UFCC
EXPERTISE
DISTRIBUTION
CHIMIE

CLUB RH
Mercredi 8 Juillet 2026

CALENDRIER 2026



✓ Mercredi 14 octobre 2026

ORDRE DU JOUR

1. Tour de table d'actualités des entreprises
2. Transposition de la directive Transparence des rémunérations : point d'étape du projet de loi en cours
3. « Travail à l'épreuve des polycrises : 10 tendances à suivre en RH pour vos entreprises - L'entreprise comme refuge ? » Présentation en confidentialité et avant-première du projet de guide du MEDEF suivi d'un débat et d'échanges avec les participants
4. Rappel des mesures permettant d'améliorer le pouvoir d'achat de vos salariés, notamment à la suite des annonces du gouvernement du 21 mai dernier (PPV, Prime transport, prime carburant)
5. Actualités jurisprudentielles
6. Actualités conventionnelles

TOUR DE TABLE D'ACTUALITÉS DES ENTREPRISES



TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS



TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS

Le gouvernement reporte à 2027 le vote de la loi sur la transparence salariale

Le ministre du Travail, Jean-Pierre Farandou, a annoncé le 29 juin avoir repoussé l'échéance pour transposer en droit français la directive européenne 2023/970 sur la transparence salariale. Il vise désormais un vote « avant fin de notre mandature », soit avant l'élection présidentielle d'avril/mai 2027. Le 5 juin, deux jours avant l'échéance européenne de transposition, le ministre avait pourtant déclaré espérer « qu'on pourra voter cette loi à la fin de l'année ».

Il envisage désormais de présenter le projet de loi en juillet, pour un débat parlementaire dans la deuxième partie de l'année. Jean-Pierre Farandou a évoqué des discussions tendues avec les partenaires sociaux. « Les entreprises ne sont pas très pressées, pour être honnête, et les organisations syndicales voudraient que ça aille beaucoup plus vite et beaucoup plus fort », a-t-il expliqué sur France Info.

TRAVAIL à L'EPREUVE DES POLYCRISES : 10 TENDANCES à SUIVRE EN RH

Le Travail à l'Épreuve des Polycrises

10 Tendances à Suivre

Cercle RH Tendances & Perspectives — Mai 2026

Une analyse issue d'entretiens confidentiels menés par le cabinet Temps Commun auprès de 15 DRH et dirigeants d'entreprises adhérentes au MEDEF, de tailles et secteurs variés (transport, alimentation, Edtech, énergie, luxe...). Cette note porte à la connaissance du MEDEF les murmures du terrain pour nourrir sa réflexion.

MEDEF COLLECTION — ACCOMPAGNER TEMPS COMMUN



MESURES POUR LE POUVOIR D'ACHAT DES SALARIES



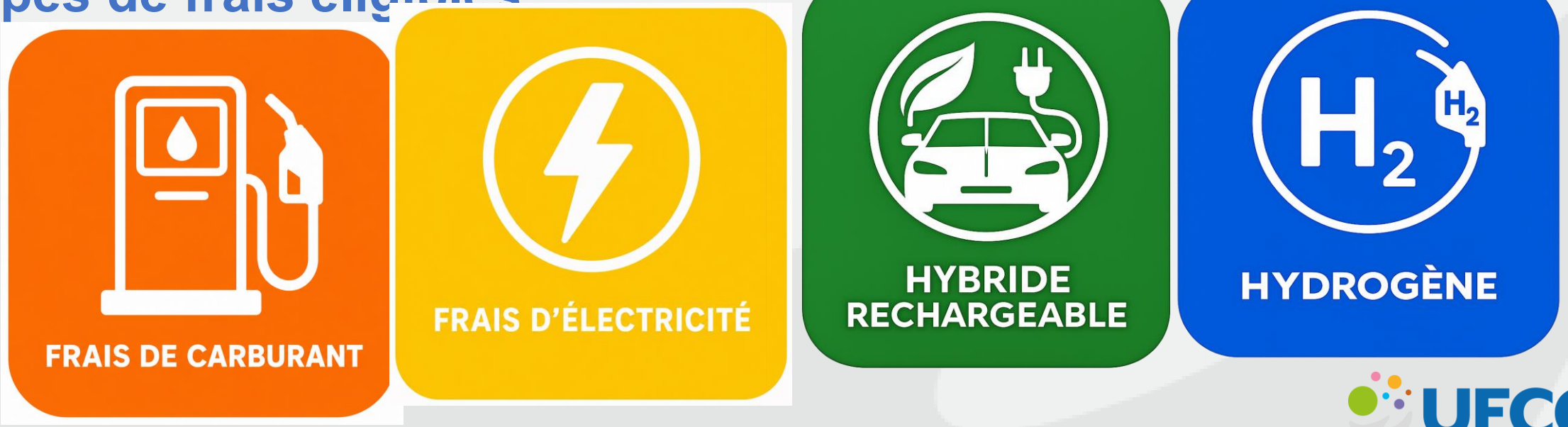
PRIME TRANSPORT

FRAIS D'UTILISATION DU VEHICULE POUR LE TRAJET DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL

Définition (article L3261-3 du code du travail et §820 du BOSS)

- Possibilité (**facultatif**) pour l'employeur de prendre en charge les frais inhérents au trajet domicile – lieu de travail en lui versant une « prime de transport » ou « prime carburant » si le salarié est contraint d'utiliser son véhicule

Types de frais éligibles :



PRIME TRANSPORT
PLAFONDS D'EXONERATION

Article 81 du code général des impôts (b 19°ter) et §830 du BOSS



300€







600€

PRIME TRANSPORT
SALARIES BENEFICIAIRES

3 critères alternatifs (§860 du BOSS)



Salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail n'est **pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire** (article L1214-3 et L1214-24 du code des transports)



Salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail sont situés dans une commune **non desservie par un service public de transport collectif régulier** ou un service privé mis en place par l'employeur



Salariés pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est indispensable **en raison d'horaires de travail particuliers** (travail de nuit, horaires décalés, travail continu, équipe de suppléance,…)

PRIME TRANSPORT
SALARIES EXCLUS



Véhicule de fonction avec carburant payé par l'employeur

- Salarié bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente avec prise en charge des frais de carburant/électrique



Salarié logé sur place

- Conditions de logement telles que le salarié ne supporte aucun frais de transport pour se rendre sur son lieu de travail



Transport assuré gratuitement par l'employeur

- Navette entreprise ou autre transport gratuit organisé par l'employeur



Stagiaires

- Les stagiaires ne sont pas concernés par la prime transport

PRIME TRANSPORT
PLAFOND D'EXONERATION

Annonce du Premier Ministre du 21 mai 2026



Doublement temporaire du plafond d'exonération pour la prise en charge des frais de carburant par l'employeur

300€ → **600€**

Suppression temporaire des conditions liées à la contrainte d'utiliser son véhicule personnel pour bénéficier de la prime (commune non desservie par un service public de transport, horaires de travail particuliers…)

PRIME TRANSPORT
MISE EN OEUVRE

Article L3261-4 du code du travail et §910 du BOSS

1. Accord d'entreprise
   (ou accord interentreprises)
2. Accord de branche
   A défaut d'accord d'entreprise
3. Décision unilatérale employeur (DUE)
   Après consultation du CSE (s'il existe)

FORMALITES ET SANCTIONS

- **Sur le bulletin de paie**
  - Le montant de la prime doit figurer sur le bulletin de paie (Art. R3243-1 du code du travail)
- **Omission sur le bulletin de paie**
  - Non sanctionnée par une mande de 3ème classe (contrairement aux transports publics)

PRIME TRANSPORT
PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT

Article R3261-11 du code du travail et §920 du BOSS)

- Lorsque l'employeur verse la prime, il doit en faire bénéficier, selon les mêmes modalités et en fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail l'ensemble des salariés remplissant les conditions de la mesure

3 options de modulation possibles :

Forfait identique
Même montant pour tous les salariés éligibles, quelle que soit la distance parcourue

Modulé selon la distance domicile-lieu de travail
Modulation = pas d'exclusion du bénéfice de la prime des salariés éligibles au dispositif

Modulé en fonction du type de véhicule
Modulation = pas d'exclusion du bénéfice de la prime des salariés éligibles au dispositif

Ne peut pas être réservé au véhicule thermique

PRIME TRANSPORT
MODULATION SELON LA DISTANCE

Possible de prévoir une condition de distance minimale entre le domicile et le lieu de travail

Attention détermination de la distance minimale en fonction de la situation de chaque entreprise (implantation géographique, accessibilité à pied, etc.)

- Ne pas allouer la prime à des salariés qui peuvent venir à pied au travail sans difficulté,
- Et ne pas exclure du dispositif des salariés qui seraient contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail

Exemple

Une entreprise a mis en place une prime transport pour l'ensemble des salariés contraints de prendre leur véhicule personnel pour effectuer le trajet domicile/lieu de travail

Elle prévoit une modulation de la prime annuelle en fonction du nombre de kilomètres séparant le domicile du lieu de travail:

- Moins de 5 km : 50 euros
- Entre 5 km et 20 km: 100 euros
- Entre 20 et 40 km: 150 euros
- Entre 40 et 60 km: 200 euros
- + de 60 km: 300 euros

PRIME TRANSPORT
PRORATISATION

§ 830 et 1050 du BOSS

Prime transport par année civile et par salariée

Pas lieu de proratiser même si une entreprise décide de le mettre en place en cours d'année

Possibilité de réduire le niveau de la prise en charge dans les situations de congés, maladie, embauche ou départ en cours de mois dès lors que ces règles s'appliquent selon les mêmes modalités à l'ensemble des bénéficiaires de cette prise en charge

Exemple

Dans un contexte de hausse des prix du carburant liée à la guerre en Iran, une entreprise souhaite instaurer, par DUE, une prime transport à compter de juin 2026

Possibilité de verser à compter de cette date une prime exonérée dans la limite de 300 euros par salarié (ou 600€ pendant la période temporaire restant à fixer par le gouvernement) pour les frais de carburant et les frais d'alimentation des véhicules électriques.

Aucune proratisation des plafonds n'est à appliquer, bien que la prime soit mise en place en cours d'année.

PRIME TRANSPORT JUSTIFICATIFS OBLIGATOIRES

§980 du BOSS

01

- Contrainte d'utilisation du véhicule personnel

02

- Carte grise du véhicule

03

- Respect des plafonds prévus

Aucun justificatif de dépenses de carburant/électricité n'est exigé si respect des plafonds

FRAIS TRANSPORT PUBLIC RAPPELS



FRAIS DE TRANSPORT PUBLICS

- Prise en charge patronale obligatoire
- Niveau minimum: 50%
- Vise les titres d'abonnement aux transports publics de personnes ou de services publics de locations de vélo
- Exonération sociale et fiscale dans la limite de ce taux

- Abonnements multimodaux à un nombre de voyages illimités, les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimitée
- Les cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimités (Ex. Pass Navigo en Région parisienne) ;
- Les abonnements à un service public de location de vélos (Ex.: *Vélib' à Paris, Vélo'v à Lyon, Le Vélo à Marseille…)*.
- Exclusion :
  - Services privés n'ayant pas de délégation de service public
  - Billets à l'unité

FRAIS TRANSPORT PUBLIC RECONDUCTION DE LA LIMITE DE 75% EN 2026

Droit commun

- Exonération fiscale et sociale dans la limite de 50%
- Pas d'exonération de la prise en charge facultative au-delà (tolérance sur exonération sociale)

2022 + 2023 + 2024 + 2025 + 2026

- Exonération fiscale et sociale sur la prise en charge facultative au-delà de 50%
- Jusqu'à **75%**

FRAIS TRANSPORT PUBLIC

RECONDUCTION DE LA LIMITE DE 75% EN 2026

Salariés travaillant dans la même région administrative que leur domicile

	Cotisations sociales	CSG-CRDS	Impôt sur le revenu
Mesures générales	Exonération à hauteur de la prise en charge obligatoire (50%) ou à hauteur des frais réellement engagés (max. 100%) BOSS, FP, §770	Exonération à hauteur de la prise en charge obligatoire (50%)	Exonération à hauteur de la prise en charge obligatoire (50%)
Mesures temporaires applicables depuis 2022 prolongées pour l'année 2026	Sans impact car l'exonération à 100% est déjà possible	Exonération à hauteur de la prise en charge obligatoire majorée de 25% (75%)	Exonération à hauteur de la prise en charge obligatoire majorée de 25% (75%)

FRAIS TRANSPORT PUBLIC

RECONDUCTION DE LA LIMITE DE 75% EN 2026

Salariés **NE** travaillant **PAS** dans la même région administrative que leur domicile

	Cotisations sociales	CSG-CRDS	Impôt sur le revenu
Mesures générales	Exonération à hauteur de la prise en charge obligatoire (50%) ou à hauteur des frais réellement engagés(max. 100%) seulement si l'éloignement résulte de contraintes familiales ou liées à l'emploi BOSS, FP, §770	Exonération à hauteur de la prise en charge obligatoire (50%)	Exonération à hauteur de la prise en charge obligatoire (50%)
Mesures temporaires applicables depuis 2022 prolongées pour l'année 2026	Exonération à hauteur de la prise en charge obligatoire majorée de 25% (75%), y compris si l'éloignement résulte de convenance personnelle	Exonération à hauteur de la prise en charge obligatoire majorée de 25% (75%)	Exonération à hauteur de la prise en charge obligatoire majorée de 25% (75%)

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

BENEFICIAIRES

Loi n° 2022-1158, 16 août 2022, art. 1er : JO, 17 août et BOSS-Epargne sal.-10 et s.

1 **Salariés en CDI ou CDD à temps plein ou à temps partiel**
y compris apprenti et contrats pro

2 **Intérimaires**
Information de l'ETT par l'EU
Versement par l'ETT selon les modalités et conditions prévues

EXCLUSIONS POSSIBLES

- **En fonction de la date retenue pour apprécier la présence à l'effectif**
  - L'accord ou la DUE doit retenir soit la date de versement de la PPV soit la date de dépôt de l'accord ou de signature de la DUE
- **En fonction de la rémunération:**
  - L'employeur peut exclure du bénéfice de la PPV les salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond déterminé par l'accord ou la DUE

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

MODALITES DE MISE EN OEUVRE

Loi n° 2022-1158, 16 août 2022, art. 1er : JO, 17 août et BOSS-Epargne sal.-10 et s.

2 choix, à la libre appréciation de l'employeur



Accord d'entreprise ou de groupe

Selon les mêmes modalités qu'un accord d'intéressement

C'est-à-dire:

- Accord collectif de droit commun conclu avec un délégué syndical
- Accord conclu avec le CSE
- Ratification d'un projet d'accord par le personnel

Dépôt sur la plateforme TéléAccords



Décision unilatérale employeur (DUE)

Après consultation du CSE (s'il existe)

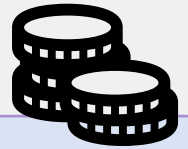
Communication aux salariés, par tout moyen conférant date certaine

Pas de Dépôt requis

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

MONTANT DE LA PPV

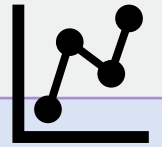
Loi n° 2022-1158, 16 août 2022, art. 1er : JO, 17 août et BOSS-Epargne sal.-10 et s.



Montant librement fixé par l'employeur ou les parties

Montant pouvant être inférieur ou supérieur aux plafonds d'exonération

Plafond d'exonération : 3000€ par an et par salarié (6000€ dans certains cas)



Modulation possible en fonction de 5 critères combinables entre eux:

- La rémunération
- Le niveau de classification
- La durée de présence effective pendant l'année écoulée
- La durée du travail contractuelle
- L'ancienneté dans l'entreprise



Ecarts de montant de prime ne doivent pas être disproportionnés

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

POSSIBILITES DE VERSEMENT

Au titre d'une même année civile

- Plusieurs versements d'une même PPV dans la limite d'une fois par trimestre
- Deux PPV peuvent être attribuées aux bénéficiaires

<u>Précision du BOSS:</u>
Si l'employeur peut désormais attribuer 2 PPV par an, il doit, pour chaque prime, conclure un accord ou formaliser sa décision par DUE

<u>Attention</u>
En cas de versement de 2 PPV, la limite globale d'exonération des sommes fixée à 3000€ (ou 6000€) s'apprécie toujours par année civile et non par versement

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

REGIME SOCIAL ET FISCAL TRANSITOIRE ENTRE LE 1ER JANVIER 2024 ET LE 31 DECEMBRE 2026

Entreprises de moins de 50 salariés

Vise les PPV versées à des salariés ayant perçu au cours des 12 mois précédant le versement, une rémunération inférieure à 3 Smic annuel

Exonérations:

- De cotisation sociales patronales et salariales
- De CSG/CRDS

D'impôt sur le revenu

SINON

Entreprises d'au moins 50 salariés

Vise toutes les PPV versées peu important la rémunération perçue par les salariés bénéficiaires

Exonérations:

- De cotisation sociales patronales et salariales

⚠ Exonération de Forfait social jusque 249 salariés (même régime que l'intéressement)

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

INSCRIPTION DE LA PPV DANS LE CHAMP DE L'EPARGNE SALARIALE

Possible affectation de la PPV sur des plans d'épargne

- Les sommes attribuées au titre de la PPV peuvent être affectées, dans un **délai de 15 jours**, à la réalisation d'un plan d'épargne salariale ou d'un plan d'épargne retraite d'entreprise par le salarié qui en est bénéficiaire.
- La PPV **peut** faire l'objet d'un abondement de l'employeur au même titre que l'intéressement, la participation ou les versements volontaires

Obligation d'information à la charge de l'employeur

- L'employeur doit informer le bénéficiaire des sommes qui lui sont attribuées au titre de la PPV et du **délai de 15 jours** dans lequel il peut formuler sa **demande expresse** d'affectation au plan d'épargne salariale ou au plan d'épargne retraite d'entreprise. Il remet également au salarié une **fiche distincte du bulletin de paie**

Régime d'exonération et entrée en vigueur

- Les sommes versées au titre de la PPV affectées sur un plan d'épargne sont exonérées d'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que l'intéressement et la participation.
- Dispositions applicables à compter du 1er juillet 2024
- Mise à jour des règlements de PEE et PER avant le 30 juin 2025

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

TABLEAU RECAPITULATIF DU REGIME SOCIAL ET FISCAL

Régime social et fiscal jusqu'au 31 décembre 2026

		Salaires inférieur à 3 SMIC	Salaires ≥ 3 SMIC
Entreprises < 50 salariés	Cotisations sociales	Exonération dans la limite de 3000€ ou 6000€	
	CSG/CRDS	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €	Dues
	Impôt sur le revenu	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €, même si la prime n'est pas affectée sur un plan d'épargne	• Imposable en principe • Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (3) en cas d'affectation sur un plan d'épargne
	Forfait social	Exonération	
Entreprises ≥ 50 salariés	Cotisations sociales	Exonération dans la limite de 3000€ ou 6000€	
	CSG/CRDS	Dues	
	Impôt sur le revenu	• Imposable en principe • Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (3) en cas d'affectation sur un plan d'épargne	
	Forfait social	NON pour les entreprises de moins de 250 salariés OUI pour les entreprises de 250 salariés et plus, sur la fraction exonérée de cotisations mais soumise à CSG	

TITRES-RESTAURANT

AUGMENTATION DE SA VALEUR OU DE LA PART PATRONALE ?

Participation patronale exonérée, si :

- Montant compris entre 50% et 60% de la valeur libératoire
- Et ne dépasse pas 7,32€ en 2026

En 2026, la valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est donc comprise entre 12,20 € (7,32 €/0,60) et 14,64 € (7,32 €/0,50).

UFCC

LE SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT (OU DE PARTICIPATION)

COMMENT DONNER PLUS QUE CE QUE PREVOIENT LES ACCORDS

Supplément d'intéressement

- Verser plus que ce que prévoit la formule de calcul de l'accord
- Uniquement si de l'intéressement est versé sur l'exercice concerné
- Décision du conseil d'administration ou du directoire (ou le chef d'entreprise lorsque ces organes n'existent pas)
- Respect des plafonds applicables (20% du total des salaires bruts et individuellement ¾ du PASS)
- Répartition selon les modalités prévues par l'accord d'intéressement ou par un accord spécifique
- Même régime social et fiscal que l'intéressement de base

MONETISATION DES JOURS DE REPOS

TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER PLUS ?

Quoi ?

- JRTT acquis jusqu'au 31/12/2026
- Rachat de jours de repos des forfaits jours au-delà de 218 jours

Comment ?

- JRTT : Demande du salarié acceptée par l'employeur
- Jours de repos: avenant à la convention individuelle de forfait valable pour l'année en cours (pas de reconduction tacite)

Combien ?

- JRTT : les journées en donnent lieu à une majoration de salaire, au moins égale au taux applicable à la première heure supplémentaire (le plus souvent 25%)
- Jours de repos: Les jours travaillés en plus du fait de la renonciation à des jours de repos doivent donner lieu à une rémunération supplémentaire majorée au moins de 10%

Entreprises de moins de 20 salariés	Entreprises de 20 à moins de 250 salariés	Entreprises de 250 salariés et plus
Réduction de cotisations salariales	Réduction de cotisations salariales	Réduction de cotisations salariales
Exonération d'IR dans la limite de 7500€ net par an	Exonération d'IR dans la limite de 7500€ net par an	Exonération d'IR dans la limite de 7500€ net par an
Déduction forfaitaire de cotisations patronales de 1,50€ par heure (10,50€ par jour)	Déduction forfaitaire de cotisations patronales de 0,50€ par heure (3,50€ par jour)	Déduction forfaitaire de cotisations patronales de 0,50€ par heure (3,50€ par jour)

SUBVENTION EXCEPTIONNELLE AU CSE

COMMENT EMPÊCHER LES REPERCUSSIONS SUR LES ANNEES SUIVANTES?

Article L2312-81 du code du travail

La contribution de l'employeur aux ASC est fixée par accord collectif

A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut pas être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente

Encadrement de l'augmentation exceptionnelle de la contributions aux ASC par accord collectif:

- Objectif : empêcher qu'une augmentation exceptionnelle de la contribution se répercute sur les années ultérieures
- Comment : prévoir une règle particulière de calcul lors de la dernière année d'application de l'accord, ainsi un accord est nécessairement au moins sur 2 ans.

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES



CONSULTATION DU CSE EN MATIERE D'IA....

Le remplacement par l'employeur d'un logiciel de gestion des ressources humaines intégrant de l'intelligence artificielle par un nouveau logiciel étendant le recours à l'intelligence artificielle doit-il donner lieu à consultation préalable du CSE, au titre de l'introduction de nouvelles technologie

- Le Tribunal judiciaire relève que l'utilisation de l'IA était destinée :

-à tous les salariés ;

-déployés dans tout le groupe (ancien dans deux entités seulement);

-données destinées à être utilisées dans le cadre des entretiens annuels.

- En conséquence le déploiement des nouveaux logiciels « implique l'introduction de nouvelles technologies impactant les conditions de travail des salariés et une consultation du CSEC s'impose ».

TJ Nanterre, référés, 29.01.2026 n°25/02856

CONSULTATION DU CSE EN MATIERE D'IA....

Les outils d'IA, tels qu'un assistant interne « DIGI » ou ChatGPT, constituent-ils une « nouvelle technologie » au sens de l'article L. 2312-8 du Code du travail, imposant d'informer et de consulter le CSE avant leur introduction dans l'entreprise?

- Il importe peu que des outils IA aient été utilisés antérieurement par les salariés eux-mêmes, dès lors qu'aucune consultation préalable n'était intervenue et que cette utilisation était occulte voire prohibée
- L'IA n'est pas un simple logiciel bureautique, « DIGI » n'est pas Word.
- La question de l'intelligence artificielle et de ses conséquences sur l'emploi des salariés est particulièrement sensible et anxiogène », ce qui justifie pleinement l'information et la consultation des représentants du personnel.

Cour d'appel de paris 21.05.2026, n°25/13234 n°25/13232

L'IA NE JUSTIFIE PAS AUTOMATIQUEMENT UNE EXPERTISE DU CSE

Le déploiement expérimental d'un agent conversationnel d'IA constitue t'il nécessairement un projet important justifiant le recours à une expertise?

- L'introduction d'un outil numérique, y compris fondé sur l'intelligence artificielle, ne suffit pas en elle-même à caractériser un projet important : encore faut-il que soient établies des modifications concrètes et significatives des conditions de travail résultant du projet présenté au CSE.

TJ Paris, 10 février 2026, n° 25/57412

HARCELEMENT SEXUEL D'AMBIANCE

Un harcèlement sexuel peut-il être caractérisé sans que la salariée qui s'en estime victime n'ait été visée directement et personnellement par les propos à connotation sexuelle ou sexiste ?

- Une salariée exposée à des propos à connotation sexuelle ou sexiste adressés de manière répétée à ses collègues est victime de harcèlement sexuel, peu important qu'elle n'ait pas été visée directement par leur auteur.

Cass. soc., 28 mai 2026, n°24-22.754

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

- ✓ CCNIE
- ✓ COMMERCES DE GROS
- ✓ CHIMIE

CCNIE

- Négociations en cours : **Révision des classifications**

- **Journée IMEX.17 novembre 2026** | 10h – 17h | Paris (Opéra). Et si vous faisiez une pause stratégique… vraiment utile ? Nous vous donnons rendez-vous pour une journée à forte valeur ajoutée, pensée pour celles et ceux qui ne se contentent pas de suivre, mais veulent anticiper, comprendre et optimiser. Inscription : arnoult@ficime.fr

Commerces de gros

NAO 2026

- Par suite des négociations des minimas de branche dans la CCN des commerces de gros, **un accord du 17 Mars 2026 (applicable au 1er mars 2026) vient d'être signé par certaines OS (**CFDT, la CFE CGC AGRO, la CFTC et la FGTA FO.) **rendant cet accord majoritaire .**
- Cette grille de salaires fait l'objet d'une **augmentation de 1,25% sur l'ensemble de la grille par rapport à la grille des minima conventionnels du 16 décembre 2024.**

Cet accord a été étendu par arrêté du 11 juin 2026 publié au Journal Officiel du 27 juin 2026

- **Négociations en cours :**
- - Définition des minima conventionnels
- - Révision des classifications

Chimie

Accord du 16 avril 2026 sur l'indemnisation des salariés placés en activité partielle :

- Accord à durée déterminée jusque 31 mars 2028
- Nouvelle reconduction de l'accord du 3 décembre 2013 déjà prorogé plusieurs dois dont la dernière fois par l'accord du 18 septembre 2024 applicable jusqu'au 30 septembre 2026
- Chaque heure indemnisable au titre de l'AP donne lieu au versement par l'employeur
  - 50% de la rémunération brute du salarié + 50% du montant de l'allocation publique versée par l'employeur
  - Rappel de ce qui est prévu par la loi :
    - Le salarié reçoi tune indemnisation égale à 60% de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 fois le Smic horaire brut
    - L'employeur reçoit une allocation égale à 36 % de la rémunération horaire de référence, dans la limite de 4,5 fois le Smic horaire brut
- Entrée en vigueur : 1er jour du mois qui suit la parution de l'arrêté d'extension, et au plus tard, le 1er octobre 2026

CONTACTS

social@ufcc.fr
01.46.53.10.71



Virginie Arnoult

Secrétaire Générale et Affaires sociales de la FICIME

En charge du département social de l'UFCC



Sabrina Morin

Responsable Adjointe Département Affaires Sociales de la FICIME