

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

9 décembre 2025



**CONFERENCE TRAVAIL-EMPLOI-RETRAITE : LANCEMENT DES TRAVAUX AU CESE.** Le 5 décembre, le Conseil économique, social et environnemental a accueilli la **première séance plénière de la conférence sur le travail, l'emploi et les retraites**, réunissant les partenaires sociaux ([ici](#)). Les discussions portent sur 3 axes : **travailler mieux ; renforcer notre modèle productif et favoriser l'emploi pour construire de réels parcours professionnels ; penser l'avenir des retraites**. Dès janvier, des séances de travail mensuelles se tiendront jusqu'à l'été. De premières restitutions seront présentées au printemps, puis les travaux s'achèveront avec une grande conférence de clôture.

[En savoir plus](#)

**L'INFO**

**LA STAT**

**BRUIT ET NUISANCES SONORES AU TRAVAIL.** Selon une enquête de l'Ifop ([ici](#)), **plus de la moitié des actifs occupés se déclarent gênés par le bruit et les nuisances sur le lieu de travail**. Plus encore, **73 % des salariés affirment en ressentir des effets concrets sur la communication et les relations** (incompréhensions, agressivité, repli sur soi) mais aussi **sur la santé**, notamment sur l'audition. Pourtant, selon les actifs en poste, **seulement un employeur sur deux agit contre le bruit**, la santé auditive restant peu intégrée dans les démarches de qualité de vie au travail.



[En savoir plus](#)



**PRECISIONS SUR LE DROIT D'ALERTE « DROITS DES PERSONNES ».** Il résulte d'une décision rendue le 3 décembre 2025 par la Cour de cassation qu'une **organisation syndicale est recevable à se joindre à l'action engagée par un membre de la délégation du personnel au CSE au titre de son droit d'alerte « droits des personnes »** ([ici](#)). C'était donc à tort que les juges du fond avaient estimé que l'action n'appartenait qu'au salarié ou au membre de la délégation du personnel au CSE si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas.

[En savoir plus](#)

**L'ARRÊT**

**LE TEXTE**

**EVOLUTION DE L'ORDRE DE MOBILISATION DES DROITS INSCRITS AU CPF.** Un décret du 3 décembre 2025 ([ici](#)) permet de **mobiliser en priorité**, à compter du 5 décembre de cette année, **les cofinancements du CPF, avant d'avoir épuisé la totalité des droits inscrits sur le CPF**. Le cadre réglementaire qui, jusqu'à présent, conditionnait la mobilisation des financements apportés par un tiers à l'épuisement des droits inscrits sur le CPF du bénéficiaire, évolue donc. Ce dispositif permet ainsi de **faciliter le cofinancement des formations**.



[En savoir plus](#)



**LE COMPTE EPARGNE-TEMPS**

*Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération en contrepartie des périodes de congés ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées.*

**LA TO DO LIST**

Mise en place	Le CET peut être institué <b>par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord collectif de branche</b> (disposition d'ordre public). La convention ou l'accord collectif doit prévoir : 1°) les <b>conditions et limites de l'alimentation</b> du CET en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur ; 2°) les <b>modalités de gestion</b> du CET ; 3°) les <b>conditions d'utilisation et de liquidation</b> du CET ; 4°) les <b>conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre</b> ; 5°) un <b>dispositif d'assurance ou de garantie</b> pour les droits acquis qui dépassent les montants pris en charge par l'AGS.
Alimentation	Le salarié peut, à sa convenance, affecter sur son CET des <b>droits issus de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés annuels, de congés supplémentaires pour fractionnement ou issus de droits conventionnels, de périodes de repos non pris</b> (ex : JRTT) ou encore de <b>rémunérations diverses</b> (ex : prime de 13 <sup>ème</sup> mois). L'employeur peut affecter sur le CET les <b>heures accomplies au-delà de la durée collective par le salarié</b> (ex : heures supplémentaires).
Utilisation	Les conditions d'utilisation du CET sont <b>définies par la convention ou l'accord collectif</b> . Toutefois, le salarié peut, en accord avec son employeur et alors même que l'accord collectif instituant le CET ne le prévoit pas, mobiliser ses droits <b>en cas de cessation progressive d'activité ou pour compléter sa rémunération</b> . Notons qu'un salarié peut également <b>faire don de jours de congés non pris affectés à son CET à un autre salarié de l'entreprise</b> .
Incidence de la défaillance	Les droits affectés au CET sont <b>garantis par l'AGS dans la limite d'un certain plafond</b> (94.200 € par salarié). Au-delà, les droits sont garantis par un dispositif d'assurance ou de garantie institué par l'accord collectif. A défaut de dispositif conventionnel, une garantie réglementaire s'applique.
Rupture du contrat	Le salarié peut transférer ses droits auprès d'un autre employeur si l'accord collectif le prévoit. Le salarié peut aussi demander la consignation de ses droits auprès de la CDC en l'absence d'accord prévoyant les conditions de transfert des droits.