

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

27 octobre 2026



HAUSSE DES PLAFONDS DE SECURITE SOCIALE POUR 2027. Par un communiqué du 16 octobre 2026 ([ici](#)), le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a annoncé que **le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) sera porté à 48 900 euros au 1^{er} janvier 2027, soit 4 075 euros par mois.** Cette revalorisation de **1,74 %**, après celle de 2 % en 2026, tient compte de l'évolution du salaire moyen par tête. Le PASS augmente ainsi de 840 euros, contre 48 060 euros en 2026, et le plafond journalier sera fixé à 224 euros. Un arrêté à paraître d'ici la fin de l'année doit encore officialiser ces montants. Cette hausse aura des effets sur le calcul de certaines cotisations, des indemnités journalières et des plafonds d'épargne retraite.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

REGARDS SUR LES EVOLUTIONS DE CARRIERE DES SALARIES. Selon une étude récente de l'IFOP ([ici](#)), l'évolution de carrière reste un parcours semé d'obstacles. **Plus d'un salarié sur deux estime difficile de changer de métier**, que ce soit en interne (55 %) ou chez un autre employeur (57 %), et **51 % jugent leurs perspectives d'évolution insuffisantes**, un sentiment qui grimpe à 65 % chez les 50 ans et plus. Le **manque d'opportunités** arrive très largement en tête des freins (57 %), loin devant le déficit de soutien managérial et l'absence de formation (25 % chacun). Le contexte pèse aussi : 80 % considèrent que la conjoncture économique limite les évolutions et 63 % hésitent à quitter leur employeur par peur de ne pas retrouver d'emploi.



[En savoir plus](#)



DOUBLE VIE ET TROUBLE OBJECTIF. Dans un arrêt du 21 octobre ([ici](#)) la chambre sociale juge que si en principe, il ne peut être procédé à un licenciement pour un **fait tiré de la vie privée** du salarié, il en va autrement lorsque le comportement de celui-ci a créé un **trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise**. En l'espèce, le salarié licencié, directeur d'agence, avait entretenu des **relations de couple avec deux salariées à l'insu de chacune d'elles**. La découverte de cette double vie par l'une d'elles a mené à des **arrêts de travail simultanés**, a fait craindre aux salariées des menaces et répercussions professionnelles, et a porté atteinte à l'autorité du directeur d'agence, ce qui cause un trouble au fonctionnement de l'entreprise justifiant le licenciement.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

UN NOUVEL ACCORD GEPP CHEZ LA POSTE. La Poste a signé, le 1^{er} octobre 2026, un nouvel accord sur la gestion des emplois, des parcours professionnels et la mixité des métiers (GEPPMM), dans le cadre de son plan stratégique « Réussir ensemble – Ambitions 2031 » ([ici](#)). L'accord est applicable jusqu'au 30 septembre 2029. Tourné vers l'accompagnement du développement professionnel, il prévoit notamment un **congé de mobilité de six mois pour les salariés qui remplissent les conditions d'éligibilité et présentent un projet professionnel « solide, réaliste et cohérent »**.



[En savoir plus](#)



LA PRISE D'ACTE

La prise d'acte permet au salarié en CDI de rompre immédiatement son contrat de travail lorsqu'il considère que des manquements graves de son employeur rendent impossible la poursuite du contrat de travail.

LA TO DO LIST

Motifs de prise d'acte	La prise d'acte est possible lorsque le salarié constate des manquements graves de son employeur, notamment, dans les cas suivants : harcèlement moral ou sexuel, non-paiement du salaire ou retards de paiement sur plusieurs mois, modification du contrat de travail sans l'accord du salarié, absence d'organisation des visites médicales obligatoires.
Moment	Un salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail à tout moment, sauf au cours de la période d'essai .
Information de l'employeur	Le salarié doit informer son employeur de sa décision de rompre le contrat de travail et lui indiquer les faits reprochés. Le contrat est rompu au jour où le salarié cesse son travail. Aucun formalisme n'est imposé au salarié.
Saisine du conseil de prud'hommes	Le salarié doit ensuite saisir le conseil de prud'hommes , afin qu'il vérifie les motifs l'ayant conduit à prendre acte de la rupture de son contrat de travail. Dans un délai d'un mois à compter de sa saisine, le conseil de prud'hommes requalifie la prise d'acte soit en licenciement, soit en démission (auquel cas, il ne pourrait pas bénéficier d'indemnités au titre du chômage).
Indemnités perçues	Le paiement d'indemnités de rupture du contrat de travail varie en fonction de la décision du conseil de prud'hommes. Lorsque le CPH requalifie la prise d'acte en licenciement , l'employeur doit verser au salarié les indemnités suivantes : indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle), indemnités compensatrices de congés payés et de préavis, indemnités pour licenciement injustifié ou licenciement nul, sommes diverses éventuellement dues en cas de rupture du contrat (ex : primes, épargne salariale...). Lorsque le CPH estime que les faits reprochés ne sont pas suffisamment graves, il requalifie la prise d'acte en démission. En conséquence, si l'employeur en demande le paiement, le salarié devra lui verser une indemnité compensatrice pour le préavis non effectué. Le salarié percevra toutefois l'indemnité compensatrice de congés payés et autres sommes diverses éventuellement dues en cas de rupture du contrat.
Documents	L'employeur doit remettre au salarié les documents de fin de contrat lors de la prise d'acte (certificat de travail, attestation France Travail, reçu pour solde de tout compte).