

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

17 février 2026



**TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS : APPEL A UNE MISE EN ŒUVRE PROGRESSIVE.** Par un communiqué du 12 février ([ici](#)), l'ANDRH présente les résultats d'une étude menée parmi ses membres. Relevant que 78 % de ses membres n'ont pas encore déployé de politique de rémunération transparente, l'ANDRH appelle à une mise en œuvre progressive et sécurisée de la directive européenne sur la transparence salariale, à quelques mois de son entrée en vigueur. Dans ce cadre, l'association de professionnels des ressources humaines alerte sur les risques sociaux, managériaux et juridiques d'une transposition insuffisamment préparée.

[En savoir plus](#)

L'INFO

LA STAT

**BILAN 2025 DE L'ACTIVITE DE LA CNIL.** La CNIL a récemment publié son bilan annuel des sanctions et mesures correctrices notifiées au cours de l'année dernière ([ici](#)). En 2025, 259 décisions ont été rendues (contre 331 en 2024), parmi lesquelles 83 sanctions, 143 mises en demeure, 31 rappels aux obligations légales et 2 avertissements. Le montant total des amendes atteint près de 487 millions d'euros, contre 55 millions l'année précédente. Parmi les sanctions, 16 concernaient la vidéosurveillance des salariés, soit près de 20 % des sanctions prononcées au total. La CNIL rappelle que la surveillance vidéo permanente des employés, hors circonstances exceptionnelles liées par exemple à la sécurité ou à la lutte contre le vol, porte atteinte à la protection de leurs données personnelles.



[En savoir plus](#)



**RECLASSEMENT: PRECISIONS SUR LE GROUPE.** Pour l'application de l'obligation de reclassement prévue par l'article L.1233-4 du code du travail en cas de licenciement pour motif économique, le périmètre du groupe s'apprécie au regard des critères issus du code de commerce. Par un arrêt du 11 février ([ici](#)), la chambre sociale juge que dès lors qu'une personne physique exerce un contrôle effectif sur deux sociétés au sens du code de commerce, celles-ci peuvent être regardées comme appartenant à un même groupe, peu important l'absence de participation croisée entre les sociétés.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

**UN NOUVEL ACCORD SENIORS CHEZ NORAUTO.** Par un accord signé en décembre dernier ([ici](#)), l'UES Norauto permet aux salariés de plus de 60 ans de bénéficier, sur simple demande, d'un passage à temps partiel dans la limite de 20 % de 35 heures, en dehors du dispositif de retraite progressive. Ces salariés peuvent alors opter, alternativement, pour un maintien du paiement par l'employeur des cotisations patronales vieillesse, ou pour une compensation partielle de leurs pertes de salaires, fonction de leur ancienneté. Par ailleurs, ces salariés peuvent convertir leur indemnité de départ à la retraite en jours de travail faisant l'objet d'une dispense d'activité rémunérée. Enfin, l'UES s'engage à maintenir 10 % de seniors parmi son effectif total et à recruter 80 collaborateurs de plus de 55 ans dans les trois prochaines années.



[En savoir plus](#)



**LA NEGOCIATION D'UN ACCORD COLLECTIF EN L'ABSENCE DE DELEGUE SYNDICAL**  
*Focus sur les règles encadrant la négociation de l'accord collectif dans les entreprises et établissements dépourvus de délégué syndical.*

LA TO DO LIST

Entreprises de moins de 50 salariés sans DS	<b>Entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés et entreprises de 11 à 20 salariés sans CSE</b> L'employeur peut proposer aux salariés un projet d'accord portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation. L'accord doit être approuvé par les salariés par la voie du référendum, à la majorité des 2/3.
	<b>Entreprises de 11 à 49 salariés avec CSE</b> L'accord peut être négocié et conclu entre l'employeur ou son représentant et (a) un ou plusieurs salariés expressément mandatés par des OS représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national interprofessionnel ou (b) un ou plusieurs membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.
Entreprises d'au moins 50 salariés sans DS	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent négocier l'accord s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs OS représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national interprofessionnel (un mandat par OS !). L'accord doit être approuvé par référendum à la majorité des salariés votants. L'accord peut porter sur tous les thèmes ouverts à la négociation.</li><li>2) A défaut, les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent négocier l'accord. La négociation est limitée aux mesures subordonnées par la loi à un accord collectif. L'accord doit être signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections.</li><li>3) A défaut, l'accord peut être négocié par des salariés expressément mandatés par une OS représentative dans la branche ou, à défaut, au niveau national interprofessionnel. L'accord doit être approuvé par référendum à la majorité des salariés votants.</li></ol>