

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

21 octobre 2025



**DIX RECOMMANDATIONS POUR AMELIORER LA SANTE MENTALE AU TRAVAIL.** Dans un communiqué du 9 octobre, la MGEN et les « Acteurs de la french care » ont formulé dix recommandations sur la santé mentale au travail ([ici](#)). Après avoir alerté sur le coût de la santé mentale au travail, estimé à 24,7 milliards d'euros par an, ces derniers appellent à **améliorer l'accès aux soins en entreprise**, notamment par le déploiement d'une **politique de prévention durable** et des **premiers secours en santé mentale**, le **développement des compétences psychosociales** dès l'école ou encore la **formation des managers à la détection des signaux faibles**.

[En savoir plus](#)

L'INFO

## LA STAT

**INCIDENCES POTENTIELLES D'UNE SUPPRESSION DU TELETRAVAIL.** Selon une enquête menée par l'Observatoire du télétravail pour l'UGICT-CGT et Secafi ([ici](#)), **54 % des salariés déclarent être prêts à démissionner en cas de suppression du télétravail dans leur entreprise**, dont une majorité d'hommes (27,3 % contre 26,5 % de femmes) et de jeunes de moins de 30 ans. A l'inverse, les salariés de plus de 50 ans ne représentent que 1 % des salariés concernés. Toutefois, **48 % des répondants affirment également qu'ils accepteraient la suppression du télétravail si l'employeur octroyait une réduction du temps de travail avec maintien du salaire**.



[En savoir plus](#)



**BAREME : LES PERIODES DE SUSPENSION DU CONTRAT NE SONT PAS DEDUITES DE L'ANCIENNETE.** Le barème « Macron » fixe les montants minimaux et maximaux de l'indemnité que l'employeur est condamné à verser au salarié dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Le montant de ladite indemnité dépend de l'ancienneté du salarié. Dans un arrêt rendu le 1<sup>er</sup> octobre ([ici](#)), la Cour de cassation a jugé que **l'article L.1235-3 du code du travail ne comportait aucune restriction en cas de suspension du contrat de travail du salarié**. En conséquence, **les juges du fond ne pouvaient pas déduire de l'ancienneté d'une salariée ses périodes d'arrêt maladie**, pour en conclure que celle-ci était inférieure à un an et que la salariée n'avait ainsi pas droit à une indemnisation.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

**LE PROJET DE LOI DE TRANSPOSITION DES ANI EST DEFINITIVEMENT ADOPTE.** Adopté au Sénat avant la pause estivale, **le projet de loi de transposition des ANI sur l'emploi des salariés expérimentés et le dialogue social a été définitivement adopté** après un ultime vote des députés le 15 octobre ([ici](#)). Outre la transposition des deux ANI susmentionnés, le texte fixe le cadre nécessaire à la **mise en œuvre de deux textes paritaires relatifs à l'assurance chômage** (modulation des conditions d'affiliation à l'assurance chômage, exclusion de deux nouveaux motifs de fin de contrat du calcul du taux de séparation d'une entreprise dans le cadre du bonus-malus). Par ailleurs, ce texte comporte plusieurs dispositions transposant l'ANI sur les transitions et reconversions professionnelles.



[En savoir plus](#)



## L'OBLIGATION DE DENONCER LES INFRACTIONS ROUTIERES

*L'employeur doit révéler aux autorités l'identité et l'adresse de la personne auteur d'une infraction routière commise avec un véhicule de l'entreprise, sous peine d'une amende de 750 €.*

LA TO DO LIST

|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Infractions concernées       | Les infractions routières concernées sont celles <b>commises avec un véhicule dont l'entreprise est titulaire du certificat d'immatriculation, constatées au moyen d'un appareil de contrôle automatique homologué</b> (port de la ceinture de sécurité, usage du téléphone, respect des distances de sécurité, vitesses maximales autorisées, dépassements illicites...).                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Procédure                    | L'employeur dispose d'un <b>délai de 45 jours</b> , à compter de la remise de l'avis de contravention, pour adresser à l'autorité mentionnée sur l'avis <b>l'identité et l'adresse du chauffeur</b> ainsi que <b>la référence de son permis de conduire</b> . Cette désignation peut être effectuée : <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>par LRAR</b>. Dans ce cas, l'employeur doit utiliser le formulaire joint à la contravention.</li><li>- <b>par voie dématérialisée</b> 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> |
| Sanctions encourues          | Sauf exceptions (vol du véhicule, usurpation de plaque d'immatriculation ou cas de force majeure), l'employeur qui ne révèle pas l'identité du salarié ayant réalisé l'infraction avec le véhicule de l'entreprise encourt l'amende prévue pour les <b>contraventions de 4<sup>e</sup> classe</b> (soit 750 € au maximum). Par ailleurs, l'employeur qui ne respecte pas l'obligation de dénonciation est <b>redevable du paiement de l'amende</b> due au titre de l'infraction initiale.                                                                                                                                                                    |
| Paiement de la contravention | En principe, <b>c'est le conducteur du véhicule qui est responsable pénalement de l'infraction et qui est ainsi redevable du paiement de l'amende</b> . Toutefois, l'employeur peut faire le choix de la régler. Dans ce cas, il faut préciser qu'il s'agit d'un <b>avantage en nature soumis à cotisations sociales</b> et qu' <b>aucune retenue ne pourra être effectuée sur le salaire</b> pour se rembourser (sanction pécuniaire illicite).                                                                                                                                                                                                             |