FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

30 septembre 2025

L'INFO

LA SAMARITAINE EPINGLEE PAR LA CNIL POUR DES MANQUEMENTS AU RGPD. La CNIL a récemment notifié à la Samaritaine une **amende de 100 000 €** pour avoir **dissimulé des caméras dans les réserves du magasin** (ici). Celles-ci prenaient la forme de détecteurs de fumée qui enregistraient le son. Dans ce cadre, la CNIL a relevé plusieurs manquements au RGPD, notamment à l'**obligation de loyauté**, au **principe de responsabilité**, au **principe de minimisation des données collectées** ou encore à l'**obligation d'associer le délégué à la protection des données (DPO) aux questions des données personnelles**. En effet, la société n'avait pas réalisé d'analyse préalable de conformité au RGPD, ni documenté le caractère temporaire de l'installation. Par ailleurs, l'information du DPO de la société était trop tardive.

En savoir plus

LA STAT

TELETRAVAIL : APRES L'ESSOR, LE REFLUX. Une étude récente du Centre Études & Data du Groupe Alpha (ici) fait état d'une **réduction du nombre de jours de télétravail depuis 2022**. En effet, après un pic de 2 jours de télétravail en moyenne par semaine en 2021, ce nombre décroît à compter de 2022 et **s'élève en 2024 à 1,7**. Ce chiffre reste toutefois supérieur à celui de la période antérieure à la crise sanitaire (1,4 jour en 2018). En réalité, sur la période 2018-2024, **le nombre de jours de télétravail varie selon la taille de l'entreprise** : il s'élève à 2,11 jours en moyenne dans les entreprises de 5000 salariés et plus et à seulement 1,88 jours dans les plus petites entreprises.

En savoir plus

L'ARRET

AT-MP : PRECISIONS SUR LES CONDITIONS D'APPLICATION DU REGIME PROTECTEUR. Par un arrêt du 24 septembre (ici), la Haute juridiction rappelle que **le régime protecteur s'applique dès lors que la suspension du contrat de travail a pour origine, au moins partiellement, un AT-MP et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement**. Dans ce cadre, elle a cassé la décision d'une cour d'appel qui, pour annuler le licenciement, **s'était bornée à constater que l'employeur avait eu connaissance d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle formée par le salarié**. Or, il résultait pourtant de ses constatations que l'employeur **contestait** l'origine professionnelle de la maladie. Les juges du fond devaient rechercher si l'arrêt de travail était consécutif à un AT-MP.

En savoir plus

LE TEXTE

L'APLD REBOND GAGNE DU TERRAIN AU SEIN DES BRANCHES. Les partenaires sociaux de branche s'emparent progressivement de l'**APLD rebond**, dispositif introduit en réponse à la dégradation de la conjoncture économique par la loi de finances pour 2025 du 14 février dernier, comme thème de négociation. En effet, **nombreuses sont les branches à avoir récemment conclu des accords portant sur ce dispositif** : le notariat (ici), les menuiseries (ici), l'industrie textile (ici), ou encore l'industrie et les services nautiques (ici). Parmi ces accords, les trois derniers ont été récemment étendus par le ministère du travail (ici et là). L'APLD rebond devrait vraisemblablement poursuivre sa diffusion à de plus en plus de branches professionnelles dans les mois à venir.

En savoir plus

LA TO DO LIST

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Focus sur un dispositif qui encadre le départ volontaire du salarié en CDI dans le cadre d'un accord collectif.

Mise en place	Quelle que soit la taille de l'entreprise, la RCC est mise en place **par accord collectif**. La Dreets doit être informée sans délai de l'ouverture des négociations en vue de conclure un tel accord.
Contenu de l'accord collectif (non limitatif)	L'accord doit comprendre un certain nombre de clauses, parmi lesquelles : le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emploi associées et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées ; les **conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier** ; les **modalités de présentation et d'examen des candidatures** au départ des salariés ; les **critères de départage** entre les candidats au départ ; des **mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe** des salariés.
Validation	L'employeur transmet pour **validation** le contenu de l'accord à la **Dreets**, laquelle se prononce dans un délai de **15 jours à compter de la réception de l'accord** (le silence à l'issue de ce délai vaut validation).
Candidatures	Une fois l'accord validé, **les salariés peuvent se porter candidats pour une rupture amiable**. Cette demande se fait par écrit dans les conditions fixées par l'accord. L'employeur peut refuser des candidatures, notamment si le salarié ne remplit pas les conditions. De plus, si le nombre de candidats est supérieur au nombre maximal de départs envisagés, les candidats sont départagés en application des critères fixés par l'accord.
Rupture du contrat	L'acceptation de la candidature du salarié entraîne la rupture du contrat d'un commun accord. Une **convention individuelle de rupture** est signée entre les parties. Lorsqu'il s'agit d'un salarié protégé, l'employeur doit solliciter au préalable l'autorisation de l'inspecteur du travail. Le salarié bénéficie d'une **indemnité de rupture qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement** et des éléments de rémunération dus.

Nous contacter : 0185088450 – fidere@fidereavocats.fr – www.fidereavocats.fr –