

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

16 mai 2023



TOP DEPART POUR L'ANNEE EUROPEENNE DES COMPETENCES. Dans un communiqué publié le 9 mai ([ici](#)), date de la Journée de l'Europe, le ministère du Travail a annoncé le **lancement d'une « Année européenne des compétences »** (« *year of skills* »). Cet événement permettra de suivre la mise en œuvre du **Socle européen des droits sociaux** et de mettre à l'honneur les **politiques de compétences**. Plus concrètement, cette année devra **répondre aux tensions de recrutements et aux besoins en compétences**. Cette « *année européenne des compétences* » succède à une année 2022 dédiée à la jeunesse.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

FRAUDE A L'ACTIVITE PARTIELLE : LES RESULTATS DES CONTROLES. En mars 2020, le Gouvernement a largement facilité l'accès au dispositif d'activité partielle, laissant craindre la recrudescence de fraudes. Dans un communiqué ([ici](#)), le ministère du Travail a annoncé que les actions de contrôle mises en œuvre par l'Etat et l'ASP ont donné lieu **au blocage ou au rejet de demandes d'indemnisation pour un montant total de 329 millions d'euros**. Ces opérations ont aussi permis de procéder au **recouvrement d'un montant total de 217 millions d'euros**, un montant résiduel au regard des 35 milliards d'euros versés durant la crise.



[En savoir plus](#)



DEPASSEMENT DE LA DUREE MAXIMALE QUOTIDIENNE : UN PREJUDICE « NECESSAIRE » ? Depuis 2016, la Cour de cassation a largement abandonné sa jurisprudence selon laquelle certains manquements de l'employeur causeraient nécessairement un préjudice au salarié, qui n'avait donc pas à le démontrer. Toutefois, certains cas de « **préjudice nécessaire** » demeurent. Dans un arrêt du 11 mai dernier ([ici](#)), réitérant une position adoptée en janvier 2022, la haute juridiction confirme que le **dépassement de la durée maximale de travail** figure parmi ces exceptions. En conséquence, **le seul constat de ce dépassement ouvre droit à réparation au profit du salarié**.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

ACCORD SUR LE DROIT D'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE CHEZ BAYER. Un accord définissant les modalités du droit d'expression directe et collective des salariés s'applique depuis le 1^{er} avril au sein de Bayer HealthCare SAS ([ici](#)). Il crée des **groupes d'expression** composés de **salariés volontaires** appartenant à la même « *unité cohérente de travail* » (dans la limite de 20 personnes) et placés sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, qui se réunissent **au moins une fois par an** pendant **au moins 2h**. Chaque réunion doit impérativement donner lieu à la rédaction d'un **compte-rendu** envoyé à la direction. Enfin, l'accord rappelle que **les propos tenus par chaque participant échappent à toute possibilité de sanction**, sauf en cas de « malveillance ».



[En savoir plus](#)



L'ALCOOL AU TRAVAIL

Générateur d'accidents du travail et d'absentéisme, l'alcool nécessite de l'employeur prévention et réaction.

Interdiction de l'alcool au travail	Aucune boisson alcoolisée autre que le vin , la bière , le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse .
Contrôle de l'alcoolémie	L'éventuel contrôle d'alcoolémie des salariés doit être justifié et proportionné au but recherché, ce qui suppose qu'il soit : <ul style="list-style-type: none">- prévu par le règlement intérieur ;- circonscrit aux postes de « sûreté » ou de sécurité (ex : conduite de véhicules, manipulation de machines ou produits dangereux) ;- assorti de garanties pour le salarié (ex : possibilité d'une contre-expertise et/ou présence d'un tiers comme témoin, possibilité de contestation).
Quelle prévention ?	Si le salarié n'apparaît plus en état d'occuper son poste, l'employeur peut solliciter le médecin du travail pour qu'il le reçoive et se prononce sur son aptitude.
Quelle sanction ?	L' alcoolisme ne peut constituer en lui-même un motif de licenciement, car lié à l'état de santé du salarié. Toutefois, l' ivresse et la consommation d'alcool aux temps et lieu de travail sont susceptibles de justifier une sanction disciplinaire , pouvant aller jusqu'au licenciement. La gravité de la faute s'apprécie en tenant compte : <ul style="list-style-type: none">- des fonctions pour lesquelles l'état d'ébriété constitue un danger ;- de l'existence d'un passif disciplinaire pour des faits similaires ;- de l'impact de l'état alcoolique sur le fonctionnement de l'entreprise ;- de la tolérance de l'employeur pour des faits similaires.