

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

17 mai 2022



LA CNIL FAIT LE BILAN DE SON ACTION EN 2021. La CNIL a publié son rapport d'activité pour 2021

([ici](#)). Elle y souligne que **le nombre total de plaintes qu'elle a reçues est resté globalement stable** (environ 14 000). Le secteur du travail est doublement concerné : 1) il compte pour 28 % des plaintes fondées sur le **droit d'accès** ; 2) la **vidéosurveillance** de salariés représente le troisième motif total de plaintes. La CNIL rappelle avoir complété sa « boîte à outils » avec un référentiel sur la désignation des conducteurs ayant commis une infraction ainsi qu'un guide consacré aux **DPO**, fonction existant dans plus de 80 000 organismes. L'an passé, la CNIL a pris 18 sanctions et 135 mises en demeure, pour un montant total d'amendes de 214 millions d'euros, soit une hausse de 55 %.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

SALARIES AU VOLANT, RISQUES AU TOURNANT. D'après une étude de l'Ifop ([ici](#)), un actif sur cinq effectue quotidiennement au moins un trajet professionnel (hors déplacement domicile-travail).



Parmi eux, **33 % reconnaissent ne pas respecter les limitations de vitesse** et 56 % admettent un relâchement depuis l'abaissement à 80 km/h. Ils sont également un quart à utiliser, au moins occasionnellement, leur portable au volant. **En 2022, 19 % des actifs ont eu un accident de la route et 49 % ont manqué de peu d'avoir un accident, contre 43 % en 2021.** Selon l'Ifop, les politiques de prévention demeurent minoritaires dans les entreprises, surtout les plus petites, du fait de la sous-estimation de l'importance du risque routier.

[En savoir plus](#)



FORT BOYARD : LE TRESOR POUR FRANCIS LALANNE. Alors que la Cour de cassation validait le barème Macron mercredi dernier ([ici](#) et [là](#)), le lendemain, le Conseil de prud'hommes de Rochefort a **requalifié**

L'ARRÊT

les CDD conclus par Francis Lalanne, qui a incarné jusqu'en 2019 le personnage de « Narcisse Lalanne » dans l'émission Fort Boyard ([ici](#)). La société de production ALP a été condamnée à lui verser près de 9.500 euros (comprenant **préavis, indemnité de licenciement et dommages-intérêts**) et lui restituer le chapeau qu'il portait pendant l'émission. L'artiste n'a en revanche pas obtenu gain de cause pour récupérer sa pipe en bois. L'histoire ne dit pas si le père Fouras devra régler la condamnation en euros ou en boyards ni s'il interjettera appel, comme il l'a déjà fait lorsqu'un autre habitant du Fort, Mister Boo, avait remporté son duel prud'homal.

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

UNE CHARTE D'ENGAGEMENT REDIGEE PAR LE COLLECTIF « DECARBONE TON CSE ». Regroupant quatre acteurs de la transition écologique, le collectif « Décarbone ton CSE » a rédigé une **charte**



d'engagement ([ici](#)) afin que les **représentants du personnel** puissent **se mobiliser tout en tenant compte de l'urgence climatique et environnementale**. Les signataires de ladite charte s'engagent à se mobiliser autour de 12 mesures, parmi lesquelles **l'adaptation des subventions aux enjeux environnementaux**, la préférence à des **voyages et activités de proximité** ou la réalisation d'un **bilan carbone**.

[En savoir plus](#)



LA JOURNEE DE SOLIDARITE

Destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, la journée de solidarité est en principe non rémunérée pour les salariés.

LA TO DO LIST

- **Trois modalités d'accomplissement possibles** : 1) le travail d'un jour férié précédemment chômé (autre que le 1^{er} mai) ; 2) le travail d'un jour de RTT ou d'un jour de repos attribué au titre d'un accord collectif ; 3) toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation de l'entreprise.
- **Fixation des modalités d'accomplissement** : par **accord** d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche. **A défaut d'accord** collectif, **décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE**.
- **Fractionnement de la journée** : la journée **peut être fractionnée** en heures à condition que : 1) ce fractionnement corresponde à un travail supplémentaire de sept heures par an ; 2) des modalités spécifiques soient prévues notamment pour les salariés en convention de forfait ou à temps partiel.
- **Incidence sur la rémunération** : les salariés perçoivent leur salaire mensuel habituel, cette journée de solidarité constituant une journée de repos en moins ne donnant lieu à **aucun surplus de rémunération**.
- **Conséquences en cas de changement d'entreprise** : le salarié n'est pas tenu d'effectuer deux journées de solidarité par an en cas de changement d'employeur. Son refus ne peut constituer **ni une faute ni un motif de licenciement**. Si le salarié l'accepte, les heures effectuées doivent lui être payées. Elles s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires et donnent lieu à une contrepartie obligatoire en repos.