

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

27 mai 2026



VERS UN RELEVEMENT DU PLAFOND DE LA PRIME CARBURANT. Dans le cadre d'une conférence de presse, le ministre des PME et du Commerce a annoncé vouloir **doubler le plafond de la prime carburant**. Celui-ci serait ainsi relevé **de 300 à 600 euros par an** ([ici](#)). Les conditions d'attribution de cette prime seraient également assouplies.

L'INFO

En raison de la totale exonération de cette prime, le gouvernement table sur une perte de recettes estimée à 150 millions d'euros. Des précisions sont encore attendues pour la mise en œuvre concrète de ces mesures.

[En savoir plus](#)

LA STAT

DERNIERES DONNEES SUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP. France Travail et Cheops, le réseau des Cap emploi, ont publié ([ici](#)) leurs résultats annuels pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Les données révèlent qu'en 2025, **286 700 demandeurs d'emploi en situation de handicap ont retrouvé un poste** (+9 % sur un an). Par ailleurs, **27 894 maintiens dans l'emploi ont été enregistrés** (+4,5 % par rapport à 2024). Enfin, le rapport constate que la formation joue un rôle déterminant dans l'accès à l'emploi, puisque 50 % des demandeurs d'emploi en ayant bénéficié retrouvent un emploi dans les six mois (+ 7 points par rapport à 2024).



[En savoir plus](#)



LICENCIEMENT IRREGULIER ET INJUSTIFIE : NON-CUMUL D'INDEMNITES. Dans un arrêt du 6 mai 2026 ([ici](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation tire toutes les conséquences de la réforme du régime des sanctions du licenciement sans cause réelle et sérieuse et/ou irrégulier entreprise par les ordonnances de 2017. Elle retient désormais que **l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et celle pour licenciement irrégulier ne se cumulent pas, quelles que soient l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise**. Ainsi, lorsque le licenciement est à la fois injustifié et irrégulier, seule l'indemnité due au titre du défaut de cause réelle et sérieuse est due.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

UN ACCORD DE METHODE SUR L'IA CHEZ FRANCE TELEVISIONS. Le groupe France Télévisions a récemment conclu un **accord de méthode consacré à l'intelligence artificielle** ([ici](#)). Signé avec les quatre organisations syndicales représentatives, ce texte vise à **organiser le dialogue social et poser un cadre méthodologique pour accompagner les transformations technologiques à venir**. Plus précisément, il intègre une **classification en quatre stades de maturité des projets d'IA**, qui conditionne tant le niveau de documentation exigé que les obligations en matière d'information-consultation des représentants du personnel. Par ailleurs, l'accord institue une **commission IA**, distincte des institutions représentatives classiques.



[En savoir plus](#)



LE RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

A la fin d'un contrat de travail, l'employeur délivre au salarié plusieurs documents parmi lesquels un certificat de travail, une attestation d'assurance chômage et un reçu pour solde de tout compte. Focus sur ce dernier document.

LA TO DO LIST

Généralités	Le reçu pour solde de tout compte fait partie, avec le certificat de travail, l'attestation d'assurance chômage et le dernier bulletin de salaire, des documents que l'employeur doit obligatoirement remettre au salarié lors de la rupture de son contrat de travail, peu important qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée. Les sommes qui sont versées au salarié y figurent. Ce reçu doit être établi en double exemplaire , dont l'un est remis au salarié. Il en est fait mention sur le reçu.
Contenu	Le reçu pour solde de tout compte comporte l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Il doit détailler quelles sommes lui ont été versées et à quel titre. Cette précision est importante car le reçu n'a pas d'effet libératoire lorsqu'il mentionne une somme globale versée en règlement de salaires et indemnités de toute nature sans détailler les sommes versées.
Signature	Le reçu pour solde de tout compte doit être daté et signé par le salarié . En l'absence de signature, il est dépourvu d'effet libératoire. La signature du reçu par le salarié marque le point de départ du délai de dénonciation de 6 mois.
Dénonciation	Même s'il respecte toutes les règles susmentionnées, le reçu pour solde de tout compte n'acquiert un effet libératoire qu'à l'issue d'un délai de 6 mois suivant sa signature lorsque le salarié ne l'a pas dénoncé dans cet intervalle de temps . En effet, le salarié peut, s'il le souhaite, contester le montant des sommes qu'il a reçues et le dénoncer dans ce délai, par lettre recommandée avec accusé de réception.
Effet libératoire	Le reçu pour solde de tout compte délivre l'employeur de sa dette pour les sommes qui y figurent, en l'absence de dénonciation par le salarié dans les 6 mois suivant sa signature .
Contestations post-signature	Le fait pour le salarié d'avoir signé le reçu pour solde de tout compte ne l'empêche pas de présenter d'autres demandes en justice. Il peut notamment contester la légitimité de son licenciement et réclamer le paiement d'indemnités. Il doit toutefois le faire dans le respect des règles et délais de prescription applicables.