

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

8 avril 2026



GUIDE POUR L'INCLUSION DES PERSONNES NEURODIVERGENTES. Le ministère du travail a récemment publié un **guide sur l'emploi et la neurodiversité** ([ici](#)). Celui-ci comporte **80 recommandations pratiques** pour **favoriser l'inclusion professionnelle des personnes neurodivergentes**, qui représentent près de 15 % de la population (autisme, TDAH, troubles Dys). Conçu comme un outil opérationnel, il invite les entreprises à **adapter leurs pratiques de recrutement, de management et de développement des talents**. Structuré autour de quatre axes – repenser les organisations et lever les biais, recruter autrement, déployer des environnements de travail inclusifs et développer durablement les talents – le guide met en avant la neurodiversité comme un levier d'innovation et de créativité.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

PREVISIONS DE RECRUTEMENT DES CADRES POUR 2026. Selon une étude récente de l'Apec ([ici](#)), les **recrutements de cadres ont reculé de 8 % en 2024 puis de 3 % en 2025**, pour atteindre 294 500 embauches en 2025. Les prévisions pour 2026 tablent néanmoins sur une **reprise de 4 %**, soit 305 800 recrutements, repassant au-dessus du seuil des 300 000 embauches. Cette hausse serait portée par les **services à forte valeur ajoutée**, notamment **l'informatique (+5 %)**, **l'ingénierie-R&D (+7 %)** et **la banque-assurance (+9 %)**. La progression concernerait la plupart des régions, dont l'Île-de-France (+5 %) et l'Occitanie (+6 %). Ces perspectives restent toutefois incertaines, en raison notamment des fluctuations économiques liées au conflit au Moyen-Orient.



[En savoir plus](#)



QUAND LE SALARIÉ N'USE PAS DE SON DROIT A LA DECONNEXION. Dans un arrêt inédit du 25 mars 2026 ([ici](#)), la Cour de cassation apporte des précisions sur l'exercice du **droit de la déconnexion** par le salarié en arrêt. La Haute juridiction retient qu'**aucun manquement ne peut être retenu à l'encontre de l'employeur lorsque le salarié, sans contrainte, se connecte spontanément à son poste de travail et accomplit des tâches ponctuelles**. Le pourvoi du salarié, qui avait formulé une demande en paiement de dommages-intérêts pour non-respect par l'employeur de son droit à la déconnexion, est ainsi rejeté.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

CNIL : UN NOUVEAU REFERENTIEL SUR LES DUREES DE CONSERVATION. La Cnil a récemment publié un **nouveau référentiel relatif aux durées de conservation des données en matière de gestion des ressources humaines** ([ici](#)). Celui-ci vise à guider, de manière opérationnelle, les organismes et les entreprises **dans l'identification et la détermination des durées de conservation pertinentes pour les traitements de gestion de leurs personnels**. S'agissant d'une production de « droit souple », son respect n'est, en principe, pas obligatoire et vise simplement à faciliter et à accélérer la recherche de durées pertinentes. Toutefois, le référentiel recense également des durées de conservation obligatoires car prévues par des textes légaux ou réglementaires.



[En savoir plus](#)



LE FRACTIONNEMENT DES CONGES PAYES

Alors que les salariés commencent à programmer leurs vacances estivales, il est important de savoir comment gérer le fractionnement des congés payés.

LA TO DO LIST

Définition	La loi garantit à tout salarié 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif , soit 30 jours ouvrables par année de travail complète, sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables. Toutefois, le salarié ne peut pas poser les 30 jours à la suite car la durée du congé pouvant être pris en une fois ne peut excéder 24 jours ouvrables .
Dans quels cas ?	Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être pris en continu (règle d'ordre public). Le congé principal ne peut donc être fractionné que s'il est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables .
Accord des parties ?	Le fractionnement n'est possible qu'avec l'accord du salarié , sauf lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement. De son côté, le salarié ne peut imposer le fractionnement du congé principal à l'employeur.
Selon quelles modalités ?	En cas de fractionnement du congé principal, une des fractions doit être au moins égale à 12 jours ouvrables continus entre deux jours de repos hebdomadaire. La loi laisse à l'accord d'entreprise/d'établissement ou, à défaut, de branche le soin de déterminer la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables entre deux jours de repos hebdomadaire est attribuée. A défaut, la fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables doit être attribuée pendant la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année . C'est à l'accord d'entreprise/d'établissement ou, à défaut, de branche de déterminer les règles de fractionnement du congé au-delà du 12 ^{ème} jour. A défaut, les jours au-delà de 12 jours peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année .
Jours de congé supplémentaires	L' accord d'entreprise/d'établissement ou, à défaut, de branche définit les règles de fractionnement au-delà du 12^{ème} jour . Il peut donc prévoir l'octroi de jours de congés supplémentaires. A défaut, la loi impose l'octroi de jours supplémentaires en cas de fractionnement avec prise des congés hors de la période 1^{er} mai-31 octobre . Le salarié a droit à 1 jour de CP supplémentaire s'il prend entre 3 et 5 jours hors de cette période, 2 jours s'il prend au moins 6 jours hors de la période. La prise de la cinquième semaine ne génère pas de fractionnement.