

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

22 février 2022



LE CONTROLE DU TELETRAVAIL ANNONCE PAR LA CNIL. Dans un communiqué du 15 février, la CNIL a annoncé ses trois thématiques prioritaires de contrôle pour 2022 parmi lesquelles figure la **surveillance des travailleurs en télétravail** ([ici](#)). Selon la CNIL, le recours massif au télétravail, qui est amené à se généraliser et à perdurer, a entraîné le développement « *d'outils spécifiques [...] permettant aux employeurs d'assurer un suivi plus étroit des tâches et activités quotidiennes des salariés* ». Ainsi, la CNIL considère qu'il est nécessaire de vérifier si les employeurs respectent les règles et bonnes pratiques sur lesquelles elle a communiqué.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

BAREME MACRON : PREMIER BILAN STATISTIQUE. Selon une analyse publiée par des universitaires dans la revue Droit social, l'application du barème – et notamment la réduction du plancher – réduit les écarts d'indemnisation et modère les montants versés au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement. Sur l'échantillon analysé, **le montant moyen passe de 7,9 à 6,6 mois de salaire**. L'impact du barème est plus marqué pour les **salariés des moyennes et grandes entreprises ayant une ancienneté de 2 à 5 ans** ([ici](#)). Les auteurs ont également analysé l'application du barème par les juridictions : **10 % des arrêts de cours d'appel passent outre**, selon des motivations disparates. La chambre sociale de la Cour de cassation examinera pour la première fois des affaires dans lesquelles l'application du barème est débattue lors d'une audience du 31 mars ([ici](#)).



[En savoir plus](#)



AFFICHAGE D'ELEMENTS RELEVANT DE LA VIE PERSONNELLE DU SALARIE PAR LE CSE. Selon l'article L. 2315-15 du code du travail, les membres du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur leurs panneaux d'affichage et aux portes d'entrée des lieux de travail. Sur ce fondement, la Cour de cassation a jugé, dans un arrêt du 16 février ([ici](#)), que les **membres du CSE peuvent afficher au sein de l'entreprise des éléments relevant de la vie personnelle du salarié à deux conditions** : 1) l'affichage doit être **indispensable à la défense du droit à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs** ; 2) l'atteinte à la vie personnelle doit être **proportionnée au but poursuivi**.

LE TEXTE

REVALORISATION DU BAREME KILOMETRIQUE. Un arrêté du 1^{er} février dernier ([ici](#)), publié au Journal Officiel du 13 février, **revalorise de 10 % le barème des indemnités kilométriques** applicable pour l'imposition des revenus 2021. Ce mécanisme permet au contribuable de déduire ses frais réels de déplacement professionnel dans sa déclaration de revenus. En l'absence d'accord, il sert également de référence pour le **remboursement forfaitaire des frais professionnels liés aux déplacements effectués par le salarié pour des besoins professionnels avec son véhicule personnel**.



[En savoir plus](#)



LA GREVE : QUELLES CONSEQUENCES POUR LES PARTICIPANTS ?

LA TO DO LIST

La grève, définie comme une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles, emporte d'importantes conséquences pour le salarié qui y prend part.

➤ Des conséquences salariales

- **Une retenue sur salaire et ses accessoires** : le contrat étant suspendu, l'employeur est **dispensé du versement du salaire et de ses accessoires**, à condition que la retenue soit **proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail** (à défaut, l'employeur prononcerait une sanction pécuniaire prohibée).
- **Une réduction ou suppression de primes ou avantages** : les primes subordonnées à une **condition de présence** peuvent être réduites du fait de la suspension du contrat, à condition **que toutes les absences entraînent les mêmes conséquences sur son attribution** (la prime de résultat, car liée à un résultat et non au temps passé, ne saurait être réduite).

➤ Des conséquences disciplinaires éventuelles :

L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat sauf en cas de **faute lourde** du salarié, laquelle nécessite la preuve par l'employeur d'une **intention de nuire** du salarié gréviste (à défaut le licenciement serait nul et le salarié aurait droit à sa réintégration avec rappels de salaire subséquents ou à une indemnité minimale équivalant aux salaires des 6 derniers mois).

➤ Autres conséquences :

- La grève **suspend la période d'essai**, laquelle est **prolongée** à proportion de la durée du mouvement de grève.
- En revanche, le **préavis du licenciement** notifié avant le début de la grève **continue à courir** y compris pendant le mouvement de grève.