

## **Actualité sociale Mai 2017**

### **Licenciements et ruptures du contrat**

Un employeur peut produire en justice des mails d'une messagerie professionnelle non déclarée à la Cnil : une messagerie électronique professionnelle doit, à *minima*, faire l'objet d'une déclaration simplifiée auprès de la Cnil. C'est le cas lorsqu'une messagerie n'est pas pourvue d'un contrôle individuel de l'activité des salariés (une déclaration "normale" devant être effectuée si un tel contrôle est effectif).

Si l'employeur omet cette formalité, peut-il produire en justice des mails échangés avec un de ses salariés pour fonder le licenciement de ce dernier ?

Oui, selon la Cour de cassation: "l'absence de déclaration simplifiée d'un système de messagerie électronique professionnelle non pourvu d'un contrôle individuel de l'activité des salariés, qui n'est dès lors pas susceptible de porter atteinte à la vie privée ou aux libertés au sens de l'article 24 de la loi « informatique et libertés », ne rend pas illicite la production en justice des courriels adressés par l'employeur ou par le salarié dont l'auteur ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés et conservés par le système informatique".

Deux raisons donc qui ont conduit les Hauts Magistrats à légitimer la production en justice de ces mails par l'employeur, malgré l'absence de déclaration préalable de la messagerie professionnelle à la Cnil :

- la messagerie en question ne contenait pas de système de contrôle individuel de l'activité des salariés et ne portait donc pas atteinte à la vie privée ou aux libertés au sens de la loi informatique et libertés ;
- les mails produits en justice constituaient des échanges entre l'employeur et le salarié, ce dernier ne pouvant ainsi ignorer qu'ils étaient enregistrés et conservés.

L'arrêt de travail pour maladie n'a pas d'incidence sur le montant de l'indemnité de licenciement : dans un arrêt destiné à une large publicité, la chambre sociale de la Cour de cassation précise que le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est celui des derniers mois de travail précédant l'arrêt maladie.

► Cass. soc. 23 mai 2017

Rupture conventionnelle : la Direccte peut changer d'avis : la Cour de cassation vient de préciser, dans un arrêt du 12 mai dernier, que la Direccte pouvait revenir sur un refus d'homologation d'une convention de rupture conventionnelle.

► Cass. soc. 2 mai 2017

### **Charges sociales, aides et exonérations**

Calcul et recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale : de nouvelles modalités de décompte et de déclaration des effectifs : un décret du 9 mai 2017 harmonise le calcul des effectifs en matière de sécurité sociale et simplifie les règles de calcul du plafond de la sécurité sociale. Il étend le champ d'application du dispositif obligatoire de versement des

cotisations à un interlocuteur unique (VLU).

►D. n° 2017-858; 9 mai 2017 : JO, 10 mai

Contestation de l'avis d'inaptitude : des précisions sur la procédure à suivre : depuis le 1er janvier 2017, la contestation d'un avis d'(in)aptitude relève de la compétence du conseil de prud'hommes et doit suivre une procédure particulière. Devant les difficultés pratiques de mise en œuvre de cette nouvelle procédure, un décret vient d'apporter quelques réponses.

►D. n° 2017-1008, 10 mai 2017, art. 6 : JO, 11 mai

### **Emploi, chômage, formation**

Le portage salarial a sa propre convention collective : la convention collective de branche des salariés de portage salarial conclue le 22 mars 2017 et étendue par arrêté du 28 avril entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2017.

►Arr., 28 avr. 2017, NOR : ETST1713055A : JO, 30 avr.

Compte d'engagement citoyen : les modalités de prise en compte de l'activité de sapeur-pompier volontaire sont fixées : l'activité de sapeur-pompier volontaire figure parmi les activités bénévoles ouvrant des droits au titre du compte d'engagement citoyen. Un décret du 5 mai 2017 précise que, pour cette activité, la durée minimale nécessaire à l'acquisition de 20 heures sur le CPF correspond à la signature de l'engagement de 5 ans.

►D. n° 2017-828, 5 mai 2017 : JO, 7 mai

Formations communes aux acteurs de la négociation collective, le cadre est fixé : la formation commune aux salariés et employeurs sur les pratiques du dialogue social dans les entreprises, encouragée par la loi Travail, doit aborder les questions économiques et sociales, la dynamique de la négociation et son environnement juridique. Pour les salariés, cette formation relève du congé de formation économique, sociale et syndicale ou du plan de formation.

►D. n° 2017-714, 2 mai 2017 : JO, 4 mai

Maintien de l'employabilité des salariés : c'est une obligation pour l'employeur : dans un arrêt du 21 avril 2017, la Cour de cassation confirme que l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi pendant toute la durée de la relation de travail. Il ne s'agit pas d'une simple faculté.

►Cass. soc. , 21 avr. 2017

### **Accident du travail, santé au travail**

Vapoter sur le lieu de travail : l'interdiction sera effective au 1er octobre 2017 : en principe, l'utilisation de la cigarette électronique dans les locaux de travail fermés et couverts à usage collectif est interdite depuis janvier 2016 (C. trav. art. L. 3513-6). Pour que cette interdiction soit effective, il fallait toutefois définir précisément les lieux concernés et l'assortir de sanctions. C'est chose faite.

►D. n° 2017-633, 25 avr. 2017 : JO, 27 avr.