

à la une

Département : SOCIAL

Depuis le célèbre Arrêt Nikon du 2 octobre 2001, la Cour de Cassation est venue à maintes reprises apporter des précisions diverses et variées sur les correspondances privées du salarié sur son lieu de travail. Une série d'arrêtés rendue en mai 2007 est venue tempérer les principes posés en 2001. C'est ainsi pour la « Une » l'occasion de faire un point sur les différentes correspondances privées existantes à savoir les courriers « papiers », les courriels et enfin les sms et conversations téléphoniques.

Bonne lecture

Thème du mois : Les correspondances privées (courriers, courriels et sms) sur le lieu de travail au travers des derniers arrêts de la jurisprudence.

Il est de principe que le salarié a droit au respect par l'employeur du secret de ses correspondances.

La chambre sociale a eu l'occasion de développer sa jurisprudence sur ce point suite notamment à l'arrêt Nikon du 2 octobre 2001 (n°99-42942) qui interdisait à l'employeur de prendre connaissance des messages personnels que le salarié émet ou reçoit sur l'ordinateur mis à sa disposition, et cela, même si l'employeur a interdit une utilisation non professionnelle de ce matériel.

Cet arrêt de principe très général s'appliquait tant aux correspondances électroniques que papiers.

Cependant, la Cour de Cassation a développé une jurisprudence porteuse de nombreux tempéraments sur laquelle la « Une » reviendra ce mois-ci.

Ainsi, un bilan est nécessaire tant au sujet des courriers papiers, des courriels, que des correspondances téléphoniques.

I. Le pouvoir de contrôle de l'employeur sur les correspondances « papiers »

Il convient de rappeler que par deux décisions du 18 octobre 2006 (N° 04-47400) la Cour de Cassation est venue tempérer la jurisprudence antérieure pour la première fois, concernant les courriers papiers.

En effet, la Cour a estimé que « les documents détenus par le salarié dans le bureau de l'entreprise mis à sa disposition sont, sauf lorsqu'il les identifie comme étant personnels, présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence. »

L'arrêt rendu récemment par la Cour de Cassation du 18 mai 2007 confirme cette position en apportant deux précisions :

■ L'ouverture par l'employeur du courrier privé du salarié

La Haute Cour a donc dû se prononcer sur la délicate question du secret des correspondances reçues par un salarié sur son lieu de travail.

Elle a ainsi retenu que « le pli litigieux était arrivé sous une simple enveloppe commerciale démunie de toute mention relative à son caractère personnel ; qu'en l'état de ces motifs dont il se déduisait que cet envoi avait pu être considéré, par erreur, comme ayant un caractère professionnel, la Cour d'Appel a exactement décidé que son ouverture était licite »

■ L'absence de sanction applicable au salarié en raison du contenu d'un courrier privé

La Chambre mixte de la Cour de cassation a estimé, sur le fondement de l'article 9 du Code Civil et de l'article L122-40 du Code du Travail, qu'un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire à l'égard de celui par lequel il

est survenu et que la réception par le salarié d'une revue échangiste qu'il s'est fait adresser sur le lieu de travail ne constitue pas un manquement aux obligations résultant de son contrat de travail, de sorte que l'employeur ne peut, sans méconnaître le respect dû à la vie privée du salarié, se fonder sur le contenu d'une correspondance privée pour sanctionner son destinataire.

II. La procédure d'ouverture des courriels personnels des salariés

Aujourd'hui, un certain nombre d'échanges d'emails réalisés par le salarié le sont à des fins privées ce qui pose une grande difficulté pour les entreprises.

L'employeur a-t-il accès à ces correspondances personnelles du salarié ? Comment l'employeur peut-il se constituer un moyen de preuve licite pour démontrer l'abus du salarié sans violer le sacro-saint principe du secret des correspondances ?

■ Le recours aux règles de procédures civiles

Depuis l'arrêt du 23 mai 2007 (n°05-17818), les employeurs pourront désormais accéder en toute légalité aux courriers personnels de leurs salariés en se référant aux règles de la procédure civile.

En effet, sur le fondement de l'article 145 du Nouveau Code de Procédure Civile, la Haute Cour a décidé que l'employeur peut demander au juge qu'il désigne un huissier aux fins d'accéder au contenu de l'ordinateur mis à disposition d'un salarié y compris à ses courriers personnels, et ce s'il justifie d'un motif légitime.

Le même jour, la Chambre sociale de la Cour de Cassation a été amenée à se prononcer au sujet d'un autre moyen de communication de plus en plus utilisé, le sms.

III. Le SMS : un nouveau mode de preuve mis à la disposition du salarié

La jurisprudence sur les conversations téléphoniques montre qu'une preuve obtenue à l'insu de l'intéressé est illicite donc irrecevable (Cass. Civ 2^{ème} 7 octobre 2004 n°03-12653.)

Par un arrêt rendu le **23 mai 2007 n°06-43209**, le raisonnement est étendu aux SMS mais avec un bémol d'importance en effet l'auteur des SMS « ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés par l'appareil récepteur. »

Par conséquent, leur utilisation à des fins probatoires n'est pas déloyale et doit être admise ; ce mode de preuve a ainsi permis à une salariée de démontrer l'existence d'un harcèlement sexuel conduit par l'auteur du SMS à savoir son employeur.

Moralité : les paroles s'envolent...les écrits restent...

ACTUALITE SOCIALE : Le point sur le nouveau régime social des heures supplémentaires

Le [Décret du 24 septembre 2007 n°2007-1380](#) portant application de l'article 1^{er} de la Loi n°2007-1223 du 21 août 2007, dite « *Loi TEPA* », qui réforme notamment le régime social et fiscal des heures supplémentaires effectuées à compter du 1^{er} octobre 2007, est paru au Journal Officiel.

Il confirme et précise les modalités de calcul des exonérations des charges sociales salariales et les réductions de charges patronales annoncées début septembre.

I. - Réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires ou complémentaires

Le nouvel article D.241-21 introduit dans le Code de Sécurité Sociale, prévoit que le **taux de la réduction est égal est à 21,50 %**. Ce taux est appliqué à la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires (y compris les majorations de salaire afférentes à ces heures, dans les limites indiquées par la loi.)

Toutefois, le montant de la réduction est limité à hauteur des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi, dont le salarié est redevable au titre de chaque heure supplémentaire ou complémentaire.

Ceci implique que le taux effectif de la réduction ne peut pas dépasser le taux résultant du rapport entre le montant de ces cotisations et contributions, mises à la charge du salarié au titre du mois au cours duquel est effectué le paiement de la durée supplémentaire travaillée, et la rémunération brute du même mois.

En cas d'application de taux réduits de cotisations salariales, le taux effectif de la réduction est calculé en tenant compte des taux réduits.

Remarque : rappelons que la réduction s'impute sur le montant des cotisations salariales de sécurité sociale dues pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération versée au moment du paiement de la durée du travail supplémentaire et ne peut pas dépasser ce montant.

II. - Déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires

A. - Montant de la déduction selon la taille de l'entreprise

La déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale est égale à **0,50 € par heure supplémentaire**.

Pour les entreprises **d'au plus 20 salariés, ce montant est de 1,50€**. Le taux majoré s'applique également jusqu'au 31.12.2008 pour les entreprises de plus de 20 salariés mais qui n'avaient pas atteint ce seuil au 31.03.2005.

Lorsqu'un employeur d'au plus 20 salariés bénéficie d'autres aides entrant dans le champ de la réglementation européenne il doit s'assurer que le montant de ces aides et de la déduction forfaitaire n'excède pas le plafond prévu en la matière ; si ce plafond est dépassé, l'employeur ne peut pas bénéficier de la majoration de la déduction forfaitaire.

B. - Appréciation de l'effectif de l'entreprise

- L'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours de l'année civile, des effectifs déterminés chaque mois conformément aux dispositions des articles L. 620-10 et L. 620-11 du code du travail.

Cet effectif détermine le montant de la déduction forfaitaire applicable au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante et pour la durée de celle-ci.

- Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. L'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions définies ci-avant.

- Pour la détermination de la déduction forfaitaire applicable aux heures supplémentaires effectuées du 1^{er} octobre au 31 décembre 2007, l'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 décembre 2006. Pour une entreprise créée entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre 2007, l'effectif est apprécié à la date de sa création.

C. - Cas particulier des entreprises qui avaient au plus 20 salariés au 31 mars 2005 et qui depuis ont dépassé le seuil

Jusqu'au 31 décembre 2008, le montant de la déduction forfaitaire est également majoré et porté à 1,50 € pour ces entreprises.

III. - Formalités

L'employeur doit transmettre aux agents de contrôle des URSSAF les informations prévues par le code du travail (*articles D. 212-18 à D. 212-24*) en matière de durée du travail.

S'il ne l'a pas fait, il doit dresser au moins une fois par an pour chaque salarié un récapitulatif hebdomadaire :

- du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées,
- ou du nombre d'heures de travail lorsque le décompte des heures supplémentaires n'est pas établi par semaine,

indiquant le mois au cours duquel elles sont rémunérées et distinguant les heures supplémentaires et complémentaires en fonction du taux de majoration qui leur est applicable.

Lorsque les heures supplémentaires résultent d'une durée collective hebdomadaire de travail supérieure à la durée légale et font l'objet d'une rémunération mensualisée, l'indication de cette durée collective suffit à satisfaire à cette obligation, pour les seules heures supplémentaires concernées.

Agenda des obligations Extraits	
<u>Dans huit premiers jours d'octobre</u>	Déclaration des mouvements de main-d'œuvre Dans les entreprises de 50 salariés et plus, envoi au directeur départemental du travail du relevé des contrats conclu ou résiliés au cours du mois d'août 2007 (R 320-1-1 C. trav.)
<u>5 du mois</u>	50 salariés et plus Déclaration de salaires et paiement des cotisations : Déclaration à l'URSSAF et à l'Assédic des salaires versés du 11 à la fin du mois précédent sans décalage de la paie et du 21 à la fin du mois précédent. Paiement des cotisations afférentes à l'URSSAF (cotisations de sécurité sociale, CSG, CRDS, contribution solidarité autonomie, taxe de 8 % sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire, FNAL, versement de transport) et à l'Assédic (Code. séc. soc. art. R. 243-6.)
<u>Octobre</u>	Délégués du personnel : réunion mensuelle (L. 424-4 C. trav.)
Chiffres clés à partir du 1^{er} juillet 2007	
Montant brut du SMIC horaire	8,44 euros
Montant mensuel brut du SMIC sur la base légale de 35H00	1280,07 euros
Minimum garanti	3,21 euros

Pour nous contacter ou nous poser vos questions:

Patricia TALIMI (*Docteur en Droit*) - Stéphane BURTHE
Denis AGRANIER - Florence DEMAISON - Avocats