

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

14 octobre 2025



NOMINATION D'UN NOUVEAU MINISTRE DU TRAVAIL. Ce 12 octobre 2025, la composition du deuxième gouvernement de Sébastien Lecornu a été dévoilée ([ici](#)). **Jean-Pierre Farandou prend la tête du ministère du Travail et des Solidarités**, succédant ainsi à Catherine Vautrin, nommée aux Armées. Entré à la SNCF en 1981, il y a réalisé l'essentiel de sa carrière avant d'en devenir président en 2019. Il hérite désormais de dossiers sensibles, à commencer par l'épineuse question d'une **potentielle suspension de la réforme des retraites entérinée** en 2023. Sa **nomination est accueillie favorablement par la CFDT**, soulignant la qualité du dialogue social entretenu avec lui à la SNCF.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

CONCILIER TRAVAIL ET FAMILLE : UN DEFILÉ POUR LES MÈRES AIDANTES. Une étude récente ([ici](#)) met en lumière **les difficultés spécifiques rencontrées par les mères aidantes pour concilier vie professionnelle et vie privée**. Parmi les répondants au questionnaire, presque tous les pères aidants (22 sur 23) occupent un emploi, contre seulement deux tiers des mères (167 sur 247). Le **manque de soutien de l'employeur** est également pointé du doigt : **81 mères sur 150 estiment que ce dernier « ne joue aucun rôle »**. 47 déclarent qu'il les accompagne ou propose des solutions et uniquement 16 disent être informées sur leurs droits ou les dispositifs existants.



[En savoir plus](#)



LE DROIT DES TÉLÉTRAVAILLEURS AUX TITRES-RESTAURANT. Par un arrêt du 8 octobre ([ici](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que **l'employeur ne peut refuser l'octroi de titres-restaurant à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail**. Par ailleurs, il résulte d'un autre arrêt du 8 octobre ([ici](#)) que **l'usage tenant à l'attribution de titres-restaurant aux salariés qui n'avaient pas accès au restaurant d'entreprise ne saurait, en l'absence de dénonciation, être suspendu lors du placement des salariés en télétravail**. Ayant constaté que les salariés avaient été placés en télétravail en mars 2020 et que le restaurant d'entreprise était fermé, les juges du fond en avaient justement déduit qu'il ne saurait être fait de différences de traitement entre tous les salariés.

L'ARRET

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

UN « CONGÉ DE SANTÉ HORMONALE » INSTITUÉ PAR PLUSIEURS ASSOCIATIONS. Depuis le 12 septembre, les associations AGECCO et COAEQUO offrent à leurs salariés la possibilité de prendre un **« congé de santé hormonale »** ([ici](#) et [là](#)). Ce congé vise à leur **permettre « de faire face plus facilement aux contraintes et troubles des différentes étapes de la vie hormonale »** (périodes du cycle menstruel ; périodes d'interruption de grossesse ; périodes liées à la périménopause, ménopause, postménopause et andropause ; contraception ; traitements hormonaux). Les salariés souhaitant bénéficier de ce congé doivent en faire la demande par mail. **Le nombre de jours attribués dans ce cadre équivaut à une journée par mois, soit 12 jours par an maximum.**



[En savoir plus](#)



LES HORAIRES INDIVIDUALISÉS

L'horaire individualisé permet, à la demande de certains salariés, de travailler dans un cadre souple composé de plages horaires fixes et de plages horaires mobiles.

LA TO DO LIST

Salariés concernés	Les horaires individualisés peuvent être mis en place pour l'ensemble des salariés de l'entreprise ou pour une partie d'entre eux seulement (atelier, établissement...). Les salariés handicapés et les salariés aidants bénéficient également, à leur demande, d'horaires individualisés.
Demande	La mise en place d'horaires individualisés est subordonnée à la demande de salariés . L'employeur n'est pas tenu d'accepter cette demande.
CSE ou inspection du travail	La mise en place de ces horaires nécessite un avis conforme du CSE . A défaut, l'employeur commet un délit d'entrave . Si l'entreprise ne comporte pas de représentants du personnel, l'employeur peut les mettre en place après autorisation de l'inspection du travail (sa décision est notifiée dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande).
Affichage	L'employeur doit afficher dans l'entreprise le principe de l'horaire individualisé et indiquer les plages fixes et les plages mobiles. Il doit aussi afficher l'horaire collectif applicable aux salariés qui ne sont pas soumis aux horaires individualisés.
Report	Les limites et modalités du report d'heures d'une semaine sur l'autre sont déterminées soit par l'accord, soit par décret. En l'absence d'accord collectif, le report d'heures d'une semaine sur l'autre se fait dans la limite de 3 heures, et le cumul des reports dans la limite de 10 heures.
Contrôle	Lorsque les salariés ne sont pas occupés selon un horaire collectif, l'employeur doit enregistrer leur durée quotidienne et hebdomadaire de travail . Toutes les limites en matière de durées maximales de travail restent applicables. Le non-respect par le salarié de l'obligation de pointage peut être sanctionné par l'employeur.