

Newsletter mensuelle **CFTC Cadres** à destination des cadres, ingénieurs et assimilés



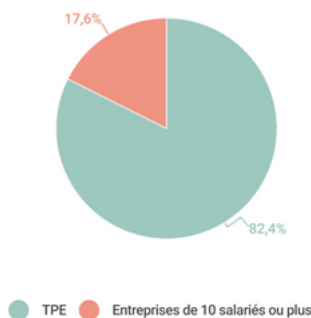
TPE : un dialogue social informel mais efficace ?

Dans les **entreprises de moins de 10 salariés** (TPE), la loi n'impose pas la mise en place de représentants du personnel ni la tenue de négociations collectives. Pourtant, le dialogue social n'y est pas absent puisque d'après une récente étude de la DARES, **81 % des TPE employant 2 à 9 salariés déclarent avoir pris des dispositions sur les salaires, l'emploi, les conditions de travail ou le temps de travail.**

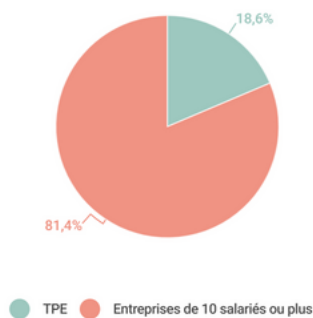
En contexte d'inflation, il est logique que les questions des **salaires** (74 % en 2022 contre 71 % en 2018) et de **temps de travail** (74 % en 2022 contre 69 % en 2018) soient les plus fréquemment abordées. A l'inverse, **l'emploi** est le sujet le moins abordé dans les TPE employant entre 2 et 9 salariés (65 % des entreprises).

Autre point positif de l'enquête DARES, les salariés sont de plus en plus souvent associés collectivement aux prises de décisions sur certains thèmes. Par exemple **32 % des TPE qui prennent des dispositions sur les conditions de travail déclarent avoir associés les salariés.** En revanche en matière de salaire, 85 % des TPE déclarent que la décision est prise par la direction ou dans le cadre d'échanges individuels.

Répartition des entreprises du secteur privé, en 2021



Répartition des salariés du secteur privé, en 2021



Rappelons que **les TPE représentent 82 % des entreprises et près de 19 % des salariés du secteur privé.**

La majorité des salariés des TPE travaille dans les secteurs de la construction et du commerce-transport-hébergement-restauration (36 %). On y compte une proportion plus importante de CDD (17 % contre 10 % pour l'ensemble des entreprises)

Droit de retrait : l'employeur peut effectuer une retenue de salaire sans saisir le juge

Assiste-t-on à un durcissement des règles encadrant le droit de retrait ? C'est la question qui se pose à la lecture d'une décision inédite de la chambre sociale de la Cour de cassation.

Dans cette affaire, **plusieurs salariés, personnel navigant d'une compagnie aérienne, ont exercé leur droit de retrait. La direction a toutefois estimé que les conditions d'exercice du droit de retrait n'étaient pas remplies et a procédé à une retenue sur salaire.**

La question soulevée devant les juges est ici de **savoir si l'employeur pouvait unilatéralement considérer l'exercice du droit de retrait comme abusif (et donc procéder à la retenue sur salaire) ou s'il fallait nécessairement l'intervention d'un juge.**

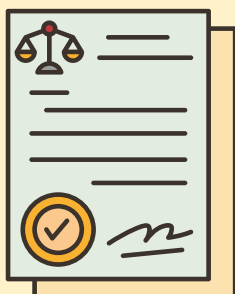
La Cour de cassation précise ici pour la première fois que **« lorsque les conditions de l'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, le salarié s'expose à une retenue sur salaire, sans que l'employeur soit tenu de saisir préalablement le juge du bien fondé de l'exercice de ce droit par le salarié ».**

La **CFTC Cadres** s'inquiète d'une **dérive** qui pourrait consister pour les employeurs à **contester de façon systématique** et immédiate l'exercice du droit de retrait sans s'intéresser aux risques encourus par les salariés. Cela constituerait une **pratique abusive et dissuasive** portant atteinte à l'exercice de ce droit qui vise à protéger la **santé des salariés** et éviter des **accidents**.

Soc. 22 mai 2024 n° 22-19.849

Quelles sont les conditions légales d'exercice du droit de retrait ?

Art. L. 4131-1 C. trav



Alerter l'employeur (avant ou simultanément)



Avoir un motif raisonnable de penser encourir un danger grave et imminent pour sa santé (appréciation subjective en fonction de ses capacités mais requiert un danger exceptionnel, inhabituel, pouvant entraîner des blessures graves et nécessitant une réponse urgente)



Si ces conditions sont remplies : le salarié n'encourt aucune sanction et aucune retenue sur salaire. L'employeur doit faire inspecter les lieux de travail et prendre les mesures nécessaires. Le salarié peut reprendre son poste.

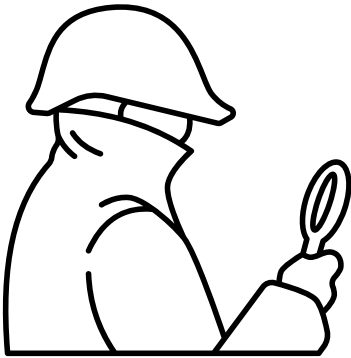


Si ces conditions ne sont pas remplies : on parle d'exercice abusif du droit de retrait. Le salarié s'expose à une retenue sur salaire et à une sanction disciplinaire pouvant parfois aller jusqu'à la faute grave

Espionnage des salariés chez Ikea : où en est-on ?

L'affaire d'**espionnage** des salariés d'Ikea France a éclaté en 2012 lorsque **certains de ses dirigeants ont été poursuivis pour avoir collecté illégalement des informations à caractère personnel sur des salariés**. Elle a révélé que de 2009 à 2012, **un enquêteur privé a compilé, à la demande du directeur de la sécurité, une immense quantité de données personnelles** sur certains **salariés** : antécédents judiciaires, renseignements bancaires, véhicules, propriétés, qualité de locataire ou de propriétaire, situation matrimoniale, santé, déplacements à l'étranger etc. Toutes ces informations étaient collectées librement sur internet grâce à des captures d'écran de réseaux sociaux, forums de discussions, annuaires ou d'articles de presse régionale.

La décision rendue dans cette affaire en avril dernier par la **Cour de cassation** est selon nous particulièrement intéressante car elle **souligne explicitement que le fait que les données à caractère personnel collectées aient été pour partie en accès libre sur internet ne retire en rien au caractère déloyal de cette collecte**.



Pour déclarer l'un des dirigeants coupable du délit de collecte de données à caractère personnel par un moyen déloyal (infraction réprimée par l'**article 226-18 du Code pénal** par une **peine pouvant aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 300.000 euros d'amende**), les juges estiment que de ce recoupement d'informations est **déloyal dans des rapports employeur / employé**. Par ailleurs leur utilisation à des fins de **fichage** et de **profilage** des salariés est sans rapport avec l'objet de leur mise en ligne et par conséquent déloyale. Enfin, ces données personnelles ont été recueillies à l'insu des personnes concernées qui sont par conséquent privées du **droit d'opposition** institué par la **loi informatique et libertés**.

Soc. 30 avril 2024 n° 28-80.962

Cette newsletter est sponsorisée par notre partenaire



**Retrouvez la CFTC
Cadres sur les
réseaux sociaux !**



CFTC Cadres UGICA



www.cftc-cadres.fr



@CftcCadres



@CftcCadres



Cftc Cadres
Ugica



www.cftc-cadres.fr

 CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris

 ugica@cftc.fr

 01 83 94 67 91

Directeur de la publication : Onno Ypma
Rédacteur, concepteur : Thomas Panouillé



Syndicat

cftc
Cadres