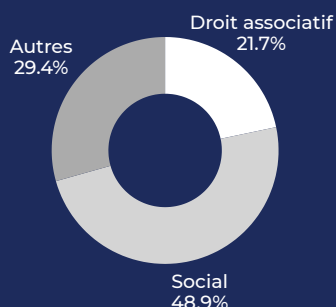


LES ESSENTIELS DU JURIDIQUE

L'objectif des essentiels du juridique est de lister les informations qu'il ne fallait surtout pas manquer au cours des dernières semaines, et de faire un point sur les dernières actualités sélectionnées pour les associations sportives

LES STATS DU MOIS

235 RÉPONSES



LES INFOS INCONTOURNABLES

LES IJSS POUR LES AT ET MP ÉVOLUENT À PARTIR DU 1ER NOVEMBRE 2026

Un décret du 30 septembre 2026 prévoit à compter du 1er novembre 2026, une baisse du plafond de rémunération retenu pour le calcul des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) versées au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP).

Ainsi, la limite maximale du salaire journalier pris en compte pour le calcul de ces indemnités passera de 0,834 % à 0,226 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS).

Cette diminution des IJSS AT/MP entraînera mécaniquement une hausse du complément de salaire à la charge de l'employeur tenu de maintenir le salaire.

REVALORISATION DU PLAFOND D'EXONÉRATION DE LA PRIME CARBURANT

Face à la hausse persistante des prix des carburants, le Gouvernement révisé à la hausse le plafond d'exonération sociale et fiscale des primes carburant une seconde fois cette année par le biais **du décret n° 2026-974 publié le 21 octobre 2026.**

Cette prime permet à l'employeur de prendre en charge tout ou partie des frais de carburant engagés par le salarié pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail. Toutefois, il convient de mentionner qu'il ne s'agit que d'un mécanisme facultatif s'adressant aux salariés contraints d'utiliser leur véhicule en raison de l'absence de transports collectifs ou d'horaires inadaptés.

Fin juin, la franchise sociale et fiscale de cette prime de transport a été relevée, passant de 300 à 600 euros pour l'année 2026. Le Gouvernement annonce une nouvelle revalorisation en faisant passer le plafond de 600 euros à 1000 euros pour l'année 2026.

Pour plus d'informations sur ce sujet, cliquez [ici](#).

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2027 : LES NOUVEAUX MONTANTS

Le BOSS a annoncé le 16 octobre 2026 une **revalorisation de 1,74 %** du plafond de la Sécurité sociale au 1er janvier 2027.

Le plafond mensuel atteindra 4 075 € contre 4 005 € en 2026 et **le plafond journalier sera fixé à 224 €.**

Ces montants servent notamment au calcul de certaines cotisations sociales, des droits à la retraite et de la limite d'exonération des gratifications de stage.

Un arrêté officiel fixant ces montants doit être publié au Journal officiel avant la fin de l'année 2026.



LA QUESTION INSOLITE

NOTRE ASSOCIATION PEUT-ELLE NOMMER UN COMMISSAIRE AUX COMPTES ALORS QU'ELLE N'EN EST PAS TENUE PAR LA LOI ?

En principe, la nomination d'un commissaire aux comptes est obligatoire lorsque la loi, un règlement ou une exigence administrative le prévoit. Toutefois, une association qui n'y est pas tenue peut décider d'en désigner un volontairement, notamment afin de renforcer la transparence et la crédibilité de ses comptes.

Cette possibilité est expressément prévue pour les associations exerçant une activité économique (C. com., art. L. 612-1, al. 5).

Cette désignation peut être prévue par les statuts ou résulter d'une décision de gestion. L'association dispose alors de deux possibilités :

- Nommer un commissaire aux comptes inscrit, qui sera soumis aux obligations et responsabilités attachées à cette fonction, même en l'absence d'obligation légale de nomination.
- Désigner une personne chargée du contrôle des comptes, sous un autre titre (censeur, contrôleur des comptes, etc.). Sa mission et ses modalités d'intervention sont alors définies contractuellement, par les statuts ou par l'organe compétent de l'association.

Ainsi, une association peut tout à fait organiser volontairement un contrôle de ses comptes, en choisissant le dispositif le plus adapté à ses besoins et à son fonctionnement.



UN ARRÊT À RETENIR

UNE DÉMISSION PEUT ÊTRE REMISE EN CAUSE DEUX MOIS APRÈS AVOIR ÉTÉ DONNÉE

Une démission peut être remise en cause plusieurs semaines après sa notification si elle ne traduit pas une volonté claire et libre du salarié.

Dans un arrêt du 28 septembre 2026, la Cour de cassation a validé la requalification d'une démission en prise d'acte. Un chef de secteur avait démissionné le 1er décembre 2020, puis dénoncé, le 27 janvier 2021, les humiliations qu'il disait avoir subies. Les faits de harcèlement moral retenus étant suffisamment graves, la rupture a produit les effets d'un licenciement nul.

Les juges peuvent donc tenir compte d'éléments révélés après la démission pour apprécier son caractère équivoque.

En conclusion, **aucun délai fixe** ne permet de contester une démission.

Le caractère raisonnable du délai s'apprécie au cas par cas, selon les circonstances de la rupture et notamment le maintien du salarié sous l'autorité de l'employeur pendant le préavis.



L'ASTUCE DU MOIS

LE PARCOURS PROFESSIONNEL

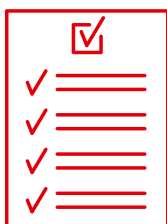
Depuis le 26 octobre 2025, la loi n° 2025-989 remplace l'entretien professionnel par l'entretien de parcours professionnel (EPP), prévu à l'article L. 6315-1 du Code du travail.

Ce nouveau dispositif vise à renforcer le suivi de la carrière des salariés, en abordant leur activité actuelle, leurs perspectives d'évolution et le développement de leurs compétences.

Notre Zoom juridique fait le point sur cette réforme, ses objectifs et les nouvelles obligations des employeurs pour accompagner les salariés tout au long de leur parcours professionnel et favoriser le maintien de leur employabilité.

[Découvrez notre Zoom pour en savoir plus.](#)

LES NOUVEAUTÉS ET ACTUALISATIONS



Actualisation des fiches :

- Fiche n°84, relative au mécénat ;
- Fiche n°92, relative au licenciement individuel pour motif économique ;
- Fiche n°123, relative à l'ancienneté du salarié ;
- Fiche n°127, relative à l'absence injustifiée d'un salarié.



Chaque fiche technique traite d'un sujet ou d'une thématique spécifique. Le service juridique actualise les fiches régulièrement et crée des nouvelles fiches chaque année. Le Flash Infos comporte l'ensemble des paramètres permettant d'établir les bulletins de paie.