FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

3 novembre 2026

L'INFO

TRANSPARENCE SALARIALE : UNE BOITE A OUTILS. Dans la perspective de la transposition de la directive « transparence salariale », l'European Institute for Gender Equality (EIGE) a publié une boîte à outils pour aider les entreprises à **évaluer et catégoriser leurs postes sans distinction de genre**. Traduite provisoirement en français par le ministère du Travail (ici), elle vise à garantir le principe « *salaire égal pour un travail de valeur égale* ». elle comprend **un guide d'évaluation, trois tableurs adaptés à la taille de l'entreprise, une fiche d'information et une fiche de prise en main**. Enfin, **l'Index de l'égalité professionnelle est maintenu pour 2027**, selon les mêmes modalités.

En savoir plus

LA STAT

FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL : QUELS USAGES DES CREDITS 2025 ? Un rapport publié par l'AGFPN (Association de gestion du fonds paritaire national) détaille l'usage des crédits 2025 du fonds qui finance le dialogue social, alimenté par une contribution patronale de 0,016 % et une subvention de l'Etat (ici). Au total, **156,9 millions d'euros** ont été répartis, dont **103,3 millions aux syndicats et 53,6 millions au patronat**, pour financier négociations paritaires, participation aux politiques publiques et formation des militants (plus de 120.000 stagiaires formés). Pour sa première année de fonctionnement autonome, l'AGFPN a vu ses frais de gestion atteindre **1,71 % de la collecte**, dépasant l'objectif fixé à **1,40 %**.

En savoir plus

L'ARRÊT

HARCELEMENT MORAL : LA REPETITION DE FAITS IDENTIQUES SUFFIT. Dans un arrêt du 21 octobre (ici), la chambre sociale juge que **l'existence d'un harcèlement moral n'implique pas que la répétition exigée par l'article L.1152-1 porte sur des agissements de nature différente**. En l'espèce, une responsable commerciale, licenciée pour inaptitude, invoquait notamment **279 sollicitations de son employeur pendant des périodes de suspension du contrat**. La cour d'appel avait écarté le harcèlement au motif qu'il ne s'agissait que d'un seul fait. En exigeant des agissements de nature différente, les juges du fond ont ajouté à la loi une condition qu'elle ne comporte pas : **ces sollicitations, même identiques, caractérisaient bien une répétition**, à apprécier avec les éléments médicaux produits par la salariée.

En savoir plus

LE TEXTE

TRAVAILLEURS ETRANGERS : DELAIS REDUITS ET MOBILITE FACILITEE. Un décret du 26 octobre (ici) modifie le Ceseda et le Code du travail en transposant la directive « *permis unique* ». Le préfet doit désormais statuer sur une demande de titre de séjour en **90 jours au lieu de 4 mois**. L'étranger qui obtient une première autorisation de travail ne doit plus rester chez le même employeur que **6 mois au lieu de 12**, sauf violation grave par l'employeur de la relation de travail. Les règles de la carte bleue européenne sont assouplies. Les titres de mobilité intragroupe sont soumis à un seuil de rémunération. Enfin, les salariés détachés par un employeur britannique sont **dispensés d'autorisation de travail**, sous conditions et dans des secteurs fixés par arrêté.

En savoir plus

LA TO DO LIST

LE TRAVAIL DOMINICAL

Si le repos hebdomadaire doit en principe être donné le dimanche, le Code du travail prévoit plusieurs dérogations, dont le régime varie selon leur fondement.

Principe	Le repos hebdomadaire de **24 heures consécutives**, auxquelles s'ajoutent **11 heures de repos quotidien**, est donné le dimanche.
Dérogation permanente	Les établissements dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public, listés à l'article R. 3132-5, peuvent **de droit** donner le repos hebdomadaire par roulement (art. L. 3132-12). Les textes n'exigent **ni autorisation, ni volontariat, ni contrepartie**.
Commerces de détail alimentaire	Ces commerces peuvent ouvrir le dimanche **jusqu'à 13 heures**. Les salariés ont droit à un **repos compensateur** et, au-delà de 400 m², à une **majoration d'au moins 30 %**.
Dérogations conventionnelles	Dans l'industrie, le travail en continu ou par équipes de suppléance est organisé par **accord collectif** ou, à défaut, sur **autorisation de l'inspecteur du travail**. Les équipes de suppléance perçoivent une **majoration d'au moins 50 %**.
Dérogation préfectorale	Le préfet peut autoriser l'ouverture pour **trois ans au plus** lorsque le repos simultané des salariés le dimanche nuirait au public ou au fonctionnement de l'établissement. Les salariés volontaires bénéficient des contreparties fixées par accord ou, à défaut, d'un **salaire doublé et d'un repos compensateur**.
Zones géographiques	Les commerces situés en zones touristiques internationales, touristiques, commerciales ou dans certaines gares peuvent ouvrir le dimanche s'ils sont couverts par un **accord collectif** fixant les contreparties accordées aux salariés volontaires.
Dimanches du maire	Le maire peut autoriser les commerces de détail à ouvrir **jusqu'à 12 dimanches par an**. Les salariés volontaires perçoivent un **salaire doublé et un repos compensateur**.
Refus du salarié	Lorsque le volontariat est exigé, le refus du salarié de travailler le dimanche **ne peut constituer ni une faute ni un motif de licenciement**.

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