



Est Parisien
(93194)

LA MATINALE ACTUALITES SOCIALES

25 mars 2025

Découvrez les principales évolutions légales et réglementaires qui impactent les entreprises françaises en 2025, ainsi qu'un focus approfondi sur la surveillance des salariés et les dernières jurisprudences significatives.

Marie-Véronique LUMEAU

12, rue du Faubourg Saint-Honoré 75008 PARIS

01.44.69.25.50

mvlmeau@woogassociates.com

PROGRAMME

Actualité légale et réglementaire :

- Projet de loi de financement de la Sécurité sociale
- Loi de finances 2025
- Mesures concernant l'apprentissage

Focus : la surveillance des salariés

Actualité jurisprudentielle

Projet de loi de financement de la Sécurité sociale

Le 17 février 2025, la loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2025 a été adoptée après le vote du Sénat. Le texte a définitivement été publié après son examen par le Conseil constitutionnel le 28 février 2025.

Principales nouveautés en droit social introduites par cette loi :

- **La refonte des allègements de cotisations patronales** : mise en place progressive d'un dispositif unique de réduction générale dégressive d'ici 2026, simplifiant les précédents mécanismes d'allègements sur les bas salaires. Pour l'année 2025, cet allègement représente 1,6 milliard d'euros ;
- **L'augmentation de la contribution patronale sur les actions gratuites** : le taux passe de 20 % à 30 %, ce qui touche directement les entreprises distribuant ce type de rémunération ;
- **Abaissement du plafond de revenus d'activité pris en compte pour le calcul des IJSS** : pour les arrêts débutant à partir du 1^{er} avril 2025, ce plafond passe de 1,8 à 1,4 SMIC, soit une indemnité journalière brute réduite de 53,31 € à 41,47 €. Cette diminution entraîne un surcoût pour les employeurs, contraints de compenser la perte via des compléments d'IJSS et une hausse des cotisations de prévoyance.

Allègement des cotisations patronales

La loi de financement de la Sécurité sociale réforme les allègements généraux de cotisations patronales sur 2 ans. Les taux réduits appliqués aux cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales seront supprimés en 2026.

Prise en compte de la prime de partage de la valeur dans le calcul des réductions générales de cotisations patronales :

La réduction générale s'applique aux revenus d'activité pris en compte pour la détermination de l'assiette de cotisation. Le montant pris en compte pour calculer la réduction est compris entre le salaire minimum de croissance applicable au 1^{er} janvier 2024 (neutralisation de la hausse du SMIC au 1^{er} novembre 2024) et le SMIC en vigueur, majorés de 60 %.

Jusqu'à présent, les primes de partage de la valeur (PPV) n'étaient pas prises en compte dans l'assiette de calcul de la réduction générale de cotisations. La loi de financement de la Sécurité sociale 2025 prévoit leur intégration. La mesure s'applique aux PPV versées à compter du 1^{er} janvier 2025 et non pas à celles versées depuis le 10 octobre 2024 comme cela était initialement prévu dans le projet de loi.

Le partage de la valeur renforcé

A compter du 1er janvier 2025 et à titre expérimental pour une durée de 5 ans, les **entreprises de 11 à 49 salariés** ayant réalisé un bénéfice net fiscal **au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives** devront choisir un dispositif de partage de la valeur parmi les trois suivantes :

1 un accord d'intéressement/participation

2 un abondement sur un plan d'épargne salariale

3 une prime de partage de la valeur (PPV).

Certaines structures sont exemptées :

- les entreprises individuelles ;
- les entreprises qui relèvent du statut des sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO) ;
- les entreprises de moins de 50 salariés faisant partie d'une UES soumise à la participation ;
- et plus généralement, toute entreprise qui est déjà couverte par un accord d'intéressement ou de participation.

(LOI n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise)

Le partage de la valeur renforcé : rappel

Synthèse du régime social et fiscal de la PPV au 1 ^{er} janvier 2025			
Catégories des cotisations et impôts	Entreprise < 50 salariés (1) (primes versées du 1 ^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026)		Entreprise ≥ 50 salariés (1)
	Rémunération < 3 SMIC annuels	Rémunération ≥ 3 SMIC annuels	Ensemble des salariés
Impôt sur le revenu	Non imposable	Imposable sauf en cas d'affectation à un plan d'épargne salariale ou retraite (2)	Imposable sauf en cas d'affectation à un plan d'épargne salariale ou retraite (2)
Cotisations sociales dont participation-construction, contribution formation professionnelle et apprentissage	Exonérées *	Exonérées *	Exonérées *
CSG et CRDS	Exonéré	Assujettissement au premier euro	Assujettissement au premier euro
Forfait social	Exonéré	Exonéré	Exonéré Sauf pour les entreprises de 250 salariés et plus

* Dans la limite de 3000 euros ou 6000 euros

(1) Effectif « sécurité sociale » voir BOSS [QR 8.3](#)

(2) Depuis le décret 2024-644 du 29 juin 2024, art. 1, I

Source : RSM

Avantage en nature véhicule

A la suite de l'adoption de la loi de financement de la Sécurité sociale, le décret du 25 février 2025 revoit les modalités d'évaluation des avantages en nature liés aux véhicules de fonction, applicables dès le 1^{er} février 2025.

Voici ce qu'il faut principalement retenir de cet arrêté :

- **Véhicule acheté** : l'avantage en nature est porté de **9 % à 15 %** du prix d'achat (ou de **6 % à 10 %** pour un véhicule de plus de 5 ans). Si l'employeur prend en charge le carburant, il passe de **12 % à 20 %** (ou de **9 % à 15 %** pour un véhicule de plus de 5 ans) ;
- **Véhicule loué ou en LOA/LLD** : l'évaluation passe de **30 % à 50 %** du coût total annuel (incluant location, entretien et assurance), et de **40 % à 67 %** si l'employeur couvre également le carburant ;
- **Véhicules 100 % électriques** : seuls les modèles éligibles au **bonus écologique** bénéficieront d'un abattement, relevé de **50 % à 70 %**, avec un plafond annuel porté de **2 000,30 € à 4 582 €**.

Mesures sociales de la loi de finances 2025

Le 14 février 2025, la loi de Finances 2025 a été adoptée après le vote du Sénat. Le texte a définitivement été publié après son examen par le Conseil constitutionnel le 28 février 2025 (*décision n° 2025-875 DC du 28 février 2025*).

Principales nouveautés en droit social introduites par cette loi :

- **APLD Rebond : un filet de sécurité pour préserver l'emploi ;**
- **Frais de transport : coup de pouce prolongé ;**
- **Monétisation des RTT: prolongation du dispositif.**

Loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, Jo 15

Conseil constitutionnel, Décision n° 2025-874 DC du 13 février 2025, non-conformité partielle de la loi de finances 2025 définitivement adoptée le 6 février 2025 par le Sénat

Activité Partielle Longue Durée

Face à la fin progressive de l'APLD, un nouveau dispositif, l'APLD rebond, a été créé pour soutenir les entreprises en difficulté. Ce dispositif permettra aux entreprises de maintenir leurs salariés en emploi pendant plusieurs mois.

Ce dispositif devra être mis en place par un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou un accord collectif de branche étendu. Il reviendra alors aux partenaires sociaux de définir :

- la durée d'application de l'accord ;
 - les activités et salariés concernés ;
 - les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation ;
 - les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie par l'employeur (maintien de l'emploi, formation professionnelle, etc.).
- Ces engagements sont applicables pendant toute la durée d'application de l'accord. En cas de non-respect de ses engagements, l'Administration pourra demander le remboursement des allocations d'activité partielle rebond.

La nouveauté réside dans l'obligation de former les salariés pendant leur période de « chômage technique » afin de maintenir et améliorer leurs compétences professionnelles.

Les accords collectifs ou documents unilatéraux, si l'employeur applique un accord de branche étendu, devront être transmis à l'Administration pour validation ou homologation sur une période comprise entre le 1^{er} mars 2025 et jusqu'à une date fixée par décret, ou au plus tard le 28 février 2026.

Frais de transport : coup de pouce prolongé

Depuis septembre 2022, les exonérations sociales et fiscales applicables à la prise en charge obligatoire des frais de transport public des salariés sont étendues à la prise en charge facultative de ces frais au-delà de 50 % dans la limite de 25 % du prix des titres.

Ce qui porte l'exonération à 75 % du prix des titres au maximum. La mesure devait prendre fin le 31 décembre 2024. Mais ce dispositif de faveur fait l'objet d'une prolongation d'un an.

+

En dehors de la région Ile-de-France, les régions pourront instituer et prélever sur leur territoire un versement mobilité, affecté au financement des dépenses d'investissement et de fonctionnement de toute action relevant de leurs compétences.

Le taux de versement sera fixé ou modifié par délibération du Conseil régional ou de la collectivité de Corse, dans la limite d'un taux plafond de 0,15 % des salaires.

Monétisation des RTT: prolongation du dispositif

Depuis le 1^{er} janvier 2022, avec accord de l'employeur, les salariés peuvent renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos acquises :

- au titre d'un accord ou d'une convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail (RTT) ;
- dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Dans ce cadre, les journées ou demi-journées travaillées à la suite de l'acceptation de la demande du salarié donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans votre entreprise.

Attention

Ces heures ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires.

La monétisation de ces jours de repos bénéficie :

- de la réduction de cotisations salariales d'origine légale instituée pour les heures supplémentaires ou complémentaires ;
- de la déduction forfaitaire des cotisations patronales instituée dans les entreprises employant moins de 20 salariés ;
- de l'exonération d'impôt sur le revenu dans les limites fixées pour les heures supplémentaires (7500 euros).

Ce régime exceptionnel devait prendre fin le 31 décembre 2025. La loi de finances 2025 prolonge le dispositif jusqu'au 31 décembre 2026.

Sécurisation du régime des bons ou droits de souscription ou d'attribution

Enfin, la loi de finances 2025 sécurise le régime des droits ou bons de souscription ou d'attribution et des titres acquis en exercice de ceux-ci.

Ainsi, sera codifiée l'interdiction d'inscrire des droits ou bons de souscription ou d'attribution et des titres souscrits en exercice de ceux-ci sur un plan d'épargne en actions (PEA).

Il sera également interdit de les placer sur :

- un plan d'épargne en actions destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire (PEA-PME) ;
- sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ;
- un plan d'épargne interentreprises (PEI) ;
- un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

La mesure s'applique aux bons de souscription de parts de créateur d'entreprise attribués ou exercés à compter du 10 octobre 2024. Pour ceux retirés avant cette date, dans les 2 mois à compter du retrait, le titulaire du plan devra effectuer un versement compensatoire en numéraire d'un montant égal à la valeur de ces titres appréciée à cette même date.

Prolongation du CSP

Prolongation du CSP jusqu'au 31 décembre 2025.

Rappel : le CSP est un dispositif que les entreprises de moins de 1000 salariés et, quelque soit leur effectif, les entreprises en RJ ou LJ, sont tenues de proposer aux salariés dont le licenciement économique est envisagé.

En pratique, il s'agit d'une disposition visant à mettre en place un parcours de retour à l'emploi du salarié, comportant des mesures d'accompagnement renforcé et personnalisé, et des périodes de formation et de travail, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise.

(Arrêté du 23 décembre 2024 portant agrément de l'avenant n° 9 du 22 novembre 2024 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle)

L'aide exceptionnelle à l'apprentissage

Mise en place en 2020, l'aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants est reconduite pour 2025.

Néanmoins, la loi de financement de la Sécurité sociale pour l'année 2025 a diminué le montant de cette aide, pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 24 février 2025 et jusqu'au 31 décembre 2025.

Pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage seulement :

5000€

PME

Pour les entreprises **de moins de 250 salariés**, l'aide est réduite à 5000€ au lieu de 6000€ pour l'embauche d'apprentis jusqu'au niveau 7 (bac +5).

2000€

Grandes entreprises

Pour les **entreprises de plus de 250 salariés** et plus, l'aide passe de 6000€ à seulement 2000€.

6 000 € maximum pour le recrutement d'apprentis en situation de handicap, quelle que soit la taille de l'entreprise.

De plus, comme aujourd'hui, cette **aide** sera versée uniquement aux entreprises qui s'engagent à respecter un **quota d'alternants dans leur effectif**.

(Décret 2025-174 du 22 février 2025)

Conditions du bénéfice : transmission à l'Opco dans un délai et absence d'aides précédentes pour une même certification

Le bénéfice de l'aide est subordonné au respect des conditions suivantes :

- la transmission du contrat par l'employeur à l'Opco au plus **tard 6 mois après sa conclusion** et le dépôt de celui-ci par l'Opco auprès du ministre chargé de la Formation professionnelle ;
- ne **pas avoir bénéficié d'une aide à l'embauche** d'apprenti au titre d'un contrat d'apprentissage précédemment conclu entre un même employeur et un même apprenti pour la **même certification professionnelle**.

Apprentissage : seuil d'exonération de cotisations, assujettissement à CGS-CRDS

Concernant les exonérations de cotisations qui s'appliquent à la rémunération versée aux apprentis, l'exonération totale des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle plafonnée s'appliquait sur la part de la rémunération des apprentis inférieure ou égale à 79 % du SMIC.

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale prévoit l'assujettissement à la CSG-CRDS de la rémunération des apprentis au-delà de 50 % du SMIC. Le seuil d'exonération de cotisations salariales est également fixé à 50 %.

Toutes ces mesures concernent les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} mars 2025.

(Décret 2025-174 du 22 février 2025)

Apprentissage : la prise en charge du coût pédagogique

La loi prévoit une participation de l'employeur à la prise en charge des coûts pédagogiques des contrats d'apprentissage.

A cette fin, cette participation sera appliquée lorsque l'apprenti prépare un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au moins au niveau 6, soit le niveau licence (art. 192).

Par conséquent, la prise en charge par l'OPCO sera minorée de cette participation.

La loi permet également la possibilité de moduler les niveaux de prise en charge fixés par les branches en fonction de critères et selon un montant déterminé par décret lorsque la réalisation de la formation fait appel à des modalités de formation à distance (art. 191).

(Décret 2025-174 du 22 février 2025)

Plateforme de télémedecine prescrivant des arrêts de travail

Sauf exceptions, en téléconsultation, le médecin ne peut pas prescrire des arrêts de travail d'une durée supérieure à 3 jours, ni les prolonger si cela conduit à augmenter à plus de 3 jours la durée d'un arrêt de travail déjà en cours. Il existe deux exceptions à cette règle :

- l'arrêt de travail est prescrit ou renouvelé par le médecin traitant ou la sage-femme référente ;
- l'impossibilité, dûment justifiée par le patient, de consulter un médecin pour obtenir, par une prescription réalisée en sa présence, une prolongation de son arrêt de travail.

Afin de lutter contre la fraude aux arrêts de travail, la loi de financement de la Sécurité sociale interdit la mise en place de plateforme visant à fournir à titre principal, explicitement ou implicitement, des actes de télémedecine prescrivant ou renouvelant des arrêts de travail.

De plus, les actes de télémedecine effectués par un professionnel de santé exerçant à l'étranger ne peut donner lieu à la prescription ou au renouvellement d'un arrêt de travail, et ce, quelle qu'en soit la durée.

(Décret 2025-174 du 22 février 2025)

Focus : la surveillance du salarié

- **La surveillance des salariés, une prérogative de l'employeur**

Selon la jurisprudence constante, l'employeur a la possibilité de superviser l'activité de ses salariés **sur leur lieu de travail** et **durant leur temps de travail**, dans le cadre de son pouvoir de direction.

Ainsi, l'observation d'un salarié par son supérieur hiérarchique sur le lieu de travail, même sans information préalable de l'intéressé, ne constitue pas en soi un moyen de preuve illicite.

(Cass. soc., 26 avr. 2006, n° 04-43.582)



Focus : la surveillance du salarié

- Surveillance des salariés et utilisation d'un procédé technique



Information préalable

Tout dispositif technique de surveillance nécessite **une information préalable des salariés concernés.**

Aucune donnée personnelle ne peut être collectée sans que le salarié en ait été préalablement averti.

(C. trav., art. L. 1222-4)



Consultation du CSE

Le Comité Social et Économique doit être consulté avant la mise en place de tout moyen de contrôle.

Il doit être consulté sur les méthodes de recrutement, les traitements automatisés de gestion du personnel et tout moyen de contrôle de l'activité des salariés *(C. trav., art. L. 2312-38)*.

Il doit également être consulté sur toute modification impactant l'organisation, la gestion, les conditions de travail, la santé ou la sécurité des salariés, ce qui inclut les dispositifs de surveillance *(C. trav., art. L. 2312-8)*.

Le non-respect de cette obligation rend le dispositif illicite et expose l'employeur à un délit d'entrave.

(C. trav., art. L. 2317-1)

Focus : la surveillance du salarié



La loi et la jurisprudence ne précisant pas les modalités exactes de cette information, l'affichage du règlement intérieur peut suffire, à condition que les mentions sur le dispositif de surveillance soient claires. Toutefois, il est recommandé de diffuser une note de service détaillant le système mis en place et ses objectifs.

Lorsque la surveillance repose sur un traitement informatisé de données personnelles, les obligations sont plus strictes. Conformément à la loi Informatique et Libertés, les salariés doivent être informés de plusieurs éléments, notamment l'identité du responsable du traitement, la finalité du dispositif, les destinataires des données et leurs droits. Cette information doit être directement portée à leur connaissance et ne peut se limiter à une mention dans le contrat de travail (*Délib. CNIL n° 2009-201, 16 avr. 2009*).

Enfin, l'employeur ne peut utiliser des preuves obtenues de manière clandestine pour sanctionner un salarié.

Techniques de contrôle encadrées

La vidéosurveillance

Les formalités liées à la vidéosurveillance varient selon que les caméras filment **un lieu ouvert ou non au public**.

- 1 Lieu non ouvert au public**
(ex. : bureaux, réserves)

Aucune autorisation spécifique n'est requise. L'employeur doit simplement respecter le RGPD, notamment en inscrivant le dispositif dans le registre des traitements, en associant le DPO et, si nécessaire, en réalisant une analyse d'impact *(CNIL, 27 nov. 2019)*.

Si la vidéosurveillance inclut un **système biométrique** (ex. : reconnaissance faciale), des obligations supplémentaires s'appliquent.
- 2 Lieu ouvert au public**
(ex. : entrées, caisses)

Une autorisation préfectorale est obligatoire. Délivrée pour 5 ans, elle est renouvelable. La demande peut être faite en ligne ou via un formulaire téléchargeable sur le site du ministère de l'Intérieur.

(CSI, art. L. 252-1 et s.)



La géolocalisation et le contrôle des déplacements

La géolocalisation permet aux employeurs de suivre la position des salariés via des objets ou véhicules mis à leur disposition (CNIL, délib. n° 2015-165, 4 juin 2015). Son usage est strictement encadré par la CNIL et les tribunaux.

- 1** Selon la position de la CNIL, plusieurs finalités sont autorisées pour l'utilisation de dispositifs de géolocalisation des **véhicules professionnels des salariés**, notamment le respect d'une obligation légale, la sécurité des salariés et des biens transportés, l'optimisation des déplacements professionnels, le suivi et la facturation du transport, le contrôle du respect des règles d'utilisation des véhicules sans collecte de données hors temps de travail, ainsi que le suivi du temps de travail lorsque d'autres moyens sont impossibles.
- 2** Conservation des données : **2 mois en principe, 1 an pour l'optimisation des tournées ou la preuve d'interventions, et 5 ans pour le suivi du temps de travail.**
- 3** **Données traitées**
Elles comprennent l'identification du salarié et du véhicule, la localisation et l'historique des déplacements, ainsi que des informations relatives à l'utilisation du véhicule (vitesse moyenne, kilométrage, temps de conduite, arrêts).
- 4** **Droits des salariés**
Ils incluent une **information préalable** et la **consultation des instances représentatives** du personnel (IRP), la possibilité de désactiver la géolocalisation hors temps de travail, ainsi que l'interdiction de suivre les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat.



S'agissant du contrôle du temps de travail, la Cour de cassation considère que la géolocalisation est licite sous **deux conditions** :

- Aucun autre moyen ne doit permettre le contrôle du temps de travail.
- Elle est interdite pour les salariés autonomes dans l'organisation de leur travail.

La surveillance des déplacements est justifiée pour les métiers nécessitant **un suivi de localisation** (ex. : taxis), mais ne doit pas être utilisée pour **évaluer la prestation de travail** ou **ajuster la rémunération des salariés autonomes**.

La chronotachygraphie

Le chronotachygraphe, obligatoire dans le transport routier, enregistre les temps de conduite, de repos et la vitesse des véhicules. La réglementation impose son installation et un contrôle régulier pour garantir le respect des temps de conduite et de repos.

Depuis le 2 mars 2016, le règlement (UE) n° 165/2014 maintient cette obligation pour les véhicules de transport de marchandises **de plus de 3,5 tonnes** et ceux transportant plus de 9 personnes, avec une exemption pour certains véhicules de moins de 7,5 tonnes sous conditions.

Les employeurs doivent informer les conducteurs, leur permettre d'accéder à leurs données, les conserver au moins un an et en garantir la sécurité. La CNIL peut effectuer des contrôles mais ne requiert pas de déclaration préalable.

Les données du chronotachygraphe peuvent être utilisées comme preuve en cas de licenciement, mais uniquement pour les finalités prévues par la réglementation.

La surveillance électronique ou « cybersurveillance »

L'employeur peut encadrer l'utilisation des outils informatiques de l'entreprise à des fins personnelles via le règlement intérieur ou une charte informatique, définissant droits, obligations et sanctions applicables. Une telle charte, annexée au règlement intérieur et soumise aux obligations d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, est opposable aux salariés.

L'employeur peut contrôler et limiter l'usage d'Internet et des messageries professionnelles, notamment pour assurer la sécurité des réseaux et prévenir les abus. Ce contrôle doit respecter les droits des salariés (vie privée, accès à des personnes habilitées notamment).

Enfin, toute restriction à l'utilisation des outils informatiques ne doit pas porter **une atteinte disproportionnée aux libertés individuelles et collectives des salariés**. Seuls les abus manifestes ou usages illicites peuvent être sanctionnés.

La fouille des salariés et le contrôle des armoires

La fouille des salariés doit être justifiée par un motif légitime et respectueux de leurs droits. Elle peut être préventive en cas de nécessité liée à la sécurité collective, notamment par le biais d'appareils de détection. Cependant, la recherche d'objets volés est assimilée à une perquisition et ne peut être réalisée que par un officier de police judiciaire.

Toute vérification du contenu des effets personnels d'un salarié nécessite son consentement éclairé et la possibilité d'exiger la présence d'un témoin. En cas de refus, l'employeur ne peut que solliciter l'intervention des autorités compétentes. Les fouilles doivent être effectuées dans des conditions préservant la dignité et l'intimité des salariés.

Des circonstances exceptionnelles, telles qu'un risque terroriste, peuvent justifier des contrôles accrus. Toutefois, une vérification systématique et généralisée est illégale. Dans certains secteurs à risque (métallurgie, chimie), des contrôles via détecteurs sont admis, mais les fouilles de sacs ou de véhicules restent interdites sans consentement explicite.

Les vestiaires et armoires ne peuvent être inspectés qu'en présence du salarié ou après information préalable. Les coffres professionnels, contrairement aux espaces personnels, sont accessibles librement par l'employeur. Enfin, les documents professionnels détenus par un salarié sont présumés appartenir à l'entreprise et leur divulgation à des tiers peut constituer une faute disciplinaire.



Contrôle et sanctions de la CNIL

Les missions de contrôle visent à s'assurer que les données personnelles sont traitées conformément à la loi Informatique et Libertés et au RGPD. En particulier, ces contrôles ont pour but de :

- Vérifier que le traitement des données ne porte pas atteinte aux droits et libertés des personnes concernées.
- S'assurer que les organismes respectent le principe de responsabilisation ("accountability"), ce qui implique, entre autres, la mise en place d'un registre des traitements et la réalisation, si nécessaire, d'une analyse d'impact relative à la protection des données.

Lors de ses contrôles, la CNIL examine plusieurs aspects, notamment :

- La finalité du traitement des données et sa base légale.
- La nature des données collectées.
- Les modalités d'information des personnes concernées, en particulier concernant leurs droits.
- La durée de conservation et la mise à jour des données.
- Les destinataires des données.
- Les mesures de sécurité mises en place pour protéger les données personnelles.
- Les éventuels transferts de données personnelles.

Les personnes susceptibles d'être contrôlées

La CNIL peut effectuer un contrôle sur tout organisme traitant des données personnelles (responsable de traitement ou sous-traitant) dans le cadre de ses activités en France, même si le traitement n'a pas lieu sur le territoire national. Elle peut également contrôler les traitements affectant des personnes résidant en France, que l'organisme soit ou non situé en France.

Ces contrôles peuvent être réalisés en coopération avec d'autres autorités de protection des données, notamment lorsque l'organisme dispose de plusieurs établissements dans l'UE ou traite des données de plusieurs personnes concernées au sein de l'UE.

Le RGPD permet à la CNIL de vérifier également les prestataires sous-traitants impliqués dans la mise en œuvre des traitements pour le compte d'un responsable de traitement (ex. : hébergement, maintenance).

Les modalités du contrôle de la CNIL

La décision de procéder à un contrôle revient à la présidence de la CNIL. Les missions de contrôle peuvent avoir différentes origines :

- **Les thématiques prioritaires annuelles** : chaque année, la CNIL définit des sujets prioritaires de contrôle, souvent en raison de leur impact sur la vie privée. Ces thématiques sont publiées sur le site web de la CNIL, et à la fin de l'année, elle communique sur les pratiques observées et les suites données.
- **Les réclamations et plaintes** : la CNIL reçoit des plaintes concernant des violations des règles relatives à la protection des données, ce qui représente plus de 40 % des contrôles.
- **Les initiatives** : des contrôles peuvent être engagés en raison de thématiques d'actualité susceptibles de soulever des enjeux de protection des données.
- **Les dispositifs de vidéoprotection** : la CNIL contrôle les caméras de vidéoprotection installées dans des lieux publics (par exemple, centres commerciaux, musées), en allouant une partie de son activité de contrôle à ces dispositifs.
- **Les contrôles suite à des procédures clôturées, mises en demeure et sanctions** : des investigations peuvent être menées après la clôture d'un contrôle, une mise en demeure ou une sanction, notamment pour vérifier les mesures prises par les organismes pour se conformer aux normes.



Contrôle et sanctions de la CNIL

1

Types de contrôles

Sur place, audition sur convocation, contrôle en ligne, contrôle sur pièces.

2

Sanctions pénales

Jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 300 000€ d'amende pour les infractions graves.

3

Sanctions civiles

Réparation des dommages matériels ou moraux. Possibilité d'action de groupe.

4

Sanctions administratives

Jusqu'à 20M€ ou 4% du CA mondial pour les violations les plus graves.

Arrêts à connaître en matière de consultation du CSE



Surveillance sans procédé technique

Le simple contrôle de l'activité d'un salarié par l'employeur ou par un service interne à l'entreprise chargé de cette mission ne donne pas lieu à la consultation obligatoire du CSE.

(Cass. soc., 4 juillet 2012, n°11-14.221)



Outil de pilotage commercial

Constitue un instrument de surveillance indirect, mais soumis à la consultation du CSE au titre de la surveillance des salariés et non uniquement au titre de l'introduction d'un nouveau mode de rémunération, « *un outil de pilotage commercial* » qui constitue un moyen d'évaluation des salariés.

(Cass. soc., 10 avril 2008, n°06-45.741)

Arrêts à connaître en matière de consultation du CSE



Outil de contrôle des procédures internes

Idem pour un outil de traçabilité destiné à contrôler les opérations et procédures internes, destiné à surveiller et maîtriser les risques, dès lors que cet outil permet également de restituer l'ensemble des consultations effectuées par un employé et est utilisé par l'employeur pour vérifier si le salarié effectue des consultations autres que celles des clients de son portefeuille.

(Cass. soc., 11 décembre 2019, n°18-11.792)



Vidéosurveillance et sécurité du magasin

Le CSE n'a pas à être consulté avant l'installation d'un dispositif de vidéosurveillance destiné à garantir la sécurité d'un magasin, à condition qu'il ne soit pas utilisé pour surveiller les salariés dans l'exercice de leurs fonctions.

(Cass. soc., 26 juin 2013, 12-13.564)

Arrêts à connaître en matière de consultation du CSE



Recours à l'audit

Il en est de même pour le recours à l'audit auquel l'employeur avait eu recours de manière occasionnelle, dont la finalité n'était pas de mettre en place un moyen de contrôle des salariés mais visait à analyser l'organisation du travail en vue de faire des propositions d'amélioration du service.

(Cass. soc., 12 juillet 2010, n°09-66.339)



Objet de la consultation

La consultation du CSE doit permettre au comité de se prononcer sur la pertinence et la proportionnalité des moyens employés par rapport à l'objectif visé, conformément à l'article L. 1121-1 du Code du travail. Elle n'a donc pas le même objet que la consultation concernant l'instauration d'une nouvelle modalité de rémunération.

(Cass. soc., 10 avril 2008, n°06-45.741)

Arrêts à connaître en matière de consultation du CSE



Absence de consultation du CSE

L'utilisation par l'employeur d'un système de contrôle de l'activité des salariés qui n'a pas fait l'objet d'une information-consultation du CSE constitue un moyen de preuve illicite qui ne peut être retenu devant le juge.

(Cass. soc., 11 décembre 2019, n°18-11.792)

Néanmoins, la Cour de cassation consacre désormais le « **droit à la preuve** ». En effet, elle considère que la preuve obtenue de façon déloyale peut néanmoins être recevable si elle est indispensable à l'exercice du « droit à la preuve », et si l'atteinte au principe du procès équitable est proportionnée au but poursuivi.

(Cass. A.P., 22 décembre 2023, n°20-20.648)

Au regard de cette jurisprudence, il semble que des moyens de preuve a priori illicites (déloyauté, absence de consultation préalable du CSE, absence de déclaration préalable à la CNIL...) soient désormais susceptibles d'être admis, au nom du « droit à la preuve » de l'employeur. Il faudra néanmoins que ces moyens de preuve illicites passent l'épreuve du contrôle de proportionnalité judiciaire.

Arrêts à connaître en matière de surveillance illicite



Vidéosurveillance excessive

Un dispositif de vidéosurveillance installé dans la cuisine d'un restaurant pour filmer et enregistrer chaque geste d'un cuisinier travaillant seul entraîne une surveillance constante du salarié.

De ce fait, les enregistrements issus de ce dispositif, qui portent atteinte à la vie privée du salarié et sont disproportionnés par rapport à l'objectif de sécurité des personnes et des biens (motif invoqué par l'employeur pour justifier l'installation), ne peuvent être opposés au salarié.

(Cass. soc., 23 juin 2021, n°19-13.856)



Fouille sans consentement

L'employeur ne peut apporter aux libertés individuelles ou collectives des salariés que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; il ne peut ainsi, sauf circonstances exceptionnelles, ouvrir les sacs appartenant aux salariés pour en vérifier le contenu qu'avec leur accord et à la condition de les avoir avertis de leur droit de s'y opposer et d'exiger la présence d'un témoin.

(Cass. soc., 11 février 2009, n°07-42.068)

Arrêts à connaître en matière de surveillance illicite



Acceptation du dispositif contesté

L'acceptation du dispositif contesté par les agents de surveillance récemment affectés n'enlève rien à son caractère illicite.

(CNIL, délib., 3 janvier 2013, n° 2012-475)



Défaut de déclaration à la CNIL d'un système de badgeage

Un système de badgeage qui n'a pas fait l'objet d'une déclaration à la CNIL ne peut être opposé aux salariés. Par conséquent, dans un tel cas, un salarié peut refuser de se servir d'un badge sans que cela puisse lui être reproché.

(Cass. soc., 6 avril 2004, n°01-45.227)

Arrêts à connaître en matière de surveillance illicite



Règlement intérieur et fouilles

Il ne suffit pas que le règlement intérieur ait respecté les mentions légales relatives au droit du salarié de s'opposer à la fouille et d'exiger la présence d'un témoin. Il faut en outre que le salarié en soit bel et bien informé au moment de la fouille. En méconnaissant cette obligation, l'employeur se prive du droit de se prévaloir de la preuve obtenue par la fouille du sac d'une salariée.

(Cass. soc., 2 mars 2011, n°09-68.546)



Affichage du règlement intérieur et preuve de l'information préalable individuelle

L'affichage du règlement intérieur ne remplace pas la nécessité de fournir une preuve de l'information préalable individuelle donnée au salarié concernant ses droits de refuser le contrôle de son sac à main ou de demander la présence d'un témoin.

(Cass. soc., 8 mars 2005, n°02-47.123).

Actualité jurisprudentielle :

Responsabilité pécuniaire du salarié

1

Faits

Accident avec véhicule d'entreprise sous l'emprise du cannabis.

2

Question juridique

Nécessité d'une faute lourde pour engager la responsabilité du salarié ?

3

Décision

La réparation du préjudice causé par une infraction pénale ne nécessite pas de faute lourde.

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi du salarié qui contestait son obligation d'indemniser l'employeur.

(Cass. crim., 14 janvier 2025, n°24-81.365)

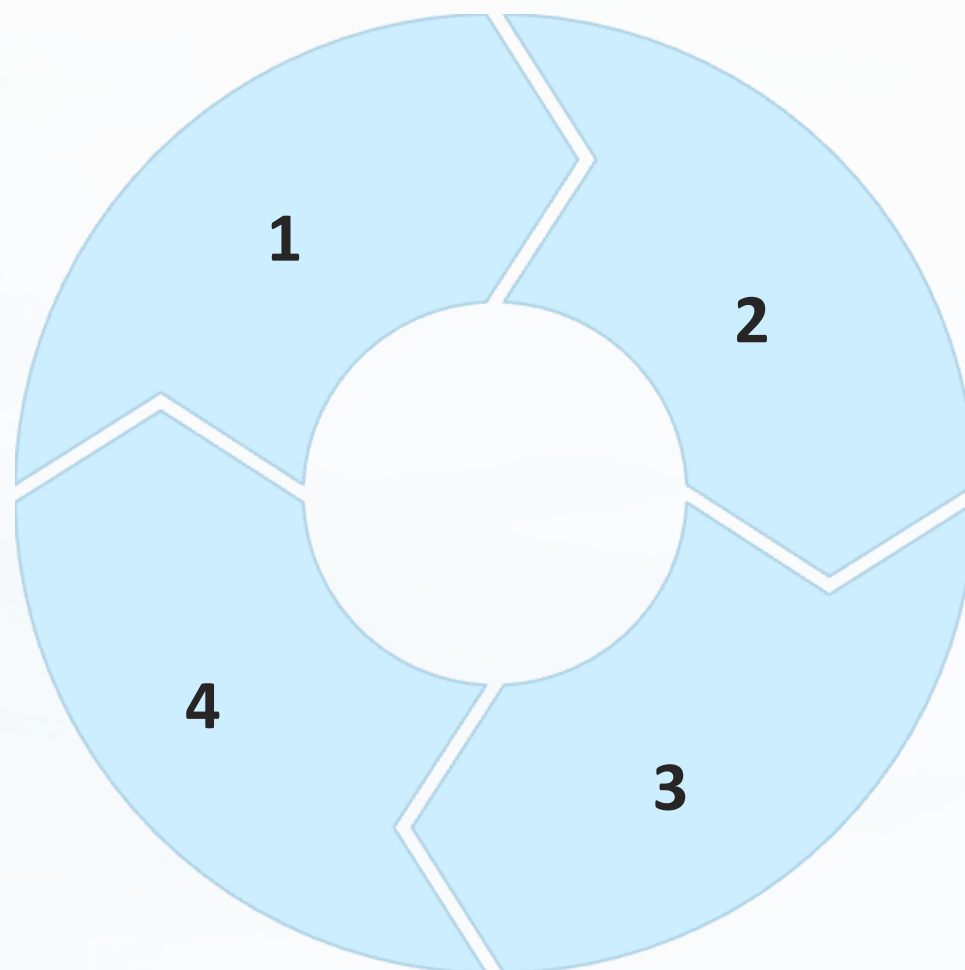
Harcèlement moral institutionnel

Politique d'entreprise contestée

Plan de réduction d'effectifs et
mobilité forcée

Principe établi

Une politique dégradant les
conditions de travail constitue un
harcèlement



Plainte syndicale

Dénonciation des conséquences
humaines

Reconnaissance juridique

Confirmation par la Cour de
cassation

La Cour confirme que le harcèlement moral peut résulter d'une politique d'entreprise, sans nécessiter une relation interpersonnelle (*Cass. crim., 21 janvier 2025, n°22-87.145*) et condamne de ces chefs les dirigeants de l'entreprise.

Entretien préalable

Si le report est décidé par l'employeur, le délai d'un mois pour notifier le licenciement court à partir de la date initiale.

(Cass. soc., 18 décembre 2024, n°23-18.274)

La procédure de licenciement d'un salarié est irrégulière si la lettre recommandée de convocation à son entretien préalable ne lui a pas été présentée, et ce, indépendamment du fait que l'absence de présentation résulte d'une erreur de La Poste.

Pour mémoire, l'article L 1232-2 du Code du travail prévoit que l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoquer, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par LRAR ou remise en mains propre contre décharge et indique l'objet de la convocation.

Selon la jurisprudence, le non respect du délai de 5 jours, qui a pour but de laisser au salarié le temps de préparer sa défense et de rechercher une assistance, est une irrégularité de procédure, même si l'intéressé a réussi à se faire assister lors de l'entretien préalable. La sanction est le paiement d'une indemnité d'un mois de salaire au profit du salarié.

(Cass. soc., 11 décembre 2024, n°22-18362)

Reclassement du salarié inapte

Dans un arrêt rendu le 5 mars 2025, la Cour de cassation a rappelé les principes en matière de reclassement et de consultation des représentants du personnel.

Dans la présente affaire, l'employeur n'était pas en capacité de proposer à un salarié inapte un poste de reclassement n'impliquant aucune mobilité géographique. Ce qui, en l'occurrence, contrevenait au souhait que ce dernier avait formulé.

Estimant que la consultation des représentants du personnel avait été réalisée de manière irrégulière, principalement en raison de sa tardiveté, le salarié avait saisi le juge prud'homal.

A hauteur d'appel, les juges avaient considéré que l'impossibilité, pour l'employeur, de soumettre une offre de reclassement conforme au vœu du salarié l'exemptait de toute consultation des représentants du personnel.

Ce raisonnement a été censuré par la Cour de cassation, en rappelant que la consultation du CSE devait avoir lieu même si l'employeur est dans l'impossibilité de procéder au reclassement du salarié.

(Cass. soc., 5 mars 2025, n°23-13.802)

Expertise du CSE

L'expert ne peut demander des documents au-delà des deux années précédentes, sauf accord spécifique.

(Cass. soc., 8 janvier 2025, n°23-19.403).

Recours à l'expertise par le CSE

Le délai de 10 jours dont dispose l'employeur pour contester le recours à une expertise par le CSE commence à courir le lendemain de la délibération et expire le premier jour ouvrable après ce délai de 10 jours.

(Cass. soc., 5 février 2025, n°22-21.892)

Prime induue et contractualisation

En principe, l'erreur n'est pas créatrice de droit.

Ainsi, une somme versée par erreur ne constitue ni un droit acquis, ni un usage, et le salarié ne peut pas prétendre à son maintien, même si l'employeur a commis cette erreur de manière répétée.

Toutefois, au cas d'espèce, en raison de son paiement systématique pendant 20 ans, l'allocation est devenue un élément de la rémunération.

(Cass. soc., 4 décembre 2024, n°23-19.528)

Avantage en nature logement et travail dissimulé

La fourniture par l'employeur d'un logement constitue un avantage en nature qui doit être inclus dans le montant de la rémunération du salarié et indiqué sur le bulletin de paie (C.trav. art. R.3243-1,6°).

En l'espèce, la Cour de cassation a jugé que l'absence de déclaration par l'employeur d'un avantage en nature sur les bulletins de paie du salarié constitue une infraction de travail dissimulé.

L'employeur a été condamné à payer l'indemnité pour travail dissimulé.

(Cass. soc., 4 décembre 2024, n°23-14259)

Dommmages et intérêts et préjudice distinct

Pour que la demande de dommages et intérêts suite à l'annulation de la convention de forfait jours soit recevable, il faut que le salarié démontre un préjudice distinct de celui déjà réparé par l'octroi d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires.

(Cass, soc., 11 mars 2025, n° 23-19.669)

Pluralité d'employeurs

Les avantages conventionnels identiques ne peuvent se cumuler sans stipulation expresse.

(Cass. soc., 8 janvier 2025, n° 22-24.797).



Est Parisien
(93194)

MERCI POUR VOTRE ATTENTION !



Avocats au Barreau de Paris



Tél. : 01 44 69 25 50



Email : mvlumeau@woogassociés.com



Site : www.woog-associés.fr

