

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

2 juin 2026



**RAPPORT SUR LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE.** La Défenseure des droits a publié ([ici](#)) son deuxième **rapport bisannuel 2024/2025 sur la protection des lanceurs d'alerte en France**. Le rapport révèle une **nette progression des signalements, avec plus de 10 000 signalements adressés aux autorités externes en 2025 contre 2 000 en 2023**. Néanmoins, le rapport souligne un **engagement** et un **manque de moyens de ces autorités**, une vingtaine d'entre elles concentrant la quasi-totalité des saisines. Enfin, le rapport déplore la **persistance de repréailles professionnelles** à l'encontre des lanceurs d'alerte et l'insuffisance des mécanismes de soutien financiers et psychologiques pouvant leur être accordés.

L'INFO

[En savoir plus](#)

## LA STAT

**PERCEPTION DES RISQUES ROUTIERS PAR LES DIRIGEANTS.** Il résulte d'une étude récente ([ici](#)) que **77 % des dirigeants de TPE-PME connaissent leur responsabilité en cas d'accident lors d'un trajet professionnel (+15 points en dix ans)** et 51 % ont intégré ce risque dans leur DUERP (+30 points en dix ans). Néanmoins, **seuls 21 % des dirigeants identifient le risque routier comme la première cause d'accidents mortels au travail** et seulement 5 % d'entre eux ont prévu des actions de prévention pour 2026. Enfin, 40% des dirigeants interrogés déclarent qu'il leur arrive de contacter un salarié sur la route et 39% ne prennent pas ou rarement en compte les conditions de sécurité des trajets pour organiser leur activité.



[En savoir plus](#)



**APC : DOMAINE DE L'EFFET SUBSTITUTIF.** Par deux arrêts du 28 mai ([ici](#) et [là](#)), la Cour de cassation apporte des précisions majeures sur le régime des accords de performance collective. Elle distingue nettement la validité de l'accord de son aptitude à modifier le contrat de travail : **si un APC peut contenir des stipulations étrangères aux thèmes énumérés par l'article L.2254-2 du code du travail, seules les clauses relatives au temps de travail, à la rémunération et à la mobilité interne bénéficient de l'effet substitutif** permettant de modifier le contrat de travail et de s'imposer au salarié.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

**LES DECRETS SUR LE CONGE SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE SONT PARUS.** Le congé supplémentaire de naissance entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet prochain, après la publication de cinq décrets d'application (dont [ici](#)). Ils **fixent notamment à un mois le délai à respecter pour prévenir son employeur**. Ainsi, les parents salariés souhaitant en bénéficier dès le premier jour devaient donc adresser leur demande à leur employeur le 1<sup>er</sup> juin, **par une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé**. Par ailleurs, ce nouveau congé, qui doit intervenir après expiration des congés existants et dans un délai de neuf mois après la naissance, offre jusqu'à deux mois supplémentaires de congé par parent, fractionnables et indemnisés par l'assurance maladie à 70 % du salaire le premier mois et 60 % le second, dans la limite du plafond de la sécurité sociale.



[En savoir plus](#)



## LE CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE

*Focus sur un congé permettant d'acquérir des connaissances économiques, sociales, environnementales ou syndicales pour exercer des responsabilités syndicales.*

LA TO DO LIST

<b>Salariés éligibles</b>	Le congé est <b>ouvert à tous les salariés</b> , peu important que le salarié soit ou non adhérent à un syndicat. Par ailleurs, les salariés n'ont pas besoin de justifier d'une certaine ancienneté pour en bénéficier.
<b>Procédure</b>	Le salarié doit adresser une <b>demande écrite d'autorisation d'absence</b> à son employeur <b>au moins 30 jours avant le début de la formation</b> , de préférence par LRAR. La demande doit comporter la date, la durée de l'absence sollicitée et le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session. Par principe, l'employeur doit accorder le congé, <b>sauf s'il estime que l'absence pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise</b> . Lorsque plusieurs salariés font une demande simultanée, l'employeur peut toutefois différer certaines demandes.
<b>Durée</b>	Par principe, les salariés peuvent prendre un ou plusieurs congés <b>dans la limite de 12 jours par an</b> , sans que la durée de chaque congé ne puisse être inférieure à une demi-journée. Toutefois, les animateurs de stages et sessions de formation ainsi que les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales voient la limite augmentée à <b>18 jours par an</b> .
<b>Rémunération</b>	Le salarié a droit au <b>maintien intégral de sa rémunération</b> pendant le congé.
<b>Statut du salarié</b>	Le contrat de travail du salarié est <b>suspendu</b> pendant le congé. A son retour dans l'entreprise, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire. La durée du congé est assimilée à une durée de travail effectif pour le calcul des congés payés et des droits aux prestations sociales et familiales.
<b>Attestation</b>	A la fin de la formation, l'organisme de formation remet au salarié une attestation, qui fait état du suivi effectif du stage ou de la formation. Cette attestation doit ensuite être remise à l'employeur par le salarié à son retour.