

## Abuser de la visioconférence présente des risques pour la santé

Avec la crise sanitaire, le développement de la visioconférence, dans les entreprises, a été massif et rapide, sans forcément prévenir les effets néfastes sur la santé des salariés. L'[INRS](#) (Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) vient de publier des recommandations en matière de bonne utilisation de la visioconférence : [Visioconférences. Comment préserver la santé de vos salariés ?](#)

L'[INRS](#) identifie deux risques pour la santé : physiques et psychologiques.

### Les risques physiques

Les risques physiques sont au nombre de trois : auditif, visuel et lié à la sédentarité.

Pour les risques auditifs, l'Institut préconise de sensibiliser les salariés ainsi, qu'une mise à disposition de casques et d'écouteurs performants.

Pour la fatigue visuelle, la mise à disposition d'écrans adaptés est

préconisée. Et ne surtout ne pas suivre une visio sur smartphone !

Afin d'éviter les postures sédentaires, les salariés doivent **rompre la posture assise toutes les 30 minutes**. Pas toujours facile, en plein milieu d'une conférence !

### Les risques psychosociaux

Deux risques psychosociaux sont identifiés : l'isolement et la surcharge attentionnelle.

L'isolement dû à la visioconférence a déjà été abordé dans de nombreuses études. Pour pallier à ce risque, les encadrants doivent être mieux formés et un système de remontée de signalements des salariés en difficulté doit être instauré.

La surcharge attentionnelle est le fait pour un salarié de réaliser d'autres tâches pendant la visioconférence (consultation de mails, envoi de SMS, etc.). Pour pallier à cette dérive, l'organisation des réunions doit être rythmée et chacun doit se sentir impliqué.

## Éditorial

### Difficultés de recrutement : les entreprises sont-elles responsables ?

De très nombreuses entreprises sont confrontées à des difficultés de recrutement, voire à une pénurie totale de main-d'œuvre.

La DARES vient de montrer dans une étude que l'inadéquation des compétences n'explique qu'une part limitée du taux de chômage et des tensions de recrutement.

Alors, à qui la faute ?

En grande partie aux entreprises. Leurs pratiques de recrutement ne seraient pas adaptées (insuffisances de moyens consacrés aux embauches, salaires offerts trop bas, conditions de travail peu attractives, exigences excessives vis à vis des candidats).

Selon la DARES, les problèmes de recrutement seraient la faute des entreprises, dans 65 % à 80 % des cas.

Encore une idée reçue qui est démystifiée !

**Bonnes vacances à tous.**

## Le format de la réunion doit être adapté

Avant d'organiser une réunion en visioconférence, il faut peser les avantages et inconvénients de ce format et envisager d'autres modes de réunion (présentiel, mails, téléphone). Si, au final, la visioconférence apparaît comme la modalité la plus adaptée, il est nécessaire de calibrer le format : réunions courtes et concises, invitation des seules personnes réellement concernées, établissement et respect de l'ordre du jour.

**L'Institut estime qu'il faut éviter au maximum les réunions « hybrides »**, c'est-à-dire une partie des participants en présentiel et une partie en visioconférence. Cela crée

un déséquilibre entre les participants.



### Le rôle du CSE et de la CSSCT

Selon une étude de la DARES ([du 28 mai 2021](#)), pendant la pandémie, l'état de santé des salariés s'est fortement dégradé d'un point de vue psychique. 32 % des salariés interrogés pointent une surcharge

de travail et une charge émotionnelle forte.

Les télétravailleurs ont davantage été impactés par la crise sanitaire.

Avec la généralisation du télétravail et des visioconférences, employeurs et élus du personnel ont perdu les contacts quotidiens avec les salariés. Dans quel état psychologique sont les salariés ?

Le CSE et la [commission santé, sécurité et conditions de travail](#) (CSSCT) doivent être à l'écoute, détecter le « malaise social » et travailler de concert avec l'employeur pour traiter ce problème.

## L'âge moyen de départ en retraite est en augmentation constante

### A-t-on besoin d'une réforme des retraites ?

Lors de son premier mandat présidentiel, Emmanuel MACRON voulait changer tout le système de retraite (réforme systémique). Il n'en a rien été !

Pour son deuxième mandat, les objectifs sont plus modestes (réforme paramétrique) ...

La Première ministre, Élisabeth Borne, va avoir la lourde tâche de piloter ce dossier « explosif ». Tous les syndicats sont contre le recul progressif de l'âge légal à 64 ou 65 ans. Selon eux, cette réforme n'est pas nécessaire, pour équilibrer le système des retraites.

Le [Conseil d'orientation des retraites](#) (COR), instance publique indépendante, valide en grande partie ce diagnostic des syndicats, dans son dernier rapport ([Les retraités et les retraites – Edition 2022](#)). Le COR précise en synthèse : *« Malgré le contexte de la crise sanitaire et le vieillissement progressif de la population française, les évolutions de la part des dépenses de retraite dans le PIB resteraient sur une trajectoire maîtrisée à l'horizon de la projection, c'est-à-dire 2070. C'était un résultat qui prévalait avant la crise sanitaire que nous traversons depuis début 2020. C'est un résultat qui demeure valable après crise ».*

On se demande pourquoi le Président de la République persiste sur ce sujet, malgré les conclusions rassurantes du Conseil d'orientation des retraites ? Cela reste un mystère...



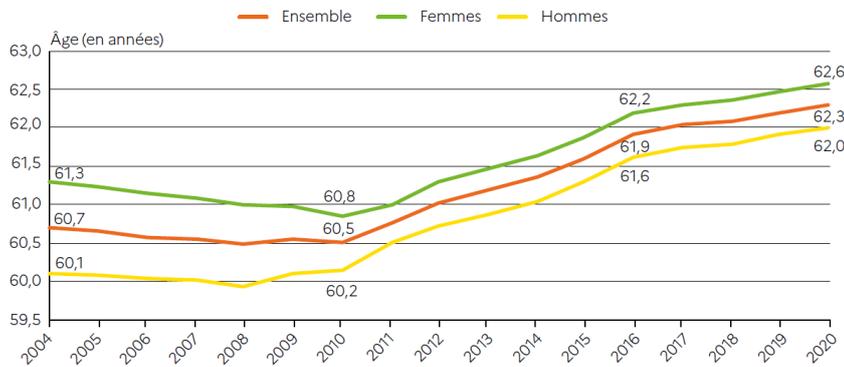
Une étude de la DREES ([Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques](#)), « Les retraités et les retraites en 2020 » tombe à point nommé...

Téléchargement de l'étude : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2022-05/DREES-Pano-Retrait%C3%A9-2022.pdf>  
**Quel est l'âge moyen de départ à la retraite aujourd'hui ?**

Alors qu'il était de 60 ans et 5 mois en 2010, **l'âge moyen de départ à la retraite passe à 62 ans et 4 mois en 2020** (graphique 1 ci-dessous). Les

femmes liquident leurs droits en moyenne sept mois après les hommes en 2020.

**Graphique 1** Âge conjoncturel moyen de départ à la retraite, selon le sexe



Champ > Personnes résidant en France, hors personnes qui ne liquideront aucun droit de retraite.  
 Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

**Quelle est la situation aujourd'hui des retraités ?**

La France compte 17 millions de retraités. En 2020, 716 000 personnes ont liquidé leurs

retraites. Le nombre de retraités est en constante augmentation depuis 2004, ce qui impacte négativement

le ratio personnes en emploi/personnes retraitées (graphique 1 ci-dessous).

**Graphique 1** Rapport entre les effectifs de personnes en emploi et les effectifs de retraités de droit direct, résidant en France ou à l'étranger



Les pensions de retraite représentent 14,4 % du PIB.

**Le montant moyen net de la pension était de 1 400 euros en 2020** (1 509 euros brut). La pension des femmes est en moyenne inférieure de 40 % à celui des

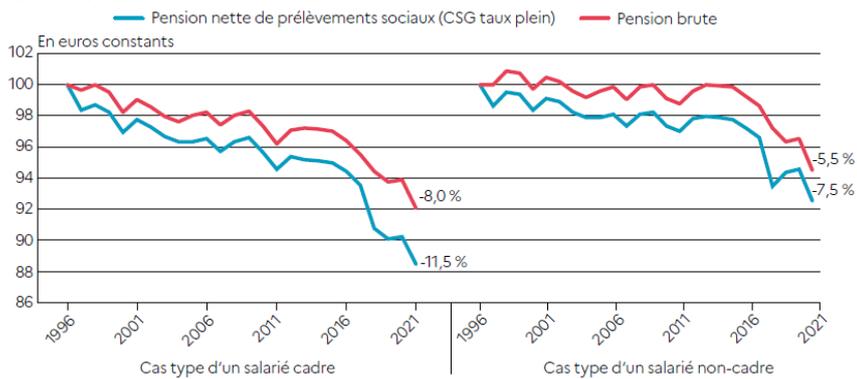
hommes. En tenant compte de la pension de réversion, l'écart se réduit à 28 %.

Sur des 25 dernières années, le pouvoir d'achat des retraités a baissé (graphique 3 ci-dessous), mais le niveau de vie des retraités

reste supérieur à celui de l'ensemble de la population, grâce à des sources de revenus diversifiées, notamment liées au patrimoine immobilier. Ces chiffres se reflètent dans le taux de pauvreté, qui est beaucoup plus faible que pour l'ensemble de la population (8,7 % contre 14,6 %).



**Graphique 3** Évolution du pouvoir d'achat de la pension tous régimes d'assurés ayant liquidé en 1996, en base 100 de l'année 1996



### Que pensent les Français de la réforme annoncée ?

En 2021, six non-retraités sur dix souhaiteraient partir à la retraite à 60 ans ou avant, contre huit sur dix interrogés il y a 10 ans. Pour autant, moins d'un non-retraité sur dix estime que cela lui sera possible.

Parmi les réformes proposées pour préserver le système des retraites par répartition, **les personnes interrogées préfèrent, à une baisse du niveau de pension, l'allongement de la durée de cotisation, la hausse des taux de cotisations salariales, ou encore un départ plus tardif à la retraite.**

Néanmoins, une proportion importante de l'opinion considère les réformes déjà effectuées suffisantes...

Le sujet des retraites a toujours été délicat et non consensuel. Il n'y a pas de raison que cela change !

## Compensation par l'employeur des déplacements excédant le temps normal de trajet

Concernant le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu de travail, le Code du travail ([art. L. 3121-4](#)) est très clair, il ne s'agit pas de temps de travail effectif. Il ne donne donc pas lieu à une contrepartie octroyée par l'employeur... **Sauf, si ce trajet dépasse le temps normal entre le domicile et le lieu habituel de travail.**

### Qu'en est-il de la compensation ?

La Cour de cassation ([Cass. Soc. 30 mars 2022, n° 20-15.022 FS-B](#)) apporte certaines précisions sur le montant de cette compensation et

sur la notion de « **temps normal de trajet** ».

### Retour sur l'affaire jugée.

L'entreprise A définit un système de compensation des surtemps de trajet. Il concerne les collaborateurs non sédentaires qui ne travaillent pas habituellement au sein de leur agence de rattachement.

### Définition du trajet domicile travail

Un syndicat conteste la validité de ce système, estimant que le seuil de déclenchement de la compensation,

comportant une franchise de deux heures et trop haut. Pour argumenter sa position, il s'appuie sur des données d'une étude de la DARES ([Les temps de déplacements entre domicile et travail](#)). Celle-ci précise que le temps de trajet moyen domicile travail est de 50 minutes par jour (aller-retour) au niveau national et de 68 minutes en région parisienne. La franchise de deux heures est donc excessive.

**La Cour d'appel de Paris donne raison au syndicat** en précisant que « *les compensations prévues n'étaient pas conformes au Code du travail, car déconnectées des temps normaux de trajet qu'elle définit,*

pour les salariés itinérants, en référence au trajet entre le domicile et l'agence de rattachement ».

L'employeur se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation confirme le jugement et précise que « le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail devait se définir comme temps normal de trajet des salariés itinérants de la région considérée entre leur domicile et les locaux des clients de leurs employeurs, et non le temps normal de trajet de tous les salariés de la région considérée entre leur

domicile et leur lieu habituel de travail ».



la compensation accordée aux salariés, avec la franchise de deux heures, était déconnectée des temps normaux de trajet. La franchise de deux heures étant excessive.

La Cour de cassation valide le jugement de la Cour d'appel.

### Une compensation insuffisante

Deuxième point litigieux, le montant de la compensation à ce temps de trajet. La Cour d'appel a estimé que

## Réunion du CSE : comment gérer les suppléances en toute légalité ?

En cas d'absence momentanée ou définitive, le titulaire du CSE (comité social et économique) est remplacé par un suppléant. Les règles de mise en œuvre de la suppléance sont complexes. La Cour de cassation (arrêt du 18 mai 2022) précise à nouveau l'ordre de remplacement à respecter, en traitant un cas particulier, l'absence de suppléant dans un collège électoral.



### Contexte de l'affaire

Dans une entreprise, le seul membre titulaire du collège « ouvriers, employés » et son seul suppléant ont quitté leur mandat au CSE. L'employeur décide d'organiser des élections partielles pour pourvoir les deux sièges vacants.

En effet, le Code du travail prévoit l'organisation d'élections partielles pour le comité social et économique pour pourvoir les sièges vacants si :

- Un collège électoral n'est plus représenté ;
- Ou si le nombre des membres titulaires est au moins réduit de moitié (C. trav., art. L. 2314-10).

Le syndicat dont relevaient les deux élus démissionnaires conteste

l'organisation des élections partielles. Il estime qu'il est parfaitement possible de faire jouer les règles de remplacement, sans organiser d'élections partielles. La Cour de cassation donne raison au syndicat.

### Explications...

La Cour de cassation rappelle d'abord les termes du Code du travail sur la question de la suppléance : « En l'absence de suppléant de la même catégorie, le remplacement est assuré en priorité par un suppléant d'une autre catégorie appartenant au même collège, présenté par la même organisation syndicale ». « S'il n'existe pas de suppléant

*appartenant au même collège électoral, le remplacement est assuré par un suppléant d'un autre collège présenté par cette même organisation ».*

Ensuite, s'il n'existe aucun suppléant élu sur la liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, la Cour de

cassation rappelle que le remplacement est assuré par un candidat non élu répondant à cette condition de présentation syndicale. Celui-ci peut provenir d'un autre collège.

**La priorité est ainsi clairement donnée au critère d'appartenance syndicale.**

## Conclusions

Avant de se précipiter dans l'organisation d'élections partielles, il est impératif qu'employeur et syndicats analysent précisément des règles de suppléances !

## Votre CSE est-il en règle avec le RGPD ?

C'est un sujet complexe et qui mobilise peu les élus du comité social et économique (CSE). Pourtant, les sanctions, en cas de non-respect du **règlement général sur la protection des données (RGPD)**, peuvent être très lourdes.

Ce règlement européen s'inscrit dans la continuité de la Loi française Informatique et Libertés de 1978 et renforce le contrôle par les citoyens de l'utilisation qui peut être faite des données les concernant.

Il harmonise les règles en Europe en offrant un cadre juridique unique aux professionnels.

### RGPD : de quoi parle-t-on ?

Il est entré en vigueur le 25 mai 2018 ((Règl. UE no 2016/679, 27 avr. 2016). Le RGPD s'applique à tout traitement de données à caractère personnel concernant des personnes physiques, automatisé en tout en partie, ainsi qu'au traitement non automatisé de données à caractère personnel contenues ou appelées à figurer dans un fichier.

Avec le RGPD et la nouvelle loi informatique et libertés (L. no 2018-493, 20 juin 2018, JO 21 juin, art. 1), les procédures de déclarations préalables auprès de la CNIL ont disparu et les dispenses adoptées par la CNIL n'ont plus de valeur juridique depuis le 25 mai 2018.

La CNIL a publié un « guide pratique de sensibilisation au RGPD ».

### Qu'est-ce qu'une donnée à caractère personnel ?

**Une donnée à caractère personnel constitue toute information permettant d'identifier une personne physique** directement (nom, prénom) ou indirectement (numéro de téléphone, adresse, matricule, adresse mail, coordonnées bancaires, photo, etc.). De par leurs activités, les CSE sont très souvent amenés à traiter ce type d'information.

### Qu'est-ce qu'un traitement de données ?

Le traitement de données est une opération appliquée à des données ou à des ensembles de données à caractère personnel. **Sont concernés, la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la conservation, l'adaptation, la modification, l'extraction, la communication, la diffusion, l'effacement ou la destruction des données.**



Pour être qualifiées de « traitement de données » les informations personnelles doivent être **organisées pour répondre à une finalité**, par exemple, suivre la consommation des œuvres sociales et culturelles (ASC) des salariés ou calculer le quotient familial dans le cadre de l'attribution des chèques vacances.

## Les CSE sont-ils concernés par ce règlement ?

Désormais, les CSE doivent pleinement se conformer aux prescriptions du RGPD, y compris s'ils recourent à un prestataire extérieur pour la gestion des [activités sociales et culturelles](#), et y compris si les données personnelles leur sont transmises par l'employeur.

Ils sont bien sûr directement concernés, pour la gestion des activités sociales et culturelles, pour lesquelles, les CSE collectent de nombreuses informations sur les bénéficiaires. Mais ils sont également concernés pour les actions de communication (liste de diffusion aux salariés) et pour le suivi des réclamations et enquêtes.



## Le consentement des salariés doit-il être recueilli ?

Si la collecte et le traitement des données sont nécessaires, au respect d'une obligation légale, aux intérêts légitimes poursuivis et à l'exécution d'un contrat, recueillir le consentement des salariés n'est pas requis.

## La mise en conformité du CSE aux RGPD

Sans rentrer dans une analyse approfondie du processus de cette mise en conformité, on peut identifier quatre étapes :

- La désignation d'un responsable du traitement des données,
- La constitution d'un registre des activités de traitement,
- La sécurisation des données traitées,
- L'information des salariés.

**Le CSE doit d'abord désigner, un de ses membres, responsable du traitement des données.** La désignation se fait en réunion plénière à la majorité des présents. Son rôle sera de s'assurer de la conformité des traitements aux obligations réglementaires.

**Le CSE doit constituer un registre des activités donnant lieu à un traitement des données personnelles.** Il s'agit de recenser les données personnelles traitées. Le plus simple est de lister toutes les activités du CSE et d'établir une fiche par activités, qui donnent lieu à un traitement de données personnelles ayant une finalité propre. Ce registre doit être tenu à disposition de la CNIL.

Pour **sécuriser les données**, les élus doivent s'interroger sur les données dont ils ont réellement besoin. En effet, dans un monde numérique, de sur-information et de « [big data](#) », le risque est de collecter des informations dont le CSE n'a pas l'utilité. **Plus le nombre d'informations est élevé et plus les risques de perdre le contrôle des fichiers sont importants.** Il est

nécessaire de limiter et sécuriser ces données et leur accès. Le CSE doit mettre en place des mesures techniques et organisationnelles pour se conformer à la loi.

**Le CSE doit informer les salariés, des données personnelles qui sont collectées, au moment de leur collecte.**

## Comment choisir le référent RGPD ?

Le choix n'est pas simple et les volontaires ne seront sans doute pas très nombreux !

Les élus du CSE doivent veiller à ce que le responsable du traitement des données dispose d'un minimum de compétences, pour l'exercice de ses fonctions. En effet, le responsable doit être en mesure de contrôler tant la conformité juridique que technique des traitements de données.

Une formation sera souvent nécessaire. Pour les CSE de taille importante et/ou traitant de nombreuses données personnelles, le recours à un consultant extérieur sera souvent la meilleure solution.

## Quelles sanctions en cas de non-respect du RGPD ?

Sur le plan pénal, l'infraction au RGPD peut entraîner une peine pouvant aller jusqu'à 5 ans de prison et 300 000 euros d'amende. Des amendes administratives peuvent être infligées par la CNIL. Sur le plan civil, toute personne qui a subi un dommage peut en demander réparation.

# FORMATION :

## Le comité social et économique (CSE)



CEOLIS est  
organisme de  
formation agréé



Formation sur 2, 3  
ou 5 jours

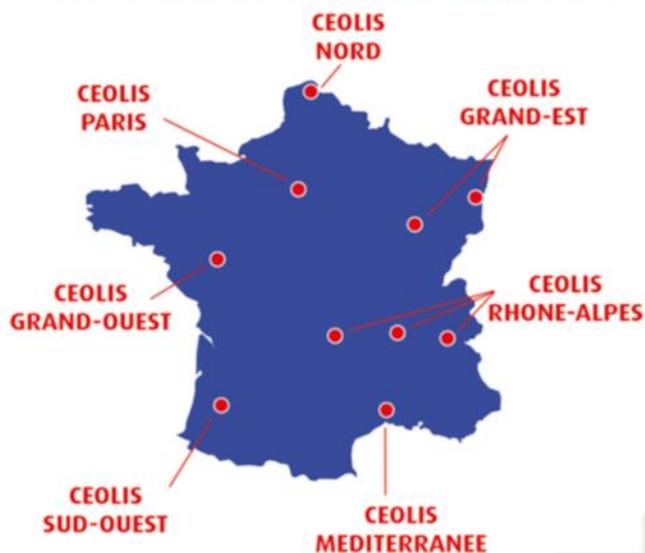
Devis sur simple  
demande

Céolis

# Céolis

Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL  
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL  
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle. Téléchargement gratuit sur notre site internet : [groupe-ceolis.fr](http://groupe-ceolis.fr)

Orientations stratégiques  
Situation économique et financière  
Politique sociale  
PSE / licenciements  
Droit d'alerte  
Comptabilité du CSE  
Assistance juridique  
Formation

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

[www.groupe-ceolis.fr](http://www.groupe-ceolis.fr)

Mail : [contact@groupe-ceolis.fr](mailto:contact@groupe-ceolis.fr)

# Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (juillet/août 2022)