

## Actualité Juridique & Sociale

Mission Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

### ACTUALITES

Violences  
sexuelles

Outrage sexiste et harcèlement

La loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a créé l'infraction pénale de l'outrage sexiste.

Cette infraction, prévue par l'article 621-1 du code pénal, consiste à « imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

[Suite...](#)

Loi Avenir  
professionnel

Calendrier des décrets d'application

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel dite « Avenir professionnel » a été adoptée le 5 septembre 2018 (JORF n° 0250 du 6 septembre 2018). La programmation des décrets d'application est consultable sur le site suivant :

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do?idDocument=JORFDOLE0000368472\\_02&type=echeancier&typeLoi=&legislature=15](https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do?idDocument=JORFDOLE0000368472_02&type=echeancier&typeLoi=&legislature=15).

[Suite...](#)

Coffre-Fort  
Numérique


Récupération des documents

Un décret du 5 octobre 2018 précise les conditions de récupération des documents et données stockées par un service de coffre-fort numérique. Ces dispositions concernent aussi les services RH, notamment ceux qui ont dématérialisé les bulletins de paie, stockés dans des coffres-forts numériques.

[Suite...](#)


### JURISPRUDENCE

#### CLAUSE DE NON CONCURRENCE ET CLAUSE DE MOBILITE

 La cour de cassation vient de rappeler dans un arrêt du 26 septembre 2018 (n°17-16.020), les conditions de validité d'une clause de non concurrence à l'occasion d'une affaire dans laquelle cette clause était liée à une clause de mobilité.

[Suite...](#)

#### ABUS DE CONNEXIONS INTERNET SUR LE LIEU DE TRAVAIL

 Un licenciement peut être prononcé à l'égard d'un salarié qui utilise abusivement internet à des fins personnelles sur son lieu de travail. La cour de cassation dans deux arrêts récents précise les contours de sa jurisprudence.

[Suite...](#)

CCI de l'Aveyron  
Tel : 05 65 77 77 00  
info@aveyron.cci.fr  
<http://www.aveyron.cci.fr/>

N° 159 – Octobre 2018

### AGENDA

 **Mardi 27 Novembre :**

Une rencontre sur la **Cybersécurité**  
« Les bonnes pratiques pour éviter les cyber-attaques »

de 17h à 18h30 au Centre de Formation de **RODEZ-BOURRAN**  
(5 rue de Bruxelles - 12000 RODEZ)

PROGRAMME :

- Etat des lieux de la cybercriminalité
- Protection des données personnelles
- Menaces et Bonnes Pratiques

INTERVENANT :

Adjudant Philippe ROQUES - Cellule d'identification Criminelle et Numérique à RODEZ

Inscription :

<https://goo.gl/forms/YO6LSUZuN4wd8DC22>

Contact : Nadine MAZARS – 05 65 77 77 05

### QUOI DE NEUF

 **MODIFICATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION**

**MOBILISEZ VOS HEURES DE FORMATION CPF (OU DIF) AVANT LE 31 DECEMBRE 2018**

Attention : changement à partir du 1er janvier 2019 :

- 500 € à 800 € par an sur votre CPF plafonné sur 10 ans
- Perte de la valeur des heures de formation acquises (14,28 €/h à partir du 1er janvier 2019) alors qu'elles sont aujourd'hui jusqu'à 4 fois plus valorisées.
- Suppression du CIF & du financement du plan de formation pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Il est donc urgent de mettre en place dès à présent votre projet de formation CPF.

<https://www.occitanie.cci.fr/notre-offre-de-formation-1>

<http://www.sudformation.cci.fr/>

### Outrage sexiste et harcèlement

**La loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a créé l'infraction pénale de l'outrage sexiste.**

Cette infraction, prévue par l'article 621-1 du code pénal, consiste à « imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

Contrairement au harcèlement sexuel qui nécessite des agissements répétés, l'outrage peut être constitué pour un seul propos ou attitude à connotation sexuelle ou sexiste.

Une circulaire datée du 3 septembre dernier et publiée début octobre précise que l'outrage sexiste ne se limite pas à l'espace public, mais peut aussi jouer dans un espace de travail. La circulaire précise également que peuvent notamment être qualifiés d'outrage sexiste :

- des propositions sexuelles, mais également certaines attitudes non verbales telles que des gestes imitant ou suggérant un acte sexuel, des sifflements ou des bruits obscènes ou ayant pour finalité d'interpeller la victime de manière dégradante ;
- des commentaires dégradants sur l'attitude vestimentaire ou l'apparence physique de la victime ;
- une poursuite insistante de la victime dans la rue.

Toutefois, la qualification d'outrage sexiste ne sera retenue que pour les faits ne pouvant faire l'objet d'aucune autre qualification pénale plus sévère.

Concernant le harcèlement sexuel ou moral, le caractère répété de propos ou comportements ne doit pas être regardé sur les agissements d'une seule personne. Le code pénal précise, dans ses articles 222-33 et suivants, que la répétition peut découler de plusieurs personnes distinctes, sans qu'aucune n'ait agi de façon répétée.

La circulaire donne également l'exemple du cyberharcèlement, notamment l'envoi de messages à un même destinataire par plusieurs personnes utilisant les réseaux sociaux, qu'il y ait ou non concertation, et qui serait constitutif, du fait de la répétition des messages reçus, d'un délit de harcèlement aggravé.

Source : *Circ. CRIM 2018-14 du 3 septembre 2018 (publiée le 1er octobre)*

**Retour**

## LOI AVENIR PROFESSIONNEL

### Calendrier des décrets d'application

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel dite « Avenir professionnel » a été adoptée le 5 septembre 2018 (JORF n° 0250 du 6 septembre 2018). La programmation des décrets d'application est consultable sur le site suivant :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do?idDocument=JORFDOLE000036847202&type=echeancier&typeLoi=&legislature=15>.

- Les décrets devraient être publiés à partir du 31 octobre 2018 selon les thèmes et s'échelonner ensuite selon le calendrier établi. En attendant, plusieurs d'entre eux, déjà connus, ont été soumis au Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CNEFOP), ils portent notamment sur les points suivants :
- Rémunération de l'apprentissage : à partir du 1er janvier, le salaire mensuel des apprentis âgés de moins de 21 ans devrait augmenter de 30 €. Il est également créé une nouvelle catégorie pour les apprentis de 26 à 29 ans avec une rémunération équivalente au Smic ou au minimum conventionnel lorsque celui-ci est plus favorable.
- Conditions pour être maître d'apprentissage : la loi renvoie aux branches le soin de déterminer les conditions de compétence professionnelle, et à défaut d'accord, les conditions seront fixées par décret. Le projet prévoit ainsi une réduction d'un an des durées d'expérience nécessaires, en présence ou non de diplôme de même niveau et domaine professionnel que celui de l'apprenti, en les portant respectivement à un an ou deux ans.
- Rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti : le décret prévoit un délai de 5 jours après la saisine du médiateur avant que l'apprenti n'informe son employeur de sa décision de quitter l'entreprise. L'apprenti en informe son employeur par tout moyen conférant date certaine au moins 7 jours avant la fin du contrat.
- Elargissement du contrat de professionnalisation : la loi prévoit, à titre expérimental, la possibilité pour les parties de définir eux-mêmes les compétences à acquérir. Le projet de décret précise que les opérateurs de compétence pourront "proposer des adaptations au contenu de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise".
- Durée du travail des jeunes mineurs : l'article L3162-1 du code du travail modifié prévoit une liste d'activités pour lesquelles les entreprises pourront les faire travailler au-delà des plafonds, dans la limite de 40 heures par

semaine et de 10 heures par jour, sous réserve que l'organisation collective du travail le justifie. Le projet de décret liste les activités suivantes :

- les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ;
- les activités réalisées sur les chantiers de travaux publics ;
- les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.

- **Compte Personnel de Formation (CPF) :** Avec la conversion en euros du CPF, les montants et modalités d'alimentation sont fixés par le projet à :

- 500 € par an, dans la limite de 5 000 € pour les salariés de droit commun, avec des conditions de durée de travail annuelle.
- 800 € par an, dans la limite de 8 000 € pour les salariés peu qualifiés (niveau de formation inférieur au niveau V : CAP, BEP...).

Lorsqu'il existe un accord collectif prévoyant des dispositions plus favorables en matière d'abondement, l'entreprise devra effectuer le calcul tous les ans et pour chaque salarié.

Un abondement supplémentaire de 3 000 € est également prévu pour le salarié :

- qui n'a pas bénéficié de l'entretien professionnel dans les six ans précédant
- en cas de licenciement à la suite du refus d'un accord de performance collective

En cas de mobilisation du CPF pendant le temps de travail, le salarié pourra demander une autorisation d'absence au minimum 120 jours avant le début de la formation (60 si elle est inférieure à six mois). L'employeur aura 30 jours pour répondre, à défaut, la demande sera acceptée.

Un des projets de décret précise également les conditions d'éligibilité de la préparation théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire :

- l'obtention du permis de conduire doit contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ou favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte ;
- le titulaire du compte ne doit pas avoir fait l'objet d'une suspension de son permis de conduire ou d'une interdiction de solliciter un permis de conduire.

- **Organisation des actions de formation :**

- Un projet de décret précise les conditions qu'il faudra nécessairement prévoir pour les formations à distance (assistance technique et pédagogique, information sur les activités et leur durée, évaluations) et en situation de travail (analyse et adaptation de l'activité, désignation d'un tuteur, évaluations). Le projet de décret précise aussi les mentions obligatoires qui devront apparaître dans les conventions signées avec les organismes prestataires.
- Un autre projet de décret précise la définition des actions de formation composant le parcours pédagogique et indique que, selon les modalités mises en place (stages en présentiel, formation en tout ou partie à distance, formation en situation de travail...), les conditions de prise en charge pourront être différentes.

- **Bilan de compétences :** Il devra comprendre trois phases :

- phase préliminaire : analyse de la demande et du besoin de la personne, détermination du format le plus adapté et définition conjointe des modalités de déroulement ;
- phase d'investigation : l'objectif est de permettre à la personne de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, ou bien d'élaborer des alternatives
- phase de conclusion : au travers d'entretiens professionnels, le bénéficiaire pourra s'approprier les résultats détaillés de la phase précédente, recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du projet professionnel et en prévoir les principales modalités et étapes, dont la possibilité d'un entretien de suivi avec le prestataire.

L'employeur ne pourra pas réaliser lui-même le bilan de compétences pour ses salariés.

Le bilan de compétences pourra être effectué dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Source : *Projets de décret*

**Retour**

## COFFRE-FORT NUMERIQUE

### Récupération des documents

Un décret du 5 octobre 2018 précise les conditions de récupération des documents et données stockées par un service de coffre-fort numérique. Ces dispositions concernent aussi les services RH, notamment ceux qui ont dématérialisé les bulletins de paie, stockés dans des coffres-forts numériques.

La récupération des documents doit ainsi être possible :

- par voie de communication électronique, et par une requête unique, de façon simple et sans manipulation complexe ou répétitive ;
- dans un format électronique ouvert, structuré, couramment utilisé, aisément réutilisable et exploitable par un système de traitement automatisé de données, sauf dans les cas des documents initialement déposés dans un format non ouvert qui peuvent être restitués dans leur format d'origine.

Le fournisseur du service de coffre-fort numérique doit prendre toutes les dispositions nécessaires afin de s'assurer que la procédure de récupération s'effectue de façon complète, intègre et dans un délai raisonnable (protocoles de

communication et interfaces de programmation).

Il doit par ailleurs veiller à ce que la mise en œuvre de cette fonctionnalité de récupération s'opère sans collecte de sa part d'informations confidentielles ou de données à caractère personnel concernant l'utilisateur du service (autres que celles indispensables à la bonne exécution de l'opération de récupération).

Avant que l'utilisateur ne conclue un contrat de fourniture de service de coffre-fort numérique, le fournisseur du service lui communique, de manière lisible et compréhensible, les modalités de l'opération de récupération de documents ou de données.

Pendant toute la durée du contrat de service de fourniture du coffre-fort numérique, l'utilisateur peut exercer à tout moment et à titre gratuit son droit à la récupération des documents et données, sans restriction sur le nombre d'opérations de récupération. Lorsque les demandes de récupération de l'utilisateur sont manifestement excessives, notamment en raison de leur caractère abusivement répétitif, le fournisseur du service de coffre-fort numérique peut :

- exiger le paiement de frais raisonnables qui tiennent compte des coûts supportés pour organiser la récupération des documents et données demandées ;
- ou refuser de donner suite à ces demandes.

Le fournisseur du service de coffre-fort numérique doit informer l'utilisateur au moins trois mois à l'avance de la suspension ou de la fermeture du service afin de lui permettre de récupérer les documents et données stockés dans son coffre-fort numérique. En l'absence d'information préalable ou lorsque l'utilisateur cesse durablement d'être en mesure d'accéder au service de coffre-fort numérique, les dispositifs de récupération des documents et données restent disponibles et utilisables pendant une durée minimale de douze mois à compter de la date à laquelle cette cessation d'accès au service est intervenue.

Ces mesures entrent en vigueur le 1er janvier 2019.

Source : *Actuel-RH - Décret n° 2018-853 du 5 octobre 2018*

## Retour

## JURISPRUDENCE

### Clause de non concurrence et clause de mobilité

La cour de cassation vient de rappeler dans un arrêt du 26 septembre 2018 (n°17-16.020), les conditions de validité d'une clause de non concurrence à l'occasion d'une affaire dans laquelle cette clause était liée à une clause de mobilité.

Dans les faits, une clause de non concurrence était applicable au salarié et limitée entre autres à « toute autre région sur laquelle le collaborateur est amené à exercer son activité ». Parallèlement, le salarié était aussi tenu à une clause de mobilité « sur tout le territoire national ». À la suite de la rupture du contrat du travail, le problème de la validité de la clause de non concurrence est soulevé.

La cour d'appel de Douai dans un arrêt du 17 février 2017, considère que « la décision de muter le salarié dépend exclusivement du choix de l'employeur, qui peut, de par son pouvoir de direction, l'affecter sur l'un quelconque de ses sites sur le territoire national, que cette situation a automatiquement pour effet d'étendre la clause de non-concurrence susvisée, sans qu'en aucun cas le collaborateur puisse s'y opposer sans risquer la rupture de son contrat de travail, qu'il s'en déduit que la clause de non concurrence revêt par l'effet de la mise en œuvre éventuelle de la clause de mobilité un caractère potestatif et est donc entachée de nullité ».

La cour de cassation censure cette décision. En effet, la Cour d'appel ayant pu constater que « la clause de non concurrence était limitée dans le temps et l'espace .... a ajouté une condition que la loi ne prévoit pas ».

En effet pour être valable, la clause de non concurrence doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps, dans l'espace et à une activité spécifique. De plus elle doit prévoir une contrepartie financière.

La cour de cassation vient de rappeler que seules ces conditions ne peuvent être retenues pour établir la validité de cette clause.

Source : *Cour de cassation du 26 septembre 2018*

### Abus de connexions internet sur le lieu de travail

Un licenciement peut être prononcé à l'égard d'un salarié qui utilise abusivement internet à des fins personnelles sur son lieu de travail. La cour de cassation dans deux arrêts récents précise les contours de sa jurisprudence.

Dans une première décision du 3 octobre 2018 ( n°17-13.089), la cour reproche à la cour d'appel de ne pas avoir prononcé un licenciement pour cause réelle et sérieuse alors que « le salarié s'était connecté 800 fois en 1 mois, dont 200 fois en sept jours à des sites à caractère pornographique, depuis un ordinateur mis à sa disposition par son employeur et strictement affecté à un usage professionnel et qu'il avait stocké des données de cette nature sur un disque dur externe lui appartenant, rapporté et utilisé sur son lieu de travail ». Les faits étaient établis par constat d'huissier.

Dans une seconde affaire (arrêt du 3 octobre 2018, n°16-23.968), le salarié ne réfutait pas les connexions à des sites

pornographiques à partir de son ordinateur professionnel mais refusait d'en être l'auteur. En effet, l'accès aux bureaux dont le sien, était facilité car les doubles des clefs étaient accessibles à l'ensemble du personnel dans une salle non fermée. Mais surtout les mots de passe des ordinateurs étaient constitués par les simples initiales des salariés. En s'appuyant sur les constatations de la cour d'appel selon lesquelles « il était possible à n'importe lequel des salariés d'avoir accès au poste informatique du salarié », la cour rejette le pourvoi de l'employeur et déclare que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Source : *Editions législatives*

**Retour**