

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

26 avril 2022



FUSION DES FORMULAIRES D'ARRÊTS DE TRAVAIL. Le 19 avril, dans un objectif d'amélioration de la lisibilité, l'Assurance maladie a annoncé la fusion de l'avis d'arrêt de travail, du certificat médical de

L'INFO

prolongation AT-MP et du certificat initial AT-MP (CMI) pour leur partie « arrêt de travail » (ici). En cas d'arrêt de travail initial ou de prolongation, les employeurs ne recevront plus qu'un seul formulaire Cerfa, quel que soit le motif de l'arrêt (maladie, maternité, paternité, AT, MP). Le CMI ne portera plus prescription d'arrêt de travail.

[En savoir plus](#)

LA STAT

NOUVELLE ERE POST-COVID : LA GRANDE DEMISSION. Pratiquement au lendemain de la crise sanitaire, la grande démission fait son apparition en France. Une étude de novembre 2021 de la



DARES (ici) constate une croissance record des taux de démissions : +10,4% en juin et +19,4% en juillet 2021, par rapport à 2019. En parallèle, une étude publiée le 19 avril 2022 (ici) indique que près d'un quart des salariés français et un tiers des jeunes de moins de 35 ans envisagent de démissionner dans les deux prochaines années.

[En savoir plus](#)

Pour près de la moitié des salariés, le manque de reconnaissance et l'épuisement au travail sont en cause, à l'instar de l'envie d'être mieux rémunéré ou de ne pas voir sa vie professionnelle interférer dans sa vie personnelle.



UNE BLAGUE SEXISTE CARACTERISANT UNE FAUTE GRAVE. Dans un arrêt du 20 avril (ici), la Cour de cassation valide le licenciement pour faute grave de l'animateur Tex pour avoir formulé, à l'antenne,

L'ARRÊT

une blague sexiste et stigmatisant les violences faites aux femmes. Après une analyse très circonstanciée, la Cour relève l'absence d'atteinte disproportionnée à sa liberté d'expression compte tenu notamment des dispositions impératives de la charte des antennes de France Télévisions sur le respect des droits des personnes, du contexte dans lequel sont intervenus ces propos et de leur impact potentiel sur les intérêts commerciaux de l'employeur.

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

SCHNEIDER ELECTRIC S'APPROPRIE LA NOUVELLE CCN DE LA METALLURGIE. Le 15 avril dernier, un accord de méthode (ici) relatif au déploiement de la nouvelle CCN unique de la métallurgie, signée



le 7 février, a été conclu au sein de Schneider Electric. Les partenaires sociaux de l'entreprise négocieront, comme les organisations représentatives de branche, c'est-à-dire par thématique et dans le même ordre. Le premier chantier prioritaire sera celui des classifications. Pour chaque thème, des groupes paritaires seront formés dans le cadre d'un processus d'échange et d'analyse concertée qui s'étendra d'avril 2022 jusqu'en 2023. Ils auront pour missions d'analyser d'éventuels impacts sur le statut social de l'entreprise et d'identifier les actions à mettre en œuvre et le niveau le plus adéquat.

[En savoir plus](#)



L'OCTROI D'UN VEHICULE DE FONCTION

L'employeur peut octroyer à tout ou partie de ses salariés le bénéfice d'un véhicule de fonction, mis à disposition de manière permanente. Il génère alors le paiement d'un avantage en nature et constitue, à ce titre, un élément de la rémunération.

LA TO DO LIST

- **Définition** : le véhicule de fonction est mis à la disposition du salarié pour ses déplacements professionnels et personnels (contrairement au véhicule de service qui est mis à disposition du salarié seulement pour ses déplacements professionnels).
- **Avantage en nature** : il est évalué, sur option de l'employeur, sur la base des dépenses réellement engagées ou d'un forfait annuel estimé en pourcentage du coût d'achat du véhicule ou du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule en location ou en location avec option d'achat (TTC).
- **Restitution ou retrait du véhicule** :
 - En cas de suspension du contrat de travail : pas de retrait (même temporaire et même indemnisé) sauf stipulation contraire du contrat de travail ;
 - Pendant la dispense de préavis : pas de restitution, même en cas de clause contraire, sauf à verser une indemnité compensatrice incluant la valeur de l'avantage en nature.
- **Géolocalisation du salarié grâce au véhicule** : l'utilisation de ce système n'est licite qu'à condition que le contrôle de la durée du travail ne puisse pas être réalisé par un autre moyen, qu'il ne serve pas à contrôler un salarié en permanence (le salarié doit avoir la possibilité de désactiver cette fonction pendant ses temps de pause) et qu'il ne concerne pas un salarié disposant d'une liberté dans l'organisation de ses déplacements.