

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

16 janvier 2024



TRANSPPOSITION DE LA DIRECTIVE SUR LE REPORTING EXTRA-FINANCIER. Une ordonnance du 6 décembre 2023 ([ici](#)) transpose la **directive européenne CSRD** (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) ([ici](#)). Elle **impose la publication par les entreprises d'informations en matière de « durabilité »**, remplaçant la déclaration de performance extra-financière. A compter du **1^{er} janvier 2025**, dans les grandes entreprises (dépassant 2 des 3 seuils suivants : 1°) 20 M€ de bilan ; 2°) 40 M€ de CA ; 3°) 250 salariés) ou les sociétés consolidantes d'un grand groupe (dépassant 2 des 3 seuils suivants : 1°) 24 M€ de bilan ; 2°) 48M€ de CA ; 3°) 250 salariés), **lors des trois consultations récurrentes, le CSE est consulté sur les informations en matière de durabilité**, ainsi que sur les moyens de les obtenir et de les vérifier.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

RESULTATS DU DERNIER BAROMETRE DE LA PREVOYANCE COLLECTIVE. Selon le baromètre de la prévoyance collective publié par le Centre technique des institutions de prévoyance ([ici](#)), seulement **64 % des salariés du privé disposant d'un contrat collectif d'entreprise associent les garanties de prévoyance à une protection pour eux et leurs proches**. Les avantages qui résultent de ce contrat sont soulignés de part et d'autre : **88 % des salariés estiment que ce contrat permet une protection de tous les collaborateurs**, quel que soit leur âge et leur état de santé, **tout comme 93 % des employeurs**. 77% des salariés et 73% des employeurs estiment que les **représentants** des employeurs et des salariés sont plus aptes à négocier une bonne garantie qu'un individu isolé.



[En savoir plus](#)



INAPTITUDE : REPRISE DE PAIEMENT DU SALAIRE, MÊME EN CAS DE REFUS DE RECLASSEMENT. Par un arrêt du 10 janvier ([ici](#)), la Cour de cassation a jugé que **le fait que l'employeur soit présumé avoir respecté son obligation de reclassement** en proposant au salarié un emploi conforme aux préconisations du médecin du travail **ne le dispense pas de verser au salarié**, qui a refusé le reclassement et n'a pas été reclassé dans le délai d'un mois ou qui n'a pas été licencié, **le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension du contrat**.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

NOUVEL ACCORD TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DU GROUPE THALES. Par un accord de groupe conclu en novembre ([ici](#)), Thalès revoit ses pratiques en matière de temps de travail. Applicable depuis le **1^{er} janvier 2024**, l'accord **simplifie et harmonise le cadre général de la durée du travail et de l'organisation du temps de travail**. En outre, il met en place une **flexibilité du temps de travail pour les cadres**. Aussi, il précise la notion de **charge de travail** et **définit les modalités de suivi** de son intensité via des indicateurs individuels et collectifs. Enfin, il définit une **meilleure prise en compte de la pénibilité pour les seniors**.



[En savoir plus](#)



LE DELEGUE A LA PROTECTION DES DONNEES (DPO)

Afin de gérer et de contrôler ses traitements de données personnelles, l'entreprise peut nommer un délégué à la protection des données (généralement appelé DPO, pour Data Protection Officer)

LA TO DO LIST

Caractère facultatif ou obligatoire	La désignation d'un DPO est facultative . Elle n'est obligatoire que lorsque les activités de base de l'entreprise consistent en : <ul style="list-style-type: none">- Des opérations de traitement de données qui, par leur nature, leur portée, ou leurs finalités, exigent un suivi régulier et systématique réalisé à grande échelle des personnes concernées ;- Un traitement à grande échelle de catégories particulières de données sensibles (origine, opinions politiques, convictions religieuses ou philosophiques...) ou relatives à des condamnations pénales ou à des infractions.
Eligibilité aux fonctions de DPO	Peut être désignée comme DPO une personne : <ul style="list-style-type: none">- Nécessairement qualifiée et compétente (compétences en informatique, en droit, en conseil et management, en médiation et pédagogie), disposant également d'une bonne connaissance du secteur d'activité, de l'organisation interne, en particulier des opérations de traitement de données et des systèmes d'information ;- Disposant de moyens suffisants (temps suffisant pour exercer ses missions, moyens matériels et humains adéquats, accès aux informations utiles...) ;- Indépendante (exercice indépendant, à l'abri de tout conflit d'intérêt).
Rôles	<ul style="list-style-type: none">- Informé et conseiller l'employeur sur la protection des données personnelles ;- Veiller à l'application ou à la mise en conformité des systèmes de l'entreprise au RGPD ;- Coopérer et faire office de point de contact avec la Cnil. Il est obligatoirement consulté préalablement à la mise en œuvre de nouveaux traitements . Il reçoit les réclamations et requêtes des personnes intéressées par ces traitements. Il a un rôle d'alerte et établit des bilans. Il ne substitue pas à l'entreprise, qui reste responsable de traitement.
Protection	Si le DPO n'a pas de statut protecteur <i>stricto sensu</i> , il est interdit de prononcer à son égard de sanction, directe ou indirecte, en raison de l'exercice de ses missions . Il peut toutefois être sanctionné pour des manquements aux règles internes à l'entreprise applicables à tous les salariés de l'entreprise.