

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

12 mai 2026



**RECOMMANDATION DE LA CNIL SUR LE VOTE ELECTRONIQUE.** La CNIL a mis à jour sa recommandation sur le vote par voie électronique ([ici](#)), mobilisable notamment lors des **élections professionnelles**. La recommandation maintient une approche graduée selon trois niveaux de risque, mais **révise les critères de classement des scrutins entre ces différents niveaux**. En outre, elle réaffirme l'objectif de transparence et préconise la publication en amont du scrutin des spécifications techniques du protocole de vote. Enfin, elle met l'accent sur la nécessité de recourir à une **expertise indépendante** avant la première utilisation du système de vote. La CNIL précise toutefois que **les scrutins en cours en 2026 pourront continuer à appliquer la recommandation de 2019**.

L'INFO

[En savoir plus](#)

## LA STAT

**LE CDI INTERIMAIRE, UN TREMPLIN LIMITE VERS L'EMPLOI STABLE.** Selon une étude de la Dares ([ici](#)), le contrat à durée indéterminée intérimaire (CDII), créé en 2013, concernait environ 52 000 salariés fin 2024, soit 7 % des intérimaires. L'étude révèle que plus de 80 % des bénéficiaires de ce contrat étaient déjà en emploi avant leur entrée dans le dispositif, principalement en mission d'intérim. **À court terme, les intérimaires sans CDII accèdent plus rapidement à d'autres emplois, mais l'effet s'inverse ensuite : trois ans après la signature, les titulaires d'un CDII ont une probabilité supérieure de 6 points de pourcentage d'occuper un CDI classique.** L'étude souligne enfin qu'aucun impact clair n'est observé sur les rémunérations à long terme.



[En savoir plus](#)



**FORFAIT-JOURS ET EXIGENCES CONVENTIONNELLES.** Par un arrêt du 6 mai 2026 ([ici](#)), la chambre sociale rappelle que **toute convention de forfait doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires**. Dans ce cadre, elle a jugé que des dispositions conventionnelles prévoyant que l'employeur doit, notamment, respecter le droit aux repos journalier et hebdomadaire, veiller au risque de surcharge de travail du salarié et y remédier, répondent aux exigences relatives au droit à la santé et au repos.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

**LA SNCF RECONDUIT SON FORFAIT MOBILITES DURABLES.** Engagé dans la décarbonation du secteur des transports, le groupe SNCF a conclu un nouvel accord en la matière ([ici](#)). **Jusqu'au 31 décembre 2026**, les salariés de la SNCF effectuant leur trajet domicile-travail via un mode de transport doux (vélo, covoiturage, engins de déplacement « zéro émission ») peuvent bénéficier d'un **forfait mobilités durables (FMD) pouvant aller jusqu'à 400 € par an**. En cas de cumul avec la prise en charge des frais d'abonnement aux transports publics, la prise en charge globale peut atteindre 800 €. Enfin, la SNCF attribue une **aide financière**, dans la limite de 150 € brut par salarié, **pour l'achat d'un vélo électrique ou mécanique**.



[En savoir plus](#)



## LE CONGE DE PROCHE AIDANT

*Le congé permet au salarié de cesser temporairement son activité pour s'occuper d'une personne handicapée ou invalide ou en perte d'autonomie ou âgée ou avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables.*

LA TO DO LIST

|                      |  |
|----------------------|--|
| Conditions           | Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié <b>qui accompagne l'une des personnes suivantes</b> : a) son conjoint ; b) son ascendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge ou son collatéral jusqu'au 4 <sup>ème</sup> degré ; c) l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4 <sup>ème</sup> degré du conjoint ; d) une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.<br><b>La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.</b> |
| Durée                | La durée maximale du congé est fixée par convention collective ou accord d'entreprise ou accord de branche étendu. En l'absence de dispositions conventionnelles, la durée maximale du congé est de <b>trois mois</b> . Le congé peut être <b>renouvelé, sans pouvoir excéder un an sur l'ensemble de la carrière du salarié</b> .   |
| Procédure            | Le salarié formule une <b>demande</b> à son employeur en respectant les dispositions conventionnelles applicables. En l'absence de telles dispositions, le salarié adresse sa demande <b>au moins un mois avant la date de départ envisagée</b> en précisant : i) sa volonté de suspendre son contrat afin de bénéficier du congé ; ii) la date du départ en congé ; iii) sa volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel), s'il le souhaite. <b>L'employeur ne peut pas refuser le congé.</b>   |
| Situation du salarié | Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur (sauf dispositions conventionnelles contraires). Toutefois, le salarié peut percevoir une <b>allocation journalière du proche aidant</b> , afin de compenser une partie de la perte de salaire (dans la limite de 66 jours par personne aidée et dans la limite de 4 personnes au cours du parcours professionnel du salarié, soit 264 jours au total). Le salarié a droit à 22 jours d'allocation par mois maximum.   |
| Fin anticipée        | Le salarié <b>peut mettre fin de façon anticipée au congé</b> dans l'un des cas suivants : décès de la personne aidée, admission dans un établissement de la personne aidée, diminution importante des ressources du salarié, recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée et congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.   |
| Retour               | A la fin du congé, <b>le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire</b> , assorti d'une <b>rémunération au moins équivalente</b> . Il a droit à un entretien professionnel avec son employeur.   |