

L'INFO EN DIAGONALE

Mars 2022

www.solucial.com

ÉDITORIAL

Quand le RGPD rencontre le droit social !

En 2022, la CNIL s'intéresse particulièrement au télétravail (sujet qui concerne toutes les entreprises, avec des situations très différentes suivant les secteurs) et au RGPD.

En ce début d'année, la CNIL vient de nous alerter sur les droits des salariés à demander à leur employeur leurs données et mails professionnels.

Ces demandes sont rarissimes à ce jour.

Gageons que nous les verrons se multiplier à l'avenir.

Nous vous proposons d'anticiper ce phénomène en vous détaillant les modalités d'analyse et de réaction à de telles demandes.

Quel que soit le contexte de ces demandes (contentieuses ou non), la rigueur de la réaction des entreprises sera déterminante pour prouver le respect de leurs obligations.

Enfin, un grand merci à Damien VANDORPE, Directeur Général de PÔLE SANTE TRAVAIL d'avoir accepté de répondre à notre interview sur la Loi travail.

Bonne lecture !

Thierry DOUTRIAUX, Avocat associé



SOMMAIRE.

01

**TOUT SUR LE DROIT D'ACCÈS
DES SALARIÉS À LEURS
DONNÉES, ET AUX COURRIELS
PROFESSIONNELS.**

04

FORMATION

02

**INTERVIEW
DAMIEN VANDORPE
PÔLE SANTÉ TRAVAIL**

05

**QUOI DE NEUF
CHEZ SOLUCIAL**

03

**L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
HOMME-FEMME
NOUVELLE CONVENTION
COLLECTIVE UNIQUE DE LA
METALLURGIE**

06

**SOLUCIAL
LIVE**



TOUT SUR LE DROIT D'ACCÈS DES SALARIÉS À LEURS DONNÉES, ET AUX COURRIELS PROFESSIONNELS.

Entré en application le 25 mai 2018, le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) ne cesse de bouleverser les pratiques des entreprises, et en particulier celles des services RH.

Se contentant pour l'essentiel d'énoncer de grands principes, le texte fait régulièrement l'objet d'interprétations de la part des juridictions et autorités administratives auxquelles il convient de porter une attention toute particulière.

L'avis rendu par la CNIL le 05 janvier 2022 le démontre une nouvelle fois.

I. DÉFINITION DES DONNÉES PERSONNELLES

L'article 15 du RGPD prévoit que toute personne a le droit d'obtenir l'accès ainsi que la copie de ses données à caractère personnel.

Ces données à caractère personnel sont définies par l'article 4 du RGPD comme celles se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable. Il peut donc s'agir d'un nom, d'une photo, d'une empreinte, d'une adresse postale, d'un numéro de téléphone, d'une adresse IP, d'un numéro de sécurité sociale ou... d'une adresse mail !

La CNIL en déduit que les correspondances électroniques dans leur intégralité (adresse, signature, date, heure et contenu) font partie des données personnelles dont le salarié peut obtenir communication.

Si cette affirmation ne faisait jusque-là aucun doute pour les mails identifiés comme personnels, la CNIL vient de préciser que c'est également le cas, sous certaines conditions, des courriels professionnels.

La CNIL va même plus loin en créant un véritable mode d'emploi, à destination des employeurs, lorsque ces derniers sont confrontés à une telle demande.

II. QUE FAIRE SI LE SALARIÉ EST ÉMETTEUR OU DESTINATAIRE DU MAIL ?

Dans la mesure où le salarié a déjà eu ou est supposé avoir eu connaissance des informations contenues dans les messages visés par la demande, la CNIL estime que l'employeur ne peut pas s'opposer à la communication d'une copie de ces mails.

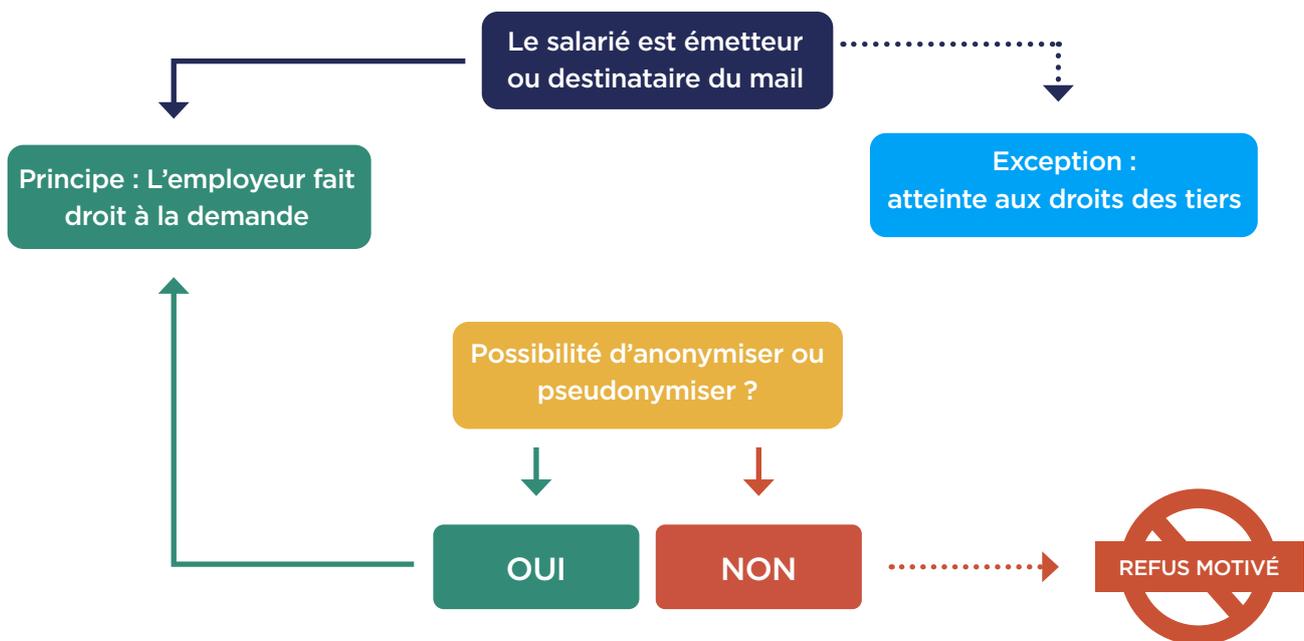
La seule exception notable concerne l'hypothèse où l'accès ou la communication de courriels présente un risque d'atteinte aux droits des tiers.

Très concrètement, cela peut concerner les cas dans lesquels le mail :

- fait état de la vie privée d'un salarié
- mentionne des données confidentielles couvertes par le secret des affaires

Dans ce cas de figure, l'employeur doit essayer de supprimer ou anonymiser les données concernant des tiers ou portant atteinte à un secret et ce n'est que si ces mesures s'avèrent insuffisantes qu'il a la possibilité de refuser de faire droit à la demande de communication des salariés.

Le refus doit être motivé et notifié au salarié dans le délai d'un mois.



III. QUE FAIRE SI LE SALARIÉ EST SEULEMENT MENTIONNÉ DANS LE MAIL ?

La CNIL précise que l'employeur doit trouver un équilibre entre la satisfaction du droit d'accès du salarié et le respect des droits et libertés des autres salariés.

Elle propose un mode d'emploi sous la forme de trois questions selon l'ordre suivant :

Question 1 : Les moyens mis en œuvre pour faire droit à la demande d'accès entraînent-ils une atteinte disproportionnée aux droits des salariés ?

A titre d'illustration, il y a disproportion lorsque le salarié sollicite la communication de tous les courriels dans lesquels son nom est mentionné, nécessitant un scan de l'ensemble des mails de la société échangés entre les salariés.

Si la réponse à cette première question est positive, l'employeur doit demander au salarié de préciser sa demande. A défaut, l'employeur peut refuser de communiquer les mails.

Si la réponse est négative ou si le salarié accepte de préciser sa demande, la CNIL recommande de passer à la seconde question.

Question 2 : Le contenu des mails communiqués portent-ils atteinte aux droits des tiers ?

Il s'agit d'une analyse au cas par cas, l'issue de la demande dépendant de la nature des informations contenues dans les courriels.

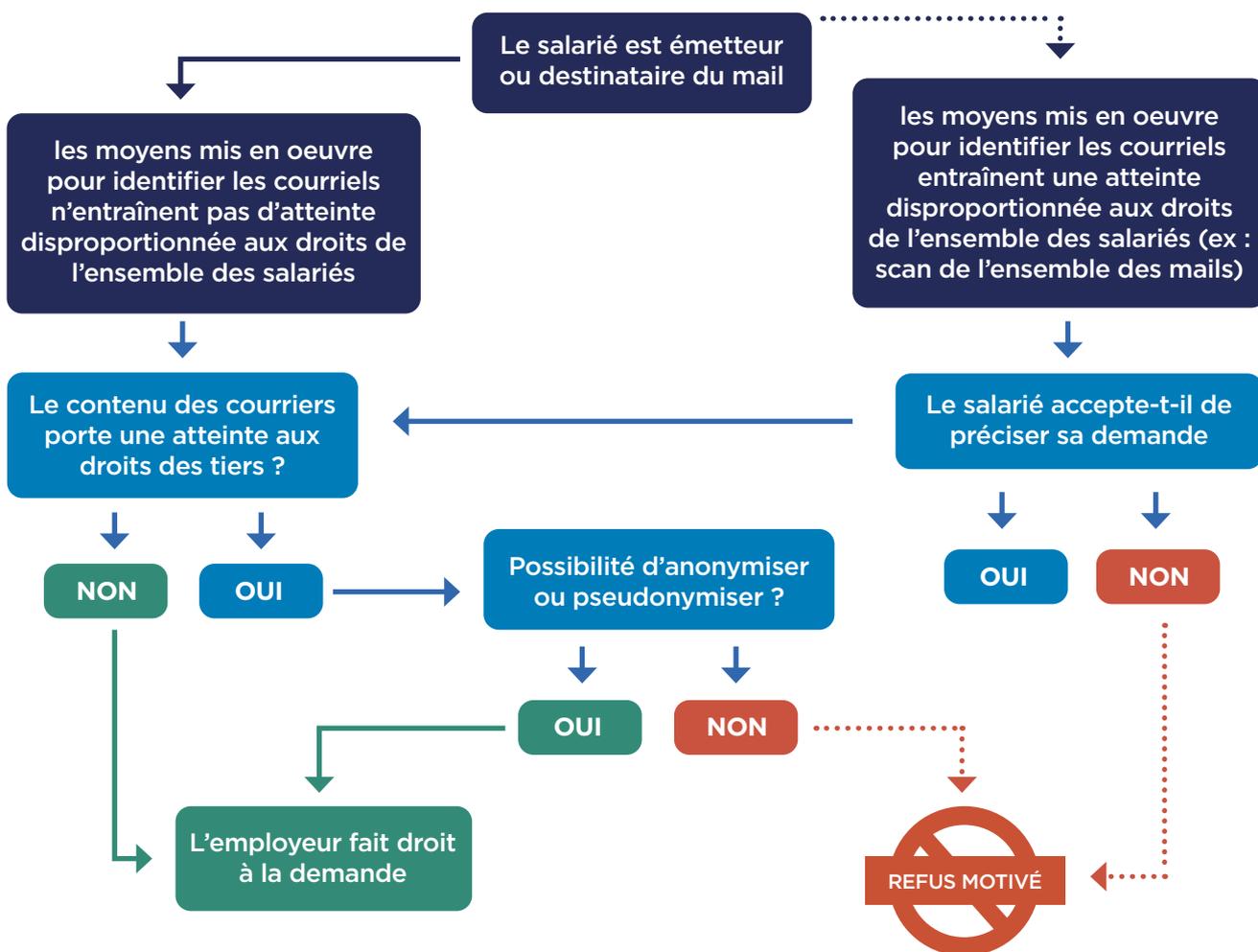
Le refus de l'employeur sera légitime en cas d'atteinte à la vie privée d'autres salariés ou de violation de données confidentielles à l'entreprise.

Si la réponse est positive, la CNIL invite les employeurs à se poser une ultime question.

Question 3 : L'atteinte au droit des tiers peut-elle être évitée par une anonymisation ou une pseudonymisation ?

Si la réponse est négative, il est possible de s'opposer à la demande.

La CNIL précise par ailleurs que la communication de ces emails est gratuite pour le salarié, sauf circonstances exceptionnelles, notamment en cas de demande d'une copie supplémentaire.



IV. PLAINTES ET SANCTIONS POSSIBLES

Le salarié qui considère que le refus de communication des mails est injustifié peut adresser une plainte à la CNIL qui fait ensuite l'objet d'une instruction, sur place ou à distance.

Pour rappel, la CNIL dispose d'une échelle de sanctions particulièrement large, pouvant aller d'un simple rappel à l'ordre jusqu'au prononcé d'une sanction pécuniaire d'un montant maximum de 4% du chiffre d'affaires annuel.

Sur ce point, les derniers chiffres communiqués par la CNIL, en 2020, font état de 2 825 notifications de violation de données personnelles, qui ont donné lieu à 247 contrôles dont 72 sur place.

Au final, seules 14 sanctions ont été prononcées, dont 11 amendes d'un montant total de 138 489 300 euros (parfois accompagnées d'une injonction sous astreinte), 2 rappels à l'ordre et une injonction sous astreinte non associée à une amende.

La CNIL semblait donc, jusqu'alors, restreindre ses contrôles aux violations les plus graves, ce qui limitait le risque de sanction.

Toutefois, depuis la loi n° 2022-52 du 24 janvier 2022, le législateur a mis en place une procédure accélérée et simplifiée, pour permettre à la CNIL de prononcer, plus rapidement, des sanctions à l'encontre des entreprises.

Par ailleurs, en cas d'enquête au sein des locaux de l'entreprise, le risque est aussi la découverte d'autres manquements, parfois plus graves, au RGPD.

Au final, en cas de demande de communication d'un ancien salarié (surtout parallèlement à une procédure prud'homale), il est important de déterminer l'opportunité de communiquer ou non les mails demandés.

**L'équipe SOLUCIAL AVOCATS est à votre disposition
pour vous accompagner dans cette réflexion.**

Sabana GUERTIT et Nicolas BRANLY

Avocats



INTERVIEW

PÔLE SANTE TRAVAIL Métropole Nord : Les conséquences de la loi travail du 2/08/2021



Monsieur **Damien VANDORPE**,
Directeur général de PÔLE SANTÉ TRAVAIL.

Interview menée par

Agathe BEAUCHEMIN KRZYKALA, Avocat



Comment PÔLE SANTÉ TRAVAIL a-t-il appréhendé la loi du 2 août 2021 et quelles conséquences concrètes ont d'ores et déjà pu se dessiner ?

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé travail est une reconnaissance des services de santé au travail. Notre mission est et reste, avec la nouvelle loi, d'accompagner les entreprises dans leur évaluation des risques et dans la mise en place de plans d'actions, voire de plans annuels de prévention, selon la taille de l'entreprise.

Historiquement, **PÔLE SANTÉ TRAVAIL**, comme tout service de santé au travail, exerçait 4 missions. La loi vient les préciser et les compléter. Dorénavant, nos missions sont les suivantes :

- Actions en entreprise sur l'évaluation et la prévention des risques professionnels

- Surveillance de l'état de santé
- Conseil sur la qualité de vie et les changements organisationnels
- Traçabilité et veille sanitaire
- Actions de promotion de la santé sur le lieu de travail : vaccination, dépistage, sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive.

Quelles sont, selon vous, les mesures les plus significatives pour l'employeur ? Comment s'y préparer ?

Le dispositif de la loi prévoit notamment :

- le passeport de prévention, comprenant les certificats, formations et diplômes obtenus dans le cadre de formations relatives à la prévention et la sécurité au travail (SST, AIPR, habilitations électriques, ...)

- la lutte contre la désinsertion professionnelle qui permettra une détection plus précoce du risque, par une approche pluridisciplinaire et partenariale d'un même territoire (l'entreprise, la sécurité sociale, les SSTI) et par une communication des dispositifs existants. Contribuer au dialogue en précisant les rôles des chacun, mesurer les efforts, monter un dossier de financement auprès de l'**AGEFIPH** pour l'adaptation, ou l'aménagement d'un poste : les dispositifs d'accompagnements sociaux pour maintenir l'employabilité sont nombreux.

La loi « santé au travail » du 2 août 2021 donne aussi désormais la possibilité aux chefs d'entreprise de bénéficier, comme les salariés, d'un suivi en matière de prévention des risques professionnels.

Ce suivi est également étendu aux salariés des particuliers employeurs à leur domicile, aux travailleurs indépendants des plateformes numériques, aux chefs d'entreprise non-salariés (également aux intérimaires, aux salariés des entreprises sous-traitantes ou prestataires et travailleurs indépendants) alors qu'aujourd'hui, ils n'ont pas cette possibilité.

La loi « santé au travail » du 2 août 2021 insiste aussi sur le véritable développement d'une culture de prévention primaire, c'est-à-dire permettant d'agir sur les causes organisationnelles afin de supprimer ou

réduire les risques liés aux situations de travail. Nos professionnels de santé et nos préventeurs sont à la disposition des adhérents pour les accompagner dans leurs démarches et être le plus pro-actifs possible.

A compter du 31 mars 2022, la négociation annuelle obligatoire (NAO) pourra également porter sur les conditions de travail et notamment la santé/sécurité/prévention des risques professionnels.

La loi semble vouloir faire des services de santé au travail des partenaires privilégiés de ces NAO. Comment comptez-vous agir et accompagner les entreprises et partenaires sociaux ?

En effet, les employeurs devront présenter un plan de prévention à leurs instances représentatives de leur personnel : à leur CSE, aux délégués syndicaux dans le cadre éventuel des NAO qui imposent aussi désormais de prendre en compte la QVCT...

Nos équipes participent déjà aux réunions des instances représentatives du personnel, ce qui favorise le traitement de ces sujets en amont et avec les partenaires sociaux : nos professionnels de santé peuvent mieux appréhender le contexte et anticiper les risques ; la réponse est donc plus adaptée au milieu de travail.

Cette présence aura demain un impact renforcé sur la culture de la prévention. Tous les membres de la délégation du

personnel du CSE devront bénéficier d'une formation en santé au travail, sécurité et conditions de travail.

Un grand pas sera fait dès le 31 mars pour décloisonner santé publique/santé au travail. Comment voyez-vous ce nouveau partenariat entre le médecin du travail et le médecin praticien ?

Le médecin du travail pourra prochainement accéder au Dossier Médical Partagé (DMP) du salarié, sous réserve de son consentement, et ainsi compléter les informations sur l'état de santé du salarié.

Parmi les nouveautés, il y a aussi la visite médicale de fin de carrière et de mi-carrière appelée désormais « surveillance post exposition ou post professionnelle ». Quels sont vos conseils à destination des employeurs pour appréhender au mieux ces visites ?

Nos équipes élaborent avec les futurs retraités leur Curriculum Laboris qui reprend toutes leurs activités professionnelles et les risques associés (et notamment leurs expositions successives en cours de carrière pour les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé).

Ce document est transférable au médecin de ville pour parfaire sa connaissance de leur carrière et de leurs expositions passées pour ajuster, si besoin, les suivis et examens préventifs nécessaires tout au long de la retraite de ce « futur ancien » salarié.

Une cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle sera également mise en place à compter du 31 mars 2022. Comment cela va-t-il se traduire pour l'employeur et pour PÔLE SANTÉ TRAVAIL ?

Les équipes de **PÔLE SANTÉ TRAVAIL** participent déjà à des réunions regroupant notamment Médecins conseil, assistantes sociales de la **CARSAT** et Cap Emploi, ce qui permet de faire le point sur des dossiers de salariés en arrêt de travail et pour lesquels des difficultés à reprendre le poste de travail sont pressenties.

Pour les employeurs, la loi permettra une plus grande lisibilité dans la prise en charge des dossiers à travers une visibilité accrue du dispositif ; ils bénéficieront également d'une plus grande communication des enjeux et des actions à mener pour prévenir la désinsertion professionnelle.

La loi impose désormais la formation du référent « santé et sécurité au travail ». Comment les entreprises doivent-elle appréhender cette nouvelle formation ? PÔLE SANTÉ TRAVAIL a-t-il un rôle à jouer ?

PÔLE SANTÉ TRAVAIL n'a pas de rôle direct à jouer en la matière. Nos professionnels peuvent toutefois apporter des informations sur les formations disponibles.

Chiffres clés 2021 de PÔLE SANTÉ TRAVAIL

- **32 400 adhérents**, tous secteurs confondus
- **94% des entreprises** adhérentes à PÔLE SANTÉ TRAVAIL emploient moins de **49 salariés** (TPE/PME)
- Plus de **480 000 salariés** suivis par les services PST soit 1/3 des actifs des Hauts-de-France
- **53%** des salariés suivis travaillent dans des entreprises de plus de 50 salariés
- **12 secteurs géographiques** de Somain à Saint-Omer en passant par la MEL
- **21 centres** de santé au travail
- **130 centres** au sein d'entreprises adhérentes
- Près de **620 collaborateurs PÔLE SANTÉ TRAVAIL** dont **150** médecins du travail
- **70 équipes pluridisciplinaires**
- **1 plateau de prévention** composé d'ingénieur exerçant dans 4 domaines d'expertises en prévention : toxicologie, métrologie, ergonomie et épidémiologie.
- **2 cellules dédiées** : prévention des addictions et maintien en emploi
- **1 plateau de spécialités médicales** fédérant **11 spécialités** (cardiologie, neurologie, pneumologie, dermatologie, psychologie ...) et mobilisant un laboratoire d'analyses médicales.
- **210 000** consultations réalisées en 2021 dont :
 - **86 500** visites d'embauche
 - **31 780** visites périodiques
- **12 000 actions** de conseils réalisés en 2021.
- Près de **12 000 examens** complémentaires réalisés



Egalité professionnelle Homme-Femme : Attention aux nouvelles obligations depuis le 1er mars 2022

Les entreprises d'au moins 50 salariés avaient jusqu'au 1er mars 2022 pour calculer et publier leur index de l'égalité 2022.

Créé en 2019, cet indicateur aussi appelé « index Pénicaud », du nom de l'ancienne Ministre du travail à l'initiative de son lancement, évalue l'égalité professionnelle dans les entreprises concernées.

Le ministère du travail a présenté les principaux chiffres de l'index de l'égalité 2022 dans une infographie. L'on y apprend notamment que le taux de répondant est stable à 61 % : 53 % pour les entreprises de 50 à 250 salariés et 85 % pour les entreprises de 1 000 salariés et plus.

La note moyenne est de 86/100 (89/100 pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés) ; 92 % des entreprises ont une note supérieure ou égale à 75.

En cas d'index inférieur à 75, un délai est laissé aux « mauvais élèves », pour mettre en œuvre des actions correctives, mais ils s'exposent à terme à une pénalité.

Les retardataires sont invités à se mettre en ordre de marche sur ce sujet qui

mobilise l'inspection du travail, laquelle a dressé 504 mises en demeure et 32 pénalités financières sur ce dispositif.

Les notes de l'index entreprise par entreprise se trouvent sur le site Internet index-egapro.travail.gouv.fr pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés, l'index de l'égalité et les résultats obtenus pour chaque indicateur sont publiés annuellement, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente. Cette publication se fait sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. Il est précisé qu'elle doit être visible et lisible.

Ces résultats sont consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, du niveau de résultat et des résultats obtenus au titre de l'année en cours. A défaut de site Internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

Parallèlement à l'index, qui s'est installé dans le paysage, le sujet de l'égalité professionnelle se poursuit comme un thème de négociation obligatoire lors

des NAO. Il se décline ainsi en un accord ou plan d'actions, à défaut d'accord avec les élus, ou en cas de carence lors des élections professionnelles.

Dans cette dernière hypothèse, l'employeur doit établir unilatéralement, chaque année, un plan d'actions, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, qui fixe des objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle et les mesures permettant de les atteindre.

Ces dispositions sont d'ordre public.

Dans le plan d'action, l'employeur évalue les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée et il détermine les objectifs de progression pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût.

Le nombre des objectifs de progression, concrétisés par des actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre, est de 3 pour les entreprises de moins de 300 salariés et de 4 pour les entreprises de 300 salariés et plus. Ces objectifs de progression sont choisis parmi les domaines listés ci-dessus.

Il s'agit donc d'un sujet incontournable, outil marketing selon certains syndicats, facteur d'amélioration pour d'autres, mais qui doit figurer à votre agenda social sans nul doute !!

Marie DELAUTRE

Directrice de mission, Avocat



NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE UNIQUE DE LA MÉTALLURGIE

Le 7 février dernier, et après 6 années de négociations, **une convention collective unique de la Métallurgie** a été signée par trois des quatre fédérations syndicales représentatives dans la branche (CFDT, CFE-CGC, FO) et par l'UIMM.

Jusqu'à maintenant, la métallurgie était couverte par 76 conventions collectives territoriales, auxquelles s'ajoutaient une convention propre à la sidérurgie et une autre, de portée nationale, pour les ingénieurs et cadres.

Figurent notamment dans ce nouveau texte :

- Une grille de classification unique pour définir les salaires au niveau national
- Un maintien à 100% de la rémunération

pour les salariés en arrêt maladie, et ce jusqu'à six mois

- Une couverture des risques incapacité, invalidité et décès pour toutes les catégories professionnelles

Le texte s'appliquera à tous les travailleurs de la métallurgie à partir de début 2024, sous réserve du bon déroulement de négociations territoriales, qui doivent régler d'ici fin juin 2022 ce qui n'a pu être harmonisé au niveau national.

Camille GEVAERT

Avocat



FORMATION

En janvier dernier, **Caroline BARBE** a dispensé une formation « Manager au quotidien » aux managers d'une entreprise dédiée à l'investissement locatif.

L'objectif était notamment d'acquérir les grands réflexes en droit social mais également d'approfondir la maîtrise de la procédure disciplinaire.

Au cours de la formation, tous les sujets pratiques qui se présentent régulièrement aux managers ont ainsi été abordés : traitement des absences et des congés payés, conduite des entretiens annuels et professionnels, pouvoir de sanction disciplinaire, enjeux en matière de santé et de sécurité.

Comme toujours, la formation a été ponctuée de plusieurs exercices pratiques (quizz, cas pratique) permettant de mieux appréhender les thématiques abordées.



QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?



“

Ayant eu l'occasion d'intégrer Solucial pour quelques mois en 2019 en tant que juriste, je suis ravie d'y revenir aujourd'hui élève-avocat et avec l'envie de m'y investir pleinement et d'avancer avec le cabinet, pour et avec ses clients.

Plusieurs expériences d'immersion en entreprise de différents secteurs d'activités me permettront d'appréhender et de comprendre le fonctionnement de vos structures et ainsi prendre part à l'Esprit Solucial, porteur de solutions sociales.

Justine VERQUIN - Elève-avocate

“

Après un Bac comptabilité et un Master en communication j'ai exercé en tant qu'assistante de formation, et plus récemment en tant qu'assistante de production Génie Civil. J'ai également pleinement profité de ma vie de jeune maman.

En ce début d'année 2022, j'intègre avec beaucoup de plaisir le cabinet SOLUCIAL sur un poste d'assistante administrative et financière à temps partiel. Je suis très enthousiaste à l'idée de pouvoir approfondir mes compétences professionnelles au sein d'un cabinet dont l'accueil fut chaleureux.

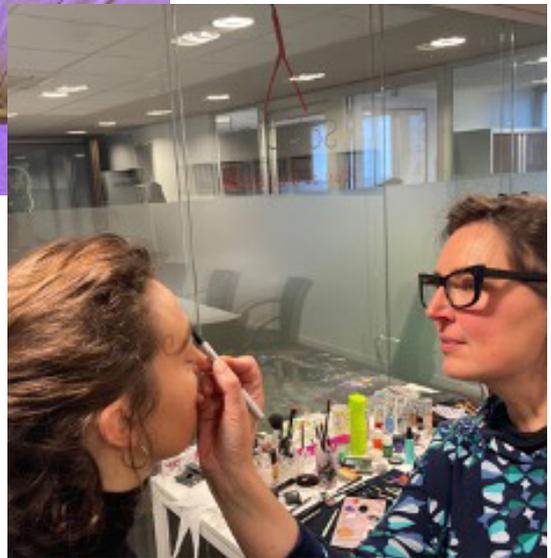
Sophie DUBART

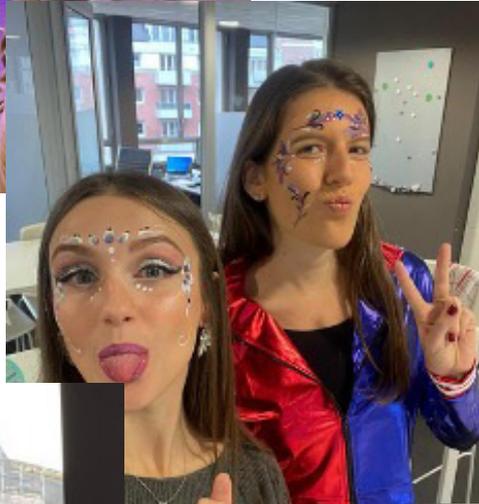
Assistante administrative et financière



MAKING OFF 2022

Comme chaque année, notre équipe de choc a dévoilé sa carte de vœux pour l'année 2022. On ne résiste au plaisir de vous partager le making off et en profitons pour adresser nos remerciements chaleureux au cirque Arlette Gruss qui nous a accueilli et à Delphine de la Cie Pok sous les étoiles qui a maquillé toute l'équipe.





Caroline BARBE a été nommée en tant que **Vice-Présidente de la Chambre de Commerce Franco Belgo Luxembourgeoise** :

“ Déjà administratrice de la Chambre depuis 2017, devenir Vice-Présidente, aux côtés de Pierre-Paul DeBeir, Président, et de Sébastien Vervat et Arthur Lahousse, Vice-Présidents, est pour moi l'occasion de contribuer encore plus activement à l'accompagnement des entreprises belges en France et à l'attractivité du territoire de l'Eurométropole ”



CCFBL

Chambre de Commerce
Franco-Belgo-Luxembourgeoise

DON DU SANG CHEZ SOLUCIAL

Les femmes de chez Solucial se sont mobilisées pour venir renflouer les réserves de sang ! Un geste citoyen en équipe !



06

SOLUCIAL LIVE!

L'équipe SOLUCIAL a partagé sur LinkedIn ou Twitter.



Thierry DOUTRIAUX • 2e

Spécialiste en droit social, associé SOLUCIAL AVOCATS, conseil et défens...
2 mois •

#droitsocial #dureedutravail #forfaitjours ne sont pas recevables les demandes d'un #syndicat tendant à obtenir la nullité ou l'inopposabilité des conventions individuelles de forfait en jours des salariés concernés et que le décompte du temps de leur travail soit effectué selon les règles du droit commun, car elles n'ont pas pour objet la défense de l'intérêt #collectif de la profession

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 15 décembre 2021, 19-18.226, Publié au bulletin

legifrance.gouv.fr • Lecture de 53 min

RÉPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS LA COUR DE CASSATIO...



5



Clément Wallez • 3e et +

Avocat chez SOLUCIAL Avocats
2 mois •

Le 5 janvier 2022, l'Assemblée nationale a adopté en première lecture, avec modifications, le projet de loi qui vise à transformer le passe sanitaire en un passe vaccinale à partir du 15 janvier 2022.

Le texte est examiné en séance publique par les sénateurs les 11 et 12 janvier.

[#](https://lnkd.in/eFEMUtb)

#SolucialAvocats #Covid-19 #Passevaccinale

projet de loi renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique

senat.fr • Lecture de 1 min

projet de loi renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le co...



1



Anaïs Vandaële

Avocat collaborateur chez SOLUCIAL Avocats
3 mois • Modifié

Par décret du 13 décembre 2021 publié au JO du 15 décembre, le gouvernement indique que le dépôt de la demande d'homologation devra obligatoirement s'effectuer via le teleRC.

Cela entrera en vigueur pour les demandes d'homologation présentées à compter du 1er avril 2022.

Sauf impossibilité d'utilisation du teleservice par l'une des parties.

Dans ce cas, elle devra indiquer à l'administration compétente son impossibilité et pourra effectuer cette demande d'homologation via le dépôt d'un formulaire auprès cette autorité administrative. #droitsocial #ruptureconventionnelle

Décret n° 2021-1639 du 13 décembre 2021 portant obligation de recours au...

legifrance.gouv.fr



2



Clément Wallez

Avocat chez SOLUCIAL Avocats
4 mois

INTERESSANT :

Informatique et libertés : vidéosurveillance et mode de preuve illicite.

Conformément à la loi "Informatique et libertés", constitue un mode de preuve illicite, un enregistrement tiré d'un système de vidéosurveillance déclaré auprès de la CNIL destiné :

- à la protection et à la sécurité des biens et des personnes,
- au contrôle et à la surveillance de l'activité des salariés,

Dès lors que l'employeur n'a pas informé les salariés et consulté les représentants du personnel sur la partie relative au contrôle des salariés.

Pour autant, la Cour de Cassation rappelle que l'illicéité du mode de preuve n'entraîne pas nécessairement le rejet de ce moyen de preuve des débats. Il appartient au juge d'apprécier si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie privée du salarié et le droit à la preuve.

Cass. soc., 10 novembre 2021, n°20-12.263

#SolucialAvocats #Videosurveillance #Modedepreuve



Anaïs Vandaële

Avocat collaborateur chez SOLUCIAL Avocats
3 mois

Au visa de l'article L1225-4 du code du travail, la chambre sociale de la cour de cassation rappelle dans un arrêt du 1er décembre 2021 :

Le licenciement d'une salariée peut lui être notifié dans les 10 semaines suivant son congé maternité et les congés pris immédiatement après ce congé s'il est :

justifié par une faute grave non liée à l'état de grossesse

ou

pour impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement

Dès lors que le licenciement a été notifié dans le délai de 10 semaines suivant l'expiration des périodes de suspension visées par les textes, il appartient aux juges du fond de rechercher si le licenciement est bien justifié par une faute grave.

[#](https://lnkd.in/dkrQRX7n)

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 1 décembre 2021, 20-13.339, Publié...

legifrance.gouv.fr

Suivez-nous sur
Twitter et LinkedIn !





ASSOCIÉS

Diane DUBRUEL-MOTTE
Thierry DOUTRIAUX
Louis VANEECLOO
Caroline BARBE

RÉDACTRICE EN CHEF

AGATHE BEAUCHEMIN KRZYKALA

PARIS

34 rue Godot de Mauroy
75009 Paris
Métro : 12 - 8 - 14
(arrêt Madeleine)
3 - 9
(arrêt Havre-Caumartin)
+33 (0)1 47 04 27 55

LILLE

153 bis, boulevard de la Liberté
BP 91010 - 59011 Lille Cedex
Parking et métro :
République
+33 (0)3 20 42 19 66

BRUXELLES

287, avenue Louise
B1050 - Bruxelles
BELGIQUE
+32 (0)2 513 73 90

www.solucial.com

