

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

29 septembre 2026



PRIME CARBURANT : RELEVEMENT DU PLAFOND DE DEFISCALISATION. Initialement fixé à 300 euros, puis étendu à 600 euros en juin dernier, **le plafond de défiscalisation de la prime carburant sera désormais fixé de manière exceptionnelle à 1000 euros par an** ([ici](#)). Cette mesure vise ainsi à accompagner davantage les salariés dans un contexte où les dépenses liées aux déplacements professionnels et domicile-travail continuent de peser sur leur pouvoir d'achat. Cette revalorisation offre donc une **marge de manœuvre supplémentaire aux employeurs souhaitant soutenir leurs salariés face à la hausse des coûts de mobilité.**

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

L'IA S'INVITE A LA TABLE DES NEGOCIATIONS. Il résulte d'une étude récente du CEET ([ici](#)) une émergence timide de l'IA dans le dialogue social avec **593 accords d'entreprise signés depuis 2017**. Toutefois, l'arrivée de l'IA générative a accéléré la tendance **puisque 70 % de ces textes ont été conclus entre 2022 et 2026**. Principalement portées par les secteurs de l'information, de l'industrie et de la finance, ces négociations se focalisent avant tout sur **l'emploi (40 %), la rémunération et le temps de travail (26 %) et l'égalité professionnelle et la QVCT (24 %)**. En pratique, les entreprises privilégient l'anticipation des transformations (34 %), l'encadrement des usages et des risques (29 %) et la formation (28 %).



[En savoir plus](#)



TRANSPARENCE FINANCIERE : LES COMPTES DOIVENT ETRE APPROUVES AVANT PUBLICATION. Par un arrêt du 23 septembre 2026 ([ici](#)), la Cour de cassation juge qu'un **syndicat ne satisfait pas au critère de transparence financière lorsqu'il publie ses comptes avant leur approbation par l'assemblée générale des adhérents ou par l'organe collégial de contrôle désigné par ses statuts**. Constatant que les comptes avaient été rendus publics avant leur approbation, la Cour approuve les juges du fond d'avoir retenu que le syndicat ne démontrait pas remplir le critère et d'avoir, en conséquence, annulé la désignation d'une représentante de section syndicale.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

INCENDIES : L'ACTIVITE PARTIELLE SANS RESTE A CHARGE EST PROLONGEE POUR CERTAINES TPE-PME.

Institué par un décret du 14 août 2026 ([ici](#)) pour aider certaines TPE-PME à faire face aux **conséquences économiques des incendies** qui ont sévi en Gironde, dans les Landes et dans le Var cet été, le dispositif d'**activité partielle sans reste à charge** aurait dû prendre fin le 30 août dernier. Tel n'est finalement pas le cas puisqu'un **décret du 17 septembre** ([ici](#)) repousse l'échéance de plus d'un mois, **en maintenant l'aide exceptionnelle jusqu'au 4 octobre, mais uniquement en Gironde et dans les Landes.**



[En savoir plus](#)



L'AMENAGEMENT DU TEMPS SUR UNE PERIODE SUPERIEURE A LA SEMAINE

Focus sur un dispositif permettant d'adapter le rythme de travail des salariés à celui de l'activité lorsque celle-ci est irrégulière, saisonnière ou fluctuante.

LA TO DO LIST

Mise en place	L'aménagement est mis en place par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche . Sans accord, l'employeur peut le décider seul sur 9 semaines maximum (moins de 50 salariés) ou 4 semaines maximum (50 salariés et plus) . Il soumet alors un programme indicatif au CSE et lui en présente un bilan chaque année.
Contrat de travail	Pour les salariés à temps complet, l'aménagement par accord collectif ne modifie pas le contrat de travail , donc l'accord individuel du salarié n'est pas requis. Selon la Cour de cassation, il en va de même pour l'aménagement décidé par l'employeur.
Contenu de l'accord collectif	L'accord fixe la période de référence (un an maximum, ou trois ans si un accord de branche l'autorise), les délais de prévenance, et la prise en compte des absences, arrivées et départs dans la rémunération. Il peut aussi prévoir un lissage de la rémunération , indépendant de l'horaire réel. S'il vise des salariés à temps partiel, il précise comment leurs horaires leur sont communiqués et modifiés.
Information des salariés	Le délai de prévenance des changements d'horaires est fixé par l'accord collectif. A défaut, il est fixé à 7 jours. En cas de décision unilatérale, il est d'au moins 7 jours ouvrés.
Heures supplémentaires	Elles sont décomptées en fin de période : au-delà de 1 607 heures sur un an , ou au-delà de 35 heures en moyenne sur une autre durée. En cas de décision unilatérale, sont des heures supplémentaires celles effectuées au-delà de 39 heures par semaine puis au-delà de 35 heures en moyenne, et la rémunération est lissée sur 35 heures.
Jours de repos	Avec l'accord de l'employeur, le salarié peut renoncer à des jours de repos acquis dans le cadre de l'accord, contre une rémunération majorée partiellement exonérée. Ce dispositif est temporaire .
Obligations d'information	L'affichage indique le nombre de semaines de la période et l'horaire de chaque semaine. Si l'aménagement résulte d'un accord collectif, le total des heures est annexé au dernier bulletin de la période ou remis au départ du salarié. Les documents de décompte sont conservés un an, ou toute la durée de la période si elle dépasse un an, et tenus à disposition de l'inspection du travail.

Nous contacter : 0185088450 – fidere@fidereavocats.fr – www.fidereavocats.fr –