Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

# Prime transport : une opportunité jusqu'en décembre 2026



**Estelle Trichet, co-responsable du groupe de travail Social de Walter France, explique comment les employeurs peuvent faire bénéficier leurs salariés des aménagements de cette prime qui leur sont favorables.**

La prime de transport domicile-travail permet à l'employeur de prendre en charge, de façon facultative et forfaitaire, tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène engagés par ses salariés pour leurs trajets entre leur domicile et leur lieu de travail.
Ce dispositif est nécessairement collectif pour bénéficier des exonérations de cotisations et contributions sociales. Une évolution du régime social de ce dispositif a été décidée pour la seule année 2026*.

**Trois mesures favorables aux salariés**
– Le relèvement de 300€ à 600€par an et par salarié de la limite d'exclusion de l'assiette sociale des frais de carburant.

Ecrit par le 16 novembre 2026

– La prime de transport peut être versée même si le domicile ou le lieu de travail du salarié est desservi par les transports en commun.

– Elle est aussi cumulable avec la prise en charge obligatoire des abonnements de transports publics.

Ces mesures élargissent considérablement le champ des salariés éligibles, mais ne valent que pour les primes versées jusqu'au 31 décembre 2026.

À ce jour, les textes réglementaires n'ont pas encore été formellement modifiés pour intégrer les nouvelles limites. Mais il est néanmoins admis que les entreprises puissent anticiper sans attendre ces modifications dans leurs déclarations au titre de l'année 2026.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026



Estelle Trichet, co-responsable du groupe de travail Social de Walter France. Crédit : DR/Walter France

> « Il est néanmoins admis que les entreprises puissent anticiper sans attendre ces modifications dans leurs déclarations au titre de l'année 2026.
>
> *Estelle Trichet, co-responsable du groupe de travail Social de Walter France*

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

**Attention à respecter le formalisme**
Malgré cet assouplissement, notons que le respect d'un formalisme reste requis :

– La prime transport peut être mise en place par accord d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur.

– L'attestation sur l'honneur des salariés bénéficiaires quant à l'utilisation de leur véhicule pour le trajet domicile-travail doit pouvoir être produite en cas de contrôle URSSAF.

Par ailleurs, le Gouvernement a annoncé, dans un communiqué de presse du 22 septembre 2026, un nouveau relèvement du plafond d'exonération de la prime carburant versée par les employeurs à leurs salariés, qui serait porté à 1000€.
Cette mesure ne pourra toutefois entrer en application qu'une fois son cadre juridique fixé et des précisions apportées quant à sa date d'entrée en vigueur et sa durée d'application.

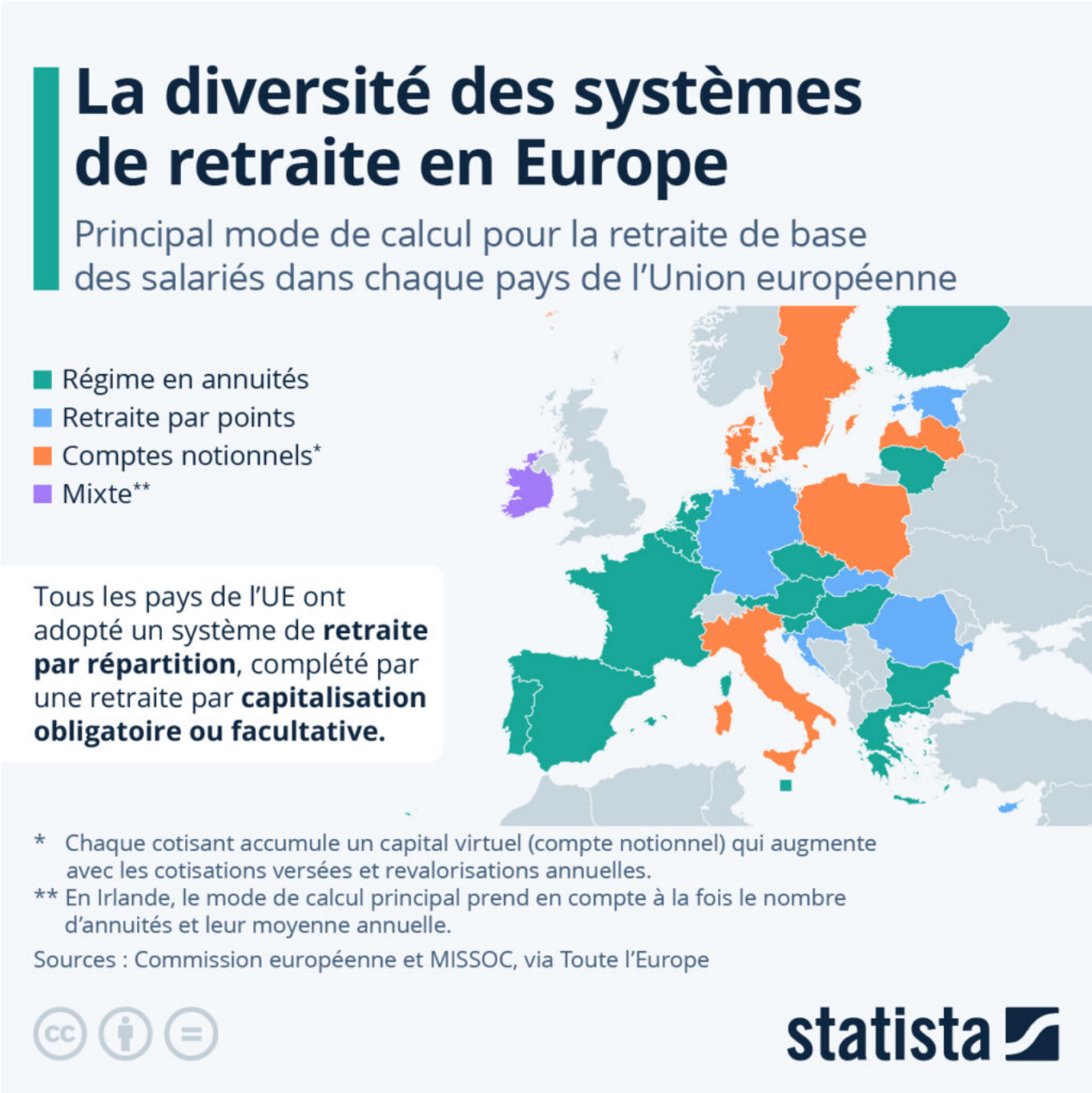
**Communiqué du 06/08/2026 : Evolution du traitement social de la prise en charge par l'employeur des frais de carburant – Boss.gouv.fr ).*

---

# La diversité des systèmes de calcul des retraites en Europe

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026




Quelques jours après l'échec des négociations entre les partenaires sociaux sur les retraites, le chef du parti présidentiel Renaissance, Gabriel Attal, a proposé une nouvelle réforme des retraites qui se fonderait « uniquement sur une durée de cotisation » (et plus sur un âge légal de 62 ou 64 ans). Dans un entretien aux Échos publié ce mercredi 2 juillet, la présidente de l'Assemblée nationale, Yaël Braun-Pivet, a également estimé que « les retraités les plus aisés pourraient davantage être mis à contribution »,

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

rappelant son souhait de supprimer « l'abattement fiscal de 10% sur les pensions, qui ne pénalise pas les petites retraites », une mesure qui pourrait rapporter 4 milliards d'euros par an au budget de l'État selon les estimations rapportées.

À l'heure actuelle, le mode de calcul du financement du régime de retraite par répartition en France (pension de base des salariés) repose principalement la durée de cotisation (nombre de trimestres travaillés), le taux d'annuité (variable selon l'âge de départ) et le salaire de référence. Mais qu'en est-il du financement des retraites chez nos voisins européens ?

D'après les informations compilées par le site Toute l'Europe, tous les pays de l'Union européenne (UE) ont adopté un système par répartition, complété de manière obligatoire ou facultative par une retraite par capitalisation (s'appuyant sur divers dispositifs d'épargne). Cependant, différents modes de calcul sont utilisés pour définir le montant des pensions de base touchées par les retraités européens. Comme le détaille notre carte, au sein de l'UE, on dénombre trois principaux modes de calcul : le régime en annuités – comme en France, en Belgique et en Espagne, les retraites à points – comme en Allemagne et en Irlande, ainsi que les comptes notionnels, comme en Italie et en Suède.

Dans le système à points, le montant de la retraite dépend du nombre de points accumulés, de la valeur attribuée à chaque point (généralement déterminé par les partenaires sociaux) et de l'âge de départ. Quant aux comptes notionnels, utilisés dans cinq États membres (contre quinze pour les annuités et sept la retraite à points), ils reposent sur l'accumulation d'un capital virtuel qui augmente avec les cotisations versées et les revalorisations annuelles.

De Tristan Gaudiaut pour Statista

---

# Tickets-restaurant : les salariés veulent plus de souplesse

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026



**La ministre du Commerce, Véronique Louwagie, a annoncé hier la pérennisation, au 1er janvier 2027, de l'utilisation des titres-restaurant en supermarché, alors que le gouvernement poursuit sa réflexion sur une réforme plus globale du dispositif. Une décision en ligne avec les attentes des salariés puisque selon le Baromètre 2025 d'Openeat, 70% d'entre eux préfèrent un titre alimentaire utilisable en grande distribution, plutôt qu'un titre réservé uniquement aux restaurants.**

Openeat, solution d'usage des titres-restaurant, dévoile les résultats de son Baromètre 2025, réalisé par l'institut de sondage Selvitys auprès de 2 000 salariés bénéficiaires de titres-restaurant. L'étude révèle une attente forte des salariés en faveur de plus de flexibilité et d'accessibilité, notamment avec la prolongation de leur usage en grande distribution et l'ouverture à d'autres jours de la semaine.

**Un large soutien à la prolongation de l'utilisation en grande distribution**

Depuis son instauration en 2022, l'autorisation d'utiliser les titres-restaurant pour des achats en grande distribution a profondément modifié les habitudes des salariés. 80% des bénéficiaires souhaitent voir cette mesure prolongée au-delà de 2026, preuve qu'elle répond à un besoin réel pour la gestion quotidienne du budget alimentaire. Ce chiffre montre que les titres-restaurant ne sont plus seulement perçus comme un outil pour le déjeuner au travail, mais qu'ils répondent désormais à des besoins plus larges, notamment avec l'essor du télétravail et l'évolution des modes de consommation.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

**Des salariés favorables à une réforme qui simplifie et élargit leur usage**

Le Baromètre 2025 met également en lumière un soutien massif à certaines propositions du gouvernement visant à réformer le dispositif. 86% des salariés souhaitent pouvoir utiliser leurs titres-restaurant les dimanches et jours fériés, confirmant un besoin de souplesse pour mieux s'adapter aux rythmes de consommation actuels.

Par ailleurs, 68% des bénéficiaires sont favorables à une limitation des commissions prélevées aux commerçants, un enjeu majeur bien compris des Français, pour encourager leur acceptation plus large dans les restaurants et commerces alimentaires.

En revanche, moins de la moitié des salariés est favorable à un plafond d'utilisation plus élevé au restaurant qu'en commerce alimentaire (49% – exemple : 25€ en restaurant contre 19€ en supermarché), illustrant une réticence à restreindre leur liberté de choix.

> « Les attentes des salariés sont claires : plus de souplesse, plus d'accessibilité et une meilleure prise en compte des évolutions des modes de consommation. »
>
> *Catherine Coupet, fondatrice d'Openeat*

**Un modèle polyvalent largement préféré par les salariés**

L'étude révèle un engouement croissant pour un modèle plus souple dans la possibilité d'achats alimentaires puisque sept salariés sur dix choisiraient un « titre alimentaire », utilisable en supermarché et commerces alimentaires, contre seulement 30% qui privilégieraient un titre exclusivement réservé aux restaurants. Cette préférence est encore plus marquée chez les salariés les plus âgés : 73% des 50 ans et plus préfèrent le titre alimentaire, contre 59% des 18-24 ans, révélant un besoin différent selon les profils de consommateurs. Ces résultats soulignent l'importance de conserver un dispositif polyvalent, qui s'adapte aux besoins des salariés et leur laisse le choix de son mode d'utilisation.

**Un levier incontournable pour le pouvoir d'achat des salariés**

Les titres-restaurant s'imposent comme un avantage clé pour les salariés en France. La grande majorité des bénéficiaires les considèrent comme utiles (94%), et 78% comme indispensables à leur quotidien, tandis que 88 % les perçoivent comme un soutien direct à leur pouvoir d'achat. L'impact des titres-restaurant va au-delà du simple aspect financier puisque huit bénéficiaires sur dix affirment qu'ils leur permettent de mieux manger pendant leurs pauses déjeuner (83%) et qu'ils les utilisent pour mieux faire leurs courses alimentaires 78%.

« D'après notre baromètre, les attentes des salariés sont claires : plus de souplesse, plus d'accessibilité et une meilleure prise en compte des évolutions des modes de consommation. Le succès de l'utilisation des titres-restaurant en grande distribution et la demande pour une flexibilité accrue montrent qu'il est temps de repenser ce dispositif pour mieux répondre aux besoins réels des bénéficiaires. Chez Openeat, nous avons conçu une solution qui allie liberté d'usage et simplicité, afin que les salariés puissent profiter pleinement de cet avantage sans contrainte » déclare Catherine Coupet, fondatrice d'Openeat.

**Principaux enseignements :**

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

– 86% sont favorables à leur utilisation les dimanches et jours fériés
– 80% des salariés souhaitent la prolongation de l'utilisation des titres-restaurant en grande distribution
– 78% les utilisent pour mieux faire leurs courses
– 70% choisiraient un titre alimentaire plutôt qu'un titre exclusivement restaurant
– 68% soutiennent une limitation des commissions prélevées aux commerçants pour faciliter leur acceptation

L.G.

---

# Demande de résiliation judiciaire en raison d'un manquement à l'obligation de sécurité : qui doit prouver quoi ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026



**Un salarié est victime d'un accident du travail. Il demande la résiliation de son contrat de travail considérant que vous n'avez pas pris les mesures nécessaires afin d'assurer sa sécurité. Mais, dans une telle situation, revient-il vraiment au salarié de rapporter la preuve des manquements invoqués ?**

La résiliation judiciaire est un mécanisme de rupture à la seule disposition du salarié. Elle lui permet de solliciter la rupture de son contrat de travail, auprès du juge prud'homal, en raison de manquements suffisamment graves de son employeur. Sa démarche peut déboucher :

- soit sur la rupture du contrat de travail qui, le cas échéant, produira les effets d'un licenciement nul ou injustifié ;
- soit sur la poursuite de l'exécution de son contrat de travail.

En principe, il revient au salarié de démontrer la réalité des manquements invoqués. Mais il en est tout autrement lorsque celui-ci fonde sa demande de résiliation sur l'inobservation, par son employeur, des

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

règles de prévention et de sécurité à l'origine de l'évènement.

**Résiliation judiciaire : une charge de la preuve supportée par l'employeur en cas de manquement à son obligation de sécurité**

En vertu de votre obligation de sécurité, vous devez prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de vos salariés. Pour cela, il vous revient de mettre en place :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- une organisation et des moyens adaptés.

Depuis 2015, la Cour de cassation assimile l'obligation de sécurité à une **obligation de moyens renforcée**. De ce fait, en cas de litige, il vous revient de démontrer que vous avez pris toutes les mesures nécessaires pour satisfaire à cette obligation. Or, qu'en est-il lorsqu'un salarié invoque un manquement à votre obligation de sécurité au soutien d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail ? Ce cas de figure a été récemment soumis à la Cour de cassation.

En l'espèce, un salarié, victime d'un accident sur son lieu de travail, fondait sa prétention sur l'inobservation, par son employeur, des règles de prévention et de sécurité à l'origine de l'évènement. Sa demande de résiliation judiciaire est cependant rejetée en appel. Les juges motivent leur décision sur le fait que le salarié :

- n'avait pas expliqué les circonstances dans lesquelles il avait été blessé sur son lieu de travail ;
- ne pouvait pas mettre en avant qu'il revenait à l'employeur de prouver qu'il avait satisfait à son obligation de sécurité dans la mesure où il revenait, à lui seul, d'en démontrer la violation.

Cette analyse est cependant cassée par la Cour de cassation qui considère, à l'inverse, que :

- si l'action en résiliation judiciaire d'un salarié est fondée sur un manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité à l'origine de son accident du travail ;
- il appartient à l'employeur de justifier avoir pris toutes les mesures prévues pour satisfaire à son obligation.

La cour d'appel avait injustement inversé la charge de la preuve. L'affaire sera donc rejugée.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

*Axel Wantz, juriste en droit social et rédacteur au sein des Editions Tissot*