

à la une

Département : SOCIAL

Tandis que la Cour de cassation, par un arrêt du 17 mai 2005, apporte une nouvelle pierre à l'édifice de la protection de la vie personnelle des salariés aux lieux et temps de travail, un décret en Conseil d'État, en date du 19 mai 2005, apporte certaines précisions utiles sur le contenu du contrat d'appui au projet d'entreprise ainsi que sur la situation des bénéficiaires de ce contrat vis à vis de l'administration et des organismes sociaux.

Bonne lecture.

La jurisprudence du mois : la « fouille » de l'ordinateur du salarié

Dans le sillage de la jurisprudence Nikon*, la Cour de cassation vient de rendre le **17 mai 2005** un nouvel **arrêt** illustrant dans des circonstances nouvelles le **droit des salariés au respect de l'intimité de leur vie privée** face au pouvoir de contrôle de leur employeur.

Dans cette affaire, l'employeur, suite à la découverte de photos érotiques dans le tiroir du bureau de l'un de ses employés, décida de procéder à une recherche sur le disque dur de son ordinateur. Cette recherche, permit à l'employeur de découvrir un ensemble de dossiers totalement étrangers aux fonctions du salarié figurant notamment sous un fichier intitulé « perso. »

La Cour d'appel pour estimer le licenciement pour faute grave fondé énonce : « *qu'il apparaît en l'espèce que l'employeur lorsqu'il a ouvert les fichiers de l'ordinateur du salarié, ne l'a pas fait dans le cadre d'un **contrôle systématique** qui aurait été effectué en son absence et alors qu'un tel contrôle n'était permis ni par le contrat de travail, ni par le règlement intérieur, mais bien à l'occasion de la découverte des photos érotiques n'ayant aucun lien avec l'activité [du salarié] ce qui constituait des circonstances exceptionnelles l'autorisant à contrôler le contenu du disque dur de l'ordinateur, étant rappelé que l'accès à ce disque dur était libre, aucun code personnel n'ayant été attribué au salarié pour empêcher toute autre personne que son utilisateur d'ouvrir les fichiers.* »

La Cour de cassation censure cette position en posant un nouveau principe selon lequel « *sauf **risque ou événement particulier**, l'employeur ne peut ouvrir les fichiers identifiés par le salarié comme personnels contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition qu'en présence de ce dernier ou celui-ci dûment appelé.* »

Cet arrêt appelle de notre part plusieurs réflexions :

1/ l'employeur peut accéder librement aux fichiers informatiques contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis

à la disposition du salarié dès lors que ces fichiers ne sont pas expressément identifiés par le salarié comme personnels.

2/ Les fichiers identifiés par le salarié comme personnels ne peuvent être ouverts par l'employeur que dans l'une des hypothèses suivantes :

- **risque ou événement particulier** (notions qu'il reviendra à la jurisprudence de définir) ;
- **présence du salarié lors de l'ouverture du fichier** ;
- **absence du salarié en dépit d'un appel.**

Remarquons que *via* cet arrêt la Cour de cassation étend le régime juridique applicable à l'ouverture des casiers individuels à celui des fichiers informatiques identifiés comme personnel par le salarié (**Cf. Cass. soc. 11 décembre 2001 n°99-43.030**) ; à une exception près : elle n'exige pas que le règlement intérieur prévoit les cas où un fichier informatique identifié comme personnel peut être ouvert. Elle n'exige pas non plus, comme le fait le Conseil d'État pour l'ouverture de casiers, la possibilité pour le salarié d'exiger la présence d'un témoin.

3/ La découverte par l'employeur de photos érotiques dans le bureau d'un salarié ne constitue pas un risque ou un événement particulier justifiant l'ouverture des fichiers informatiques présents sur le disque dur et identifiés par le salarié comme personnels.

Enfin cet arrêt, peut-il être analysé comme une inflexion de la jurisprudence Nikon ? Peut-on considérer que dès lors que l'employeur serait en présence d'un risque ou d'un événement particulier, il serait en droit d'ouvrir les courriels identifiés comme personnels par le salarié ?

Il convient de rester prudent puisqu'en effet d'une part, en l'espèce, il n'était point question de courrier électronique : il ne pouvait donc y avoir de violation du secret des correspondances et que d'autre part, l'arrêt ne mentionne que les fichiers identifiés comme personnels et **présents sur le disque dur**. *Quid* en revanche, des **pièces jointes** échangées par courriels et enregistrées sur le disque dur ? **Pourraient-elles être ouvertes dans les conditions posées par cette nouvelle jurisprudence ?** En trois mots : *wait and see...*

* Cass. soc. 2 octobre 2001 n°99-42.942 confirmé par Cass. soc. 12 octobre 2004 n°02-40.392

L'Actualité sociale : précisions sur le contrat d'appui au projet d'entreprise

Créé par la Loi du 1^{er} août 2003, le **contrat d'appui au projet d'entreprise** (CAPE) est destiné à accompagner les créations ou les reprises d'activité économique. Le **décret n°2005-505 du 19 mai 2005** est venu préciser le **contenu de ce contrat**, ainsi que la **situation du bénéficiaire** à l'égard de l'Administration et des organismes sociaux.

Rappelons que ce contrat est conclu pour 12 mois maximum (renouvelable deux fois dans la limite de 36 mois) entre une personne morale et une personne physique, non salariée à temps complet souhaitant créer ou reprendre une activité économique.

■ Contenu du CAPE

Le contrat d'appui doit :

- Fixer le programme de préparation de l'appui, ainsi que les engagements respectifs des parties contractantes, en distinguant d'une part ceux prévus jusqu'au début de l'activité économique et, d'autre part, ceux applicables après le début de cette activité ;
- Préciser la nature, le montant et les conditions d'utilisation des moyens mis à la disposition du bénéficiaire par la personne morale responsable de l'appui ainsi que leur évolution éventuelle au cours de l'exécution du contrat ;
- Prévoir, le cas échéant, les modalités de calcul ou le montant forfaitaire de la rétribution de la personne morale responsable de l'appui ainsi que leur évolution éventuelle au cours de l'exécution du contrat ;
- Déterminer la nature, le montant maximal et les conditions des engagements pris par le bénéficiaire à l'égard des tiers au cours de l'exécution du contrat ainsi que la partie qui en assume la charge financière à titre définitif ;
- Déterminer, après le début de l'activité économique, les modalités et la périodicité selon lesquelles la personne responsable de l'appui est informée des données comptables du bénéficiaire ;
- Prévoir, après le début de l'activité économique, les conditions dans lesquelles le bénéficiaire du contrat s'acquitte auprès de la personne morale responsable de l'appui du règlement des sommes correspondant au montant des cotisations et contributions sociales versées par celle-ci pour son compte ;
- Préciser les modalités de rupture anticipée ;
- Peut prévoir, avant le début de l'activité économique, une rémunération du bénéficiaire du contrat ainsi que, le cas échéant, ses modalités de calcul et de versement ainsi que son montant.

Enfin, le décret prévoit que le CAPE se renouvelle par écrit.

■ Situation du bénéficiaire du CAPE

Dès la conclusion du contrat d'appui, la personne morale responsable de l'appui informe l'URSSAF et l'ASSEDIC de la conclusion du CAPE et de son terme prévu. Elle les informe, le cas échéant, de ses renouvellements ou de sa rupture anticipée.

Lorsque l'immatriculation est obligatoire, et que le bénéficiaire procède à la déclaration prévue par le décret n° 96-650 du 19 juillet 1996, le centre de formalités des entreprises transmet aux organismes auxquels le bénéficiaire du contrat sera tenu, le cas échéant, de s'affilier à l'issue de ce contrat une copie de celui-ci

portant mention de son terme prévu. La personne morale responsable de l'appui les informe, le cas échéant, des renouvellements ou de la rupture anticipée de celui-ci.

Sont considérés comme rémunération soumise à cotisations sociales, les revenus, s'ils existent, correspondant aux recettes hors taxe dégagées par l'activité du bénéficiaire, et à la rémunération éventuellement versée par la personne morale avant le début de l'activité déduction faite des frais liés à l'exercice de l'activité du bénéficiaire et des frais exposés par la personne morale responsable de l'appui.

A NOTER

Le dispositif de Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) est entré en vigueur le 31 mai 2005, suite à la publication de l'**arrêté** portant agrément de la convention relative à la CRP signée par les partenaires sociaux le 27 avril 2005. Rappelons que la CRP a pour but de permettre aux salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'une allocation spécifique et d'une série de mesures permettant leur reclassement accéléré.

*
* *

MEMORA DIGNUS

Le **décret n°2005-435 du 9 mai 2005** définit les conditions d'exonération des contributions patronales au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance.

S'agissant des **contributions au financement des retraites**, elles sont exonérées pour une fraction qui n'excède pas le montant le plus élevé des deux valeurs suivantes :

- **5 % du montant du plafond de la sécurité sociale ;**
- **5 % de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale, déduction faite de la part des contributions patronales destinées au financement des prestations de retraite et de prévoyance soumise à cotisations de sécurité sociale, la rémunération ainsi calculée étant retenue jusqu'à concurrence de 5 fois le montant du plafond de la sécurité sociale.**

S'agissant des **contributions pour le financement des prestations de prévoyance**, elles sont exclues de l'assiette des cotisations pour une **fraction n'excédant pas un montant égal à la somme de 6 % du montant du plafond de la sécurité sociale et de 1,5% de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale**, déduction faite de la part des contributions patronales destinées au financement des prestations de retraite et de prévoyance soumise à cotisations de sécurité sociale, sans que le total ainsi obtenu puisse excéder 12 % du montant du plafond de la sécurité sociale.

AUTEURS :

Denis AGRANIER – Stéphane BURTHE – Patricia TALIMI
Avocats Associés

Tél : 01.44.05.21.21 – Télécopie : 01.44.05.21.05