

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

23 juin 2026



DOCTRINE CNIL SUR LES CONTROLES D'ACCES ET DES HORAIRES DE TRAVAIL. La CNIL a récemment mis à jour sa communication relative aux **dispositifs utilisés par les employeurs pour contrôler l'accès aux locaux et le temps de travail des salariés** ([ici](#)). L'autorité souligne notamment que les **dispositifs biométriques** ne peuvent être utilisés qu'à titre exceptionnel pour le contrôle d'accès à des locaux présentant des enjeux de sécurité particuliers et rappelle les obligations pesant sur les employeurs (information préalable des salariés, consultation du CSE, limitation des personnes habilitées à accéder aux données, respect des durées de conservation...). Enfin, l'autorité rappelle que **ces dispositifs ne doivent pas permettre une surveillance généralisée des salariés.**

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

PERCEPTIONS DE LA PARENTALITE ET DE L'AIDANCE AU TRAVAIL. Une étude récente d'Opinion Way ([ici](#)) révèle que **72 % des recruteurs estiment que c'est leur rôle d'accompagner la parentalité et l'aide,** et une majorité d'entre eux déclarent que les parents (69 %) comme les aidants (58 %) disposent d'avantages liés à leur situation. Par ailleurs, 63 % des salariés considèrent que les parents doivent parfois en faire plus pour prouver leur engagement professionnel. D'ailleurs, **85 % des recruteurs reconnaissent que la parentalité et l'influence exercent une influence dans les décisions d'évolution professionnelle ou de promotion.**



[En savoir plus](#)



ABSENCE DE PREJUDICE NECESSAIRE EN MATIERE D'OBLIGATION DE FORMATION. Dans un arrêt du 17 juin ([ici](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation retient que **le manquement de l'employeur à son obligation de formation du salarié et à son obligation de maintenir la capacité du salarié à occuper un emploi ne cause pas nécessairement un préjudice au salarié.** La chambre sociale fonde sa solution sur un principe général dégagé en 2016 : *« l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ».* Ainsi, le manquement de l'employeur à son obligation ne suffit pas, à lui seul, à justifier une indemnisation : le salarié doit désormais démontrer l'existence d'un préjudice résultant de ce manquement.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

PARENTS D'ENFANTS MALADES : LA LOI EST PUBLIEE. La loi visant à améliorer la protection et l'accompagnement des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap a été publiée au JO ([ici](#)). Ce texte crée un **droit opposable à un aménagement des horaires de travail au profit des parents ou responsables légaux d'un enfant dont l'état de santé rend indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.** Par ailleurs, il **allonge la durée du congé** lié à l'annonce de la survenue d'un handicap ou d'une maladie grave (de 5 à 10 jours ouvrables). Enfin, ce texte **accroît la période de protection** contre le licenciement liée au congé de présence parentale (jusqu'à 10 semaines suivant la fin de ce congé) et **réduit le délai de prévenance** pour sa prise.



[En savoir plus](#)



LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

Le temps partiel pour motif thérapeutique permet à un salarié malade ou accidenté de poursuivre son activité ou de reprendre une activité après un arrêt de travail, temporairement à temps partiel.

LA TO DO LIST

Cas de recours	<ul style="list-style-type: none">- Le maintien au travail ou la reprise du travail est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du salarié ou encore la guérison ou la consolidation de la blessure ;- Le salarié doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.
Formalités	<ul style="list-style-type: none">- Elle est d'abord prescrite par le médecin traitant au salarié lorsqu'il juge qu'il ne peut pas ou plus travailler à temps plein et que le maintien ou la reprise d'une activité peut contribuer à son rétablissement.- L'employeur établit ensuite une attestation indiquant son accord de principe sur la reprise, la nature exacte de l'emploi du salarié et la rémunération correspondante.- La demande doit ensuite être adressée au médecin conseil de la CPAM en joignant l'autorisation du médecin traitant ainsi que l'attestation de l'employeur.- La CPAM notifie sa décision au salarié après avis du médecin conseil de la caisse.- Le salarié informe son employeur de la décision de la caisse.
Mise en œuvre dans l'entreprise	Le salarié bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique doit être maintenu ou réintégré dans son emploi ou, si celui-ci a disparu, n'est plus vacant lors de la reprise après un arrêt de travail ou si l'employeur démontre qu'il ne peut pas être pourvu à temps partiel, dans un poste similaire. Il appartient à l'employeur et au salarié de s'accorder sur la répartition des jours et heures de travail dans la semaine après avis du médecin du travail, le cas échéant. Le salarié bénéficie de tous les droits liés à la présence effective au sein de l'entreprise (ancienneté, congés payés, droit aux titres-restaurant...).
Rémunération	Le salarié perçoit son salaire versé par son employeur, dont le montant correspond au nombre d'heures effectuées, et les IJSS. Leur cumul ne peut pas être supérieur au salaire perçu avant le passage à temps partiel thérapeutique. Les IJSS sont versées sans délai de carence pour une durée ne pouvant excéder d'un an la période de trois ans de versement des IJSS en cas d'affection longue durée (ALD) ou la dernière des 360 IJSS versées au cours de la période de trois ans dans les autres cas.