

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

14 avril 2026



**MEDAILLE D'HONNEUR AU TRAVAIL : PROLONGATION DE L'EXONERATION.** Dans un communiqué ([ici](#)), le BOSS a annoncé qu'à titre de tolérance, **les primes versées à l'occasion de la délivrance de la médaille d'honneur du travail bénéficieront d'une exonération sociale** (cotisations, CSG-CRDS et taxe sur les salaires) **jusqu'au 31 décembre 2026**. Pour rappel, la loi de finances 2026 avait supprimé l'exonération fiscale de la gratification, emportant par voie de conséquence suppression de l'exonération sociale, alignée sur celle-ci. Le BOSS précise qu'à partir de 2027 en revanche, les sommes versées n'ouvriront plus droit à aucune exemption.

**L'INFO**

[En savoir plus](#)

## LA STAT

**BTP : EXPOSITION AUX RISQUES DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR.** Santé Publique France a révélé dans une étude ([ici](#)) que **les travailleurs du bâtiment et des travaux publics (BTP) sont trois à dix fois plus nombreux que les autres à être exposés aux bruits et aux polluants**. Dans le détail, ces travailleurs sont particulièrement exposés au bruit (62,1 % d'entre eux), aux poussières de silice (39,2 %), aux laines minérales (29,7 %), aux carburants et solvants pétroliers (près de 13 %), aux poussières de bois (8 %) et au formaldéhyde (1,1 %). Par ailleurs, l'étude révèle qu'entre 2019 et 2020, ce secteur comportant 1,5 millions de travailleurs représentait **environ 15% des accidents avec arrêt de travail et près de 20% des décès lors d'accidents du travail**.



[En savoir plus](#)



**BAREME MACRON : COMMENT CALCULER LE SALAIRE DE REFERENCE.** Dans un arrêt inédit du 18 mars 2026 ([ici](#)), la Cour de cassation apporte des précisions sur le salaire de référence à retenir pour calculer l'indemnité due au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il en résulte que **ce salaire de référence est déterminé, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, en tenant compte de la moyenne mensuelle des douze derniers mois ou du tiers des trois derniers mois**. Par ailleurs, la chambre sociale précise que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnelle, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

**L'ARRÊT**

[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

**UN NOUVEL AVENANT PARENTALITE AU SEIN DE LA BRANCHE SYNTEC.** Applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2026, un avenant « parentalité » a été signé le 22 octobre 2025 au sein de la branche des bureaux d'études techniques ([ici](#)). Négocié en parallèle de l'accord de branche relatif à la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, en attente d'extension, **ce texte permet notamment aux pères ayant un an d'ancienneté de bénéficier d'un congé paternité à 100 %**. A titre de comparaison, l'indemnisation du congé supplémentaire de naissance institué par la LFSS pour 2026 est dégressive : elle correspond à 70 % du salaire net antérieur pour le premier mois puis à 60 % de ce même salaire.



[En savoir plus](#)



## LE TRAVAIL DU 1<sup>ER</sup> MAI

*Les dispositions actuelles resteraient inchangées pour cette année, après des débats liés à la discussion d'une proposition de loi.*

## LA TO DO LIST

Obligation de repos	Le 1 <sup>er</sup> mai est un <b>jour férié et chômé</b> . A l'instar des autres jours fériés, les heures de travail perdues par suite du chômage du 1 <sup>er</sup> mai ne peuvent donner lieu à récupération.
Rémunération du « chômage »	Le chômage du 1 <sup>er</sup> mai ne peut être une cause de réduction de salaire. Les salariés ont droit à une <b>indemnité à la charge de l'employeur équivalente au salaire perdu du fait de ce chômage</b> . L'indemnisation du 1 <sup>er</sup> mai n'est due que si le chômage de cette journée entraîne une perte de salaire. Pour être compensée, celle-ci doit bien être liée au chômage du 1 <sup>er</sup> mai et non à une autre cause (ex : maladie, accident...). Enfin, contrairement aux autres jours fériés, l'indemnisation du 1 <sup>er</sup> mai n'est, lorsqu'elle est due, subordonnée à <b>aucune condition</b> , notamment d'ancienneté, et doit être accordée à tous les salariés sans distinction.
Dérogation : travail du 1 <sup>er</sup> mai	Le travail du 1 <sup>er</sup> mai est autorisé <b>dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail</b> . S'il n'existe aucune liste de ces établissements, on peut logiquement y intégrer les hôpitaux, les services de transport, les établissements hôteliers, les services de gardiennage et d'entretien... Il convient de préciser par ailleurs qu'à la différence des autres jours fériés, <b>le 1<sup>er</sup> mai ne peut pas être choisi comme journée de solidarité</b> .
Rémunération du travail	Les salariés qui travaillent le 1 <sup>er</sup> mai bénéficient d'une <b>rémunération exceptionnelle</b> . L'employeur doit leur verser, en plus du salaire correspondant au travail accompli, une indemnité d'un montant égal. Le travail du 1 <sup>er</sup> mai est donc <b>majoré de 100 %</b> . Les dispositions relatives à l'indemnisation spéciale du 1 <sup>er</sup> mai sont d'ordre public. Ni l'employeur, ni un accord collectif ne peuvent décider d'une compensation différente. Le montant de l'indemnité spéciale versée au titre du travail du 1 <sup>er</sup> mai doit apparaître distinctement <b>sur le bulletin de salaire</b> .
Sanctions	Les infractions aux règles relatives au chômage obligatoire, à l'indemnisation et au travail exceptionnel du 1 <sup>er</sup> mai, ainsi que celles relatives au montant de cette indemnisation sont passibles de <b>l'amende prévue pour les contraventions de 4<sup>ème</sup> classe (750 € au plus), appliquée autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés ou rémunérés</b> .