

▼ **L'harmonisation des seuils d'effectifs de la loi PACTE**

LOI n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises

La loi PACTE, dont l'entrée en vigueur a eu lieu le 1^{er} janvier 2020, vise à une harmonisation des seuils d'effectifs dans les entreprises. La réforme est construite en trois axes :

- Rationalisation et recentrage des seuils d'effectifs sur 3 niveaux : 11, 50 et 250 salariés ;
- Harmonisation de la règle de calcul de l'effectif ;
- Mise en place d'un mécanisme permettant d'atténuer les effets de franchissement de seuils.

L'effectif de l'entreprise correspond ainsi à la « *moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente* » (CSS, art. L130-1). Cela signifie concrètement que l'effectif d'une année N sera calculé au 31 décembre de l'année N-1, correspondant lui-même à la moyenne de l'effectif au cours de chacun des mois. Par ailleurs, le périmètre d'appréciation de l'effectif est l'entreprise, désormais la notion d'établissement n'est plus à prendre en compte.

Le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives (CSS art. L 130-1, II al.1). A l'inverse, le franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif sur une année civile aura un effet immédiat et annulera toute obligation liée au franchissement du seuil. Dans l'hypothèse d'un nouveau franchissement à la hausse, la règle du gel de 5 ans précitée s'appliquera (CSS art. L 130-1, II al.2).

Des cas particuliers persistent cependant :

- Maintien du seuil de 20 salariés maintenu dans le cadre de l'emploi de travailleurs handicapés et des heures supplémentaires ;
- Seuil de 200 salariés en ce qui concerne la mise à disposition d'un local syndical.

▼ **Mise en demeure par la CNIL pour cause de vidéosurveillance excessive de salariés au moyen de caméras connectées**

Décision n°MED-2019-025 du 5 novembre 2019

A la suite d'un contrôle, la CNIL a mis en demeure la société Boutique.Aéro sur l'utilisation excessive d'un système de vidéosurveillance. En effet, le dispositif mis en place permettait de localiser l'ensemble des salariés, et plus précisément l'un des salariés qui était filmé en continu à son poste de travail, ce qui porte atteinte à la fois à la liberté individuelle des salariés mais également au Règlement Général sur la Protection des Données.

La mise en demeure qui a été prononcée par la CNIL ne constitue pas une sanction en tant que telle, mais elle a été rendue publique dans le but de sensibiliser les employeurs sur la mise en œuvre des dispositifs de vidéosurveillance dans le cadre des nouvelles dispositions relatives au RGPD.

Pour rappel, il convient d'être vigilant notamment sur les points suivants :

- Distinction entre lieu ouvert au public ou non ;
- Information des instances représentatives du personnel ;
- Information des personnes concernées (salariés et visiteurs) par voie d'affichage ;
- Tenue d'un registre des activités de traitement.

Par ailleurs, si la durée de conservation des images est déterminée par l'employeur, cependant ceci ne doit pas conduire à surveiller les employés de façon constante.

La Société qui a fait l'objet de la mise en demeure doit ainsi se mettre en conformité dans un délai qui varie entre 10 jours et 2 mois, selon les manquements constatés, sous peine du droit de prononcer une sanction.