

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

13 octobre 2026



ARRETS MALADIE : LE GOUVERNEMENT SOUHAITE UNE REFORME STRUCTURELLE. Le ministre du travail, Jean-Pierre Farandou, a adressé un courrier aux organisations syndicales et patronales pour leur confier la **négociation d'une réforme en profondeur des arrêts maladie, d'ici la mi-décembre** ([ici](#)). Face à la hausse continue de leur coût, le gouvernement vise des mesures applicables dès 2027, centrées sur la prévention, l'accompagnement des salariés et des nouveaux outils pour les employeurs contre les pratiques détournées. Cette négociation doit permettre de réduire d'un milliard d'euros la facture des indemnités journalières en 2027.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

EVOLUTION DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL EN 2024. Selon la Dares ([ici](#)), **la part des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole dotées d'au moins une instance représentative du personnel élue (CSE ou conseil d'entreprise) progresse de 1,4 point entre 2023 et 2024**, pour la première fois depuis 2018 et la mise en place des CSE, après une baisse de 8,2 points en cinq ans. En 2024, 37,2 % de ces entreprises en sont dotées, ce qui couvre 78 % des salariés du champ. Toutefois, **au sein des entreprises de 50 salariés ou plus, la couverture recule de 1,5 point, à 83,0 %**, soit près de cinq points de moins qu'en 2018.



[En savoir plus](#)



L'EMPLOYEUR NE PEUT PAS ENREGISTRER LES REUNIONS DU CSE. Dans un arrêt du 7 octobre 2026, publié au Bulletin ([ici](#)), la chambre sociale juge que **l'employeur ne peut pas enregistrer les réunions du CSE**. En l'espèce, le CSE avait décidé d'enregistrer ses séances pour faciliter la rédaction des procès-verbaux, prérogative de son secrétaire. L'employeur, estimant que ces enregistrements ne retranscrivaient pas fidèlement les débats, avait lui aussi enregistré les réunions. La Cour retient qu'**en enregistrant les débats pour contrôler la fidélité des PV, l'employeur collecte les données personnelles des représentants du personnel pour une fin étrangère à l'établissement des PV. Il ne poursuit donc pas un intérêt légitime au sens de l'article 6 § 1 du RGPD, et son enregistrement est illicite.**

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

UN COMPTE INDIVIDUEL MOBILISABLE AUX MOMENTS CLES DE LA VIE. Depuis le 1^{er} septembre, les salariés des Laboratoires Boiron disposent d'un compte en temps pour s'absenter ou réduire leur activité à six moments clés de leur vie : la **parentalité**, le **handicap**, l'**aidance** auprès d'un proche, la réalisation d'un **projet personnel ou professionnel**, le **congé personnel**, la **préparation de la fin de carrière** ([ici](#)). Ouvert dès trois ans d'ancienneté, il permet d'acquérir chaque année, jusqu'à cinq jours d'absence rémunérée, sans possibilité de monétisation, y compris en cas de rupture du contrat.



[En savoir plus](#)



LES ASTREINTES

L'astreinte est une période pendant laquelle, sans être sur son lieu de travail, le salarié doit se tenir prêt à intervention si son employeur le lui demande.

LA TO DO LIST

Conditions de validité	L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié doit rester à son domicile ou à proximité pour pouvoir intervenir et effectuer un travail au service de son employeur . L'astreinte n'est pas une période de travail effectif. Toutefois, si le salarié effectue une intervention pendant sa période d'astreinte, la durée de l'intervention et de déplacement sur le lieu de cette intervention est considérée comme du temps de travail effectif .
Mise en place	Les astreintes peuvent être fixées par dispositions conventionnelles. En l'absence de convention collective ou d'accord collectif d'entreprise, elles sont fixées par l'employeur après consultation du CSE et information de l'inspection du travail.
Délai de prévenance	Le programme individuel des astreintes est communiqué à chaque salarié concerné dans un délai raisonnable . Ce délai est prévu par la convention collective ou l'accord d'entreprise. En l'absence de délai prévu, l'employeur doit informer le salarié 15 jours à l'avance de la mise en place d'astreintes . Toutefois, le délai peut être abaissé en cas de circonstances exceptionnelles , à condition d'avertir le salarié au moins 1 jour franc à l'avance .
Contreparties ou compensations	Les astreintes effectuées par le salarié donnent lieu à des compensations soit financières, soit sous forme de repos . Les contreparties sont prévues par la convention collective ou l'accord d'entreprise . A défaut de convention ou d'accord, l'employeur fixe les conditions de compensation. L'employeur doit également s'assurer, qu'après son éventuelle intervention, le salarié bénéficie de la durée minimale légale de repos quotidien (11 heures consécutives) et de repos hebdomadaire (35 heures consécutives) . Cette règle ne s'applique pas si le salarié a déjà bénéficié entièrement de la durée minimale quotidienne et hebdomadaire de repos avant le début de son intervention d'astreinte. En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié un document précisant le nombre d'heures d'astreinte effectuées et la compensation correspondante .