

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

7 janvier 2025



**TRAVAILLEURS ETRANGERS : VERS LA MISE A JOUR DES METIERS EN TENSION.** Le ministère du travail a annoncé ([ici](#)) que **la nouvelle liste des métiers en tension ouvrant droit à la régularisation des travailleurs sans-papiers sera publiée d'ici fin février.** Ce dispositif, introduit par la loi Immigration, remplace la circulaire Valls qui permettait d'accorder une « *admission exceptionnelle au séjour* » pour des motifs familiaux, économiques ou d'études. Désormais, **les travailleurs pourront demander leur régularisation sans passer par leur employeur.** Cette liste recensera les métiers en tension région par région, incluant tous niveaux de qualification, des ouvriers aux ingénieurs.

**L'INFO**

[En savoir plus](#)

**LA STAT**

**STATISTIQUES DES ACCIDENTS DU TRAVAIL : UN BILAN CONTRASTE.** Selon une étude publiée par la Dares ([ici](#)), **le nombre d'accidents du travail en 2022 a diminué de 6 % par rapport à 2021**, avec 679 200 incidents recensés. Toutefois, le rapport annuel de l'Assurance Maladie ([ici](#)) révèle une **hausse des accidents mortels** sur la même période, passant de 645 décès en 2021 à 738 en 2022. **Cette tendance se poursuit en 2023 avec 759 décès**, soit une augmentation de 2,8 %. Les **malaises** restent la principale cause d'accidents mortels, touchant particulièrement les secteurs des transports, du BTP, de la santé, de l'action sociale et du nettoyage.



[En savoir plus](#)



**VALIDATION DE LA PRESOMPTION DE DEMISSION.** Saisi par plusieurs syndicats et associations, le Conseil d'Etat a **rejeté le recours en annulation dirigé contre le décret ayant fixé les modalités d'application de la présomption de démission en cas d'abandon de poste** ([ici](#)). Toutefois, le Conseil d'Etat a précisé que le salarié doit être **informé, dans la mise en demeure, des conséquences que peut avoir l'absence de reprise du travail sans motif légitime** pour que la démission puisse être présumée. Enfin, le juge considère que le décret n'avait pas à traiter du point de savoir si l'employeur conserve la faculté de licencier pour faute un salarié en abandon de poste.

**L'ARRÊT**

[En savoir plus](#)

**LE TEXTE**

**MODALITES DE FORMATION DES SALARIES ALLOPHONES.** Visant à favoriser l'intégration des travailleurs étrangers, la loi Immigration avait institué une **autorisation d'absence rémunérée pour les salariés allophones ayant conclu un contrat d'intégration républicaine (CIR)** qui suivent une formation au français. Deux décrets du 30 décembre 2024 ([ici](#) et [là](#)) définissent les conditions de ladite formation. Ainsi, la **durée maximale** des formations au français réalisées par un salarié allophone, signataire d'un CIR, à l'initiative de l'employeur, est **de 80 jours (réduite à 28 jours en cas de mobilisation par le salarié de son CPF)**. Par ailleurs, les actions de formation doivent viser l'obtention de diplômes ou certifications **permettant d'attester d'un niveau égal ou supérieur à A2.**



[En savoir plus](#)



**LA DENONCIATION DES INFRACTIONS ROUTIERES DU SALARIE**

*Rappel des obligations applicables à l'employeur depuis 2016*

**LA TO DO LIST**

<b>Caractère obligatoire</b>	L'employeur a l' <b>obligation de dénoncer un certain nombre d'infractions routières</b> commises par un salarié avec un véhicule de l'entreprise et constatées via un appareil de contrôle automatique homologué.
<b>Infractions concernées</b>	Les infractions devant être dénoncées sont celles relatives : au <b>port d'une ceinture de sécurité</b> , à l' <b>usage du téléphone tenu en main</b> , à la circulation sur les bandes d'arrêt d'urgence, au <b>respect des distances de sécurité</b> entre véhicules, au franchissement/chevauchement des lignes continues, au sens de la circulation et à certaines manœuvres interdites, aux signalisations imposant l'arrêt des véhicules, aux <b>vitesse maximale autorisées</b> , au <b>dépassement</b> , à la <b>priorité de passage du piéton</b> , au port du casque pour les deux roues ou au défaut d'assurance.
<b>Procédure</b>	L'employeur dispose de <b>45 jours</b> , à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, pour adresser aux autorités <b>l'identité et l'adresse du salarié</b> qui conduisait le véhicule et indiquer <b>la référence du permis de conduire</b> de l'intéressé : <ul style="list-style-type: none"><li>- Soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (dans ce cas, l'employeur est tenu d'utiliser le formulaire joint à l'avis de contravention) ;</li><li>- Soit de façon dématérialisée via un formulaire disponible sur le site <a href="http://www.antai.fr">www.antai.fr</a> en utilisant les informations figurant sur l'avis de contravention.</li></ul> Il peut également adresser les éléments permettant d'établir un vol, une usurpation de plaque d'immatriculation ou tout autre évènement de force majeure. Dans ce cas, il joint à l'envoi <b>copie du récépissé de dépôt de plainte pour vol, destruction de véhicule ou usurpation de plaque d'immatriculation</b> , ou encore <b>copie de la déclaration de cession du véhicule</b> (en cas d'envoi dématérialisé, l'employeur doit envoyer une version dématérialisée de ces documents).
<b>Sanctions encourues</b>	L'absence de dénonciation expose l'employeur à une <b>amende forfaitaire égale à 675 €, minorée à 450 € et majorée à 1875 € en l'absence de paiement dans les délais requis.</b> En cas de contestation, le juge peut infliger une amende d'un montant maximal de 3 750 €.