FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

24 novembre 2026

L'INFO



TITRES-RESTAURANT : LE SENAT REVIENT SUR PLUSIEURS ASSOUPLISSEMENTS. Les sénateurs ont adopté le 19 novembre une version remaniée de la proposition de loi visant à moderniser et rééquilibrer le fonctionnement du titre restaurant (ici). Ils ont notamment introduit un **plafonnement journalier différencié selon la nature des produits achetés**. Plusieurs mesures votées par les députés ont été supprimées : l'utilisation généralisée des titres les dimanches et jours fériés, l'allongement de leur durée de validité à trois ans ou le maintien de leur attribution pendant certains congés familiaux. Le texte doit désormais être examiné en commission mixte paritaire.

En savoir plus

LA STAT

EVOLUTIONS DU TELETRAVAIL DEPUIS 2019. Une étude récente de la DARES (ici) détaille les évolutions des pratiques et conditions du télétravail depuis 2019. **26% des salariés** télétravaillent en France en 2023, dont **61% sont des cadres**, ce qui marque une évolution de 17 points depuis 2019. Parmi les travailleurs concernés, **51% sont des femmes**, avec une augmentation de 8 points depuis 2017, et 17% des agents de la fonction publique. **44% des télétavailleurs souhaitent en faire davantage**, et s'il ressort de l'étude que le télétravail favorise **une plus grande autonomie et moins d'intensité de travail**, elle précise que le télétravail mène à un **moindre soutien social**.



En savoir plus

L'ARRÊT



FORFAIT-JOURS : LA DELEGATION DE POUVOIRS N'EXONERE PAS L'EMPLOYEUR. Dans un arrêt du 18 novembre (ici), la Cour de cassation juge qu'**un employeur ne peut échapper à ses obligations de suivi de la charge de travail d'un salarié en forfait jours au motif que ce dernier**, directeur administratif et financier titulaire d'une délégation de pouvoirs, **était lui-même chargé de veiller au respect de la législation sociale**. Lorsque l'accord collectif est insuffisant, la convention de forfait est nulle pour la période antérieure au 10 août 2016. **Pour la période postérieure, elle ne peut être sauvée par le régime transitoire de la loi Travail que si l'employeur a respecté les garanties supplétives de l'article L.3121-65 du Code du travail** (suivi des repos, entretien annuel…). A défaut, elle est aussi nulle.

En savoir plus

LE TEXTE

ENGIE GREEN FRANCE RENFORCE L'IMPLICATION DE SES SALARIES DANS LA TRANSITION ECOLOGIQUE. Jusqu'en septembre 2029, les salariés d'Engie Green France sont couverts par un nouvel accord sur l'environnement et la transition écologique (ici). Il reconduit les deux principaux dispositifs issus du précédent accord de 2024 : **le temps dédié à des actions solidaires et environnementales et le forfait mobilités durables**. Il y apporte plusieurs ajustements, dont un **maintien partiel du salaire pour les salariés qui partent en mission humanitaire auprès d'une organisation non gouvernementale** (ONG).



En savoir plus

LA TO DO LIST



LE DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT DU SALARIE

Face à une situation dangereuse, le salarié peut alerter son employeur et se retirer de son poste de travail.

Alerte	Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.
Situations	Quand le salarié pense avoir un **motif raisonnable** de croire à un danger possible, il peut exercer valablement son droit de retrait. Une menace sérieuse pour la santé ou la sécurité du salarié doit exister et la situation doit se caractériser par l'urgence à réagir. Le danger peut être individuel ou collectif. L'origine du danger peut être diverse : risque d'agression, véhicule ou équipement défectueux processus de fabrication dangereux…
Information de l'employeur	Le salarié doit informer l'employeur ou son responsable de l'exercice de son droit de retrait par tout moyen. En fonction de l'urgence, l'information peut d'abord être transmise oralement. Par la suite, la remise d'un écrit à l'employeur est toutefois préférable, sans être obligatoire.
Protection	Le salarié qui exerce son droit de retrait de façon justifiée **ne peut pas être sanctionné ou licencié par l'employeur pour ce motif**. Le salarié sanctionné ou licencié en raison de l'exercice de son droit de retrait peut contester la décision de l'employeur. Un licenciement fondé sur un tel motif serait nul.
Durée	La durée du droit de retrait **n'est pas prédéfinie.** Elle peut être prolongée aussi longtemps que la situation dangereuse existe. Elle dépend également des mesures prises par l'employeur dès lors qu'il a eu connaissance de la situation du salarié. L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail. L'employeur ne peut pas demander au salarié qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.
Rémunération	**L'employeur doit payer normalement le salarié pendant la période où il exerce son droit de retrait de manière justifiée**. Lorsque le salarié n'exerce pas son droit de retrait de manière justifiée, l'employeur peut retenir sur son salaire le montant correspondant à son absence. En cas de litige avec son employeur, le salarié dont le salaire est réduit en raison de son droit de retrait peut contester la décision de l'employeur.

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