert l'accord du salarié et donne lieu à la conclusion d'une convention individuelle de forfait établie par écrit (soit une convention à part entière soit un avenant au contrat de travail).	
Rémunération et dispositions applicables	La rémunération est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant au forfait (augmentée, le cas échéant, des majorations HS). Les salariés sont soumis aux durées maximales de travail et aux dispositions relatives au repos.	