

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

24 juin 2025



CONGES PAYES ET ARRET MALADIE : LA FRANCE MISE EN DEMEURE. Dans le cadre d'une mise en demeure, la Commission européenne a ouvert une procédure d'infraction contre la France pour manquement aux règles européennes relatives au temps de travail ([ici](#)). Selon la Commission, la **la législation française ne serait pas conforme à la directive sur le temps de travail et ne garantirait pas la santé et sécurité des travailleurs**. En cause, le fait que des travailleurs qui tombent malade pendant leur congé ne pouvant récupérer les jours de congés coïncidant avec leur maladie. A présent, la France dispose de deux mois pour répondre.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

ESSOR DE L'ACTIONNARIAT SALARIE EN 2024. Selon une étude publiée par Amundi le 18 juin 2025 ([ici](#)), **l'actionnariat salarié a connu un net engouement en 2024, avec un taux de souscription de 55 % contre 39 % en 2013**. Par ailleurs, le montant moyen souscrit par salarié atteint le montant record de 5 122 euros, contre 4 369 euros en 2023 et 3 713 euros en 2013. **Au total, 3,9 milliards d'euros ont été investis dans l'actionnariat salarié en 2024**. Cette dynamique s'accompagne d'une hausse de la fréquence des opérations : 30 % des entreprises en ont réalisé chaque année sur les cinq dernières années, un chiffre en progression de 5 points par rapport à 2023.



[En savoir plus](#)



ENQUETE INTERNE ET RGPD. Par un arrêt du 18 juin ([ici](#)), la Cour de cassation approuve une cour d'appel ayant **écarté la valeur probante d'un rapport d'enquête** aux motifs que ses comptes rendus étaient tronqués, manquants ou témoignaient de faits non corroborés, **la conservation de l'anonymat des salariés ne justifiant pas l'absence de production de ces comptes rendus**. Elle se range également à la position de la CNIL en retenant que **les courriels émis ou reçus par un salarié (contenu et métadonnées) constituent des données personnelles au sens du RGPD** et dont le défaut de communication dans le cadre de l'exercice du droit d'accès, peut constituer une faute ouvrant droit à dommages et intérêts.

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

PROJET PARENTAL ET DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL. Le 19 juin, le Sénat a définitivement adopté la proposition de loi « *visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail* » ([ici](#)). Ce texte prévoit des dispositions spécifiques en matière de **discrimination au travail en cas de grossesse, l'accès des hommes aux autorisations d'absence dans le cadre d'une PMA** lorsqu'ils doivent faire l'objet d'examens médicaux, d'interventions ou de traitement, et des autorisations d'absence pour les **salariés engagés dans une procédure d'adoption** afin de pouvoir se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément.



[En savoir plus](#)

LE DUERP



En 2019, seuls 46 % des établissements disposaient d'un document unique d'évaluation des risques professionnels à jour ([ici](#)). Pourtant, le DUERP est obligatoire dans toutes les entreprises.

LA TO DO LIST

Evaluation des risques	L'employeur répertorie les risques et les classe en fonction de critères spécifiques à l'entreprise , tels que la fréquence d'exposition et la gravité. Le CSE et le service de prévention de santé au travail auquel adhère l'employeur participent également à cette évaluation des risques. Les résultats de cette évaluation se traduisent par la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés , dont la liste est intégrée dans le DUERP et ses mises à jour.
Contenu	Le DUERP doit comporter les éléments suivants : <ul style="list-style-type: none">- Un inventaire des dangers et le résultat de l'évaluation des risques identifiés dans l'entreprise ;- Une liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés. L'employeur choisit librement le support du DUERP (support papier ou numérique).
Accès	Le DUERP est tenu à disposition des salariés, membres du CSE, services de prévention et de santé au travail, agents de l'inspection du travail, agents des services de prévention de la Carsat. L'employeur doit afficher les règles de consultation de ce document à une place convenable et aisément accessible dans les locaux de travail. Il est affiché au même endroit que le règlement intérieur dans les entreprises/établissements qui en sont dotés.
Mise à jour	Le DUERP est mis à jour : 1) lors de toute décision d'aménagement modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés ; 2) lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. Sa mise à jour doit être <i>a minima</i> annuelle dans les entreprises de 11 salariés et plus. Elle donne lieu à consultation du CSE.
Conservation	Le DUERP, dans ses versions successives, doit être conservé par l'employeur pendant 40 ans à compter de son élaboration.
Sanctions	S'il n'inscrit pas les risques professionnels de l'entreprise dans le DUERP ou sa mise à jour, l'employeur s'expose à l'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe . S'il ne met pas le DUERP à la disposition du CSE, l'employeur commet un délit d'entrave, qui l'expose à une peine d'emprisonnement d'un an et à 3750 € d'amende .