



Jsa

Juristes en Droit Social Associés

www.j-s-a.eu

BULLETIN DE LIAISON
ET D'INFORMATIONS SOCIALES

Bulletin à diffusion interne exclusivement réservé aux
clients des associés du GROUPE J.S.A.

SOMMAIRE

1 ÉDITORIAL

- CNIL : rien à déclarer ?

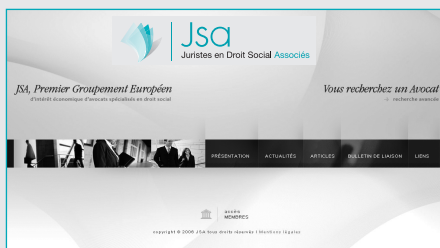
2 ACTUALITÉS

- Financement de la Sécurité Sociale

3 JURISPRUDENCE

- Harcèlement sexuel hors du temps et du lieu de travail
- Activité lucrative pendant un arrêt de travail
- Forfait jours et absence maladie
- Ratification d'un régime de protection sociale

JSA c'est aussi le site INTERNET



www.j-s-a.eu

DÉCEMBRE 2011

Bulletin rédigé par
Yvon BARRÉ,

Avocat au Barreau de LILLE
« Les Jardins de Saint Paul »
33, rue Solférino - 59000 LILLE

1 ÉDITORIAL

● CNIL : rien à déclarer ?

La CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) est l'autorité en charge de veiller à la protection des données personnelles. A ce titre, elle dispose notamment d'un pouvoir de contrôle et de sanction. Elle a pour mission de veiller à ce que le développement des nouvelles technologies ne porte atteinte ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles ou publiques.

Les entreprises sont tenues de lui déclarer certains de leurs fichiers. Il en va ainsi dans de nombreux domaines de la gestion du personnel (horaires, accès à l'entreprise, téléphonie, vidéosurveillance, géolocalisation des véhicules, dispositifs biométriques etc...). Le site Internet de la CNIL (www.cnil.fr) sera utilement consulté pour connaître les obligations déclaratives selon la finalité des fichiers.

Il est rappelé que le défaut de déclaration, quand celle-ci est obligatoire, est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 300.000 € d'amende (Code pénal, art. 226-21).

De plus, un salarié licencié pour des faits tirés d'un fichier non déclaré obtiendra, devant le Conseil de Prud'hommes, des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Quand la déclaration obligatoire a été effectuée auprès de la CNIL, encore faut-il que l'entreprise respecte sa finalité.

C'est ce principe qu'énonce la Chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 3 novembre 2011 (n° 10-18.036 FS-FBRI).

Dans cette affaire, une entreprise a mis en place un système de géolocalisation sur ses véhicules de service. En application de la norme simplifiée n° 51, elle a opéré une déclaration auprès de la CNIL. Elle a par ailleurs consulté ses représentants du personnel et informé individuellement ses salariés de l'instauration de ce procédé.

La norme précitée indique que la géolocalisation du véhicule peut avoir notamment pour objet le suivi du temps de travail lorsque celui-ci ne peut être réalisé par d'autres moyens.

Malgré le respect de ce formalisme, un commercial itinérant a pris acte de la rupture de son contrat de travail pour utilisation illicite du système de géolocalisation installé dans son véhicule de service, au motif que celui-ci était utilisé par l'entreprise pour contrôler son temps de travail.

Prise d'acte justifiée, ont décidé les hauts magistrats.

L'arrêt précise que l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.

Pour caractériser dans les faits cette liberté d'organisation, les juges ont relevé que d'après le contrat de travail, le salarié était libre d'organiser son activité selon un horaire de 35 heures hebdomadaires, à charge pour lui de rédiger un compte-rendu journalier précis et détaillé de son activité au moyen d'un rapport établi sur un imprimé spécialement prévu à cet effet. C'est ce compte-rendu qui faisait preuve de l'activité du salarié.

Les entreprises devront donc veiller à ne pas détourner la finalité de leurs fichiers.

nalité, la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2012 a été définitivement adoptée par le Parlement le 29 novembre 2011. Nous reprenons ci-après les dispositions de la loi, relatives aux cotisations, ainsi que les mesures de lutte contre la fraude.

■ Les mesures relatives aux cotisations

Le plafond d'exonération de cotisations et contributions sociales dont bénéficient les indemnités de rupture du contrat de travail sera réduit de 3 à 2 plafonds annuels de la Sécurité Sociale (soit en principe 72.744 € en 2012). Un régime transitoire est toutefois prévu pour les indemnités versées en 2012 pour lesquelles la limite de 3 plafonds continuera à s'appliquer, notamment pour les ruptures notifiées au plus tard le 31 décembre 2011.

La formule de calcul de la réduction Fillon sera modifiée pour y intégrer les heures supplémentaires et complémentaires, alors qu'actuellement elles en sont exclues.

• Assiette de la CSG-CRDS

L'assiette de la CSG et celle de la CRDS seront élargies.

- L'abattement pour frais professionnels sur les revenus supportant la CSG et la CRDS sera réduit de 3 % à **1,75 %**. En pratique, l'assiette de calcul de ces contributions passera de 97 à 98,25 du salaire brut.
- Les revenus autres que le salaire et les allocations de chômage seront soumis à la CSG sans abattement pour frais professionnels. Seront notamment concernés : les primes d'intéressement et les sommes affectées au titre de la participation et l'abondement patronal au plan d'épargne salariale. Il en ira de même des indemnités de rupture de contrat de travail pour la part qui excède le montant légal ou conventionnel.

• Forfait social

Le taux du forfait social prélevé sur les éléments de rémunération soumis à CSG, mais exclus de l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale (sommés versés au titre de la partici-

2 ACTUALITÉS

Financement de la Sécurité Sociale : rigueur budgétaire

Sous réserve d'un contrôle de constitution-

pation et de l'intéressement, par exemple), sera relevé de 6 à 8 %.

Les contributions patronales au financement de la prévoyance complémentaire seront intégrées dans les sommes soumises à cette taxe. En contrepartie, la taxe de 8 % sur les contributions patronales de prévoyance sera supprimée.

■ Les mesures de lutte contre la fraude

• Lutte contre le travail illégal

Dans le domaine de la lutte contre le travail illégal et le recouvrement des cotisations figurent les mesures suivantes :

- Pour permettre le recouvrement effectif des cotisations en cas de travail dissimulé, les dirigeants d'une société pourront être déclarés solidairement responsables du paiement de ces sommes.
- La dissimulation d'emploi salarié par le recours à de faux travailleurs indépendants entraînera le paiement des cotisations de Sécurité Sociale pour la période pendant laquelle le délit a été constaté.
- Le plafond d'annulation des exonérations ou de réduction de cotisations patronales de Sécurité Sociale en cas de travail dissimulé (45.000 € par entreprise) sera supprimé. La perte du droit à exonération ou réduction sera donc totale.
- Le redressement forfaitaire sur la base de 6 Smic mensuels sera pris en compte au titre de l'ensemble des droits sociaux du salarié et non plus seulement au titre de l'assurance vieillesse.
- Une procédure de « flagrance sociale » sera créée afin d'améliorer le recouvrement par les URSSAF des cotisations en cas de travail illégal.
- Les travailleurs non salariés relevant du régime social des indépendants seront radiés s'ils n'ont plus d'activité pendant deux ans consécutifs.

3 JURISPRUDENCE

Harcèlement sexuel hors du temps et du lieu de travail

Il est de jurisprudence constante que des faits relevant de harcèlement sexuel prohibés par l'article L. 1153-1 du Code du travail dont se rend coupable un salarié dans l'entreprise sont constitutifs d'une faute grave et justifient le licenciement de leur auteur.

Pour la première fois, la Cour de cassation décide que l'employeur peut sanctionner des faits de harcèlement sexuel, même s'ils sont intervenus hors du temps et du lieu de travail (Cass. soc. 19 octobre 2011, Société Nouvelle Groupement Taxi c/ Hurbin). La solution dégagée par la Cour n'était pas évidente, celle-ci estimant que les faits relevant de la vie personnelle du salarié ne peuvent pas en principe être sanctionnés, à moins de causer un trouble objectif caractérisé dans l'entreprise. En l'espèce, les hauts magistrats ont considéré que les faits étaient bien liés au travail : les victimes étant des collègues, des menaces de caractère professionnel pouvaient accompagner les sollicitations et le comportement du salarié pouvait avoir des conséquences sur l'entreprise en termes de santé et d'ambiance de travail.

Activité lucrative pendant un arrêt de travail

Par une décision du 12 octobre 2011 (Prévôt c/ Pelletier), la Cour de cassation confirme que pendant un arrêt de travail pour maladie, l'exercice d'une activité, même lucrative, ne constitue une cause de licenciement que si elle a occasionné un préjudice pour l'employeur ou l'entreprise.

Dans cette affaire, le salarié avait été surpris à plusieurs reprises en train de tenir le stand de son épouse sur les marchés. Si ces faits sont sanctionnables par la Sécurité Sociale, ils ne peuvent l'être au regard du droit du travail dès

lors que le salarié n'a pas enfreint son obligation de loyauté à l'égard de son employeur.

Forfait jours et absences maladie

Selon l'article L. 3122-27 du Code du travail, seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective de travail résultant : de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure, d'inventaire ou encore de chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 3 novembre 2011 (n° 10-18.762 FS-BP), fait une stricte application de ce texte en condamnant une entreprise, qui, pour ses cadres au forfait jours supprimait, en cas de maladie, un nombre équivalent de jours de repos.

Selon la Cour suprême, cette pratique aboutit tout simplement à faire récupérer aux salariés au forfait annuel les heures ou jours perdus au titre de la maladie.

Ratification d'un régime de protection sociale

L'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale dispose qu'un régime de protection sociale complémentaire peut être institué, notamment par « la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ».

L'article L. 911-5 du même code renvoie à un décret le soin de déterminer les conditions dans lesquelles ce projet est ratifié et adopté. A ce jour, le décret n'est toujours pas paru, ce qui pose la question de la majorité à prendre en compte : celle des votes valablement exprimés ou celle des électeurs inscrits.

La Cour de cassation (Ch. soc. 15/11/2011, n° 10-20.891 FS-PB) opte pour la seconde interprétation. Cet arrêt peut remettre en cause les accords antérieurs pour lesquels une majorité simple de votants a été obtenue.

Les conséquences de cette décision peuvent avoir un impact important : les salariés seraient fondés à réclamer à l'employeur des cotisations prélevées et l'URSSAF pourrait redresser les cotisations patronales dont l'exonération est réservée aux régimes de protection sociale complémentaire à caractère obligatoire.