

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

9 septembre 2025



GUIDE MEDEF : VERS UNE CO-CONSTRUCTION DU CPF ? Le Medef a publié un **guide opérationnel du Compte Personnel de Formation à destination des entreprises** ([ici](#)). L'organisation patronale estime qu'il est nécessaire de permettre aux entreprises de « coconstruire » les parcours de formation avec les salariés, **recentrer le CPF sur les besoins économiques et intégrer les projets professionnels des salariés**. Ce recentrage permettrait de les fidéliser et gagner en productivité. Le guide met en avant le rôle des employeurs à travers deux leviers : l'**entretien professionnel** pour définir les projets, et l'**abondement** pour cofinancer les formations. Enfin, le guide détaille un processus pratique en quatre étapes et réalisable en dix minutes permettant de finaliser le cofinancement.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

PROFILS ET FONCTIONS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL. Selon une étude récente de la Dares ([ici](#)), **601 000 salariés** (soit 6 % des effectifs du privé dans les établissements de plus de dix salariés) **exercent un mandat de représentant du personnel en 2023**. Ce chiffre est **en recul de 4 % par rapport à 2017**. Le **nombre total de mandats baisse de 14 %** en raison de la fusion des anciennes institutions représentatives du personnel. Cette conjoncture conduit à une intensification de l'activité des élus. Ainsi, 59 % d'entre eux déclarent avoir passé « beaucoup de leur temps » en réunion d'instance au cours des trois dernières années. Par ailleurs, **la parité progresse**, avec 42 % de femmes représentantes du personnel, bien qu'elles restent encore peu nombreuses parmi les délégués syndicaux.



[En savoir plus](#)



REAGIR AU SIGNALEMENT D'UN HARCELEMENT SEXUEL. La Défenseure des droits a été saisie d'une réclamation d'une salariée qui estimait avoir subi des agissements de harcèlement sexuel, malgré un signalement fait à l'employeur. Ce dernier n'avait pas mis en place d'enquête interne propre à ce signalement et s'était contenté d'adresser une lettre d'observations au salarié mis en cause. Dans une décision du 7 juillet ([ici](#)), la Défenseure des droits a estimé que la salariée avait été victime de harcèlement sexuel et de harcèlement d'ambiance. Plus encore, elle a estimé que **l'absence d'enquête interne et l'absence de mesures de protection visant à la séparer du salarié mis en cause constituaient un manquement à l'obligation de sécurité**. Enfin, elle a estimé que **l'employeur avait manqué à son obligation de sanctionner le salarié mis en cause** (la lettre envoyée ne suffit pas).

L'ARRET

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

UNE CIRCULAIRE SUR LA REFORME DE L'ACTION DE GROUPE. Le ministère de la justice a adressé aux juridictions une **circulaire sur la réforme de l'action de groupe** issue de la loi du 30 avril 2025 ([ici](#)). Cette circulaire présente **l'élargissement et l'unification du domaine de l'action de groupe** (autrefois limitée aux discriminations et au RGPD), laquelle couvre désormais toutes les obligations légales ou contractuelles des employeurs. La circulaire présente également **l'extension de la qualité à agir**, notamment à certaines associations. Enfin, la circulaire présente **les évolutions procédurales** issues de la loi DDADUE.



[En savoir plus](#)



LE CONGE SABBATIQUE

Le congé sabbatique est un congé pour convenance personnelle dont peut bénéficier le salarié s'il remplit plusieurs conditions.

LA TO DO LIST

Conditions	<ul style="list-style-type: none">- Avoir une ancienneté d'au moins 36 mois dans l'entreprise, y compris sur plusieurs périodes de travail non consécutives (une CCN ou un accord collectif peut prévoir une condition d'ancienneté inférieure) ;- Avoir accompli au moins 6 années d'activité professionnelle ;- Avoir respecté un délai de carence, c'est-à-dire ne pas avoir bénéficié dans l'entreprise, au cours des deux années précédentes d'un projet de transition professionnelle d'au moins 6 mois, d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ou d'un précédent congé sabbatique.
Procédure	Le salarié doit faire la demande au moins 3 mois avant la date de départ envisagée (par tout moyen permettant de justifier de la date). L'employeur peut : 1) accepter la demande du salarié (y compris la date de départ choisie par le salarié) ; 2) accepter la demande en sollicitant un report ; 3) refuser la demande. A défaut de réponse dans les 30 jours, le congé est accordé.
Durée	La durée du congé varie de 6 mois (minimum) à 11 mois (maximum) . Toutefois, la CCN ou un accord collectif peut prévoir des durées différentes.
Conséquences	Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu (suspension de la rémunération). Le salarié peut exercer une autre activité, dès lors qu'il respecte les obligations de loyauté et de non-concurrence.
Retour du salarié	Après le congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire dans l'entreprise. Il doit percevoir une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait au moment du départ du congé.