

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

8 décembre 2021



**UN COMITE POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES ATTEINTES D'UNE MALADIE CHRONIQUE.** Limitée initialement aux personnes atteintes de diabète, une loi du 6 décembre dernier ([ici](#) et [là](#)) crée un comité d'évaluation des textes encadrant l'insertion professionnelle des personnes atteintes

**L'INFO**

[En savoir plus](#)

de maladies chroniques. Mis en place pour 3 ans et composé de représentants de l'Etat, de personnalités qualifiées et de représentants d'associations, il sera chargé de **recenser, évaluer et actualiser** les textes en la matière ainsi que de **formuler des propositions** visant à améliorer l'accès à certaines professions. En outre, la loi précise que s'il existe des conditions de santé à respecter pour accéder à une profession, elles doivent être proportionnées aux risques pour la santé et la sécurité de la personne concernée et des tiers dans l'exercice des fonctions accessibles.

**LA STAT**

**L'ABSENTEISME AU TRAVAIL EN HAUSSE EN 2021.** D'après le baromètre annuel de l'absentéisme 2021 publié par Malakoff Humanis ([ici](#)), **38 % des salariés se sont vu prescrire un arrêt de travail**



cette année (contre 36 % en 2020). De plus en plus d'arrêts de travail sont fondés sur **des troubles psychologiques et l'épuisement professionnel** (17% des arrêts en 2021 contre 15% en 2020), augmentation faisant écho aux résultats du baromètre de la gestion des AT/MP publié par BDO ([ici](#) et [là](#)). Outre cette augmentation de l'absentéisme, il est constaté un **allongement de la durée des arrêts de travail « longs »** puisqu'ils sont en **moyenne de 105 jours** (contre 94 en 2020).

[En savoir plus](#)



**LA CAISSE PEUT PROLONGER LE DELAI POUR STATUER SUR UN AT-MP SANS CONSULTER L'EMPLOYEUR.** Par un arrêt publié du 25 novembre dernier ([ici](#)), la deuxième chambre civile de la Cour

**L'ARRÊT**

[En savoir plus](#)

de cassation a jugé que la CPAM dispose de la **faculté de prolonger le délai pour statuer sur un AT-MP sans avoir à consulter l'employeur** et à solliciter ses observations. Une **simple information** de l'employeur suffit.

**L'ACCORD**

**UN NOUVEL ACCORD « TRAVAILLER AUTREMENT, MANAGER AUTREMENT » CHEZ EDF.** Le 19 novembre, EDF annonçait la conclusion d'un **accord « TAMA »** ([ici](#)) pour les quatre prochaines



années. La démarche TAMA vise à **adapter les modes de fonctionnement** des équipes pour les rendre **plus souples**. Plusieurs leviers sont activés : le télétravail, la prise en compte des risques liés aux nouvelles situations de travail, le dialogue social à distance, la mobilité durable. Des **observatoires paritaires** sont mis en place pour **veiller au déploiement de la politique** à l'échelle de l'entreprise et de chaque Direction.

[En savoir plus](#)

**MISE A PIED DISCIPLINAIRE ET MISE A PIED CONSERVATOIRE : COMMENT LES DISTINGUER ?**

**LA TO DO LIST**



*Fréquemment prononcée dans un contexte conflictuel ([ici](#)), la mise à pied a une double nature*

➤ **Nature juridique :**

- la mise à pied **conservatoire** n'est **pas une sanction** mais une mesure prise dans l'attente d'une sanction éventuelle
- la mise à pied **disciplinaire** est une **sanction** en tant que telle

➤ **Prérequis :**

- la mise à pied **conservatoire** est prononcée dans un contexte où un licenciement pour **faute grave** est envisagé
- la mise à pied **disciplinaire** peut être prononcée pour **tout manquement disciplinaire**, si le **règlement intérieur** le prévoit

➤ **Procédure :**

- la mise à pied **conservatoire** n'appelle **aucun formalisme**, mais une notification par écrit est à privilégier ; elle doit **concomitamment** donner lieu à l'**engagement de la procédure disciplinaire**
- la mise à pied **disciplinaire** impose le respect de la **procédure disciplinaire légale**, voire conventionnelle et/ou interne

➤ **Durée :**

- si elle **ne doit pas être longue** (à défaut, la sanction prise ultérieurement pourrait être annulée), la mise à pied **conservatoire** n'obéit pas à une durée maximale et est en principe prononcée pour une durée indéterminée
- la durée de la mise à pied **disciplinaire** est **fixée à l'avance** dès son prononcé, en respectant la durée maximale qui doit impérativement être prévue par le **règlement intérieur**

➤ **Effets sur le contrat :** conservatoire ou disciplinaire, la mise à pied valablement prononcée correspond à une **période non travaillée** :

- la mise à pied **conservatoire** n'est **pas rémunérée** si elle est suivie d'un licenciement pour **faute grave**
- la mise à pied **disciplinaire** n'est **jamais rémunérée**