

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

15 septembre 2026



VERS UNE TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE ? Le 10 septembre 2026, le projet de loi transposant la directive sur la transparence salariale (directive 2023/970 du 10 mai 2023) a été présenté en conseil des ministres ([ici](#)). Ce texte vise à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les

L'INFO

hommes, notamment en imposant aux entreprises la déclaration de sept indicateurs **à compter de 2028**. Il comporte également des mesures destinées à renforcer la transparence des politiques salariales, en instaurant en particulier un droit d'accès des salariés à l'information sur les rémunérations pratiquées au sein de l'entreprise.

[En savoir plus](#)

LA STAT

UNE MAJORITE D'ACTIFS CONCERNES PAR DES HORAIRES ATYPIQUES. Selon l'Anses ([ici](#)), **entre la moitié et les trois quarts des actifs en France connaissent des horaires atypiques – décalés, longs ou incluant le**



[En savoir plus](#)

week-end –, aux effets néfastes sur leur santé et leur vie sociale et familiale. L'agence distingue trois formes d'horaires atypiques : le travail du week-end, les horaires longs (plus de 8 heures par jour ou 40 heures par semaine) et les horaires décalés (entre 5h et 8h, ou entre 19h et minuit), ces horaires ayant des effets avérés sur l'anxiété, le sommeil, les maladies cardiovasculaires et la santé reproductive.



UN NOUVEAU CAS DE PREJUDICE NECESSAIRE EN MATIERE DE SANTE-SECURITE. Dans un arrêt du 9 septembre ([ici](#)), la Cour de cassation a jugé que **le simple fait, pour l'employeur, de ne pas respecter les**

L'ARRÊT

préconisations du médecin du travail relatives aux mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail suffit à caractériser un préjudice pour le salarié. En d'autres termes, ce dernier n'a plus à en rapporter la preuve : le manquement de l'employeur porte, en lui-même, nécessairement atteinte à sa sécurité et à sa santé, et ouvre droit à réparation. Il s'agit là d'un revirement de jurisprudence.

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

OPERATEURS DE VOYAGES ET GUIDES : ACCOMPAGNER L'AIDANCE. Les salariés aidants de la **branche des opérateurs de voyage et des guides** sont désormais couverts par un accord du 26 mai dernier consacré à leur accompagnement ([ici](#)). Cet accord prévoit **une journée d'absence payée par an pour les démarches liées à**



[En savoir plus](#)

l'aidance, des aménagements du travail (horaires, télétravail, temps partiel, mobilité géographique) avec réponse de l'employeur sous quinzaine. Enfin, cet accord institue un **dispositif de don de jours de repos entre salariés permettant de financer l'absence d'un collègue aidant.**



LE DROIT D'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE

Exercé de manière directe et collective, ce droit permet à des salariés de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production.

LA TO DO LIST

Champ d'application	Le droit d'expression s'applique dans toutes les entreprises, sans condition d'effectif . Il est reconnu à tout salarié, quel que soit le contrat de travail qui le lie à l'entreprise (CDI, CDD, temps partiel, apprentissage...).
Obligation de négocier	Les modalités de ce droit sont définies dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la QVCT . A défaut d'accord d'adaptation ou en cas de non-respect de ses stipulations, l'accord est conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, dont la négociation a lieu dans les conditions de droit commun.
Périodicité	Lorsqu'un accord sur le droit d'expression existe, l'employeur doit, au moins une fois tous les trois ans , provoquer une réunion avec les organisations syndicales représentatives en vue d'en examiner les résultats et de le renégocier à la demande d'une organisation syndicale représentative. A défaut d'initiative de l'employeur dans le délai d'un an en cas d'accord ou de trois ans en l'absence d'accord, calculé à compter de la date d'ouverture des précédentes négociations, la négociation s'engage obligatoirement dans un délai de 15 jours, si une organisation syndicale représentative le demande.
Absence de DS	L'employeur doit déterminer lui-même les modalités de ce droit, après consultation du CSE, lorsqu'aucun accord n'a été conclu ou lorsqu'aucun DS n'a été désigné dans l'entreprise. La consultation doit avoir lieu au moins une fois par an.
Sanctions	Le refus de négocier en vue de la conclusion d'un accord ou le refus de consulter le CSE est puni d' un an d'emprisonnement et de 3.750 € d'amende .
Groupe d'expression	Le droit d'expression s'exerce au sein de groupes composés généralement par unités élémentaires de travail : bureau, atelier, équipe.
Garanties	Ce droit s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail , dans les conditions fixées par l'accord ou, à défaut, unilatéralement par l'employeur. Le temps passé à l'exercice de ce droit est rémunéré comme temps de travail. Les opinions émises par les salariés dans ce cadre ne peuvent pas motiver une sanction ou un licenciement, sauf abus .
Communication	Les demandes et propositions des salariés sont transmises à l'employeur dans les conditions fixées par l'accord ou, à défaut, par l'employeur, le cas échéant au moyen d'outils numériques. Elles doivent également être communiquées dans ces mêmes conditions aux salariés concernés, aux organisations syndicales représentatives et aux représentants du personnel.

Nous contacter : 0185088450 – fidere@fidereavocats.fr – www.fidereavocats.fr – [in](#)