

ACTUALITÉ SOCIALE, FISCALE & JURIDIQUE

LA LETTRE

DE L'ADMINISTRATEUR

2018
PRINTEMPS

SOMMAIRE

SOCIAL

P2

Les députés adoptent le projet de loi sur le droit à l'erreur

Conséquences du relèvement des seuils d'application du régime microentreprise

Le FONPEPS : point d'étape

P3

Numérisation des factures papier

L'UNÉDIC confirme les taux de cotisations des employeurs d'intermittents

Le nouveau formulaire AEM (AEM V5)

P4

Instaurer le télétravail

Forfait annuel en jour et CDD-U dans le secteur privé du spectacle

Pratique amateur dans le spectacle : lever de rideau

P5

La mise en œuvre du parcours emploi compétences (PEC)

JURIDIQUE

P6

La CNIL et la Réglementation Générale sur la Protection des Données (RGPD)

Logiciel de caisse anti-fraude

FISCAL

P7

Le prélèvement à la source au 1^{er} janvier 2019

PUBLICATIONS

P7

Étude sur les sociétés coopératives issues de transformations d'association

JURISPRUDENCE

P8

Fédération d'associations et notion du groupe

Bénévolat associatif : attention au cadre de mise en œuvre

P9

Une association organisatrice de spectacle n'est pas une entreprise commerciale

Vie privée : consultation des fichiers d'un salarié par son employeur

SOCIAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

LES DÉPUTÉS ADOPTENT LE PROJET DE LOI SUR LE DROIT À L'ERREUR

Le projet de loi pour « un État au service d'une société de confiance » a été adopté en 1^{ère} lecture à l'Assemblée Nationale le 30 janvier 2018.

Le texte consacre en particulier le droit à régulariser une erreur : ce droit s'applique à toutes les catégories d'administration (sont donc concernées les organismes de sécurité sociale et notamment les organismes de recouvrement). La personne qui rectifie son erreur de sa propre initiative ou à la demande de l'organisme ne pourra pas faire l'objet d'une sanction administrative pécuniaire (sauf fraude ou mauvaise foi), en revanche les intérêts de retard restent dus. Ce droit ne serait applicable que pour la première fois.

→ Voir l'article de loi

CONSÉQUENCES DU RELÈVEMENT DES SEUILS D'APPLICATION DU RÉGIME MICROENTREPRISE

La dernière loi de finance a relevé les seuils d'application du régime des microentreprises. Ce relèvement des seuils concerne le régime micro-fiscal et le régime microsociale.

Ainsi, à compter de l'imposition des revenus 2017, le régime microentreprise s'applique jusqu'à 170 000 € HT (au lieu de 82 800 € auparavant) pour les activités d'achat/vente, et jusqu'à 70 000 € HT (au lieu de 33 200 € auparavant) pour les autres activités (prestations de services et libérales).

Les entreprises dont le chiffre d'affaires se situe entre l'ancien et le nouveau seuil sont en principe de plein droit en régime microentreprise : les entreprises concernées qui souhaiteraient continuer de relever du régime réel devront formuler une option dans ce sens (à titre de simplification pour 2017, l'administration fiscale admet que le dépôt de la déclaration des résultats 2017 en régime réel vaut option).

Attention : rappelons que ce relèvement des seuils ne concerne pas les seuils de franchise TVA qui restent inchangés (88 200 € et 33 200 €) : ainsi depuis le 1^{er} janvier 2018, une entreprise peut être assujettie à TVA tout en étant en régime microentreprise.

→ Voir l'article de loi

LE FONPEPS : POINT D'ÉTAPE

À ce jour 7 des 9 mesures annoncées sont entrées en vigueur, les deux dernières le seront progressivement ce printemps (mesure 6 : « Fonds pour les groupements d'entreprise de la Culture », mesure 8 : « soutien à l'emploi dans les secteurs fragiles : petits lieux de diffusion »).

LES TROIS DERNIÈRES MESURES MISES EN ŒUVRE

• MESURE 5 : « Aide à la garde d'enfant d'artistes et techniciens intermittents »

Ce dispositif accompagne le retour à l'emploi des artistes et techniciens après un congé de maternité/paternité/adoption, grâce à une aide à la garde d'enfant.

L'aide est versée jusqu'aux 12 mois de l'enfant à hauteur de 50 % maximum du salaire chargé versé à la personne engagée.

• MESURE 7 : « Soutien à l'emploi dans les secteurs fragiles café-cultures »

Ce dispositif vise à soutenir la création de spectacles vivants dans les cafés et restaurants en prenant en charge, sur justification d'un contrat de travail passé avec l'artiste via le guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO), une partie du salaire, incluant les cotisations sociales, des artistes et techniciens du spectacle.

• MESURE 9 : « Soutien à l'emploi des artistes dans le secteur de l'édition phonographique »

Ce dispositif vise à favoriser l'emploi direct d'artistes pour des séances d'enregistrement en vue de la production d'un enregistrement phonographique. Une aide est versée a posteriori sur la base du montant du cachet de base brut augmenté des cotisations et contributions patronales, sur présentation de justificatifs, selon un principe de progressivité allant de 25 % à 60 % en fonction du nombre d'artistes participant à l'enregistrement phonographique.

→ Voir le site : www.fonpeps.fr

SOCIAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

NUMÉRISATION DES FACTURES PAPIER

Les entreprises peuvent numériser leurs factures papier d'achat et de vente pour les conserver pendant le délai fiscal de 6 ans.

Rappelons que la présentation des factures conditionne en particulier le droit à déduction de TVA.

Les modalités de numérisation sont strictes (article a-102 b-2 du lpf) :

- les dispositifs de traitement sur image sont interdits
- la numérisation peut être faite par l'entreprise ou un tiers
- chaque document numérisé doit être conservé en format PDF (assorti d'un cachet serveur conforme ou d'une empreinte numérique ou d'une signature électronique ou d'un dispositif sécurisé équivalent)
- chaque fichier doit être horodaté

→ **Voir le bulletin officiel**

L'UNÉDIC CONFIRME LES TAUX DE COTISATIONS DES EMPLOYEURS D'INTERMITTENTS

L'UNÉDIC a publié une circulaire très complète sur les nouvelles réglementations des annexes 8 et 10 du régime d'assurance chômage des intermittents.

Cette circulaire fait entre autres le point sur les taux de cotisations d'assurance-chômage au 1^{er} janvier 2018 :

- part employeur : 9,05 % (contribution de droit commun : 4,05 %, contribution spécifique : 5 %)
- part salariale : du 1^{er} janvier au 30 septembre 2018 : 3,35 % (contribution de droit commun : 0,95 %, contribution spécifique : 2,40 %)

Pour les CDD-U inférieurs à 3 mois, l'employeur est redevable d'une contribution complémentaire de 0,50 % (portant le taux global à 9,55 %).

La part salariale de droit commun (0,95 %) sera totalement supprimée à partir du 1^{er} octobre 2018 (il restera donc la contribution spécifique de 2,40 %).

→ **Voir la circulaire UNEDIC 2018-04 du 7 février 2018**

LE NOUVEAU FORMULAIRE AEM (AEM V5)

Les employeurs doivent adresser chaque mois au centre de recouvrement les « Attestation d'Emploi Mensuelles » de chaque salarié relevant des annexes 8 ou 10.

La dernière version (AEM V5) doit renseigner de façon obligatoire l'identifiant de la convention collective de l'employeur (IDCC) : par exemple IDCC 1285 pour la convention des entreprises artistiques et culturelles.

Les employeurs sont invités à transmettre au centre de recouvrement leur IDCC via le formulaire « nous contacter ».

→ **Voir le spécimen et la notice**

SOCIAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

INSTAURER LE TÉLÉTRAVAIL

Dans le cadre de la réforme du Code du Travail, le recours au télétravail peut être prévu par un accord collectif ou à défaut par une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique.

Afin de ne pas pénaliser les entreprises qui ne disposent ni d'un accord collectif ni d'une charte sur le télétravail, il était initialement prévu que d'un commun accord employeur et salarié puissent y recourir de manière occasionnelle.

Dans la phase finale de la réforme, le gouvernement est allé plus loin : l'accord entre l'employeur et le salarié peut désormais être convenu de façon régulière et peut être formalisé par tout moyen (mail par exemple).

→ Voir le texte de loi

FORFAIT ANNUEL EN JOUR ET CDD-U DANS LE SECTEUR PRIVÉ DU SPECTACLE

Deux textes concernant les salariés du spectacle vivant sont en vigueur depuis le 15 décembre 2017 à la suite de l'avenant du 6 septembre 2017 de la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle.

Le nouveau régime de forfait annuel en jours

Les anciens textes listaient de façon limitative les catégories d'emplois concernés (directeur artistique, DRH, ...), le nouveau régime peut désormais être proposé à tout salarié occupant des fonctions relevant de la qualification « cadre / groupe 1 et 2 ».

Par ailleurs, tout en maintenant un plafond annuel de 216 jours travaillés, l'avenant précise que la période de référence s'étend sur 12 mois : les salariés embauchés sur une durée inférieure ne peuvent donc plus conclure une convention de forfait en jours. L'avenant indique également que la rémunération minimale des salariés en forfait jours est de 120 à 130 % du salaire minimum de leur catégorie.

L'avenant précise enfin les modalités de suivi et d'évaluation de la charge de travail : décompte mensuel de contrôle, entretiens salarié/hiérarchie.

→ Voir l'avenant du 6 septembre 2017 concernant le forfait annuel en jour

Les emplois éligibles au CDD d'usage sont désormais référencés

L'avenant liste, à côté des artistes du spectacle, un ensemble de 88 fonctions pour lesquelles le recours au CDDU est désormais possible, ces fonctions sont regroupées en plusieurs familles telles que « coiffure/maquillage », « prise de son/sonorisation »...

→ Voir l'avenant du 6 septembre 2017 concernant la liste des emplois éligibles.

PRATIQUE AMATEUR DANS LE SPECTACLE : LEVER DE RIDEAU

L'article 32 de la loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de création et son décret d'application du 10 mai 2017 sont entrés en vigueur le 1^{er} octobre 2017. Un arrêté du 25 janvier 2018 met en application ce décret pour sa partie relative à « la participation d'amateurs à des représentations d'une œuvre de l'esprit dans un cadre lucratif ». Après avoir rappelé le principe que « dès lors que des amateurs se produisent dans un cadre lucratif, ils doivent être rémunérés », la loi fixe à cette règle, un cadre d'exception qui a été précisé par le décret du 10 mai : « les structures de création, de production, de diffusion et d'exploitation de lieux de spectacles dont les missions prévoient l'accompagnement de la pratique amateur et la valorisation des groupements d'artistes amateurs, peuvent faire participer un ou plusieurs artistes amateurs ou des groupements d'artistes amateurs constitués sous forme associative, à des représentations en public sans être tenues de les rémunérer... »

Le décret apporte à cette exception des précisions importantes et en particulier celle que cette mission d'accompagnement de la pratique amateur doit être inscrite dans une convention établie entre la structure et l'État ou les collectivités territoriales.

L'ARRÊTÉ DU 25 JANVIER 2018 EN PRÉCISE LES MODALITÉS PRATIQUES :

- le contenu de la convention
- les informations à donner aux artistes amateurs concernés
- les informations à donner aux instances représentatives du personnel
- le détail des informations à transmettre dans la déclaration destinée au registre national tenu par le ministère de Culture (cette déclaration est accessible aux membres du bureau du Conseil National des Professions du Spectacle et ces données sont conservées durant 12 mois)

→ Voir l'arrêté

SOCIAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

LA MISE EN ŒUVRE DU PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES (PEC)

À la suite de la circulaire du 11 janvier 2018 relative au « Parcours Emploi Compétences » et au « Fonds d'Inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi », les préfets ont publiés les arrêtés en février.

LES POINTS CLEFS DE L'ARRÊTÉ DU PRÉFET DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES DU 2 FÉVRIER 2018 :

L'arrêté précise trois dispositifs

- le Contrat Emploi Compétences (CEC)
- le Contrat Initiative Emploi (CIE)
- l'Emploi d'Avenir (EAV)

LE CONTRAT EMPLOI COMPÉTENCES :

- le CEC a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.
L'appellation CEC se substitue à l'appellation CAE antérieure (Contrat d'Accompagnement à l'Emploi)
- l'entrée dans le CEC se fait sur la base du diagnostic d'un prescripteur (Pôle Emploi, Mission Locale...)
l'aide financière attribuée à l'employeur est conditionnée par la mise en place d'actions d'accompagnement et de formation :
- Le montant de l'aide est de 40 % du SMIC pour une durée hebdomadaire de 20 à 26 heures
- L'aide est majorée à 50 % si le parcours prévoit une formation inscrite au RNCP
- L'aide est majorée à 60 % pour les bénéficiaires du RSA
- le CEC fait l'objet d'un accompagnement par le prescripteur en quatre phases :
 - diagnostic
 - entretien tripartite initial
 - suivi pendant le contrat
 - entretien de sortie du contrat
- le contrat prend la forme d'un CDI ou d'un CDD de 12 mois. Les renouvellements, qui ne sont ni prioritaires ni automatiques, sont limités à 24 mois.

LE CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (CIE)

- il concerne les publics les plus éloignés du marché du travail
- le CIE prend la forme d'un CDI ou d'un CDD
- le CIE ne fait l'objet d'aucun financement de l'État
- il peut faire l'objet d'une aide du Conseil Départemental (ou de la Métropole de Lyon) pour les bénéficiaires du RSA à hauteur au minimum de 88 % du RSA socle.
- les durées de prise en charge hebdomadaire sont fixées entre 20 et 35 heures sur 12 mois (renouvelable une fois en cas de CDI)

L'EMPLOI D'AVENIR (EAV)

Les contrats d'avenir ne peuvent plus être conclus sous la forme des contrats initiaux.

Les renouvellements des contrats en cours sont uniquement autorisés pour achever une formation qualifiante engagée avant le 31/12/2017 pour la stricte durée de la formation (sans que la durée de l'aide puisse dépasser 60 mois), et avec l'accord du prescripteur.

→ Voir la circulaire

→ Voir l'arrêté du préfet d'Auvergne-Rhône-Alpes

JURIDIQUE

LETTRÉ DE L'ADMINISTRATEUR

LA CNIL ET LA RÉGLEMENTATION GÉNÉRALE SUR LA PROTECTION DES DONNÉES (RGPD)

Tous les organismes doivent mettre, depuis le 25 mai 2018, leur système de traitement des données personnelles en conformité avec la réglementation européenne.

La CNIL est chargée d'informer, d'accompagner et de contrôler les entreprises pour cette obligation.

Elle a mis en place pour cela plusieurs outils d'information et d'accompagnement :

- une permanence téléphonique
- un service « besoin d'aide »
- un logiciel d'analyse d'impact

Plusieurs nouveaux outils sont disponibles :

- des « modèles- type » de mentions d'information ou de formulaires de consentement
- un modèle de registre simplifié
- une information sur les droits des personnes
- un guide pour les TPE/PME

Les futurs contrôles seront « pragmatiques » du fait que la grande majorité des entreprises ne seront pas en conformité le 25 mai. La CNIL distingue dans ses contrôles, deux types d'obligations :

- le respect des principes fondamentaux de la protection des données (pour l'essentiel inchangés)
- les nouvelles obligations résultant de la RGPD pour lesquelles le contrôle aura pour but d'accompagner les entreprises dans la transition

→ Voir le site de la CNIL

LOGICIEL DE CAISSE ANTI-FRAUDE

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les entreprises qui utilisent un logiciel de caisse pour enregistrer les paiements de leurs clients doivent recourir à un système sécurisé certifié.

TROIS CRITÈRES PERMETTENT À UNE ENTREPRISE DE SAVOIR SI ELLE EST CONCERNÉE PAR CETTE OBLIGATION :

- **1^{er} critère : le régime de TVA**
Ne sont pas tenues d'obtenir une certification du logiciel de caisse :
 - les entreprises non assujetties à la TVA
 - les entreprises exonérées de TVA
 - les entreprises en franchise de TVA
 - les entreprises relevant du forfait agricole
- **2^{ème} critère : le mode de relevé de caisse**
Ne sont pas soumises à ce dispositif les entreprises :
 - qui utilisent des registres papier ou sous forme de tableur
 - qui utilisent un système dédié qui n'autonomise pas et n'enregistre pas les données
- **3^{ème} critère : la nature de l'activité**
La réglementation concerne uniquement les entreprises qui ont, en tout ou partie, une clientèle de particuliers.

La DGIFP a mis en ligne sur le site Impots.gouv.fr un outil très simple permettant aux entreprises, sur la base de ces critères, de savoir si elles sont concernées par ce dispositif

→ Voir l'outil

FISCAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE AU 1^{ER} JANVIER 2019

L'administration fiscale a publié un kit afin d'accompagner les employeurs dans la mise en place du prélèvement à la source sur le revenu de leurs salariés à partir de janvier 2019.

Il est recommandé aux entreprises d'anticiper l'adaptation de leur logiciel de paie (permettant de faire des simulations dès octobre 2018 et de sensibiliser les salariés à cette réforme).

Les salariés seront informés dans leur avis d'imposition 2018 de leur taux de prélèvement.

À noter que ce prélèvement est une obligation des employeurs et qu'en cas d'erreur, une amende de 5 % des prélèvements omis sera encourue (portée à 10 % en cas de défaut de dépôt ou de dépôt tardif de la DSN).

→ Ce kit est téléchargeable sur le site economie.gouv.fr

PUBLICATIONS

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

ÉTUDE SUR LES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES ISSUES DE TRANSFORMATIONS D'ASSOCIATION

Une SCOP ou une SCIC peut être constituée par transformation d'une association (celle-ci conservant d'ailleurs sa personnalité morale).

Depuis 2012, le nombre de SCOP/SCIC issues de transformations d'associations a bondi de 46 % : elles représentent en 2016, 10 % des effectifs soit 286 (159 SCOP, 127 SCIC).

Une étude réalisée par la Confédération Générale des SCOP permet de mieux connaître les facteurs de motivations et le niveau de satisfaction des acteurs concernés.

A noter que 63 % de ces transformations concernent des associations de moins de 10 salariés.

→ Voir l'étude

Les principales motivations :

- disposer d'une gouvernance légitime et plus structurée
- impliquer les salariés dans la gestion
- développer des activités commerciales
- répondre à la difficulté de renouveler les fonctions dirigeantes bénévoles
- ne pas aller vers un statut capitalistique classique
- limiter la responsabilité des dirigeants bénévoles
- accroître les fonds propres avec l'apport en capital

Un bilan largement positif : 94 % des acteurs sont satisfaits sur quatre facteurs principaux :

- le statut coopératif favorise la professionnalisation et augmente la crédibilité et la santé financière de la structure
- le modèle de gouvernance est plus adapté, plus démocratique, plus clair et plus légitime
- les salariés sont plus impliqués et responsabilisés
- la structure a une meilleure légitimité économique qui dynamise son développement

JURISPRUDENCE

FÉDÉRATION D'ASSOCIATIONS ET NOTION DU GROUPE

Dans cet arrêt du 21 décembre 2017, la Cour de cassation, comme elle l'a déjà fait dans le passé, a dû préciser à nouveau la notion de « groupe » à l'échelle associative. En effet cette notion de « groupe » n'est pas précisée dans le code du travail. Beaucoup pratiqué dans le cadre des sociétés commerciales, avec une société-mère qui contrôle une ou plusieurs autres entreprises nommées filiales, le groupe est caractérisé par l'existence de liens contractuels importants et influents sur l'orientation des structures. Dans le secteur associatif, la fédération, quel que soit son rayonnement (départemental, régional, national, etc.) remplit des fonctions de mise en réseau et également de mise en commun diverse qui peut aller du simple matériel à du personnel. Le cas traité par la Cour relevait d'une demande d'une salariée d'une association licenciée pour inaptitude, qui demandait un reclassement au sein de la fédération dont son association était membre. La Cour n'a pas accédé à sa demande, estimant que le fait qu'une association soit adhérente à une fédération n'entraînait pas en soi une constitution du groupe, même si celle-ci est caractérisée par des activités et organisation similaire à la fédération.

Il est important de rappeler que cette notion du groupe est différemment appréciée par la juridiction, notamment en cas de licenciement économique, car elle a déjà par deux fois¹ donné raison aux salariés qui demandaient la reconnaissance d'une notion de « groupe » à une fédération dont leur association employeuse était membre. La Cour a estimé que le fait que l'association employeuse, qui avait procédé au licenciement économique, soit membre d'une fédération dont elle s'obligeait via ses statuts à : respecter son règlement intérieur ; intégrer ses comptes à ceux de la fédération et que celle-ci la soutenait financièrement ; obligeait la fédération à une recherche du reclassement des salariés licenciés.

→ **Cour de cassation**
21 décembre 2017 – n°16-25.422

BÉNÉVOLAT ASSOCIATIF : ATTENTION AU CADRE DE MISE EN ŒUVRE

Les arrêts sur la frontière parfois trop fine entre salarié et bénévole dans le cadre associatif sont nombreux, et celui réalisé par la Cour de cassation du 20 décembre 2017 démontre l'importance du cadre d'intervention des bénévoles et de la rédaction de la convention de bénévolat. Dans cette affaire, une association gérante d'un aéroclub, avait sollicité ses bénévoles pour gérer les permanences d'accueil du lieu. Elle avait donc établi une convention de bénévolat dans laquelle elle venait préciser les missions du bénévole, ses jours et horaires de présence, la durée de ses congés et les conditions dans lesquelles il était autorisé à s'absenter. De plus ce bénévole avait le droit à une occupation gratuite et exclusive d'un hébergement. La Cour a requalifié cette convention de bénévolat en contrat de travail estimant que les tâches réalisées par le bénévole étaient trop sujettes à une contrainte forte (les jours de présence et d'absence étaient clairement détaillées), à des avantages en nature trop importants (hébergement gratuit), et s'apparentait majoritairement à une subordination salariale.

→ **Cassation sociale**
20 décembre 2017, n° 16-20.646

¹ Soc. 5 novembre 2014 n°13-11.146, et Soc. 3 février 2016 n°14-28.979

UNE ASSOCIATION ORGANISATRICE DE SPECTACLE N'EST PAS UNE ENTREPRISE COMMERCIALE

Cet arrêt de la Cour d'appel de Grenoble en date du 13 juin 2017 vient établir pour une association organisatrice de spectacles le fait qu'elle n'est en aucun cas une entreprise commerciale. Dans le litige qui opposait une association à un producteur de spectacles, ce dernier souhaitait démontrer que le règlement du litige devait être réalisé par un tribunal de Commerce, alors que l'association avait déposé plainte au tribunal de Grande instance (son tribunal de référence). Le producteur estimait que le fait que l'association organise régulièrement des concerts, qu'elle détienne pour cela les licences d'entrepreneurs du spectacle et que son activité principale repose sur l'achat et la vente de spectacles, la mettait de fait dans une activité commerciale qui relevait donc, en cas de litige, du tribunal de Commerce. La juridiction n'a pas été sensible à cette argumentation estimant que l'association régie par la loi de 1901 sur l'association à but non lucratif, ne réalisait en aucun cas ses activités sous forme lucrative (pas de redistribution de bénéfice éventuel auprès de ses membres) et de ce fait ne pouvait pas être considérée comme commerçant.

→ **Cour d'appel de Grenoble,**
1^{ère} chambre, 13 juin 2017
n° 14/05081

VIE PRIVÉE : CONSULTATION DES FICHIERS D'UN SALARIÉ PAR SON EMPLOYEUR

La Cour européenne des droits de l'Homme dans un arrêt rendu le 22 février 2018 rappelle qu'un employeur peut consulter les fichiers d'un salarié s'ils ne sont pas suffisamment identifiés comme personnels ou privés.

Dans cette affaire un employeur avait découvert pendant le remplacement de son salarié que celui-ci stockait de nombreuses images et vidéos à caractère pornographique (1500 fichiers) ainsi que des documents frauduleux sur son ordinateur professionnel, ce qui avait conduit son employeur à le licencier.

Ce dernier avait contesté cette décision en faisant valoir le fait que l'ouverture par son employeur, en dehors de sa présence, de fichiers figurant sur le disque dur de son ordinateur professionnel nommé « D:/ données personnelles » était une atteinte au respect de la vie privée (respect garanti par l'article 8 de la Convention des droits de l'homme). Contrairement à ses attentes la Cour européenne des droits de l'homme a validé la position adoptée par la Cour de cassation, qui n'avait pas retenue sa contestation et qui avait estimé que l'employeur était dans son droit.

Dans les faits, les fichiers étaient stockés dans un document nommé « rire » sur le disque dur D:/ de l'ordinateur (disque dur prévu pour le stockage des données et documents professionnels par son employeur) que le salarié avait pris soin de renommer « D:/données personnelles » et qui mêlait aussi bien des données personnelles que des données professionnelles.

Or il est précisé dans l'arrêt N°07-43877 de la Cour de Cassation du 21 octobre 2009 que les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail, sont présumés avoir un caractère professionnel, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, de sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir sans la présence de l'intéressé. Par ailleurs la charte informatique interne de l'entreprise précise que l'utilisation du matériel professionnel à des fins privées n'était qu'une tolérance, et dans le cas présent l'utilisation privée dépassait la production privée qu'on peut qualifier de résiduel et tolérée (plus de 1500 fichiers). La charte précise également qu'il est impossible de dédier un disque dur entier sur un ordinateur professionnel à une utilisation privée.

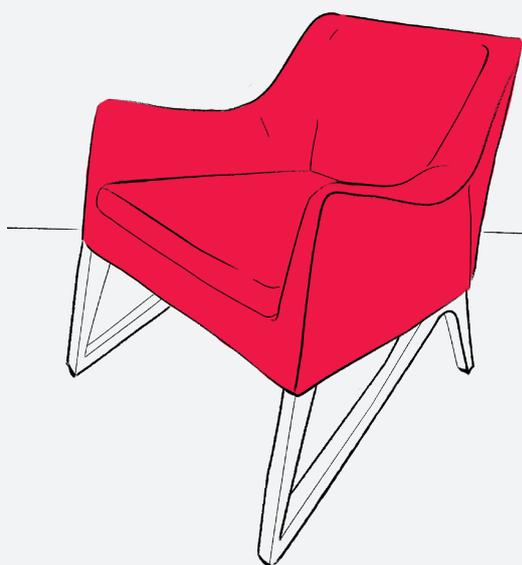
→ **CEDH du 22 février 2018**
requête n° 588/13



JUIN 2018 AGENDA

→ **Infos et inscriptions :**

www.auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr



FINANCEMENTS PRIVÉS : QUELLE RÉALITÉ ?

12 JUIN : Journée d'info/Diskover

Le Transbordeur, Villeurbanne (69)

ATELIER

7 JUIN : Préparer Avignon Off 2019

La Dynamo, Chambéry (73)

GRUPE DE TRAVAIL ADMINISTRATEURS-TRICES

28 JUIN : THÉMATIQUE À DÉFINIR

Clermont-Ferrand (63)

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
**SPECTACLE
VIVANT**

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES SPECTACLE VIVANT

33 cours de la Liberté - 69003 Lyon

04 26 20 55 55

contact@auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr

www.auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr

SUIVEZ-NOUS SUR    

Éditeur : Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant // Directeur de la publication : Nicolas Riedel // Rédaction : Luc Jambois, Ludivine Ducrot, Nolwenn Yzabel et Ella Le Goff // Création graphique : Valérie Teppe // Mise en page : Marie Coste



La Région 
Auvergne-Rhône-Alpes

Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant est soutenue financièrement par le ministère de la Culture / Drac Auvergne-Rhône-Alpes et la Région Auvergne-Rhône-Alpes.