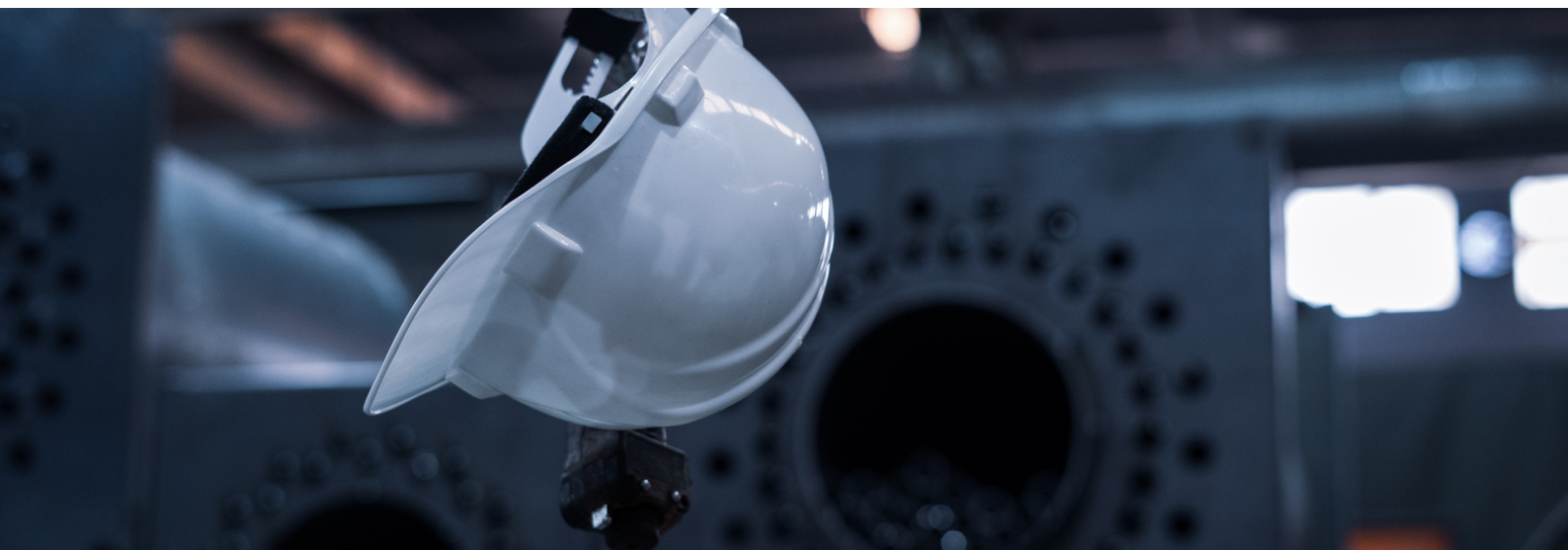


Newsletter mensuelle **CFTC Cadres** à destination des cadres, ingénieurs et assimilés



DUERP : un abandon de son obligation de dépôt ?

Certaines ambitions de la loi Santé au travail du 2 août 2021 verront-elles vraiment le jour ? C'est la question qui se pose après une intervention du ministre du Travail **Olivier Dussopt** concernant l'obligation de déposer le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) sur un portail numérique. **Cette obligation**, qui devait entrer en vigueur le 1er juillet dernier pour les entreprises de plus de 150 salariés et le 1er juillet 2024 pour les autres, **ne serait plus d'actualité** et semble être renvoyée aux calendes grecques car elle poserait "de nombreuses difficultés".

La **CFTC Cadres** avait salué l'idée d'un dépôt dématérialisé du DUERP pendant 40 ans afin de **renforcer la traçabilité des risques** auxquels ont fait face les salariés d'une entreprise et sa pleine **accessibilité** après avoir quitté l'entreprise (ou en cas de disparition de celle-ci). Certains risques mettent très longtemps avant de se concrétiser comme par exemple le mésothéliome dont la survenue médiane est de 35 ans après l'inhalation des poussières d'amiante tout comme certains cancers professionnels.

En attendant, les DUERP, et leurs mises à jour à partir de 2022 doivent être conservés au format papier ou dématérialisé et tenus à disposition par les entreprises et les services de prévention et de santé au travail.

Augmentation du taux de cotisation AGS

L'assurance garantie des salaires (AGS) est une cotisation à la charge des **employeurs** et qui **permet aux salariés d'être protégés contre le risque de non-paiement de leurs salaires** en cas de **redressement** ou de **liquidation** judiciaire d'une entreprise.

En raison d'un contexte économique difficile et d'une **hausse significative des défaillances d'entreprise**, le taux de la cotisation va passer de 0,15 % à 0,20 % à compter du 1er janvier 2024.

Cette hausse est en effet indispensable : **140.000 salariés en ont bénéficié entre le début de l'année et le 31 octobre** dernier, soit une hausse de 65 % par rapport à l'année dernière sur la même période. Concrètement, cela représente un volume de **1,5 milliard d'euros de salaires garantis** à des salariés d'entreprises en difficultés (+ 56 % par rapport à 2022 sur la même période).

Réseaux sociaux : des messages privés d'un groupe Messenger peuvent être utilisés comme éléments de preuve

Les réseaux sociaux sont aujourd'hui largement utilisés par les salariés français, à la fois dans leur **vie professionnelle et personnelle**. Beaucoup y exposent et y relatent leurs activités, leurs projets et souvent, leur mécontentement. Nous avons plusieurs fois eu l'occasion d'appeler à la **vigilance** dans leur utilisation car **les informations dévoilées sur les réseaux sociaux peuvent se retourner contre leurs auteurs**. Dernièrement, trois salariés ont été licenciés pour avoir dénigré leur hiérarchie sur Facebook. Les juges ont pu considérer que les propos publiés sur le mur d'un des salariés étaient publics car accessibles aux "amis d'amis". Ces propos avaient ainsi perdu leur caractère privé puisqu'ils étaient accessibles à des personnes non concernées par la discussion.

Une autre étape semble être franchie, concernant cette fois l'**utilisation comme preuve de messages diffusés dans un groupe restreint via l'application de messagerie instantanée Messenger**.



Dans cette affaire, plusieurs **infirmières** ont été licenciées pour faute grave après avoir participé à une **séance photo** en maillot de bain **sur leur lieu de travail et pendant leurs horaires de travail**. Les photos ainsi postées dans un **groupe privé Messenger** ont finalement été transmises à l'employeur par l'un de ses participants. Précisons tout de suite la **gravité de la situation** puisqu'au delà de la séance photo complètement déplacée dans le service d'urgence d'un hôpital, les participants avaient également introduit et consommé de l'alcool, transformant ainsi leurs heures de service en une soirée festive arrosée.

Afin de contester leur licenciement pour faute grave, ces salariées avançaient que ces photos privées, étaient issues d'une messagerie instantanée dont elles n'avaient pas autorisé la diffusion. Elles estimaient ainsi que leur production au cours du litige portait atteinte à leur **vie privée**.

En principe, l'utilisation de ces photos à titre de preuve pourrait être considéré comme non admissible puisqu'elle porte atteinte à la vie privée. Pour autant, **le droit à la preuve doit concilier le droit à un procès équitable et le respect de la vie privée**. Or, l'illicéité d'un moyen de preuve n'entraîne pas nécessairement son rejet. Il revient en effet au **juge** d'apprécier si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble. Pour ce faire, **il met en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve** qui peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle du salarié à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi (soit la défense de l'intérêt légitime de l'employeur et la protection des patients).

Dans la mesure où ces **photos** avaient été prises sur le **lieu de travail** et à destination de collègues et d'anciens collègues de travail, **elles relevaient de la sphère professionnelle** et étaient légitimement produites aux débats. Elles révélaient par ailleurs **un comportement totalement contraire aux obligations professionnelles des salariées**.

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

Du 20 au 26 novembre dernier, se tenait la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) avec la thématique suivante :

Transition numérique : est-elle un accélérateur pour l'emploi des personnes en situation de handicap ?

La question nous semble pertinente puisque **le numérique transforme largement le monde du travail**. Il impacte à la fois les **modalités**, les **conditions** et les **organisations** du travail. Il touche tous les secteurs d'activité, simplifie les tâches, développe les communications et crée de nouveaux métiers. **L'intelligence artificielle** par exemple révolutionne certaines pratiques et pourrait représenter une réelle opportunité pour les personnes en situation de handicap : sous-titrage en temps réel, reconnaissance d'image, description de l'environnement, résumé de texte etc.

L'objectif de cette semaine pour l'emploi des personnes handicapées était aussi d'explorer les nouvelles formes de **compensations rendues possibles par le numérique**.

Il s'agit d'un axe majeur puisque **les métiers du numérique sont aujourd'hui une source d'opportunité d'emploi (+ 6 % en 2021) pour les personnes en situation de handicap**.

Il convient ainsi de perdurer dans la belle dynamique des dernières années :

- **En trois ans le taux de chômage des personnes en situation de handicap est passé de 18 % à moins de 14 %**. Il reste toutefois largement plus élevé que l'ensemble de la population (7,2 % au 4ème trimestre 2022) ;
- **Aujourd'hui, plus de 1,1 millions de personnes en situation de handicap sont en emploi**. C'est la première fois que ce seuil est atteint. Elles sont plus de 850.000 en poste dans le secteur privé et 260.095 dans la fonction publique.

Portrait statistique des cadres

- 63 % des cadres sont des hommes
- 27 % des cadres ont moins de 35 ans
- 53 % des cadres ont un Bac + 5 et plus
- 48 % des cadres sont en couple avec enfant(s)
- 6,2 % des cadres sont en situation de handicap
- 67 % des cadres sont propriétaires de leur résidence principale
- 49 % des cadres vivent dans une métropole
- 19 % des salariés du secteur privé sont des cadres
- 44 % des cadres travaillent dans des services à forte valeur ajoutée

[Retrouvez le reste du Portrait statistique des cadres édition 2023 sur le site de l'Apec](#)

Retrouvez la CFTC Cadres sur les réseaux sociaux !



CFTC Cadres UGICA



www.cftc-cadres.fr



@CftcCadres

Cette newsletter est sponsorisée par notre partenaire



@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

CPPAP n° 1007 S 06214



Syndicat

cftc
Cadres