

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

28 octobre 2025



REVALORISATION DU PASS 2026. A compter du 1^{er} janvier 2026, le plafond annuel de la Sécurité sociale augmentera de 2 % pour atteindre 48 060 €, comme en témoigne un communiqué publié sur le site du BOSS ([ici](#)). Le plafond mensuel s'établira, quant à lui, à 4 005 €. Cette revalorisation tient compte de l'évolution du salaire moyen par tête, conformément à l'article D. 242-17 du Code de la sécurité sociale. Pour rappel, le plafond avait déjà été augmenté de 1,6 % en 2025. Un arrêté fixant officiellement le nouveau plafond sera publié avant la fin de l'année 2025.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

UNE REDUCTION PROGRESSIVE DE L'ECART DE SALAIRE ENTRE FEMMES ET HOMMES. Selon une étude de l'Insee ([ici](#)), l'écart de salaire femmes-hommes continue de se réduire. En 2024, dans le secteur privé, les femmes gagnaient en moyenne 13 % de moins que les hommes à temps plein – soit une baisse de 0,3 point par rapport à 2023. Sur dix ans, la diminution atteint 5,1 points. Le salaire net moyen en équivalent temps plein progresse davantage pour les femmes : +1 % en euros constants contre + 0.7 % pour les hommes. Cet écart, calculé à temps de travail identique, ne tient toutefois pas compte de la plus forte proportion de femmes à temps partiel.



[En savoir plus](#)



INAPTITUDE : PRECISIONS SUR L'EXECUTION DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT. Par un arrêt rendu le 22 octobre dernier ([ici](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que l'employeur est tenu de consulter à nouveau le médecin du travail lorsque le salarié refuse le poste qui lui est proposé en raison de son incompatibilité avec les préconisations émises par le médecin du travail dans l'avis d'inaptitude. A défaut, l'employeur manque à son obligation de reclassement et le licenciement du salarié après ce refus du poste de reclassement est jugé sans cause réelle et sérieuse. Dans ce cadre, la Haute juridiction confirme la position des juges du fond, qui avaient relevé que le poste proposé n'avait pas été préalablement validé par le médecin du travail.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

RATIFICATION DE LA CONVENTION N°155 DE L'OIT. Après son adoption par le Sénat, le projet de loi autorisant la ratification de la Convention n°155 de l'OIT a été voté par l'Assemblée nationale. La loi a été publiée au Journal officiel ([ici](#)). Adoptée en 1981, la convention n°155 établit les principes directeurs d'une politique nationale en matière de sécurité et de santé au travail en insistant sur la prévention des risques professionnels et la valorisation de la participation des partenaires sociaux ([ici](#)). Ainsi, la France a désormais ratifié toutes les conventions « fondamentales » de l'OIT et les a ainsi toutes incorporées à son corpus juridique.



[En savoir plus](#)



LA MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

Focus sur un dispositif permettant au salarié de grandes entreprises de demander une suspension de son contrat pour exercer une activité professionnelle dans une autre entreprise.

LA TO DO LIST

Salariés éligibles	Les salariés justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois , consécutifs ou non, travaillant dans une entreprise ou un groupe d'au moins 300 salariés .
Statut du salarié	A l'égard de l'entreprise d'origine : le contrat de travail est suspendu. Toutefois, l'obligation de loyauté continue de s'appliquer pendant la période de mobilité (ex : un acte de concurrence déloyale peut donner lieu à un licenciement). Durant la suspension du contrat, le salarié n'acquiert pas de droits à congés payés ni de droits à l'ancienneté de son entreprise d'origine (il peut toutefois acquérir ces droits dans son entreprise d'accueil). Il reste toutefois dans les effectifs et peut être électeur (et non éligible) aux élections du CSE.
	A l'égard de l'entreprise d'accueil : cette dernière fournit le travail et rémunère le salarié.
Procédure	La loi n'impose aucune procédure. Il est toutefois recommandé au salarié de transmettre sa demande de mobilité volontaire sécurisée par écrit à son employeur (de préférence par LRAR).
Formalisme	L'accord de l'employeur est obligatoire (pas de délai légal imposé par la loi ni d'obligation de motivation d'un éventuel refus). Après deux refus successifs, l'accès au projet de transition professionnelle devient de droit pour le salarié. En cas d'accord avec l'employeur, un avenant au contrat doit être établi , comprenant plusieurs mentions (objet de la période de mobilité, durée de la mobilité, date de prise d'effet, terme de la période, situations et modalités d'un retour anticipé du salarié...).
Réintégration ou non-réintégration	Un retour anticipé du salarié est envisageable dans les conditions de retour prévues par l'avenant. Hors des cas prévus par l'avenant, cela est possible uniquement avec l'accord de l'employeur. Par ailleurs, le salarié peut faire le choix de ne pas revenir dans l'entreprise d'origine à l'issue de la mobilité, ce choix valant démission (pas d'application d'un préavis, hormis le délai fixé contractuellement par l'avenant au contrat).