

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

5 avril 2022



BAREME MACRON : REPONSE LE 11 MAI. Le 31 mars dernier, la Cour de cassation a tenu une audience en formation plénière dont l'objet était l'application du **barème encadrant le montant des dommages-**

L'INFO

intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Principal enjeu : déterminer si la conventionnalité du barème au regard de la **convention n° 158 de l'OIT**, fixant un principe de « réparation adéquate », doit s'effectuer **in concreto**, comme l'ont décidé quelques cours d'appel, c'est-à-dire en tenant compte des faits de l'espèce pour, au cas par cas, appliquer le barème ou s'en exonérer ([ici](#)). L'**avocate générale**, dont l'avis ne lie pas la Cour, a conclu en faveur d'une application de ce type de contrôle. L'**OIT** a adressé une **contribution** recommandant que le barème fasse l'objet d'un examen régulier en concertation avec les partenaires sociaux ([ici](#)). La Cour rendra sa décision le **11 mai**.

[En savoir plus](#)

LA STAT

AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL : ETAT DES LIEUX. Une étude publiée le 28 mars par le cabinet Ekilibre indique que **60 % des salariés** déclarent avoir été exposés à **au moins un agissement à**



[En savoir plus](#)

connotation sexiste et/ou sexuelle dans le cadre de leur travail au cours des douze derniers mois. 47 % d'entre eux déclarent être confrontés à des « blagues » à connotation sexuelle et 38 % des blagues à connotation sexiste ou de genre. L'étude révèle que pour 58 % des personnes interrogées les auteurs de ces agissements sont principalement des collègues ([ici](#)). Depuis le 31 mars, la **définition du harcèlement sexuel** inclut les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste ainsi que des formes « collectives » de harcèlement ([ici](#)).



L'ACTION EN NULLITE D'UNE CONVENTION DE FORFAIT EST RESERVEE AU SALARIE. Dans une décision du 30 mars dernier ([ici](#)), la Cour de cassation a jugé que **seul le salarié peut se prévaloir de**

L'ARRÊT

la nullité de la convention de forfait en heures. En l'espèce, un employeur avait tenté en vain d'invoquer l'irrégularité de la convention de forfait dans un litige portant notamment sur des heures supplémentaires, soutenant que la clause invoquée par le salarié ne caractérisait pas une convention de forfait en heure, faute de fixer le nombre d'heures supplémentaires incluses dans la rémunération forfaitaire.

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

LE BOSS DEVOILE SA RUBRIQUE SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE. L'administration a publié, le 30 mars, la **nouvelle rubrique du Bulletin officiel de la sécurité sociale sur la protection**



[En savoir plus](#)

sociale complémentaire ([ici](#)). Celle-ci présente le traitement social des contributions des employeurs au financement des garanties de retraite supplémentaire et de prévoyance. Le document est en consultation publique jusqu'au 15 mai 2022 inclus et sera opposable à l'URSSAF à compter du **1^{er} juillet** prochain.



METTRE EN PLACE LA VIDEOSURVEILLANCE

LA TO DO LIST

La surveillance des salariés et de leur activité découle du pouvoir de direction de l'employeur mais doit nécessairement être conciliée avec les droits et libertés individuelles des intéressés.

[En savoir plus](#)

➤ **Déclarations éventuelles :**

- si les caméras filment la voie publique ou des lieux ouverts au public, l'autorisation préalable du **préfet** est requise ([ici](#) ou [là](#)) ;
- une analyse d'impact (PIA) est requise dans certains cas ([ici](#)) et peut déboucher sur une information préalable de la **CNIL**

➤ **Un dispositif proportionné :**

La mise en œuvre du dispositif doit s'effectuer de manière **adéquate, pertinente, non excessive et strictement nécessaire à l'objectif poursuivi** (il ne doit pas avoir pour seul objectif la surveillance spécifique ou constante d'un salarié ou d'un groupe de salariés et ne peut être placé dans les toilettes ou zones de repos et de pause).

➤ **Une information des salariés :**

Les salariés doivent nécessairement être **individuellement et collectivement informés** de l'existence du dispositif et recevoir l'ensemble des mentions requises par le **RGPD**. Le registre des activités de traitement doit également être complété, le cas échéant.

➤ **La consultation du CSE :**

Le CSE doit être **informé et consulté** sur tous les moyens et techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés, dont la vidéosurveillance (sauf si le dispositif est cantonné à l'objectif de sécurité des personnes et des biens sans enregistrement de l'activité des salariés).

➤ **Recevabilité de la preuve obtenue via un tel dispositif :**

L'employeur ne peut utiliser que des éléments de preuve obtenus au moyen d'un dispositif de contrôle licite ; dans le cas contraire, **si la preuve est illicite, elle sera écartée des débats seulement si son utilisation a porté atteinte au caractère équitable de la procédure.**