

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

30 juin 2026



ELECTIONS A LA TETE DE CONFEDERATIONS SYNDICALES. Lors du 39^e congrès de la CFE-CGC, Christelle Thieffine, seule candidate, a été élue présidente du syndicat des cadres et de l'encadrement, succédant ainsi à François Hommeril ([ici](#)). Ingénieure de métier, la nouvelle dirigeante de la CFE-CGC a effectué l'essentiel de sa carrière chez Thales. Par ailleurs, le 51^e congrès de la CFDT a confirmé Marylise Léon à sa tête ([ici](#)). La candidate a réuni 98,12 % des voix sur son nom lors de l'élection du bureau national. Ainsi, avec Sophie Binet à la tête de la CGT, trois femmes sont désormais à la tête de grandes organisations syndicales.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN APPRENTISSAGE. Il résulte d'une étude récente de la Dares ([ici](#)) que 67 % des apprentis entrés en apprentissage en 2018, pour préparer une formation d'un niveau CAP à Bac +2, et toujours en contrat durant l'année scolaire 2019-2020 font des heures supplémentaires. L'étude précise que 28 % des apprentis en font régulièrement et que 47 % travaillent le samedi de façon ponctuelle ou régulière. Malgré ce volume horaire, la quasi-totalité des apprentis sont satisfaits de leur expérience au travail : 8 apprentis sur 10 préfèrent les périodes en entreprise à celles en formation.



[En savoir plus](#)



ABSENCE DE PREJUDICE NECESSAIRE EN CAS DE VIOLATION DU RGPD. Dans un arrêt du 24 juin ([ici](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation retient qu'en cas de manquement de l'employeur à ses obligations tirées du RGPD, le salarié concerné n'a pas nécessairement droit à une indemnisation. Par conséquent, la personne qui sollicite des dommages-intérêts doit établir que cette violation lui a causé un dommage matériel ou moral. A défaut d'une telle preuve, sa demande doit être rejetée.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

LA LOI « FRAUDES » EST PUBLIEE. La loi relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales a récemment été publiée au Journal officiel ([ici](#)). Elle contient la nouvelle amende administrative sanctionnant l'absence de DUERP. Jusqu'à présent, l'absence de DUERP pouvait être punie par une contravention pénale de 7.500 € (pour une personne morale). La loi « fraudes » ajoute la possibilité pour l'administration de prononcer une amende de 4.000 € maximum par salarié concerné, ou un simple avertissement, sans cumul avec la sanction pénale qui continue d'exister.



[En savoir plus](#)



LE TRAVAIL DE NUIT

En raison de ses particularités, le travail de nuit doit être exceptionnel.

LA TO DO LIST

Travail de nuit (règles générales)	Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures. Dans ces limites, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut de branche, peut définir la période de travail de nuit. A défaut d'accord, est considéré comme du travail de nuit tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures.
Travailleur de nuit	Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit : a) soit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ; b) soit, un nombre minimal d'heures de travail de nuit pendant une période de référence (fixée par accord collectif ; à défaut, le nombre minimal d'heures de travail de nuit est de 270 heures sur une période de référence de 12 mois consécutifs). Tout salarié, homme ou femme, peut, par principe, travailler de nuit (à l'exception des jeunes de moins de 18 ans). Des mesures spécifiques de protection s'appliquent à la salariée enceinte qui travaille de nuit.
Mise en place	La mise en place du travail de nuit dans l'entreprise ou l'établissement, ou son extension à de nouvelles catégories de salariés peut être prévue par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche. Son contenu est prévu par la loi. L'accord collectif est présumé négocié et conclu dans le respect des dispositions légales. A défaut d'accord, et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations en vue de la conclusion d'un tel accord, les salariés peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail. Celle-ci est accordée après vérification des contreparties qui leur sont accordées et de l'existence de temps de pause.
Durées maximales	- Durée quotidienne maximale : 8 heures (dépassement possible par l'accord collectif pour certaines activités ou sur autorisation de l'inspecteur du travail) ; - Durée hebdomadaire maximale : 40 heures, sur une période de 12 semaines consécutives (possible dépassement par l'accord collectif sans pouvoir dépasser 44 heures sur la même période).
Contreparties	Le travailleur de nuit bénéficie de contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, de compensation salariale.
Suivi	Le travailleur bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé, dont l'objet est de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour sa santé et sa sécurité.

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