

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

10 mars 2026



QUESTIONS-REPONSES : VERIFICATIONS DES INSTALLATIONS ELECTRIQUES. Le ministère du Travail a publié une version actualisée de son questions-réponses ([ici](#)) concernant les **vérifications obligatoires des installations électriques sur les lieux de travail**. Ce document précise certains aspects pratiques des vérifications, qui demeurent encadrées par le Code du travail et un arrêté ministériel du 26 décembre 2011. Le ministère du Travail clarifie notamment les **conditions d'intervention des vérificateurs**, la **gestion des coupures électriques** nécessaires aux essais et les **méthodes de contrôle des dispositifs de sécurité**. L'objectif de cette mise à jour est d'harmoniser les pratiques et d'améliorer la prévention du risque électrique.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

AMELIORATION DE LA SANTE MENTALE DES ACTIFS. Le dernier baromètre Santé mentale et QVCT publié par Qualisocial ([ici](#)) révèle qu'en 2026 **près de 6 millions de travailleurs se déclarent en mauvaise santé mentale, soit 22 % des actifs** (- 3 points par rapport à 2025, une première depuis la crise sanitaire). Par ailleurs, **74 % des femmes (+ 5 points) estiment être en bonne santé mentale contre 80 % des hommes (+ 2 points)**. Les dégradations de l'état de santé mentale des actifs sont majoritairement liées à des facteurs individuels (38 %), au contexte national (32 %) et au travail (21 %). Enfin, **86 % des salariés bénéficiant d'un plan de prévention complet estiment que cela a amélioré leur santé mentale**.



[En savoir plus](#)



PRECISIONS SUR LA DESIGNATION DU REPRESENTANT SYNDICAL AU CSE. Par un arrêt du 4 mars 2026 ([ici](#)), la chambre sociale rappelle que le délégué syndical n'est de droit représentant syndical au CSE que dans une entreprise de moins de 300 salariés. Dès lors, elle en déduit que **la désignation d'un salarié qui n'est pas délégué syndical comme représentant syndical au CSE dans un établissement de moins de 300 salariés est régulière dès lors que l'entreprise a au moins 300 salariés**. Ainsi, le pourvoi de la société est rejeté, laquelle soutenait que l'établissement ayant moins de 300 salariés, le syndicat ne pouvait désigner que son DS comme RS au sein du CSE.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

L'AIDE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS EST REVISEE. L'aide exceptionnelle versée aux employeurs d'apprentis a été révisée par un décret du 6 mars 2026 **pour les contrats conclus à compter du 8 mars** ([ici](#)). Il acte une diminution de cette aide. Si les niveaux 3 et 4 – infrabac et bac – conservent les montants antérieurement en vigueur (5.000 € pour les entreprises de - 250 salariés et 2.000 € pour les autres), **le montant de l'aide est réduit pour les niveaux 5 – BTS et équivalents (4.500 € pour les entreprises de - 250 salariés et 1.500 € pour les autres) et pour les niveaux 6 et 7 – licence et master (2.000 € pour les entreprises de - 250 salariés et 750 € pour les autres)**.



[En savoir plus](#)



LA RETRAITE PROGRESSIVE

Focus sur un dispositif qui permet de réduire son activité professionnelle à l'approche de la retraite.

LA TO DO LIST

Objet et conditions	La retraite progressive permet au salarié âgé d'au moins 60 ans et justifiant d'au moins 150 trimestres d'assurance et de périodes reconnues équivalentes de liquider une pension de retraite provisoire tout en poursuivant, à titre exclusif : - Une activité à temps partiel ou à temps réduit d'une durée comprise entre 40 et 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise ; - Ou, pour le salarié non soumis à une durée d'activité définie par un employeur, une activité procurant un revenu minimal et diminuant dans certaines proportions.
Procédure auprès de l'employeur	Le salarié qui souhaite bénéficier d'une retraite progressive doit adresser sa demande à l'employeur au moins 2 mois à l'avance par LRAR en précisant la durée du travail à temps partiel ou à temps réduit souhaitée et la date envisagée pour sa mise en œuvre. L'employeur doit répondre par LRAR dans les 2 mois à compter de la réception de la demande. A défaut, l'accord est réputé acquis. Seule l'incompatibilité de la durée de travail souhaitée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise peut fonder un refus de l'employeur.
Démarches auprès de la CPAM	Pour obtenir la liquidation provisoire de sa pension, l'assuré doit adresser sa demande à sa caisse d'affiliation par un formulaire commun à tous les régimes, accompagné de plusieurs documents : - S'il est soumis à une durée du travail : le ou les contrats de travail à temps partiel ou à temps réduit, une déclaration sur l'honneur attestant n'exercer aucune autre activité, les 12 derniers bulletins de salaire et une attestation de l'employeur faisant apparaître la durée du travail à temps complet dans l'entreprise ; - S'il n'est pas soumis à une durée du travail : une déclaration sur l'honneur de n'exercer qu'une seule activité, tout document en justifiant et 5 dernières déclarations fiscales
Montant et versement	Le montant de la fraction de pension est égal à la différence entre 100 % et la quotité de travail à temps partiel ou à temps réduit globale (pour ceux soumis à une durée du travail). Elle est supprimée en cas de reprise d'une activité à temps complet ou quand le revenu professionnel excède celui antérieurement perçu. La pension complète est accordée en cas de cessation totale d'activité.

Nous contacter : 0185088450 – fidere@fidereavocats.fr – www.fidereavocats.fr – [in](#)