

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

17 mars 2026



HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES : UN NOUVEAU GUIDE PRATIQUE. Le ministère du Travail a actualisé ([ici](#)) son guide pratique et juridique visant à renforcer la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail. Conçu comme une véritable boîte à outils opérationnelle pour les employeurs et l'ensemble des parties prenantes, témoins et victimes, le guide rappelle le cadre légal et propose une **méthode pour prévenir, signaler et traiter ces situations**. Le document précise notamment les comportements susceptibles de constituer un harcèlement sexuel et détaille les étapes à suivre en cas de signalement, de l'enquête interne à la sanction éventuelle du salarié auteur des faits.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

LE RAPPORT AU TELETRAVAIL DES CADRES. Selon une étude de l'Apec ([ici](#)), le télétravail reste la norme en 2025, malgré une **légère tendance à la restriction** : si 89 % des entreprises maintiennent leur politique, **9 % ont réduit les jours autorisés** (un chiffre qui grimpe à 10 % dans les PME). Pourtant, le bénéfice est reconnu : 67 % des employeurs y voient un levier de qualité de vie au travail et 45 % un gain de productivité. Le risque social est réel : **80 % des cadres seraient mécontents d'une suppression totale du télétravail** et près de la moitié (**48 %**) envisageraient même de **quitter leur entreprise en cas de retour imposé en présentiel**.



[En savoir plus](#)



PRECISIONS SUR LE CONSTAT D'INAPTITUDE. Par un arrêt du 11 mars 2026 ([ici](#)), la chambre sociale a retenu que **l'inaptitude du salarié à son poste de travail peut être constatée à l'issue d'une visite initiée par le médecin du travail** en application de l'article R.4624-34 du Code du travail. C'était donc à bon droit que les juges du fond, ayant relevé que le médecin du travail avait engagé la procédure prévue à l'article R.4624-42 du Code du travail, convoqué le salarié à une visite médicale, avisé l'employeur de cette convocation et déclaré le salarié inapte à l'issue de cette visite, en avaient déduit que l'inaptitude a été régulièrement constatée.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

AUGMENTATION DU TAUX HORAIRE DES ALLOCATIONS D'APLD REBOND. Un décret du 4 mars 2026 ([ici](#)) relève à **9,52 euros le taux horaire minimum de l'allocation versée aux employeurs qui bénéficient de l'activité partielle de longue durée « rebond »** au titre des heures chômées à compter du 1^{er} janvier 2026. Le taux applicable à Mayotte est également relevé à 8,83 euros. Ces taux planchers s'appliquent **à compter du 7 mars 2026**. Il convient de rappeler que depuis le 28 février 2026, il n'est plus possible de conclure de nouveaux accords d'APLD rebond. Ce n'est qu'au titre d'accords préexistants qu'il peut encore être recouru à ce dispositif.



[En savoir plus](#)



LA REPRESENTATION EQUILIBREE FEMMES-HOMMES DANS LES POSTES DE DIRECTION

Focus sur une obligation visant à ancrer durablement la parité femmes/hommes au cœur des instances dirigeantes.

LA TO DO LIST

Entreprises concernées	Les entreprises employant au moins 1000 salariés sont tenues de publier les écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes. L'obligation ne s'applique que si cet effectif est atteint pour le troisième exercice consécutif .
Modalités de calcul des écarts	Pour calculer les écarts éventuels de représentation, doivent être pris en compte les pourcentages de femmes et d'hommes parmi l'ensemble des cadres dirigeants (au sens de la durée du travail) et des membres des instances dirigeantes (au sens sociétaire).
Publication	Les écarts éventuels sont publiés annuellement sur le site internet de l'entreprise, lorsqu'il en existe un, au plus tard le 1 ^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente (même calendrier que l'index égalité professionnelle). Ils doivent être consultables jusqu'à la publication de l'année suivante . A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen. Ils doivent aussi être versés dans la BDESE et être mis à disposition du CSE. Enfin, ils doivent être rendus publics sur le site internet du ministère chargé du travail (télédéclaration).
Résultats attendus	Depuis le 1^{er} mars 2026 , les entreprises concernées doivent atteindre une proportion minimale de 30 % de personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et parmi les membres des instances dirigeantes. Au 1^{er} mars 2029 , cette proportion sera portée à 40 % .
Obligation de négocier	A défaut d'atteindre le taux minimal de 30 %, la NAO sur l'égalité professionnelle devra porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction de ces taux. En l'absence d'accord, l'employeur les déterminera par DUE, après consultation du CSE.
Progression et correction	A compter de mars 2029 , les entreprises ne respectant pas la proportion de 40 % disposeront d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité. Elles devront publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues pour atteindre ces 40 %.
Pénalité financière	A défaut d'avoir atteint la proportion de 40 % à l'expiration du délai de deux ans, l'administration pourra infliger une pénalité financière à l'employeur, fixée au maximum à 1 % de la masse salariale de l'année civile précédant l'expiration du délai.

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