

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

31 mai 2023



DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL VIA LE COMPTE ENTREPRISE. En cas d'accident de travail ou de trajet, l'employeur dispose, dès qu'il en est informé, de **48 heures pour informer la CPAM** via une **déclaration d'accident du travail ou de trajet (DAT)**. Cette déclaration peut désormais être effectuée en ligne, **directement via le compte net-entreprises (ici)**, ce qui permet non seulement de simplifier la procédure et de sécuriser les échanges, mais également de fournir immédiatement la feuille de soins à la victime. Il convient simplement de vérifier sa **double habilitation** pour accéder au compte et aux services.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

L'HYPERCONNEXION DES SALARIES. Une étude sur les usages numériques dans l'entreprise (ici), menée par la start-up Mailoop et le cabinet Mazars, s'est intéressée au phénomène de **surcharge**



informationnelle appelé « infobésité », par l'étude des flux d'emails, de réunions ou des outils collaboratifs. Elle révèle que les salariés **reçoivent en moyenne 144 e-mails par semaine** et que **31% sont hyper-connectés** (au moins un email envoyé après 20h au moins 50 soirées par an). Les **temps de réunion** représentent **4h25** en moyenne hebdomadaire (et 4h16 passées en visio). En outre, **plus de 51 % des e-mails reçoivent une réponse en moins d'une heure** (et 17,8% en moins de 5 minutes), ce qui traduit l'**hyper-réactivité** de leurs auteurs. L'étude estime que les défis en la matière tiennent à la **prévention des risques psychosociaux et du stress au travail**, à l'**accompagnement du travail en mode hybride**, à la **gestion du temps et de la charge mentale au travail** et à l'**identification des leviers de sobriété numérique dans les usages**, et propose des bonnes pratiques et réflexions vers une amélioration.

[En savoir plus](#)



INAPTITUDE AU COURS DE L'ARRET DE TRAVAIL. Par un arrêt du 24 mai 2023 (ici), la Cour de cassation juge que **le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié** à son poste de travail **alors même qu'il se trouve toujours en arrêt de travail**. En l'espèce, la visite médicale avait été organisée à la demande du salarié sur le fondement de l'article R. 4624-34 du code du travail (notamment dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé en cas d'anticipation d'une inaptitude). **La suspension du contrat n'a pas d'incidence sur la régularité de ce constat.**

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

EGALITE AU SEIN DES INSTANCES DIRIGEANTES : DES PRECISIONS SUR LA PENALITE. Un décret du 15 mai 2023 (ici) précise la **procédure d'application de la pénalité financière en cas d'absence de**



représentation équilibrée des sexes dans les instances de direction instituée par la loi Rixain (ici) qui entrera en vigueur le 1^{er} mars 2029. Une **procédure contradictoire préalable** au prononcé de la sanction, impose à la DREETS, dans les 2 mois du rapport transmis par l'inspecteur du travail, de recueillir les observations de l'employeur. La fixation du taux de pénalité fait l'objet d'une **décision motivée** et tient compte des éléments de contexte.

[En savoir plus](#)



LE RETRAIT OU LA SUSPENSION DU PERMIS DE CONDUIRE

Le salarié peut se trouver dans l'impossibilité d'exécuter son travail si son permis de conduire est retiré ou suspendu. Quelles conséquences ?

LA TO DO LIST

Motif de rupture du contrat de travail	Retrait/suspension du permis pour une infraction commise en dehors du travail	Retrait/suspension du permis pour une infraction commise durant le travail
<i>NB : Avant toute mesure impactant le contrat, il convient de s'assurer de l'absence de dispositions conventionnelles contraignantes (reclassement, mesures alternatives, etc.)</i>	<p>En l'absence de solution temporaire (ex : covoiturage, congés, etc.) mise en œuvre en accord avec l'employeur pour maintenir le contrat, la rupture du contrat de travail ne peut être envisagée que si le permis de conduire était absolument nécessaire à l'exercice de l'activité, de sorte que son retrait/sa suspension rendent impossible l'exécution du contrat.</p> <p>En tout état de cause, le licenciement sera prononcé pour un motif non disciplinaire tenant au trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise.</p>	<p>L'infraction au Code de la route commise par le salarié pendant le temps de travail peut constituer une faute justifiant le prononcé d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.</p> <p>Si l'employeur envisage de faire usage du pouvoir disciplinaire, il doit motiver la sanction : c'est le comportement du salarié plus que le retrait de permis en soi qui justifierait la rupture.</p>
Préavis	Lorsque le préavis ne peut être exécuté par le salarié en raison de la suspension ou du retrait de son permis de conduire, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due.	