

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

27 janvier 2026



**INCIDENCES EN DROIT SOCIAL DU PLF 2026.** Le projet de loi de finances pour 2026 ([ici](#)) instaure une contribution forfaitaire de 50 euros pour toute personne introduisant une action en justice en matière civile ou prud'homale. Aucune distinction n'est faite selon la qualité du demandeur, employeur ou salarié. Par ailleurs, le **texte** supprime l'aide spécifique au financement du permis de conduire des apprentis, dans l'optique de limiter les effets d'aubaine et de rétablir une égalité de traitement avec les autres étudiants. Le projet de loi devrait entrer en vigueur dans les prochaines semaines, après adoption définitive du texte.

[En savoir plus](#)

**L'INFO**

**LA STAT** **LES CADRES ET LE MANAGEMENT.** Une étude de l'Apec ([ici](#)) révèle que **83 % des cadres se déclarent satisfaits de leur relation avec leur manager**, dont près de 30 % tout à fait satisfaits. Cette satisfaction atteint 84 % dans les équipes de petite taille, contre 73 % dans les équipes de plus de 20 personnes. Parallèlement, la proportion de cadres non-managers souhaitant accéder à des fonctions hiérarchiques est passée de 42 % à 34 % entre 2022 et 2025, soit une baisse de 8 points. Ce recul concerne toutes les classes d'âge. Il est toutefois particulièrement marqué chez les moins de 35 ans, dont l'appétence pour le management a chuté de 63 % à 47 %, soit une baisse de 16 points. En cause selon l'étude, les transformations et la complexification récente de la fonction de manager.

[En savoir plus](#)



[En savoir plus](#)



**PRECISIONS SUR LA CONVOCATION A ENTRETIEN PREALABLE.** Par un arrêt du 21 janvier 2026 ([ici](#)), la Cour de cassation a précisé que le mode de convocation à l'entretien préalable au licenciement prévu par la loi n'est qu'un **moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de convocation**. La chambre sociale en a déduit que, dès lors que le salarié avait effectivement reçu la convocation en temps utile et s'est présenté à l'entretien, l'**absence de signature sur la décharge de remise en main propre est sans incidence sur la régularité de la procédure de licenciement**.

[En savoir plus](#)

**L'ARRÊT**

**LE TEXTE**

**UN NOUVEAU CADRE POUR LES AIDANTS AU SEIN DU GROUPE BPCE.** Signé pour trois ans, l'accord signé le 12 janvier dernier ([ici](#)) fixe les **contours du statut d'aidant au sein du groupe BPCE**. Il institue une politique incarnée par différents acteurs (managers, DRH, DG, représentants du personnel) au moyen de différents outils (guides, webinaires, podcasts, évènements...). Par ailleurs, de nombreuses dispositions de cet accord visent à **favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle des aidants** (télétravail facilité, bénéfice d'un système de don de jours de congés, temps partiel temporaire et mobilité géographique facilités).



[En savoir plus](#)



**LA REVISION DE L'ACCORD COLLECTIF**

*La révision est une procédure qui permet de modifier le contenu d'un accord collectif en cours de validité, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée. Celui-ci ne disparaît pas, il est amendé.*

**LA TO DO LIST**

Moment	C'est l'accord collectif qui prévoit les formes et le délai au terme duquel il peut être révisé. En tout état de cause, les parties conservent la possibilité de modifier à tout moment l'accord collectif, pendant sa durée, lorsque l'ensemble des signataires y consentent.
Convocation	La négociation des accords de révision est ouverte à <b>tous les syndicats représentatifs</b> , peu importe qu'ils soient signataires de l'accord initial. A défaut de convocation de l'ensemble de ces syndicats à la table des négociations, l'avenant de révision est frappé de nullité.
Initiative de la révision	Sont habilitées à engager une procédure de révision d'un accord : <ul style="list-style-type: none"><li><i>Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu</i> : seules les organisations syndicales de salariés (et les organisations professionnelles d'employeurs pour les accords de branche) représentatives <b>signataires</b> de l'accord ou qui y ont <b>adhéré</b>.</li><li><i>A l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu</i> : une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord, <b>qu'elles en soient ou non signataires</b>.</li></ul>
Validité de l'avenant	Les avenants doivent être conclus conformément aux règles de droit commun de conclusion des accords collectifs.
Effet de la révision	L'avenant portant révision de tout ou partie d'un accord collectif <b>se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie</b> . Il est opposable dès son dépôt à l'ensemble des employeurs et salariés liés par l'accord.
Révision-extinction	Les partenaires sociaux peuvent conclure un <b>avenant de révision d'un accord de branche à durée indéterminée mettant fin à l'accord</b> à condition toutefois de ne pas laisser de vide conventionnel, même temporaire.