

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

24 mars 2026



AGS : DES PRECONISATIONS POUR RESTER A L'EQUILIBRE. Dans un rapport ([ici](#)), la Cour des comptes met en évidence une **hausse des charges du régime de garantie des salaires en cas de défaillance d'entreprise** (AGS). Elle rappelle qu'en 2024, l'AGS a versé 2,13 milliards d'euros d'avances, « *un point haut historique* ». Dans ces conditions, la Cour estime nécessaire d'examiner l'ensemble des leviers susceptibles de résorber le déséquilibre financier du régime, dont le niveau de garantie demeure supérieur à celui observé dans la plupart des pays comparables. Parmi les pistes évoquées : la **limitation dans le temps des sommes versées**, l'**exclusion** ou le **plafonnement de la prise en charge des dommages et intérêts**.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

L'ÉPARGNE SALARIALE A CONNU UN SUCCES EN 2025. Dans son enquête annuelle sur l'épargne salariale ([ici](#)), l'Association française de la gestion financière (AFG) révèle que **fin 2025, les Français détiennent près de 230 milliards d'euros d'épargne salariale et retraite, un chiffre en hausse de 14,7 % par rapport à 2024**. Les plans d'épargne d'entreprise (PEE) et les plans d'épargne retraite d'entreprise collective (PERCO et PER) représentent ainsi respectivement 191 et 39 milliards d'euros. Par ailleurs, **en 2025, 442 000 entreprises proposent un plan d'épargne d'entreprise ou de retraite, une augmentation de 26 000 entreprises sur un an**. Enfin, près de 6 millions de salariés ont épargné en 2025.



[En savoir plus](#)



DE LA LICEITE DU RECOURS A LA GEOLOCALISATION. Dans un arrêt publié du 18 mars 2026 ([ici](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé licite le dispositif de **géolocalisation** mis en place par la société Mediaposte pour contrôler la durée de travail de ses distributeurs. En effet, les juges ont retenu, d'une part, que **les salariés ne disposent pas d'une liberté dans l'organisation de leur travail** et que **l'outil de géolocalisation ne restreint pas l'autonomie dont ils disposent dans la définition des horaires de distribution** ; d'autre part, ils ont retenu qu'**aucun autre dispositif ne permet d'assurer un contrôle objectif, fiable et accessible de leur durée du travail**.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

JOP ALPES 2030 : LA LOI DEROGEANT AU REPOS DOMINICAL EST PUBLIEE. La loi relative à l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques Alpes 2030 a été récemment publiée au Journal officiel ([ici](#)). Elle réplique le dispositif de dérogation exceptionnelle au repos dominical mis en place à l'occasion des Jeux de Paris 2024 : **entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2030, le préfet pourra autoriser certains établissements de vente au détail situés sur les communes d'implantation de sites de compétition ou les communes limitrophes à déroger au repos dominical, compte tenu des besoins du public**. Le dispositif fonctionne sur la base du **volontariat** et de l'**octroi de contreparties** (rémunération doublée et repos compensateur).



[En savoir plus](#)



L'AVIS D'INAPTITUDE

Focus sur les règles encadrant l'inaptitude médicale constatée par le médecin du travail.

LA TO DO LIST

Procédure préalable	L'inaptitude est obligatoirement établie par le médecin du travail (et non le médecin traitant). Celui-ci étudie l'état de santé du salarié pour déterminer s'il peut ou non reprendre son emploi . Si tel n'est pas le cas, il peut déclarer le salarié inapte. Avant de rendre un avis d'inaptitude, le médecin doit : a) réaliser un examen médical ; b) réaliser une étude du poste ; c) réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement ; d) échanger avec l'employeur pour connaître ses observations et lui faire part de ses propositions. Le médecin peut demander des examens complémentaires et réaliser un 2^{ème} examen médical, au plus tard 15 jours après le premier examen . L'inaptitude peut être constatée dans le cadre d'une visite de pré-reprise (initiée par le salarié), de reprise (initiée par l'employeur) ou d'une visite initiée par le médecin.
Avis d'inaptitude	Si le médecin estime que le salarié est inapte à son poste, il doit rédiger un avis d'inaptitude et transmettre un exemplaire aux parties. Celui-ci comporte des conclusions écrites, assorties d'indications sur le reclassement du salarié. Le médecin du travail peut y indiquer que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi (dispense de reclassement). L'employeur doit prendre en compte l'avis et les indications ou propositions du médecin du travail. S'il refuse, il doit adresser par écrit les raisons de son opposition au salarié et au médecin du travail.
Recours	Devant le conseil de prud'hommes (procédure accélérée au fond) sous 15 jours à compter de la notification de l'avis .
Reclassement	Lorsque l'avis ne comporte pas de dispense de reclassement, l'employeur est tenu de reclasser le salarié inapte sur un autre emploi correspondant à ses capacités . Après avis du CSE, l'employeur propose un emploi disponible et adapté aux préconisations du médecin du travail, que le salarié est libre d'accepter ou de refuser.
Rémunération	Sauf dispositions conventionnelles contraires, ce n'est qu'à l'issue d'un délai d'un mois, si l'employeur n'a pas reclassé le salarié ou s'il ne l'a pas licencié, que l'employeur est tenu de rémunérer le salarié, et ce, jusqu'à son reclassement ou licenciement.
Licenciement	Le salarié peut être licencié pour inaptitude : 1) en cas de refus du poste de reclassement proposé ; 2) en cas d'impossibilité de reclasser le salarié ; 3) lorsque l'avis d'inaptitude comporte une mention dispensant l'employeur de son obligation de reclassement.