

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

2 décembre 2025



ALPES 2030 : UNE CHARTE POUR DES JEUX EXEMPLAIRES. Une charte sociale, économique et environnementale ([ici](#)) a été signée par le Comité d'organisation, la SOLIDEO Alpes 2030 et les huit organisations syndicales et patronales représentatives au niveau interprofessionnel pour la préparation des JOP 2030.

L'INFO

[En savoir plus](#)

Renforçant les engagements pris pour Paris 2024, cette charte vise à garantir un **modèle d'emploi durable et inclusif**, soutenir une **dynamique économique locale** et imposer une **rigueur environnementale** dans un territoire « vulnérable ».

LA STAT

FORTE HAUSSE DES MALADIES PSYCHIQUES AU TRAVAIL. Selon le rapport annuel de l'Assurance maladie ([ici](#)), le nombre de maladies psychiques a doublé entre 2020 et 2024, passant de 840 à 1805.



Les femmes sont particulièrement touchées : elles représentent 63% des demandes de reconnaissance des maladies psychiques, une majorité de celles-ci ayant plus de 50 ans (58%). L'Assurance maladie relève également une **hausse de 14% en 2024 des accidents du travail pour lesquels est identifiée une affection psychique et/ou un contexte de risques psychosociaux**, soit près de 5% de l'ensemble des accidents du travail.

[En savoir plus](#)



DE LA RENONCIATION A ETRE DESIGNÉ DELEGUE SYNDICAL. Un syndicat représentatif peut désigner un simple adhérent comme délégué syndical lorsque tous les salariés remplissant les conditions légales pour être désignés y ont renoncé. Dans un arrêt du 19 novembre ([ici](#)), la Cour de cassation a jugé que **cette désignation n'est pas valable si le mandat du DS est en cours à la date à laquelle il a renoncé à être désigné, faute pour lui d'avoir démissionné ou d'avoir été révoqué par le syndicat**. La renonciation doit être antérieure à la désignation.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

UN NOUVEL ACCORD MONDIAL AU SEIN DU GROUPE CARREFOUR. Signé en 2001, l'accord international pour la **promotion du dialogue social, de la diversité et pour le respect des droits fondamentaux au travail** conclu avec la fédération syndicale internationale Uni Global Union a été récemment renouvelé ([ici](#)). Conclu pour une **durée de quatre ans**, cet accord est l'un des premiers à l'échelle mondiale à intégrer la convention n°190 de l'OIT de 2019 relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail.



[En savoir plus](#)



LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS LIÉS AU TELETRAVAIL

Focus sur les règles relatives au remboursement de frais engagés par le salarié dans le cadre du télétravail.

LA TO DO LIST

Egalité de traitement	Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que le salarié travaillant dans les locaux de l'entreprise. Ainsi, l'employeur doit rembourser les frais professionnels engagés par le télétravailleur.
Typologie de frais	1°) des frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel ; 2°) des frais de matériel informatique, de connexion et fournitures diverses ; 3°) des frais liés à l'adaptation d'un local spécifique (notamment les dépenses d'acquisition du mobilier et du matériel informatique).
Allocation forfaitaire	Le remboursement des frais de télétravail peut prendre la forme d'une allocation forfaitaire , exonérée de cotisations sociales, dont le montant varie en fonction du nombre de jours télétravaillés par le salarié et de l'existence d'un accord collectif .
En l'absence d'accord collectif	Lorsque l'employeur opte pour le versement d'une allocation forfaitaire pour le remboursement des frais professionnels exposés du fait du télétravail, cette allocation forfaitaire (dont le montant varie selon le nombre de jours de télétravail) sera réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10,90 € par mois pour un salarié effectuant un jour de télétravail par semaine ou 2,70 € par jour de télétravail dans la limite de 59,40 € par mois .
En présence d'un accord collectif	L'allocation forfaitaire de remboursement des frais de télétravail prévue par un accord collectif est réputée conforme à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales si elle réunit les conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none">- Le montant plafond de l'allocation mensuelle en fonction du nombre de jours télétravaillés par semaine est de 13 € mensuels par jour de télétravail hebdomadaire sans pouvoir excéder 71,50 € mensuels ou le montant plafond de l'allocation journalière est de 3,25 € par jour de télétravail avec une limite mensuelle de 71,50 € ;- L'allocation forfaitaire est instituée par une convention collective de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord collectif de groupe.
Deductibilité des frais	Pour bénéficier de l'exonération, l'employeur peut, d'une part, verser une allocation forfaitaire dans les limites mentionnées et, d'autre part, au-delà de ces limites, rembourser sur la base des dépenses réelles (sur la base de justificatifs). A défaut de justificatif, le remboursement de frais liés au télétravail est soumis à cotisations sociales.