

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

13 juin 2023



LES PRECONISATIONS DE LA DSGI POUR LUTTER CONTRE LES VOLS DE DONNEES. Dans un « flash » publié en mai, la DSGI traite des **vols de données commis par des salariés en fin de contrat** ([ici](#)). Par une série de préconisations, elle invite les employeurs à l'action à trois moments : en amont (**identification** des données sensibles, **hiérarchisation** des accès, adoption d'une **politique de sécurité**, outils de surveillance), lors du départ des collaborateurs (**restitution complète des clés d'accès et matériels**) et en cas de vol constaté (**prouver** la violation, déposer plainte, **contacter la DSGI**).

[En savoir plus](#)

L'INFO

LA STAT

L'ETAT DES RELATIONS SOCIALES EN 2021. Dans deux études du 1^{er} juin, la DARES fait le point sur la négociation collective ([ici](#)) et les instances de représentation du personnel ([ici](#)). En 2021, la **négociation a été engagée dans 17,8% des entreprises d'au moins 10 salariés**, soit une hausse de 1,2 point. Si les entreprises ayant des délégués syndicaux sont les plus concernées (81,7%), la négociation progresse également dans les entreprises qui en sont dépourvues (25,2%). Sur le plan des instances, **38,9% des entreprises de 10 salariés ou plus sont couvertes par un CSE**, un chiffre en légère diminution (-2,5 points par rapport à 2020). L'implantation syndicale est, quant à elle, en augmentation : **11,2 % des entreprises accueillent en leur sein un délégué syndical** (+1,9 point en un an).



[En savoir plus](#)



DE L'HÔTEL AU LIEU DE MISSION : PAS TOUJOURS UN TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF. Dans un arrêt du 7 juin 2023 ([ici](#)), la Cour de cassation juge que **le trajet effectué par un salarié pour se rendre de l'hôtel où il est hébergé jusqu'à son lieu de travail ne constitue pas nécessairement du temps de travail effectif**. Par principe, le trajet réalisé par un salarié entre son hôtel et le lieu où se déroule sa mission est un simple **déplacement professionnel**. Ce n'est que si, pendant ce temps de trajet vers ou depuis l'hôtel, **le salarié est tenu de se conformer aux directives de l'employeur, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles**, que celui-ci pourra être qualifié de temps de travail effectif, et être rémunéré comme tel.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

DELAÏ POUR DECLARER UN ACCIDENT MORTEL. En cas d'accident du travail entraînant le **décès d'un salarié**, les services de l'inspection du travail doivent en être informés rapidement, de sorte qu'ils puissent effectuer au plus tôt des constats sur place, en limitant ainsi le risque d'altération des preuves. C'est pourquoi le **décret du 9 juin 2023** ([ici](#)) a fixé à **12 heures le délai laissé à l'employeur pour informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail de la survenance d'un accident mortel**, à compter du moment où il a eu connaissance du décès. Le non-respect de cette obligation constitue une **contravention de 5^e classe**, passible d'une amende de 1 500€ (personne physique) et 7 500€ (personne morale).



[En savoir plus](#)



LA PRECISION DES MOTIFS DE LICENCIEMENT

Depuis 2017, l'employeur peut préciser, a posteriori, les motifs du licenciement pourtant déjà notifié.

LA TO DO LIST

- **Principe** : une fois le licenciement notifié, l'employeur conserve la possibilité de **préciser le(s) motif(s) de licenciement**, ce qui exclut l'ajout d'un motif non mentionné par la lettre de notification initiale. La lettre de licenciement précisée fixe les limites du litige.
- **Initiative** : l'employeur peut procéder à cette précision **de sa propre initiative** ou **à la demande du salarié**.
- **Forme** : cette précision peut prendre la forme d'une **lettre recommandée avec avis de réception** (LRAR) ou d'une **lettre remise contre récépissé**.
- **Délais** :
 1. *Si l'employeur précise le(s) motif(s) du licenciement de sa propre initiative* : il peut le faire **dans les 15 jours suivant la notification de la rupture** du contrat.
 2. *Si l'employeur précise le(s) motif(s) du licenciement à la demande du salarié* :
 - le salarié dispose de **15 jours, à compter de la notification du licenciement, pour formuler sa demande de précision** sur les motifs de licenciement (à laquelle l'employeur choisit de répondre ou de ne pas répondre) ;
 - l'employeur peut apporter les précisions **dans les 15 jours suivant la réception de la demande du salarié**.
- **Pas d'obligation d'information préalable** : l'employeur n'est pas tenu de mentionner l'existence de cette procédure dans la lettre de licenciement.
- **Conséquences** : faute pour le salarié d'avoir actionné ce mécanisme, **l'insuffisance de motivation de la lettre ne prive plus, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse mais constitue une simple irrégularité de forme**, ouvrant droit à une indemnité d'un montant maximal d'un mois de salaire. En l'absence de cause réelle et sérieuse due à la motivation, l'indemnisation obéit au barème de l'article L. 1235-3 du code du travail.