



SÉLECTION LAWIS DES 3 TOP ACTU JURIDIQUES DU MOIS DE MAI



ACTU IP/IT/CONTRATS

Vers un internet plus sûr et équitable



ACTU SOCIALE :

Les relations intimes au travail



ACTU SOCIÉTÉS :

Dirigeants en danger : une nouvelle stratégie de révocation



PROMULGATION DE LA LOI VISANT À SÉCURISER ET RÉGULER L'ESPACE NUMÉRIQUE

Nous avons évoqué les directives DMA et DSA dans nos précédentes newsletters : la loi visant à sécuriser et réguler l'espace numérique du 21 mai 2024, dite « *SREN* », est le texte qui les adapte en droit français.

En application des directives précitées, elle comporte donc des avancées significatives en matière de protection des internautes, notamment mineurs et de rééquilibrage de la concurrence des entreprises sur l'espace numérique.

Au programme : de nombreuses mesures telles que la **mise en place de systèmes de vérification d'âge sur les sites pornographiques**, sous peine de lourdes amendes et de blocage des sites, **lutte contre la cybercriminalité, la haine en ligne et les deepfakes par la mise en place d'un filtre de cybersécurité à destination du grand public**, nouvelles sanctions (*bannissement des réseaux sociaux, amendes pour utilisation de deepfakes..*), mise en place d'une réserve citoyenne du numérique notamment.

A noter pour l'ensemble des éditeurs de services (*propriétaire de site web, applications..*) : la liste des mentions obligatoires dans les mentions légales a été modifiée.

Sont donc désormais à ajouter à la liste des mentions légales habituelles (*coordonnées complètes de l'éditeur, de l'hébergeur etc.*) :

- Le nom, la dénomination ou la raison sociale et l'adresse des personnes physiques ou morales qui assurent, même à titre gratuit, le stockage de données traitées directement par elles dans le cadre de l'édition du service.

Il s'agit désormais de préciser le prestataire qui stocke les données traitées par l'éditeur dans le cadre de son service. Votre site est hébergé chez WIX et l'envoi des données du formulaire de contact se fait via le module Google ? Vous devrez désormais préciser, outre les mentions relatives à Wix en qualité d'hébergeur du site, celles relatives à Google Cloud, qui assure le stockage des données que vous traitez.



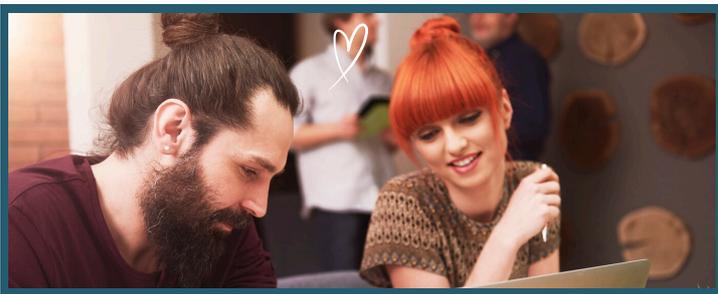
DERNIÈRE JURISPRUDENCE SUR LES LIAISONS AMOUREUSES EN ENTREPRISE

« No Z** IN JOB » confirmé par la Cour de Cassation : Les relations intimes dans l'entreprise !

Liaisons amoureuses, sexe au bureau... petit point sur les risques avec la dernière jurisprudence de la Cour de Cassation de mai 2024 sur le thème de l'obligation de loyauté.

📄 Cass. Soc., 29 mai 2024, n°22-16.218

Environ 220 jours par an se passent au sein des entreprises. Dans les faits, de nombreux couples (*d'un soir ou plus si affinités*) se forment au travail sans que l'on ne puisse donner de chiffres précis tant le sujet est tabou.



1- Le respect de la vie privée et donc de la vie intime

Sur le lieu de travail, les liaisons amoureuses et/ou les relations sexuelles entre collègues ne sont pas interdites sur le plan légal.

En effet, le respect de la vie privée est primordial dans ces situations, notamment au visa de la convention européenne des droits de l'Homme en son article 8 ainsi que du Code civil en son article 9 défendent l'idée que « *chacun a droit au respect de sa vie privée* ».

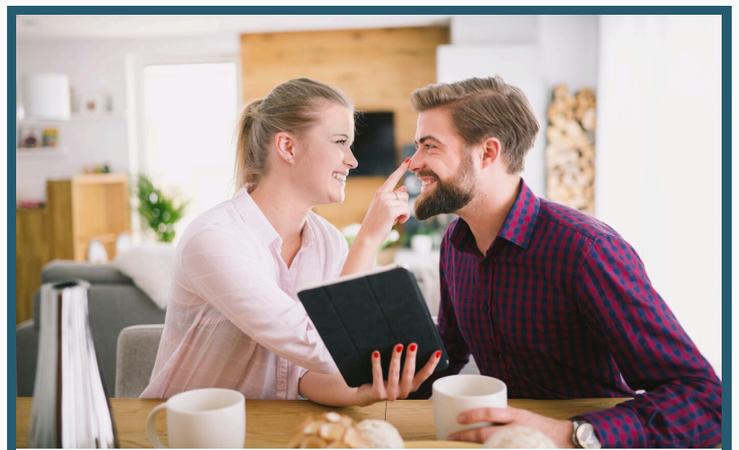
Le Code du travail de son côté ne mentionne ni ne sanctionne en tant que tel le sexe au bureau.

La pratique de relations amoureuses au travail ne constitue pas en soi un motif de sanction disciplinaire, comme un licenciement disciplinaire par exemple. De même, la clause du contrat de travail qui interdirait des relations amoureuses ou le sexe au bureau ne serait pas légale : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* »,

📄 C. trav., art. L1121-1.

Dans la limite de l'absence de perturbation de l'activité de la société ou alors de différence de traitement (*notamment de « promotion canapé »*), l'employeur ne peut donc interdire et/ou sanctionner des salariés qui entretiennent des relations amoureuses ou sexuelles :

Selon l'article L.1132-1 du Code du travail, « *aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (...) en raison de ses mœurs ou de son orientation sexuelle (...) ou de sa situation de famille (...)* »



En effet, le comportement du salarié ne doit pas perturber la vie de l'entreprise. Ainsi, un comportement ostentatoire ou tout simplement, un acte sexuel sur le lieu de travail pourrait justifier un licenciement pour faute.

C'est donc le comportement qui peut être sanctionné et non la relation elle-même : il appartient à l'employeur de rapporter la preuve que la relation sexuelle entre deux salariés d'une même entreprise a entraîné un trouble caractérisé dans l'entreprise.

🏠 Cass. ch. soc., 21 décembre 2006, n° 05-41140

De plus, il n'est pas possible de prévoir des restrictions directement dans des chartes de bonnes conduites ou dans le règlement intérieur.

2-Attention, à l'obligation de loyauté des salariés envers l'entreprise...

C'est ainsi que dans certaines décisions se sont confrontées le respect de la vie privée à l'obligation de loyauté dans le cadre de la relation de travail.

Souvent les relations entre collègues, surtout s'il existe un lien hiérarchique entre les parties, sont non-dits, voir même cachées pour éviter tout reproche ou perturbation au sein de la société.

Pourtant, c'est bien ce qui a été reproché à un salarié et retenu contre lui dans le cadre de son licenciement.

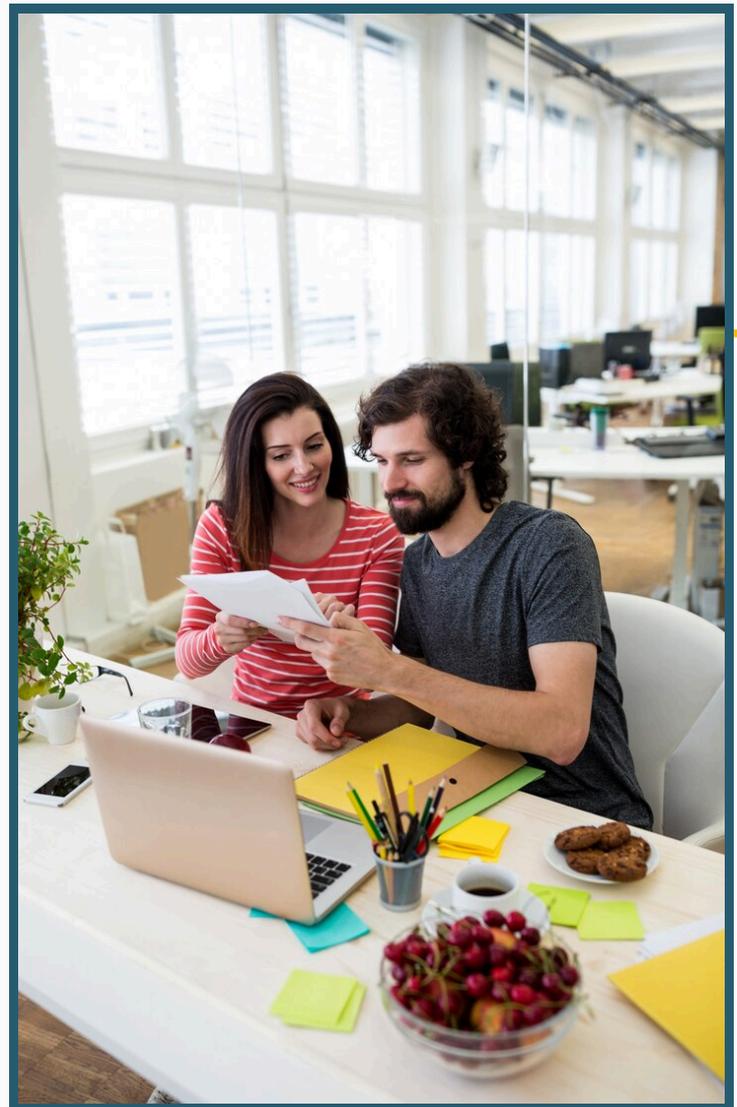
La Cour de cassation tranche de manière relativement surprenante en validant le licenciement d'une Responsable des ressources Humaines, qui n'avait pas cru bon devoir informer son employeur de la relation intime, qu'elle entretenait avec un salarié de l'entreprise, ayant par ailleurs des fonctions syndicales au sein de l'entreprise.

Selon la Haute juridiction, en "*dissimulant cette relation intime, qui était en rapport avec ses fonctions professionnelles et de nature à en affecter le bon exercice, le salarié avait manqué à son obligation de loyauté à laquelle il était tenu envers son employeur et que ce manquement rendait impossible son maintien dans l'entreprise, peu important qu'un préjudice pour l'employeur ou pour l'entreprise soit ou non établi*".

Compte tenu des rôles particuliers de chacun des « amoureux » au sein de la société, et donc d'un risque de fuite d'informations confidentielles auxquelles le représentant syndical ne devrait pas avoir accès, la question de la loyauté et le conflit d'intérêt peut légitimement se poser.

Pour autant, la considération d'une violation automatique de cette obligation de loyauté sans qu'aucun préjudice pour la société ne soit démontré, semble aller en contradiction avec la jurisprudence récente de la Chambre sociale de cette même Cour, voir même vers un procès d'intention ou moral !

Dans ces circonstances, il convient ainsi d'être précautionneux sur les éventuelles sanctions à mettre en œuvre à l'encontre de ses salariés amoureux, mais surtout les notions de préjudice pour l'entreprise ou de troubles caractérisés ne devraient pas être mis de côté si rapidement.



UNE NOUVELLE TECHNIQUE POUR RÉVOQUER FACILEMENT UN DIRIGEANT ?

Voici une jurisprudence atypique, qui peut amener à faire rêver ceux qui veulent de se débarrasser de leur dirigeant. Ou comment valider un moyen détourné de révoquer un mandataire social, au motif d'une décision légitime de modification de la gouvernance sociale (*Cass.com. 4 avril 2024, n°22-19.991*).

Le dirigeant, habituellement protégé par les règles légales, peut être révoqué « *ad nutum* » c'est-à-dire à tout moment, mais les statuts peuvent prévoir des conditions, et surtout le dirigeant aura droit à une indemnisation si cette révocation a lieu sans juste motif (*article L.225-55 du Code de commerce dans les SA*).

Le dirigeant révoqué doit, pour être indemnisé, démontrer que sa révocation n'est pas justifiée et contester le motif invoqué. C'est donc au dirigeant qu'appartient la charge de la preuve du motif illégitime...

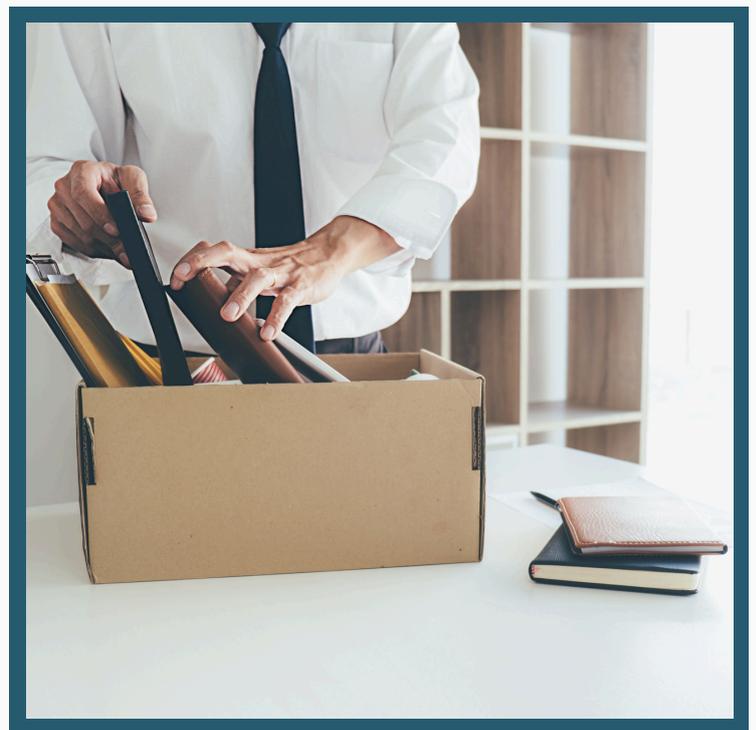
Mais que se passe-t-il lorsque le dirigeant perd son mandat sans être officiellement révoqué ?

Un directeur général perd son mandat social parce que le conseil d'administration décide de changer le mode de gouvernance et de rassembler dans les mains du Président du Conseil d'administration l'ensemble des pouvoirs de direction. Conséquence : plus de mandat pour le directeur général qui se trouve ainsi évincé de la direction.

Difficile de ne pas comprendre ce directeur général qui prend mal la décision du conseil d'administration qu'il entend bien faire qualifier de révocation sans juste motif pour être indemnisé de ses préjudices...

Mais ce tour de passe passe légal est validé par la Cour, puisqu'il s'agit d'une décision du Conseil d'administration de changer de mode de gouvernance, et non d'une décision de révocation de mandat. Le mandat a disparu ! comme par magie, le directeur général effacé de l'organigramme, peut rentrer chez lui.

Comme il n'y a pas de révocation, il n'y a pas de motif à justifier.



Donc peu importe que la décision du conseil d'administration soit ou non justifiée par la préservation de l'intérêt social, puisque ce n'est pas une révocation.

C'est au directeur général de prouver que la décision du Conseil d'administration, qui est parfaitement légale sur le papier, constitue une révocation détournée de son mandat. Preuve difficile à apporter... voire impossible !

La décision de la Cour est sévère pour le dirigeant : « *ce dernier ne démontre pas que la suppression de son mandat de directeur général procède d'une volonté de l'évincer et s'analyserait ainsi en une révocation déguisée* ».

Preuve que la gouvernance multiple est risquée ! Puisque vous n'avez pas à être remplacé ou révoqué, il suffit que l'on décide de modifier les règles pour que votre mandat devienne inutile et soit supprimé.

La décision est d'autant plus brutale que la Cour s'affranchit de l'examen du « *motif légitime* », considérant qu'il n'y a pas de révocation. Dans cette situation, la preuve de la « *faute* » commise par le Conseil d'administration qui consisterait dans un « *abus* » est difficile à rapporter puisque le Conseil d'administration peut toujours justifier sa décision de changement du mode de gouvernance par l'intérêt social : pourquoi payer deux dirigeants si un seul suffit ??

Le dirigeant évincé devra disposer d'éléments de preuve de la manœuvre, qui peut néanmoins être prouvée par tout moyen (ouf !). Encore faut-il qu'il ait la trace de discussions, de mails, ou d'enregistrements susceptibles de démontrer la mauvaise foi des membres du Conseil d'administration ! A moyen de révocation détournée, preuve déloyale autorisée !

Rappelons que la Cour, qui semble ici plus exigeante sur la charge de la preuve, tend à assouplir les moyens de preuve, en validant désormais des enregistrements clandestins pris à l'insu de leurs auteurs (Cass. Ass. Plén. 22 décembre 2023, n°20-20.648). Si la décision s'appliquait pour un salarié, les dirigeants ont donc désormais, même pour eux, intérêt à tout enregistrer. On ne sait jamais, ça peut servir...



L'ACTU DU CAB'

Le mois de mai a été rempli de moments instructifs et d'évènements chez LAWIS !
Retrouvez nos temps forts ce mois-ci au cabinet :

- Nos avocates se sont mobilisées pour plaider dans plusieurs villes en dehors de Nantes ! Elles ont eu l'occasion de défendre leurs clients à **Angers, La Roche-sur-Yon et Saint-Malo**. 📍
- Ces déplacements témoignent de notre engagement à offrir un **service de qualité** partout où nos clients en ont besoin. 📄



- Les inscriptions pour le **LAWIS CHALLENGE** sont encore ouvertes ! 📣
Vous avez jusqu'au **13 juin prochain inclus** pour vous inscrire. ⏳
- Notre challenge, c'est la possibilité pour vous, **créateur ou repreneur d'entreprise**, de tenter de gagner un accompagnement juridique d'une valeur de **1000€ HT** pour développer votre projet. ✨
- Motivé.e ? Découvrez le concept du challenge grâce à notre **vidéo explicative** et inscrivez vous grâce à notre **formulaire d'inscription** !



- Nous avons récemment accueilli de nouveaux confrères au sein de nos locaux, et notre espace de coworking de **Nantes** affiche désormais **complet**. Une nouvelle place se libèrera au 1er juillet ! 🧑
- Des **places restent cependant disponibles** à Saint-Herblain, découvrez-le en images! 📷