

Arnaque sur internet: l'exemple de l'héritage.

Beaucoup de personnes rêvent de gagner au loto ou encore de recevoir un coup de téléphone d'un notaire ou d'un généalogiste leur annonçant qu'un oncle d'Amérique leur a légué une grande partie de sa fortune voire toute sa fortune.

L'argent facile fait rêver et empêche parfois certaines personnes de réfléchir, de raisonner.

C'est ce qui s'est passé pour un internaute qui m'a contacté dans un premier temps par téléphone, il parlait allemand et anglais, mon assistante a cru comprendre que j'avais hérité d'une forte somme d'argent (elle a compris 9000 euros, *j'ai pensé ok mais bof*) et que je devais donner mes coordonnées bancaires.

Tentative d'escroquerie de toute évidence, je n'ai pas rappelé ce prétendu donateur.

Puis, je reçois un mail très étrange posté de ma page contact de mon Blog, la même personne prétend être en contact avec moi depuis la fin juillet, me parle de cet héritage et me demande encore une fois mon RIB pour faire le virement.

Je m'agace et indique à cette personne que non, je ne donnerai pas mon RIB, que je l'appellerai pas car si j'ai hérité, il y a sûrement un testament, un acte officiel, je n'ai pas à donner mes coordonnées bancaires pour percevoir un héritage.

En envoyant ce mail, je me suis dit que quand même cet arnaqueur était vraiment pas très malin de vouloir s'attaquer à **une avocate** ou alors il pense peut-être que les cordonniers sont les moins bien chaussés mais bon il me semble toutefois un peu limité, pas un escroc de haut vol.

Le prétendu escroc me répond dès le lendemain pour m'expliquer que nous nous sommes pas compris, en fait c'est lui qui doit hériter et qu'il communiquait avec moi par mail (il me donne une adresse mail qui n'est pas la mienne: adresse gmail). Mon « avatar » aurait promis de verser non pas 9000 euros mais 950 000 euros à ce naïf internaute à la condition que ce dernier lui verse 450 euros pour la rédaction des actes.

Je lui ai demandé de m'adresser les échanges de mails et je suis assez surprise de la naïveté dont il a pu faire preuve mais en même temps comme dirait EM il pensait être en contact avec un avocat...

En effet, l'avocat le tutoyait (bon à part certains pénalistes, rares sont les confrères qui tutoient leurs clients), il prétendait que la fameuse donatrice habitait au Canada et qu'elle était mourante et qu'il souhaitait rédiger les actes avant de partir la visiter au Canada et lui tenir la main pour l'accompagner vers l'au-delà (c'est moi qui ajoute ce côté romantique). L'avocat est charitable, il prête serment d'exercer ses fonctions avec humanité mais je n'en connais aucun qui a accompagné ses clients mourants.

Mais comme on dit, plus c'est gros plus ça passe:

- une personne habitant au Canada que vous ne connaissez pas vous contacte pour vous dire qu'elle est malade et souhaite vous léguer sa fortune comme ça , ça lui a pris d'un seul coup, et si je léguais mon argent à une personne vivant en Allemagne que je ne connais pas. Des passages de la bible sont insérés dans le mails avec deux ou trois citations des témoins de Jéovah.
- cette personne vous demande de prendre contact avec son avocat en France, à Bordeaux (pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué, la donatrice habite au Canada et un avocat bordelais

gère ses affaires) dont elle recopie soigneusement la biographie trouvée sur internet... Elle vous communique une adresse mail de cette avocate pour vous rassurer.

- vous échangez avec cet avocat de France qui vous tutoie dès le départ (en France on est cool c'est bien connu) et vous presse pour effectuer un versement sur son compte afin de vous transférer cet héritage car l'avocat doit se rendre au chevet de sa cliente au Canada.

Quelle Belle Histoire !

La réalité est tout autre: l'héritage n'existe pas, l'avocat existe mais ne vous a jamais écrit ce mail car son identité a été usurpée (j'ai d'ailleurs porté plainte).

Cette arnaque est vieille comme le monde d'internet, le journal 20 minutes a consacré un article sur cette escroquerie dite de l'héritage: [La fameuse arnaque à l'héritage fait son retour.](#)

Que faire si vous êtes victime d'une telle arnaque ?

- signaler à [internet-signalement](#) les adresses mails litigieuses, site mis en place par le Ministère de l'Intérieur
- porter plainte auprès de la police, gendarmerie ou auprès du Procureur de la République pour escroquerie si vous avez versé de l'argent à cet ou ces escroc(s)
- soyez zen et essayez de relativiser car il y a peu de chance que vous récupériez la somme d'argent que vous avez versée indûment car ces escroqueries proviennent le plus souvent de l'étranger et il est difficile retrouver

les escrocs et surtout de les faire comparaître devant un Tribunal.

Professionnels que faire si on utilise votre nom et votre identité pour ce genre d'escroquerie ?

- signaler l'adresse mail litigieuse qui n'est pas la vôtre au Ministère de l'Intérieur (même adresse que ci-dessus)
- signaler à gmail (si c'est gmail) ou tout autre « opérateur », pour gmail il y a une possibilité de signaler l'usurpation d'identité en remplissant un formulaire qui malheureusement ne peut être enregistré, vous n'avez aucune preuve de l'envoi de ce mail, vous ne pouvez pas en garder une trace, ce qui est bien dommage. De plus gmail en cas d'usurpation d'identité vous conseille de vous adresser aux autorités compétentes de votre pays. Il est bien dommage que les identités ne soient pas contrôlées à l'ouverture d'un compte mail.
- pour l'usurpation d'identité, la CNIL n'est pas compétente, il faut porter plainte auprès du Procureur de la République ou auprès de la police ou gendarmerie sur le fondement de l'article [226-4-1 du Code Pénal](#). Il faudra apporter tous les éléments en votre possession qui démontrent cette usurpation d'identité.
- une idée: écrire à l'escroc sur l'adresse mail qui usurpe votre identité et lui indiquer: Coucou moi, je sais que vous vous faites passer pour moi, vous usurpez mon identité, c'est sanctionné par la loi, j'ai signalé votre manège à google, au Ministre de l'Intérieur, à Twitter et Facebook et j'ai porté plainte aussi. Je voulais vous en informer et ce n'est pas un spam.

Bisous. Peut-être que ce mail dissuadera l'escroc d'utiliser encore cette adresse mail.

Le mieux est donc de prévenir plutôt que guérir et retenir qu'en matière d'héritage, le notaire vous contactera mais on ne vous demandera jamais de virer de l'argent sur le compte d'un soit disant professionnel, avocat ou notaire afin que vous puissiez percevoir ce beau présent, il existe « toute une procédure » et des actes pour officialiser votre qualité d'héritier cela ne se fait pas par deux trois échanges de mails ! !

Et évidemment: ne donnez jamais d'informations personnelles à un internaute qui vous contacte par mail ou par les réseaux sociaux, on ne donne pas ses codes secrets, ses coordonnées bancaires ou encore son RIB à personne même si le mail est soit disant adressé par les impôts, EDF ou encore la CAF (c'est ce qu'on appelle [le phishing](#)).

Un divorce simple, si simple, tellement simple !

« Bonjour Maître, c'est pour un renseignement, pour vos honoraires pour un divorce amiable, on est d'accord sur tout, on a tout partagé, c'est un divorce simple,

on est d'accord sur tout, on a pas d'enfant, on a vendu la maison, on a plus rien, c'est simple très simple, on est d'accord, quel est le prix pour un divorce ? «

Je pense que je reçois un appel par jour du même ordre avec le fameux « c'est combien » qui me ramène étrangement au plus vieux métier du monde que je n'exerce pas, le métier d'avocat datant seulement à 1273 (source, barreau de Paris: [un peu d'histoire](#)).

Au delà de ce sentiment désagréable d'être prise pour ce que l'on est pas, il y a la réalité du soit disant divorce simple, si simple tellement simple que les époux ou l'époux qui nous appelle pourrait presque se passer d'un avocat.

Suite de la conversation de ce divorce pas compliqué, vous comprenez car ON EST D'ACCORD:

L'avocat: » *Madame, vous êtes mariée depuis combien de temps ? »*

Madame Simplette: « *Depuis 19 ans «*

L'avocate: « *Vous avez conclu un contrat de mariage ? »*

Madame Simplette: « *Ben non pas de contrat mais on s'entend bien HEIN on est d'accord sur tout, c'est pas complexe, on est en bon terme... »*

L'avocate: » *Vous m'avez dit avoir vendu la maison, depuis combien de temps ? Avez vous retiré de l'argent de cette vente ? Vous êtes-vous partagé ce prix de vente ? Avez vous déposé cet argent sur vos comptes épargne ? A ce propos avez-vous constitué une épargne pendant le mariage ? Avez vous*

acheté un véhicule ou des véhicules pendant le mariage ? »

Madame Simplette: » On a vendu la maison y a un an mais c'est bon on a partagé l'argent, le notaire nous a dit de vendre la maison avant de divorcer, c'est fait, on veut divorcer maintenant car on est d'accord sur tout... Il reste un peu d'argent pas beaucoup qu'on s'est partagé »

L'avocate: « Combien ? »

Madame Simplette: » Pas énorme on a chacun peut être 150 000 euros »

L'avocate: » et votre épargne et les véhicules ? »

Madame Simplette: « euh... ben c'est mon argent mon livret A et mon mari il a aussi son assurance vie c'est à lui, c'est juste 60 000 euros sur mon livret et 100 000 euros l'assurance vie de mon mari mais c'est à nous, je vois pas pourquoi Madame vous me posez toutes ces questions »

L'avocate: « Tout simplement parce l'épargne constituée durant votre mariage avec vos salaires alors que vous êtes mariée sous le régime de la communauté, sans contrat de mariage, doit être partagée et les véhicules aussi s'ils ont été achetés avec vos salaires pendant le mariage. »

Madame Simplette: « Pour les véhicules, ils ne valent rien mon mari a une vieille Porsche et moi une mini Austin, il paie son crédit sur la voiture et moi le mien »

L'avocate: » Ok, donc vous avez contracté des crédits, c'était durant le mariage aussi je suppose puisque vous avez acheté les véhicules pendant le mariage ? »

Madame Simplette: « Ben oui mais c'est moi qui ait signé pour mon crédit et lui qui a signé pour son crédit, donc c'est simple chacun paie son crédit »

L'avocate: » Ce n'est pas si simple que cela , dans la

convention de divorce, les crédits font partis du passif de la communauté il faut faire une liquidation avec votre épargne... et attribuer les véhicules, les évaluer «

Madame Simplette : « Mais non, j'ai vu sur internet que le divorce amiable quand on était d'accord y avait pas de problème «

L'avocate: » Ne croyez pas tout ce qui circule sur internet, je suis avocate, je peux vous assurer qu'il faut liquider votre régime matrimonial dans le cadre de ce divorce par consentement mutuel. Je dois vous alerter aussi que vous devrez régler un droit de partage sur les sommes partagées (votre épargne), il est de 2,5% de la somme partagée. »

Madame Simplette: « Un droit de partage, encore un moyen pour l'Etat de nous pomper de l'argent, y a pas un moyen Madame d'y échapper à ce droit c'est pas juste, vous connaissez bien un moyen vous êtes avocat non ? »

Petite aparté de l'auteur de ce billet (moi): Il est toujours assez énervant voire exaspérant que l'avocat soit si souvent assimilé au fraudeur, à celui qui est filou, retord et j'en passe- eh bien non quelques fois y a pas de moyen et y a pas moyen que votre avocat se fasse complice de votre fraude fiscale, non, sauf dans ce cas (vous allez me dire que finalement on peut trouver un moyen quand on cherche) il y a moyen de ne pas payer le droit de partage en divorçant par la voie judiciaire et en ne liquidant pas le régime matrimonial, ce qui est risqué et surtout plus long et plus cher et qui ne plaira sans doute pas à Madame Simplette.

L'avocat: « Non Madame, il n'y a pas moyen si vous souhaitez divorcer par consentement mutuel. Il faut payer ce droit de partage. Autre question: quels sont vos revenus, existe-t-il une différence de revenus avec votre époux ? »

Madame Simplette: « euh... je gagne un petit salaire de 3500

euros par mois mon mari un peu moins mais pas tellement moins 1900 euros. »

L'avocate: « Il a toujours travaillé ? »

Madame Simplette: « Il a été longtemps au chômage c'est pas facile, il travaille dans les legal startup, il a créé un site qui note et référence les avocats, ça ne marche pas vraiment mais il y croit avec son copain qui est installé à Belize. »

L'avocate: « Vous savez qu'il peut demander une prestation compensatoire, un capital qui compense la disparité qui existe entre vous au moment du divorce, qui est évaluée selon la durée de mariage, l'âge des époux, les sacrifices effectués, le montant de la retraite, les biens propres... »

Madame Simplette: « Ah mais on s'en fiche, on va prendre le même avocat et vous allez expliquer à mon mari qu'il n'a pas le droit de demander cet argent, c'est pas ma faute si c'est un loser et que sa legal startup ne fonctionne pas ! »

L'avocate: » Monsieur devra se faire conseiller et prendre son avocat, il n'est pas possible de se faire assister et conseiller par le même avocat »

Madame Simplette: « Mais alors c'est du mensonge ce que j'ai lu sur internet comme quoi, on peut divorcer avec le même avocat «

L'avocate: » Pas vraiment, c'était vrai avant le 1er janvier 2017 où le divorce par consentement mutuel était une convention homologuée par le juge aux affaires familiales. Depuis le 1er janvier 2017, c'est un divorce par acte d'avocat, enregistré par notaire, il faut donc deux avocats car le juge ne contrôle plus, le législateur a eu un souci d'équilibre de la convention de divorce «

Madame Simplette: « Il a eu surtout le souci d'aider les avocats à avoir plus de clients et plus d'honoraires mais je

critique pas c'est bien pour vous, alors c'est combien ? »

L'avocate: » Pour un divorce par consentement mutuel tel que vous me le décrivez mes honoraires ne peuvent pas être en dessous de 2400 euros TTC soit 2000 euros HT, la TVA ce n'est pas moi qui la perçoit... mais ce n'est qu'un honoraire indicatif, je devrai certainement effectuer d'autres vérifications et il est possible que les négociations prennent du temps. »

Madame Simplette: » 2400 euros alors qu'on est d'accord sur TOUT !!! et mon mari devra payer la même chose je suppose, j'ai lu sur internet que des avocats faisaient des prix à partir de 200 euros ça aussi c'est faux ? »

L'avocate: « Pour votre époux, je ne peux pas vous dire s'il paiera plus ou moins puisque nos honoraires sont libres et que mes Confrères sont libres de fixer leurs honoraires selon les critères qui sont la complexité du dossier, la fortune du client, la notoriété de l'avocat... »

Madame Simplette: » La fortune du client autant dire que mon pauvre chou de mari qui a toujours eu des projets bien peu rentables et innovants, il va payer moins cher que moi , il a toujours eu une chance de cocu celui-là, en même temps je l'ai bien trompé durant toutes ces années, il était tellement peu performant... vous voyez ce que je veux dire »

L'avocate: « Madame, je crois que l'on s'éloigne de votre question sur le montant de mes honoraires... Pour les confrères qui prennent 200 euros sachez que la qualité n'est pas forcément au rendez-vous, que la plupart du temps c'est un prix d'appel et que par ailleurs je doute que votre dossier soit traité rapidement car pour pratiquer de tels tarifs il faut faire du volume, et quand on fait du volume on travaille pas forcément bien et pas forcément vite. »

Madame Simplette: « Bon d'accord Madame, ben merci pour ces renseignements, je vous souhaite une bonne journée »

L'avocate raccroche le téléphone et soupire fort très fort tout simplement !

Foire aux questions pour les employeurs particuliers d'employé(e)s de maison.

Vous êtes nombreux, particuliers, employeurs à employer une femme de ménage, une assistante de vie ou encore une baby-sitter ou une gouvernante.

En effet, il est possible pour les particuliers avec l'aide du [CESU](#) (Chèque emploi service universel) d'engager un ou une employée de maison dans des domaines très variés et entre autre (liste non exhaustive- liste complète article [D 7231-1 du code du travail](#)) :

– Entretien des espaces verts

Jardinier / Jardinière

–Protection du patrimoine naturel

Garde-chasse

Garde-pêche

Garde forestier / forestière

-Coiffure

Coiffeur / Coiffeuse à domicile

-Soins esthétiques et corporels

Esthéticien / Esthéticienne à domicile

-Traduction, interprétariat

Codeur / Codeuse Langue française Parlée Complétée – LPC

Interprète en langage des signes

– Éducation en activités sportives

Coach sportif

-Personnel de cuisine

Cuisinier / Cuisinière

– Assistance auprès d’adultes

Aide aux personnes âgées

Assistant / Assistante de vie

Assistant / Assistante de vie auprès de personnes âgées

Assistant / Assistante de vie auprès de personnes handicapées

Assistant / Assistante de vie dépendance

Auxiliaire de gériatrie

Auxiliaire de gérontologie

Auxiliaire de vie

Auxiliaire de Vie Sociale -AVS

Auxiliaire familiale

Auxiliaire familiale et sanitaire

Employé / Employée à domicile auprès d’adultes

Employé familial / Employée familiale auprès d’adultes

Garde-malade

Monsieur / Dame de compagnie

– Assistance auprès d’enfants

Assistant maternel agréé / Assistante maternelle agréée

Assistant maternel / Assistante maternelle

Assistant maternel / Assistante maternelle à domicile

Assistant maternel / Assistante maternelle du particulier employeur

Auxiliaire de vie sociale auprès d’enfants

Baby-sitter

Garde d’enfant à domicile

Gouvernant / Gouvernante d’enfant à domicile

Employé / Employée au pair

Nourrice

Services domestiques

Agent / Agente à domicile

Aide à domicile

Aide familial / familiale

Aide ménager / ménagère à domicile

Employé / Employée de maison

Employé / Employée de ménage

Employé familial / Employée familiale de maison

Employé familial polyvalent / Employée familiale polyvalente

Gouvernant / Gouvernante à domicile

Gouvernant / Gouvernante d'intérieur

Intervenant familial / Intervenant familiale de maison

Majordome

Embaucher un ou une employée de maison permet de bénéficier d'un avantage fiscal intéressant, un crédit d'impôt d'un montant de 50% des dépenses engagées, attention, il existe un plafond, lire l'article sur le site des impôts: [Employés à domicile.](#)

Les règles en matière de droit du travail sont simplifiées mais pour autant, il faut être très prudents lorsque vous engagez et surtout lorsque vous mettez fin au contrat de travail de votre salarié(e). Vous n'êtes pas à l'abri d'une action de votre employé(e) à domicile auprès du Conseil de Prud'hommes car vous ne lui avez pas remis ses documents de rupture ou encore parce qu'elle a abandonné son poste depuis plusieurs mois et que vous n'avez jamais mis fin à son contrat de travail.

Les règles qui régissent les employé(e)s à domicile sont très peu connues des particuliers employeurs mais aussi des employé(e)s eux-mêmes, ils ont un statut « atypiques » à la fois très indépendants, un peu autoentrepreneurs, ils gèrent leur emploi du temps à leur guise et en même temps sont salariés, reçoivent des bulletins de paie et peuvent prétendre aux allocations Pôle Emploi lorsque leur contrat est rompu.

Lorsque vous avez embauché un(e) salariée par [CESU](#) vous serez amené à vous poser certaines questions, cet article répond à

vos principales interrogations.

Je souhaite employer une femme de ménage, dois-je lui faire signer un contrat de travail ?

Il n'est pas nécessaire de faire signer à votre salariée un contrat de travail si cette dernière travaille moins de 8 heures par semaine ou de 4 semaines consécutives par an.

Je conseille toutefois de rédiger un tel contrat qui pourra être utile pour votre salariée, si elle souhaite justifier d'un emploi lorsqu'elle recherche un logement ou souhaite contracter un prêt.

En outre, il permet de déterminer ensemble les règles applicables en matière d'horaires de travail ou encore de mentionner la rémunération des jours fériés par exemple.

Sur le site du CESU vous trouverez des modèles de contrat de travail: [CDI](#)

L'annexe I de la convention collective applicable propose aussi un modèle de contrat de travail à durée indéterminée: [CDI convention collective.](#)

Mon employé de maison (jardinier) a-t-il droit à des congés payés ?

Oui, il a droit à des congés payés, la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.réglemente la prise de congés, sa durée, sa rémunération à [l'article 16.](#)

Lorsque vous ne réglez pas votre salarié par le CESU, il faudra rémunérer les congés payés. Si vous avez opté pour le chèque emploi-service, le salaire horaire net convenu est majoré de 10% au titre des congés payés. Il n'y a donc pas à rémunérer les congés payés au moment

où ils sont pris.

Comment je fais pour les jours fériés, dois-je les payer ?

[L'article 18 de la convention collective](#) précise que le 1er mai s'il n'est pas travaillé doit être rémunéré, s'il est travaillé, la rémunération de votre salarié est doublée.

Pour les autres jours fériés, le principe est que lorsqu'ils ne sont pas travaillés, vous ne devez pas les rémunérer **SAUF** si le salarié réunit certaines conditions d'ancienneté, de nombre d'heures travaillées...

(Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés et payés.

Décidé par l'employeur, le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié remplit les conditions suivantes :

- avoir 3 mois d'ancienneté chez le même employeur ;*
- avoir été présent le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée ;*
- s'il travaille à temps complet (40 heures par semaine), avoir accompli 200 heures de travail au moins au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié ;*
- s'il travaille à temps partiel, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures.*

Lorsque le jour férié est travaillé, il est rémunéré sans majoration.)

Si ma salariée est malade, que se passe-t-il dois-je continuer à la payer ?

Non, vous devrez cependant remplir une attestation pour

l'assurance maladie et votre salariée pourra sous certaines conditions percevoir des indemnités journalières.

Ma femme de ménage souhaite partir mais ne pas démissionner, elle me demande une rupture conventionnelle, dois-je accepter ?

La rupture conventionnelle est possible pour les contrats CESU, cependant ce n'est pas un droit pour le salarié ni pour l'employeur.

Comme son nom l'indique, la rupture est conventionnelle, convenue, contractuelle.

Elle a pour conséquence le versement d'une indemnité de rupture conventionnelle qui équivaut à 1/4 de mois de salaire brut par année d'ancienneté pendant les dix premières années et les années suivantes à 1/3 de mois de salaire brut par année d'ancienneté.

Il faut donc réfléchir au coût de cette rupture conventionnelle. Votre salariée a la possibilité aussi de démissionner, mais cette démission ne lui donnera pas droit aux allocations Pôle Emploi.

Si c'est une décision unilatérale et si vous ne souhaitez pas lui régler une indemnité de rupture conventionnelle, il conviendra de lui demander de démissionner.

Pour finir, si vous acceptez la rupture conventionnelle, sachez qu'un forfait social s'appliquera sur l'indemnité de rupture conventionnelle d'un montant de 20% et si vous avez convenu d'une indemnité supra-légale (somme au-dessus de l'indemnité légale due), il faudra payer la CSG et CRDS.

La gardienne de mes enfants est partie du jour au lendemain sans rien me dire, elle est revenue vers

moi après un silence de 6 mois et me demande une attestation POLE EMPLOI, que dois-je faire, suis-je obligée de lui en donner une ?

Lorsque votre employée de maison ne se présente pas à son travail, il faut réagir vite et lui adresser une lettre de mise en demeure de regagner son poste et si elle ne retourne pas à son travail, lui envoyer une lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement et la licencier pour faute grave et abandon de poste.

Dans votre cas, je vous conseille de lui adresser une lettre recommandée AR pour vous étonner qu'après avoir abandonné son poste durant 6 mois, elle vous demande ses documents de rupture puis :

- soit de la licencier pour faute grave et abandon de poste, vous lui remettrez son attestation Pôle emploi
- soit négocier avec votre salarié une rupture conventionnelle

Le choix d'une de ces solutions dépendra de vos relations avec votre salariée, était-ce des relations longues et devenues presque amicales ou des relations de courtes durées conflictuelles.

Si elle a abandonné son poste du jour au lendemain, on peut craindre que les relations entre vous soient tendues.

L'employée de maison que j'ai engagée a volé de l'argent que j'avais dans un tiroir, que faire, dois-je la licencier par écrit, je lui ai déjà dit oralement de ne plus revenir, est-ce suffisant ?

Oui, vous devez respecter la procédure de licenciement: convocation à un entretien préalable à un licenciement, envoi d'une lettre de licenciement et des documents de rupture. Ces faits justifient un licenciement pour faute grave sans versement d'aucune indemnités.

Quels sont les documents à remettre à la fin du contrat de travail d'un(e) employé(e) de maison ?

Vous devrez remettre à votre employé(e) de maison:

- un reçu pour solde de tout compte
- un certificat de travail
- une attestation Pôle Emploi

Sur le site du CESU, vous trouverez un modèle de [reçu pour solde de tout compte](#) et de [certificat de travail](#).

Mon jardinier a saisi le Conseil de Prud'hommes, il considère que je ne lui ai pas payé tous ces salaires et heures supplémentaires et conteste les documents de rupture, que faire ?

Mon conseil: **consulter un avocat pour vous aider, examiner votre dossier, vous conseiller sur le bien fondé des demandes de votre jardinier.**

En conclusion, la réglementation relative aux employés de maison est simplifiée par rapport à la réglementation applicable aux autres salariés mais elle demeure complexe pour les employeurs et les salariés qui n'ont aucune connaissance juridique ou qui ne sont pas habitués aux formalités administratives.

Il est donc conseillé de vous faire conseiller par un avocat lorsque vous souhaitez rompre le contrat de travail.

Lisez bien aussi le site du [CESU](#) qui regorge d'informations précieuses.

Un autre conseil, pensez à contracter une [assurance protection juridique](#) qui pourrait prendre en charge l'éventuel contentieux avec votre employé de maison. Attention, il ne servira à rien de la contracter lorsque vous recevrez la convocation devant le conseil de prud'hommes... les assurances appliquent en effet un délai de carence entre le fait

générateur et le prise en charge du sinistre.

Je termine cet article sur une note d'humour, pour ceux qui ont moins de 20 ans, vous ne connaissez sans doute pas cette célèbre publicité avec Marie Pierre Casey, incarnant une femme de ménage, « qui ne fera pas cela tous les jours ».

RGPD et avocats : conseils pratiques pour être en règle.

RGPD, RGPD depuis quelques semaines, ces initiales sont omniprésentes sur la toile, Facebook vous demande de vérifier vos données personnelles avant le 25 mai 2018 pour respecter le RGPD, le CNB (notre institution représentative vient de publier un guide : RGPD et avocats, il est en ligne: [Guide du CNB RGPD et avocats](#), les entreprises commencent à paniquer et à s'intéresser à cette question car ne pas être en règle avec le RGPD c'est s'exposer à de fortes amendes.

Mais qu'est- ce donc le RGPD ? Que faut-il retenir ?

Comment être en règle, nous, avocats, qu'est ce qu'il faut faire car c'est cela la question au delà des grands principes que l'on trouve très facilement sur la toile.

Qu'est-ce que le RGPD ?

Le RGPD est une abréviation signifiant : règlement général sur la protection des données, il est relatif plus exactement au règlement de l'Union Européenne n°2016/679 relatif à la

protection des données directement applicable dans l'ensemble des Etats Membres à partir du 25 mai 2018.

Pour savoir les principales mesures de ce règlement, vous pouvez lire mon article: [Données personnelles et RGPD, quel intérêt pour les particulier ?](#)

Les avocats sont-ils concernés par le RGPD ?

Oui, les avocats sont concernés par le RGPD. Comme l'indique le CNB sur sa [FAQ](#): *Le RGPD ne s'applique pas spécifiquement aux avocats mais à toute personne qui est amenée à traiter des données personnelles ce qui inclut les avocats. La protection des données « sensibles » dont l'avocat a connaissance est inhérente au lien de confiance unissant l'avocat à son client et au respect de ses obligations déontologiques, plus particulièrement celles du secret professionnel.*

Quelles sont les obligations pour les avocats dans la gestion de leurs clients?

Les avocats qu'ils soient connectés ou pas, qu'ils alimentent un site internet ou pas doivent informer leurs clients du traitement de leurs données personnelles.

En effet, même si vous traitez vos dossiers à la machine à écrire et au carbone, que vous n'utilisez pas les mails mais seulement les courriers postaux pour communiquer, vous êtes une espèce rare qui devra tout de même se conformer au RGPD.

Je ne traiterai que les obligations des avocats à l'égard de leurs clients.

En effet, les avocats comme les entreprises auront des obligations à l'égard de leur personnel, je vous renvoie au guide du CNB pour étudier ces obligations (Fiche n°1

traitement RH des RGPD), de même les avocats ont des obligations particulières dans l'hypothèse où ils utilisent la vidéosurveillance (à lire fiche n°3).

1- Faut-il désigner un délégué à la protection des données ?

Ce n'est pas obligatoire mais conseillé nous précise le CNB.

A mon sens, lorsque comme moi, vous gérez un cabinet individuel comprenant une secrétaire et une associée (GIE), il n'est pas nécessaire de désigner un délégué à la protection des données.

Il convient de désigner un « pilote », un membre du cabinet qui sera chargé de la protection des données personnelles et sera référent avec le personnel et le ou les collaborateurs.

2- Les questions à vous poser dans le cadre du traitement des données personnelles de vos clients.

La CNIL préconise de cartographier vos traitements de données personnelles.

Il faut vous poser les questions suivantes:

- qui ?
- quoi?
- pourquoi?
- où?
- jusqu'à quand ?
- comment ?

Une fois, cette cartographie effectuée vous pourrez tenir votre registre des activités de traitement.

Voir la fiche de la CNIL sur la cartographie: [Cartographier](#)

[vos traitements de données personnelles.](#)

3- La tenue d'un registre des activités de traitement.

Pour la plupart des cabinets d'avocats ce registre devra être tenu.

Il n'est plus obligatoire de déclarer le traitement des données personnelles à la CNIL.

En contrepartie de cette suppression, il conviendra de tenir un registre des activités de traitement des données personnelles.

Ce dernier est obligatoire pour les entreprises de plus de 250 salariés donc on pourrait croire que pour la plupart des cabinets, ce registre n'a pas être tenu.

Attention, pour la plupart des cabinets, il faudra tenir ce registre car nous traitons de données sensibles ou se rapportant à des condamnations pénales dont le traitement est susceptible de comporter un risque pour les droits et libertés des personnes concernées.

Comment se présente ce registre ?

La CNIL a mis en ligne un modèle de registre: [Modèle de registre RGPD](#)

Il est très bien fait, didactique, ci-dessous le début du registre téléchargeable sous word, pdf et même excel.

Ce registre vous permettra de démontrer à la CNIL si vous avez un contrôle que vous avez mis en place un « process » pour protéger les données personnelles que vous traitez, votre sensibilisation à la question sera démontrée grâce à ce document.

Pour faciliter la tenue du registre, la CNIL propose un

modèle de registre de base destiné à répondre aux besoins les plus courants en matière de traitements de données, en particulier des petites structures.

Ce document vise à recenser les traitements de données personnelles mis en œuvre dans votre organisme en tant que responsable de traitement. Centralisé et régulièrement mis à jour, il vous permet de répondre à l'obligation de tenir un registre prévue par le RGPD.

Une fois ce recensement effectué, vous serez en mesure de procéder à l'analyse des traitements de données personnelles à la réglementation.

Composition du document

1. Une première page du registre recense les informations communes à toutes vos activités de traitement.

Les coordonnées de votre organisme (ou de son représentant sur le territoire européen si votre organisme n'est pas établi dans l'Union européenne)

Les coordonnées du délégué à la protection des données (DPO) si vous en disposez

La liste des activités de votre organisme impliquant le traitement de données personnelles.

2. Pour chaque activité recensée, vous devrez créer et tenir à jour une fiche de registre.

Les pages suivantes constituent le modèle de fiche de registre, que vous devrez remplir pour chacune de ces activités.

Registre des activités de traitement de [Nom de l'organisme]

Coordonnées du responsable de l'organisme (responsable de traitement ou son représentant si le responsable est situé en dehors de l'UE)

Ex : NOM prénom du responsable légal

Adresse

CP VILLE

Téléphone

Adresse de messagerie

*Nom et coordonnées du délégué à la protection des données
(si vous avez désigné un DPO)*

Ex : NOM prénom du DPO

Société (si DPO externe)

Adresse

CP VILLE

Téléphone

Adresse de messagerie

4-Comment informer nos clients sur le RGPD et être en règle ?

Sur votre site internet

Déjà avant le RGPD, il était nécessaire d'informer les clients que nous traitions des données personnelles et qu'ils pouvaient en demander la rectification à tout moment.

A l'heure des demandes de consultation en ligne, demande de devis en ligne et de rendez-vous, il convient encore plus de respecter cette obligation.

J'ai pour ma part indiqué sur mon site avant l'entrée en vigueur du RGPD après chaque formulaire de contact la formule suivante:

Les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique destiné à la prise de rendez-vous. Le destinataire de données est Me Michèle BAUER. Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de

rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous adressant à Me Michèle BAUER, 33 Cours Pasteur, 33 000 BORDEAUX. Vous pouvez également, pour des motifs légitimes, vous opposer au traitement des données vous concernant.

Je vais modifier ce paragraphe avant le 25 mai, il sera le suivant:

Les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique destiné à la prise de rendez-vous ou à l'établissement d'un devis. Le destinataire des données est Me Michèle BAUER, Avocate, inscrite auprès du Barreau de Bordeaux depuis le 7 janvier 2003 exerçant 33, Cours Pasteur, 33 000 BORDEAUX, téléphone: 05 47 74 51 50- télécopie: 05 47 74 51 51, mail: merci d'utiliser [la page contact](#).

Conformément [aux articles 13 et 14](#) du règlement (UE) général sur la protection des données 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 et l'article 32 de la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, le directeur de publication de ce site vous informe:

- *le responsable du fichier est Me Michèle BAUER dont les coordonnées sont précisées ci-dessus. La finalité du traitement de ces données est la prise de rendez-vous et/ou l'établissement d'un devis.*
- *Le destinataire est l'avocat qui est le directeur de publication de ce site, soit Me Michèle BAUER.*
- *Ces données seront conservées pour une demande de devis le temps d'établissement de ce devis si aucune suite n'est donnée soit 15 jours maximum, si une suite est donnée et que le dossier est confié à l'avocat, les données seront conservées durant 5 ans à compter du dernier acte juridique.*
- *Pour la prise de rendez-vous, les données seront conservées 5 ans à compter de la date de consultation (ceci si un rendez-vous est fixé et si une consultation*

est délivrée). Dans l'hypothèse où la personne concernée n'honore pas son rendez-vous, les données seront effacées le jour suivant du rendez-vous non honoré.

- Vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification ou d'effacement de vos données personnelles que vous pouvez demander au responsable du traitement soit à [Maître Michèle BAUER](#).
- Vous bénéficiez du droit de demander une limitation du traitement de vos données personnelles.
- Vous bénéficiez du droit de vous opposer au traitement de vos données personnelles et du droit à la portabilité de vos données.
- Vous pouvez retirer votre consentement au traitement de vos données personnelles et ceci à tout moment en écrivant au responsable du traitement soit à [Maître Michèle BAUER](#).
- Vous pouvez introduire une réclamation auprès de la [CNIL](#) si vous estimez que la protection de vos données personnelles n'a pas été assurée par le responsable du traitement.

Il faudra également prouver que l'internaute a donné son consentement au traitement de ses données personnelles. Pour cela, il convient de modifier vos formulaires de contact si vous utilisez WordPress comme moi, je vous invite à lire l'article: [Comment appliquer le RGPD à WordPress ?](#)

De même qu' il faut informer les internautes de la présence de cookies.

Si vous utilisez une extension (type Google Analytic par exemple) pour connaître les visites sur votre site, ce dernier utilise les cookies. Un plugin existe sur WordPress afin de mettre en place un bandeau informant de la présence de cookies sur votre site et renvoyant vers une page qui explique la politique relative aux cookies. L'extension à télécharger est

Cookies Notice, j'ai rédigé pour ma part une page expliquant la politique relative aux cookies: [ICI](#).

Pour finir, attention si vous ne traitez pas les données personnelles « personnellement » (désolée pour la répétition), que c'est un sous-traitant qui s'en charge, il conviendra que ce dernier respecte le RGPD (voir la fiche du CNB n°4). Un sous-traitant pourra être une plateforme de consultation sur laquelle vous êtes inscrit. Il faudra conclure un contrat avec ce sous-traitant et encadrer le traitement des données personnelles.

Dans votre convention d'honoraires ou par mail accompagnant une note d'honoraires.

- Dans la convention d'honoraires.

Vous pouvez dans la convention d'honoraires ajouter un article « Traitement des données personnelles » et préciser:

Les informations recueillies durant le traitement de votre affaire font l'objet d'un traitement informatique destiné au suivi de votre dossier: consultation, rédaction d'actes juridiques, plaidoiries. Le destinataire des données est Me Michèle BAUER, Avocate, inscrite auprès du Barreau de Bordeaux depuis le 7 janvier 2003 exerçant 33, Cours Pasteur, 33 000 BORDEAUX, téléphone: 05 47 74 51 50- télécopie: 05 47 74 51 51, mail: à préciser

Conformément [aux articles 13 et 14](#) du règlement (UE) général sur la protection des données 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 et l'article 32 de la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous êtes informé que:

- *le responsable du fichier est Me Michèle BAUER dont les coordonnées sont précisées ci-dessus. La finalité du traitement de ces données est le suivi du dossier que vous m'avez confié conformément au mandat donné et*

détaillé dans la présente convention d'honoraires.

- Le destinataire est l'avocat qui traite votre dossier soit Michèle BAUER. Le destinataire pourra être un Confrère, avocat correspondant ou postulant si son intervention est nécessaire.
- Ces données seront conservées durant 5 ans à compter du dernier acte juridique de votre dossier.
- Vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification ou d'effacement de vos données personnelles que vous pouvez me demander par courriel ou courrier postal.
- Vous bénéficiez du droit de demander une limitation du traitement de vos données personnelles.
- Vous bénéficiez du droit de vous opposer au traitement de vos données personnelles et du droit à la portabilité de vos données.
- Vous pouvez retirer votre consentement au traitement de vos données personnelles et ceci à tout moment m'écrivant par courriel ou lettre postale.
- Vous pouvez introduire une réclamation auprès de la CNIL (site de la CNIL: www.cnil.fr) si vous estimez que la protection de vos données personnelles n'a pas été assurée dans le cadre du traitement de votre dossier.
- Me Michèle BAUER tient un registre des activités de traitement des données personnelles dont vous pouvez demander la consultation si vous le souhaitez.

Information des clients par mail.

Vous pouvez reprendre le texte ci-dessus dans un mail par exemple lorsque vous avez délivré une consultation qui n'a pas fait l'objet de suite, en adressant la note d'honoraires à votre client, vous pouvez l'accompagner de cette information.

Pourquoi ne pas préciser ces informations sur la note d'honoraires directement ?

Le mieux est certainement de faire signer une convention d'honoraires même pour une simple consultation afin de se ménager une preuve de l'information du client, le mail n'est pas contresigné ni non plus la note d'honoraires de consultation.

5-La sécurisation du traitement des données personnelles.

Pour finir, il faudra bien sécuriser les données personnelles de vos clients: l'accès aux locaux doit être sécurisés, l'accès au dossiers des clients aussi: mots de passe pour accéder au logiciel de gestion.

Il faudra peut-être envisager de sécuriser vos mails en mettant en place un cryptage.

En conclusion, pour respecter le RGPD, il convient de mettre en place ces documents et surtout de modifier nos conventions d'honoraires.

Saisir le Conseil de Prud'hommes: faites vous aider !

Saisir le Conseil de Prud'hommes est devenu compliqué avec les différentes réformes et notamment le décret « Macron » qui exige désormais que la saisine s'effectue par requête motivée.

[En avril 2017, France Inter dressait ce bilan](#): un an après le

décret « Macron », les salariés étaient découragés et la CFDT constatait une baisse de 40% des saisines des Conseils de Prud'hommes de Lyon et Paris.

Le décret Macron au lieu de simplifier la procédure l'a rendue complexe et a rendu l'accès au juge très compliqué quand le salarié n'est pas conseillé.

En outre, la mise en place des plafonnements des indemnités pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse pour les licenciements notifiés à partir du 23 septembre 2017 n'incite pas les salariés à saisir, ceux-ci pensant que cela ne vaut pas la peine eu égard aux sommes auxquelles ils pourraient prétendre. Or, il est faux de croire que ces plafonnements sont acquis, je vous rappelle que le SAF a mis en ligne et à disposition de tous [son argumentaire contre ces plafonnements](#). Par ailleurs, d'autres demandes peuvent être exposées devant le Conseil de Prud'hommes, pour cela il est nécessaire de vous faire conseiller pour une étude, sorte d'audit de votre dossier prud'homal.

Afin de faciliter la saisine du Conseil de Prud'hommes, je vous accompagne dans le cadre d'une sorte de « coaching » car j'ai bien conscience que pour certains salariés, il est financièrement très compliqué de saisir le Conseil de Prud'hommes et se faire assister et conseiller durant la procédure par un avocat.

Je vous aiderai à rédiger la saisine du Conseil de Prud'hommes :

- en référés pour des demandes simples et qui nécessitent une rédaction claire et précise, sans contestation sérieuse pour éviter d'être renvoyé au fond
- au fond, pour des demandes relatives à la contestation de votre licenciement.

Je rédigerai la requête pour saisir le Conseil de Prud'hommes avec les pièces que vous me communiquerez dont je vous

adresserai la liste après notre premier contact.

Je vous expliquerai la procédure, les différentes étapes de celle-ci.

Ce sera à vous:

- de déposer la requête auprès du Conseil de Prud'hommes avec les pièces suivant bordereau
- de communiquer la requête et les pièces suivant bordereau à votre ancien employeur
- pour la procédure au fond de vous rendre à la première audience devant le bureau de conciliation et d'orientation
- de rédiger des éventuelles conclusions en réponse à celles que vous adressera votre employeur. Vous pourrez fixer un rendez-vous téléphonique avec moi ou me demander une consultation pour avoir mon avis sur ces écritures Cependant, si vous ne vous sentez pas à l'aise pour assurer seul votre défense, je vous inviterai à me confier votre dossier.
- de plaider le dossier devant le Conseil de Prud'hommes

Toutefois avant de décider de seulement vous faire aider, je vous conseille de vérifier auprès de votre assurance si vous ne pouvez pas bénéficier d'[une protection juridique ou une défense recours](#) qui pourrait prendre en charge mes honoraires forfaitaires.

De même, vérifier si vous n'avez pas droit à l'[aide juridictionnelle](#).

Pour la rédaction d'une requête simple devant le Conseil de Prud'hommes en référés, mes honoraires sont d'un montant

de 300 euros HT soit 360 euros TTC, pour une procédure au fond, ils seront d'un montant de 500 euros HT soit 600 euros TTC.

Sachez que **ces honoraires sont indicatifs** et peuvent être modifiés si le travail que je dois effectuer est plus important que ce que je constate habituellement pour un dossier similaire au vôtre (du fait d'un grand nombre de griefs dans la lettre de licenciement ou encore d'une motivation importante de votre préjudice, du traitement d'un grand nombre de pièces..).

N'hésitez pas à me demander un devis pour votre procédure ou votre « coaching » ou pour un audit sur votre dossier : [Devis Droit du travail.](#)

Ne sont pas compris dans mes honoraires: la photocopie des pièces, vous devrez vous en charger, ni les frais de recommandés qui seront à votre charge puisque ce sera à vous d'adresser ces éléments au Conseil de Prud'hommes et à votre ancien employeur. De même ne sont pas compris non plus les rendez-vous téléphoniques de conseils ou rendez-vous à mon cabinet.

Vous pouvez prendre un rendez-vous préalable avec moi pour me demander des conseils par l'intermédiaire de la plateforme [avocat.fr](#):



Prendre rendez-vous en cabinet

[Consultation de 20 min pour 40€](#) 

Me Michèle BAUER

33 Cours Pasteur 33000 BORDEAUX

Pour finir, vous pouvez aussi télécharger la requête « type » du Ministère de la justice: [Requête Saisine du Conseil de Prud'hommes.](#)

Protection des données personnelles par le RGPD: quel intérêt pour les particuliers ?

La protection des données personnelles a été renforcée par le règlement général sur la protection des données (règlement de l'Union européenne **applicable dès le 25 Mai 2018** dans tous les Etats membres).

Vous avez dû recevoir de Google, de Facebook ou de toutes autres Sociétés présentes sur le net, des mails ou des notifications vous informant de ce bouleversement considérable dans le traitements des données personnelles des particuliers.

Bouleversement considérable surtout au niveau des risques financiers que courent les entreprises qui ne respecteraient pas ce règlement européen. Les sanctions pécuniaires sont extrêmement importantes.

C'est pourquoi de nombreux articles ont été publiés sur le RGPD, des legaltech sentent qu'il y a un marché et ont mis en

ligne des sites pour aider les entreprises à se mettre en conformité, certains ne sont pas gérés par des avocats et sont à mon sens très peu en règle avec le périmètre du droit, rappelons que le conseil est une activité réglementée, les avocats font partie d'une profession autorisée à en délivrer.

La CNIL a d'ailleurs publié sur son site, une alerte vigilance qui doit vise à prévenir les entreprises sur les risques d'un mauvais accompagnement: [Alerte vigilance CNIL !](#)

Je n'ai pas lu beaucoup de billets qui traitaient de l'intérêt pour les particuliers de cette protection des données et de leurs moyens de défense si ce RGPD n'était pas respecté. Pourtant, et avant tout ce sont les particuliers qui bénéficient d'une protection renforcée grâce à ce règlement européen.

A part remplir vos boîtes mails d'informations sur le traitement de vos données personnelles, à quoi sert ce RGPD ?

Quels sont vos droits issus du RGPD ?

Si une entreprise ne respecte pas la réglementation en vigueur sur le traitement de vos données personnelles, quels sont les recours qui s'offrent à vous ?

A quoi sert le RGPD (le règlement général sur la protection des données) ?

Avec internet, les sites, les Blogs, les réseaux sociaux, vos données personnelles sont traitées, retraitées et utilisées comme vous le savez.

Les entreprises vous suivent à la trace.

Lorsque vous visitez un site de ventes de chaussures, à peine quelques minutes après l'avoir visité, des encarts publicitaires sur des vendeurs de chaussures s'affichent au coin de votre ordinateur.

Nous sommes tous suivis et comme le dit si bien [la quadrature du net](#), les grandes entreprises Google, Amazon ou encore Facebook savent tout de nous.

Savez-vous que 75% des applications que vous installez collectent des données personnelles (localisation, contacts, appareil utilisé..) ?

C'est pour éviter entre autre que la vie privée des particuliers ne soient accessibles d'un simple clic sur les moteurs de recherche que le traitement des données personnelles a été strictement réglementé.

Des obligations sont à la charge des entreprises qui collectent ses données personnelles pour permettre aux particuliers de refuser cette collecte de données personnelles (en effet, le consentement au traitement des données personnelles devra être clair) de les rectifier, de demander l'effacement de ces données, en bref de pouvoir faire valoir leur droit à l'oubli.

La CNIL a condamné des Sociétés qui ne respectaient pas ce droit à l'oubli: ainsi un site internet diffusait sous forme de curriculum vitae des informations nominatives provenant de plusieurs réseaux sociaux. Les plaignants n'ont pas obtenu de la part de l'entreprise gérant ce site l'effacement de leurs données qui n'étaient pas à jour ou périmées. La CNIL a prononcé un avertissement auprès de la Société éditrice: [délibération du 1er juin 2012.](#)

Par ailleurs, les Sociétés doivent justifier vous avoir informé de la manière dont les données personnelles sont traitées, vous devez connaître l'interlocuteur qui gère les données personnelles et la démarche à suivre pour en demander la rectification ou l'effacement.

De même le but du traitement de ces données personnelles doit être clairement indiqué: est-ce de la prospection, est-ce pour l'envoi d'une commande, la prise de rendez-vous ?

Le traitement des données personnelles doit être par ailleurs sécurisé pour éviter le vol, le piratage des données.

Un site de location de voiture avait peu sécurisé les informations d'ordre personnel tel que l'adresse, le téléphone, le modèle exact du véhicule que les internautes qui louaient leur voiture avaient données. Ce site a fait l'objet d'un avertissement de la part de la CNIL: [Décision du 20 juillet 2017, OUICAR.](#)

La protection des données personnelles n'est pas une protection nouvelle, le RGPD ne révolutionne pas la matière.

En effet dès 1978 (la fameuse [loi informatique et libertés du 6 janvier](#)) puis en 2004 ([la loi pour la confiance en l'économie numérique loi dite LCEN](#)), des textes réglementent le traitement des données personnelles.

Très tôt, la France s'intéresse aux protections des données personnelles, réglemente notamment les fichiers.

Le règlement général sur la protection n'est pas révolutionnaire en soi, il ne bouleverse pas tant que cela la réglementation en vigueur.

Le bouleversement réside surtout dans l'effectivité qui veut être donnée de cette réglementation.

En effet, le pouvoir de sanction de la CNIL est augmenté, les Sociétés qui se risqueraient à ne pas respecter le RGPD peuvent être condamnées à une sanction pécuniaire pouvant aller jusqu'à 4% de leur chiffre d'affaires mondial. On comprend pourquoi certaines entreprises sont paniquées.

Quels sont les droits pour les particuliers issus du RGPD ?

Avec le RGPD, désormais tout européen pourra agir contre les Sociétés qui ne respectent pas la réglementation sur le

traitement des données personnelles et ceci même si la Société en contravention avec ses obligations a son siège social à l'étranger.

Les articles 12 à 22 du RGPD réglemente les droits « de la personne concernée », on peut relever entre autre:

- **le droit d'accès aux données personnelles:** la personne concernée a le droit d'obtenir du responsable du traitement la confirmation que des données à caractère personnel la concernant sont ou ne sont pas traitées et, lorsqu'elles le sont, l'accès aux dites données à caractère personnel ainsi qu'à différentes informations précisées à l'article 15 notamment les finalités du traitement, le droit d'introduire une réclamation auprès de l'autorité de contrôle, l'existence du droit à rectification...

- **le droit de rectification et droit à l'effacement (droit à l'oubli):** la personne concernée a le droit d'obtenir de la personne responsable du traitement des données personnelles une rectification des données la concernant si elles sont inexactes. De même, la personne concernée pourra obtenir un effacement de ses données personnelles par le responsable du traitement dans les meilleurs délais mais sous conditions, lorsque l'un des motifs suivants s'applique:

a) les données à caractère personnel ne sont plus nécessaires au regard des finalités pour lesquelles elles ont été collectées ou traitées d'une autre manière;

b) la personne concernée retire le consentement sur lequel est fondé le traitement, conformément à l'article 6, paragraphe 1, point a), ou à l'article 9, paragraphe 2, point a), et il n'existe pas d'autre fondement juridique au traitement;

c) la personne concernée s'oppose au traitement en vertu de

l'article 21, paragraphe 1, et il n'existe pas de motif légitime impérieux pour le traitement, ou la personne concernée s'oppose au traitement en vertu de l'article 21, paragraphe 2;

d) les données à caractère personnel ont fait l'objet d'un traitement illicite;

e) les données à caractère personnel doivent être effacées pour respecter une obligation légale qui est prévue par le droit de l'Union ou par le droit de l'État membre auquel le responsable du traitement est soumis;

f) les données à caractère personnel ont été collectées dans le cadre de l'offre de services de la société de l'information visée à l'article 8, paragraphe 1.

Attention, ce droit à l'effacement a des limites, il ne s'appliquera pas lorsque ce traitement est nécessaire notamment à l'exercice du droit à la liberté d'expression et d'information ou encore quand ce traitement est nécessaire à la constatation, à l'exercice ou à la défense de droits en justice (voir les autres limites article 17).

▪ Droit à la portabilité des données

Les personnes concernées ont le droit de recevoir les données à caractère personnel les concernant qu'elles ont fournies à un responsable du traitement, dans un format structuré, couramment utilisé et lisible par machine, et ont le droit de transmettre ces données à un autre responsable du traitement sans que le responsable du traitement auquel les données à caractère personnel ont été communiquées y fasse obstacle, lorsque

a) le traitement est fondé sur le consentement en application de l'article 6, paragraphe 1, point a), ou de l'article 9, paragraphe 2, point a), ou sur un contrat en application de l'article 6, paragraphe 1, point b); et

b) le traitement est effectué à l'aide de procédés automatisés. (article 20)

- **Le droit d'opposition** est un droit intéressant. En effet, la personne concernée peut s'opposer au traitement des données personnelles la concernant y compris des données destinées à un profilage. Cette opposition au traitement des données personnelles destinées à un profilage intéressera les salariés d'entreprises qui pratiquent « un scoring » de profilage destiné à évaluer ses performances.

Lorsque les données à caractère personnelles sont traitées à des fins de prospection, la personne concernée peut s'opposer à tout moment au traitement de ses données personnelles à telles fins.

Quels sont les recours possibles pour faire respecter le RGPD ?

Les recours qui s'offrent aux particuliers dont le traitement des données personnelles par une Société ou un site internet n'est pas conforme au RGPD sont nombreux.

Prenons l'exemple un particulier demande l'effacement de certaines de ses données qui ne sont plus d'actualité. Il a écrit à la Société qui exploite le site internet sur lequel figurent ces données, sans succès.

Ce particulier pourra dans un premier temps saisir l'autorité de contrôle (la CNIL en France) d'une réclamation, allez visiter le site de la CNIL, vous pouvez déposer une réclamation: [plaintes en ligne.](#)

La personne concernée pourra aussi engager une action en justice (article 79 du RGPD):

1. *Sans préjudice de tout recours administratif ou extrajudiciaire qui lui est ouvert, y compris le droit*

d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle au titre de l'article 77, chaque personne concernée a droit à un recours juridictionnel effectif si elle considère que les droits que lui confère le présent règlement ont été violés du fait d'un traitement de ses données à caractère personnel effectué en violation du présent règlement.

- 2. Toute action contre un responsable du traitement ou un sous-traitant est intentée devant les juridictions de l'État membre dans lequel le responsable du traitement ou le sous-traitant dispose d'un établissement. Une telle action peut aussi être intentée devant les juridictions de l'État membre dans lequel la personne concernée a sa résidence habituelle, sauf si le responsable du traitement ou le sous-traitant est une autorité publique d'un État membre agissant dans l'exercice de ses prérogatives de puissance publique.*

Une nouveauté de « taille » est inscrite à l'article 80, il est possible pour la personne concernée de mandater une association ou un organisme à but non lucratif dont les objectifs statutaires sont la protection des droits et des libertés des personnes et notamment des données personnelles. Cela signifie que les actions collectives, de groupe sont possibles.

La quadrature du net lancera dès le 25 Mai 2018 des actions contre les GAFAM (Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft), pour connaître cette action: [GAFAM.](#)

Pour finir, l'article 82 du RGPD prévoit un droit à réparation du dommage matériel ou moral du fait de la violation du RGPD.

Pour lire le RGPD: [Le règlement UE 2016/679](#)

Article Le Monde: [RGPD, ce qui change pour les particuliers.](#)

Par ailleurs lisez la fiche pratique publiée par la CNIL car il vaut mieux prévenir plutôt que guérir:

la CNIL a mis en ligne un article sur la maîtrise de vos données personnelles, plein de bon sens et de bons conseils (notamment comment choisir un mot de passe « béton »):

[Maîtrisez vos données personnelles](#)

Ubérisation de la profession d'avocat et le pouvoir des legaltech: une Fake News ?

Un petit billet d'humeur, de mauvaise et de bonne humeur à la fois.

Billet sur la soit-disant « ubérisation » de la profession et le prétendu pouvoir croissant des start-up qui concurrenceraient les avocats, start up appelées les legaltech qui à mon sens n'ont rien de légal.

Billet qui n'est pas dans l'air du temps: le titre déjà annonce que je ne crois pas au sacro-saint pouvoir des legaltech ni non plus que notre profession sera ubérisée.

Réfléchissons ensemble sur cette prétendue « ubérisation » et prétendue « prise de pouvoir » des legaltech.

▪ **Tout d'abord, qu'est qu'un avocat**, dans quel domaine

intervient-il, quel est son travail ? En déterminant, les domaines d'intervention de l'avocat, nous pouvons déterminer quels seraient les domaines dans lesquels l'avocat pourrait être ubérisé (mot qui ne veut rien dire, soyons en conscients) ou plutôt domaines dans lesquels les legal tech pourraient concurrencer les avocats et s'imposer sur le marché du droit.

- Il convient aussi de déterminer les **besoins des justiciables en matière de droit** et de services en ligne, quels sont les services qui peuvent être du « standard » et non du « sur mesure », que peuvent offrir les legal-tech et quelles sont les offres existantes sur la toile: que proposent-elles ?
- Et enfin, il conviendrait de déterminer quel est le **véritable pouvoir économique de ces legal tech**, font-elles vraiment du « chiffre », lèvent-t-elles réellement des millions pour créer ce que l'on appelle leur modèle économique ou est-ce du fake ou du pipo pour les anciens qui me lisent ?

Quel est le travail d'un avocat, Quels sont les domaines pour lesquels l'avocat pourrait être « ubérisé » ou plutôt concurrencé par les legaltech ?

Un avocat conseille, rédige des actes, saisit les tribunaux par assignation ou requête, défend, plaide. L'avocat peut être aussi médiateur.

Sur le conseil, les legal tech ne peuvent en délivrer, **l'avocat a un monopole** et si elles s'aventuraient à en donner, elles risqueraient le procès immédiat des instances représentatives de la profession. Elles n'en donnent pas ou du moins prétendent ne pas en donner, elles mettent le plus souvent les avocats en relation avec des futurs clients.

Sur la rédaction d'actes, c'est sur ce point que la profession

a peut-être du souci à se faire mais cette concurrence existait déjà avant internet. Si on estime que rédiger un bail d'habitation, des statuts de Société ne nécessite pas de conseils (j'en doute un peu), en effet les legal tech peuvent concurrencer les avocats sur ce point. Ce n'est pas nouveau, quand j'étais petite mon père était abonné au Particulier qui donnait (et donne toujours) des modèles de baux d'habitation, de lettre pour contester sa facture EDF ect... Donc, en résumé rien de nouveau sous le soleil de la toile.

Sur les saisines des Tribunaux: assignation et requête: sur ce point des sites existent, je ne citerai pas les noms mais vous les avez en tête, le CNB est même en procès contre un de ces sites. Ils prétendent faire une saisine qu'ils facturent à l'internaute sans donner de conseils.

Donc, sur ce point, il existe une concurrence mais peu inquiétante car nous finissons pas « récupérer » les dossiers et recoller les morceaux des demandes patchwork rédigées par ces sites.

Par ailleurs, la mort de ces sites a été annoncée avec le projet de loi de programmation sur la justice puisque des sites officiels des Tribunaux permettront de saisir la justice, le Ministère de la Justice souhaitant à tout prix moderniser la justice qui passerait par la saisine en ligne alors que 30% de la population ne bénéficie pas d'internet (c'est un autre débat qui explique la mobilisation des avocats).

Sur la défense et la plaidoirie qui concerne plus particulièrement les audiences et qui concernera sans doute plus que les audiences pénales, le temps de la plaidoirie étant de plus en plus restreint et l'avocat étant de plus en plus muselé: sur ce point, la concurrence des legal tech ne peut s'exercer, **les avocats ne sont pas encore des robots.**

Sur la médiation: une concurrence inquiétante et inadmissible

pourrait voir le jour puisque dans le projet de loi sur la programmation de la justice, les start up pourraient « faire de la médiation en ligne » sans aucune déontologie, sans formation. C'est à la fois dangereux et stupide. Dangereux car un médiateur doit être formé et les médiations en ligne risquent de faire plus de mal que de bien. Stupide car une médiation ne peut s'effectuer en ligne et par skype cela va à l'encontre de l'esprit même de la médiation qui a pour but de remettre de l'humain dans des relations qui n'existent plus, de renouer un dialogue qui ne peut être repris par caméra interposée.

La profession se mobilise également contre cette médiation en ligne.

Quels sont les besoins des justiciables en matière de droit et de services en ligne, quels sont les services qui peuvent être standard ?

Les internautes futurs justiciables cherchent à travers les services en ligne la plupart du temps une réduction du coût du service lorsqu'ils estiment qu'il serait simple, pas compliqué. Ils souhaitent aussi un traitement rapide de leur dossier.

Or, les seuls actes qui pourraient être standardisés sont les statuts de société, les contrats de travail et les divorces par consentement mutuel (et encore sur ce point rien n'est si simple, très vite on s'aperçoit que l'accord entre les époux est fragile et qu'il conviendra peut-être de ne pas se diriger vers un consentement mutuel...ou cela prendra un temps de négociations entre avocats ou un temps de médiation).

Les autres actes tels que les saisines de tribunaux pour des conflits de voisinage qui n'ont pas pu être résolus par une médiation, les saisines des Conseils de Prud'hommes pour des

problèmes complexes de harcèlement moral, sexuel, heures supplémentaires, les problèmes de droit des contrats ne pourront être résolus d'une manière standardisée et par un site créée par les legaltech.

Quel est le véritable pouvoir économique des legaltech: pipo, fake ou réalité ?

Sur cette question du pouvoir économique, il est difficile voir même impossible de répondre. En effet, les legaltech ne publient pas leurs chiffres et ne font que des effets d'annonce en prétendant avoir levé des millions d'euros pour créer leur start-up, il est donc impossible de connaître leur véritable pouvoir économique.

Mon sentiment et mon intuition vous l'aurez compris c'est qu'elles pipotent sans aucune vergogne, du pipotage professionnel dans ce monde virtuel où tous les coups sont permis pour ceux qui ne sont pas soumis à une déontologie, rien de très étonnant.

Les legaltech pensent que les avocats et le droit est un marché qui sera juteux, je me demande si elles ne déchantent au bout du compte

Les legal tech ne sont rien sans « nous ». Les services proposés par les legal tech sont la plupart du temps des services dans lesquels sont associés les avocats: rédaction de statuts de Société pas cher, demandes de devis, recherche d'un postulant...

En faisant l'inventaire, je me suis rendue compte d'une triste réalité, les modèles économiques proposés sont peu originaux et tournent la plupart autour de la mise en relation de l'avocat et du client, du paiement de consultation auprès d'un avocat, de la demande de devis, quelques uns portent sur la rédaction d'actes en droit des Sociétés ou en droit social et rien d'autre ...

Bien pauvre, bien peu innovant que ces annuaires en ligne proposé par ces innovateurs, ces modernes...

Beaucoup de nos Confrères participent à cette mascarade et s'inscrivent sur des sites payants... et alimentent la légende du pouvoir de ces prétendus nouveaux acteurs du droit.

Si la plupart de nos Confrères s'inscrivait sur le [seul site de qualité et « vérifié » par le CNB](#), une majorité de legal tech disparaîtrait.

Avez-vous réfléchi sur le fonctionnement de ces annuaires en ligne, de ces demandes de devis ? Qui a la maîtrise du site, vous ? Non, ce sont les administrateurs de ces sites WordPress (peu onéreux comme modèle économique soit dit en passant, cela ne coûte pas des millions comme on essaie de nous le faire croire). Cela signifie que vous ne pouvez rien contrôler: comment sont distribuées les demandes de devis, de contact avec vous ?

[Sur le site du CNB](#), c'est la profession qui contrôle, qui est maître du site et qui est « chez elle ». Comme on n'est jamais mieux servi que par soi même, opter pour le site du CNB c'est opter pour une transparence et une garantie de ne pas « se faire avoir ».

En conclusion, autant je suis convaincue que les start-up ont de l'avenir dans les domaines commerçants de services tel que les transports, les locations de biens, les échanges de maison, les nounous et gardes d'enfants autant je pense que le domaine du droit est très restreint, que ce marché ne peut être ubérisé tout simplement parce que le conseil est un élément essentiel qui fait partie intégrante de la prestation juridique.

Ce conseil est sur mesure et ne peut être standardisé, une fois que les legaltech ont mis en ligne des sites de mises en relations avec les clients, des sites de saisine des juridictions et de statuts de société pré-rédigés, elles ont

épuisé le possibilité d'ubérisation du droit et des avocats.

Je vous parie que dans quelques années ces incubateurs mis en place par les barreaux seront des coquilles vides (s'ils ne le sont pas déjà) ou de simples placements de produits pour les avocats qui souhaitent créer un site ou mettre des vidéos en ligne.

La profession d'avocat n'est pas adaptée pour l'ubérisation, n'en déplaisent aux légaltech, n'en déplaisent aux libéraux de notre profession qui ne souhaitent qu'étendre leur réseau et promouvoir les partenaires avec lesquels ils travaillent.

Consœurs, Confrères, créer votre site ou un blog, mettez des formulaires de devis en ligne , inscrivez vous [sur le site de consultation du CNB](#) et le tour est joué, n'écoutez pas les sirènes des légaltech qui ne veulent qu'une chose: investir le marché du droit et se faire de l'argent sur le dos des avocats sans avoir de compétences et en nous faisant travailler pour eux.

Et surtout n'oubliez pas, on est toujours mieux servi que par soi même !

Aussi méfiez vous des fakes, des effets d'annonce et des informations diffusées sur le net, les legaltech en sont les artisans, les initiateurs. Le mensonge et l'embellissement de la réalité est une pratique courante sur la toile.

La profession ne sera pas ubérisée et les legaltech n'existeront plus quand elles se rendront compte que finalement ce marché du droit n'est pas un marché comme un autre, que le conseil est une des clefs pour l'exploiter, **clefs dont sont propriétaires les seuls avocats.**

A lire:

- [Justice digitale: Antoine Garapon et Jean Lassègue éditions PUF](#)

- Sur le Blog precisement.org, l'excellent article documenté d'Emmanuel BARTHE: [Intelligence artificielle: derrière la hype, la réalité.](#)
-

L'enfant et ses grands-parents: comment garder des liens en cas de divorce ou séparation ?

Enfant et ses grands parents

Il arrive que des divorces ou des séparations se passent très mal et que les grands-parents ne voient plus leur petit-fils ou petite-fille car leur fils ou leur fille bénéficie d'un droit de visite réduit et l'autre parent ne souhaite pas que les grands-parents gardent des liens avec leur petit enfant.

Ces sont des situations souvent difficiles, qui font souffrir les grands-parents qui parfois ont très souvent gardé leur petit-fils ou petite-fille. Ils ont créé des liens, voyaient très souvent leur descendance et du jour au lendemain doivent se résigner à voir leur petit enfant lors d'un droit de visite réduit ou de temps en temps durant les vacances scolaires. Quelques fois, l'autre parent peut être en conflit ouvert avec ses ex-beaux parents et empêche ces derniers de voir leur petit enfant.

Que peuvent faire les grands-parents mis à l'égard pour voir leur petit enfant ? Bénéficient-ils d'un droit de visite ?

Quels sont leurs « droits » ? Quelle procédure doivent-ils engager ?

1- L'article 371-4 du Code civil: le droit de l'enfant d'entretenir des relations avec ses grands parents.

L'enfant a le droit d'entretenir des relations personnelles avec ses ascendants. Seul l'intérêt de l'enfant peut faire obstacle à l'exercice de ce droit.

Si tel est l'intérêt de l'enfant, le juge aux affaires familiales fixe les modalités des relations entre l'enfant et un tiers, parent ou non.

- cet article signifie que les grands-parents contrairement à ce que l'on entend souvent n'ont pas de « droits » à l'égard de leur descendant mais c'est l'intérêt de l'enfant qui guide le juge, enfant qui a le droit d'entretenir des relations personnelles avec ses ascendants.
- Le juge vérifiera s'il est dans l'intérêt de l'enfant d'entretenir des relations personnelles avec ses grands-parents, si tel est le cas il en fixera les modalités (ceci vaut pour les grands-parents mais aussi les tiers par exemple les beaux parents souvent beaux-pères ..)
- la jurisprudence a précisé que ce droit pour l'enfant d'entretenir des relations avec ses grands-parents peut être refusé lorsqu'il est justifié de motifs graves de nature à y faire obstacle. Ainsi la Cour de cassation a pu considérer :

C'est par une appréciation qui est souveraine et échappe par là même au contrôle de la Cour de cassation, que les juges du fond estiment qu'en raison du conflit aigu opposant les grands-parents et la mère de l'enfant, il ne convient pas dans l'intérêt de ce dernier d'accorder dans les

circonstances actuelles un droit de visite auxdits grands-parents

Cass.civ.1, 13 décembre 1989, n°87-20205

L'existence d'un litige successoral opposant la belle-fille à ses beaux-parents ne saurait priver les petits enfants de voir leurs grands-parents:

L'existence de relations anciennes et suivies des enfants et de leurs grands-parents n'est pas contestée, comme ne peut être contesté l'intérêt des grands-parents pour les enfants de leur fils récemment décédé ; un litige d'ordre successoral opposant la mère et les grands-parents qui ne sont toutefois pas concernés par cette succession ne saurait constituer un juste motif de suspension de toute relation entre les enfants et les grands-parents ; Madame Z ne peut donc qu'être déboutée de son appel et le jugement confirmé en ce qu'il a posé le principe d'un droit de visite et d'hébergement des grands-parents ; cependant, eu égard à l'âge des enfants, il convient de modifier les dates fixées par le premier juge ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt, les autres modalités prévues étant confirmées (absence de la compagne du père, frais de trajet) ; la reprise des contacts ayant déjà eu lieu dans le cadre de l'exécution de l'ordonnance du conseiller de la mise en état, il n'est pas nécessaire de prévoir une nouvelle période de 'reprise de contact' comme le demande Madame Z ;

Cour d'appel de Bordeaux, 6ème Chambre, 27 mai 2014 n°RG 13/05106

Attention, le juge aux affaires familiales ne mets pas en place « un droit de visite » mais des modalités permettant à l'enfant de garder des liens avec ses grands parents.

2-La procédure.

Elle est écrite et a lieu devant le Tribunal de Grande Instance du lieu où est domicilié l'enfant. L'avocat est obligatoire pour introduire cette procédure.

Particularité de cette procédure, le Ministère public donne son avis et il doit être obligatoirement avisé de cette procédure (articles 425 et 1180 du Code de procédure civile).

L'intérêt de l'enfant étant le guide du juge aux affaires familiales, il conviendra de démontrer les liens l'unissant à ses grands-parents. Attention, si un conflit important existe entre les parents et grands-parents, que les petits-enfants n'ont jamais eu de liens avec leurs petits-enfants, il sera compliqué que le juge aux affaires familiales considère qu'il est dans l'intérêt de l'enfant de garder des relations avec ses grands-parents, surtout si ces relations n'ont jamais existées.

Sachez que les juges du fond sont souverains, cela signifie que les décisions sont rendues au cas par cas après analyse du dossier.

Pour un demande de devis:

[Procédure TGI droit de visite des grands-parents- devis Avocat Bordeaux BAUER](#)

Le harcèlement sexuel au travail.

Ces derniers mois, des actrices ont révélé avoir subi du harcèlement sexuel de la part d'un producteur et pour certaines avoir été victimes d'agressions sexuelles ou de viols.

Ces révélations sont parties des réseaux sociaux avec le fameux #BalanceTonPorc puis #MeeTo.

Des débats se sont élevés, des tribunes ont été publiées de part et d'autre pour les victimes, pour le droit à la séduction etc..

Un site existe depuis 2012 sur le harcèlement sexuel, mis en place par le gouvernement: [stop harcèlement sexuel](#).

En outre, [une étude a été publiée par l'IFOP en janvier 2014](#) pour le défenseur des droits précise notamment:

La majorité des Françaises et des Français (64%) estime ainsi qu'il est fréquent qu'une personne travaille dans un environnement avec des blagues à caractère sexuel (15% jugent même la situation « très fréquente »). Les autres situations de harcèlement sexuel identifiées sont des gestes et propos à connotation sexuelle répétés malgré une absence de consentement (situation fréquente selon 32% des Français), le chantage sexuel ou l'envoi de messages à caractère sexuel ou pornographique (fréquents pour 20% d'entre eux) ou encore l'affichage d'images à caractère sexuel ou pornographique (17%).

Toute cette polémique a eu le mérite de mettre au jour le

harcèlement dont peuvent être victimes les femmes dans le cadre de leur travail et me permet de m'intéresser à la question du harcèlement sexuel au travail: comment ce dernier est caractérisé ? comment est-il sanctionné ? Quels sont les droits des salarié(e)s ? Quelles sont les obligations des employeurs ?

1- La définition du harcèlement sexuel.

[L'article L1153-1 du Code du travail](#) définit le harcèlement sexuel:

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

- *les propos ou comportement à connotation sexuelle répétés portant atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.*

Les propos ou comportement à connotation sexuelle répétés sont des propos ou comportements ouvertement sexistes,grivois, qui constituent des provocations ou encore des gestes obscènes... Il suffit que ces actes revêtent une connotation sexuelle.

La Cour de cassation a pu estimer que l'envoi de messages électroniques contenant des propos à caractère sexuel à

plusieurs salariées et des réflexions déplacées constituait du harcèlement sexuel (*Cass.soc. 11 janvier 2012, n° 10-12.930*).

Une tentative de séduction n'est pas considérée comme du harcèlement sexuel: ainsi, l'envoi de poèmes d'un directeur à une de ses salariées traduisant son « émoi » et n'a aucun caractère sexuel. Elle n'est pas considérée comme du harcèlement sexuel selon la Cour d'appel de Versailles en 1993.

De même, un salarié triste de sa rupture sentimentale qui adressera deux messages faisant référence à un attachement nostalgique à son ancienne liaison n'est pas l'auteur de harcèlement sexuel (*Cass.soc. 23 septembre 2015, n° 14-17.143*).

- *la pression grave même non répétée, exercée dans un but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur ou au profit d'un tiers.*

Ce type de harcèlement se définit par son objet, le but poursuivi par son auteur.

Cette pression grave s'assimile à du « chantage sexuel », le but de l'auteur étant d'obtenir un acte de nature sexuelle (pas forcément une relation sexuelle, cela peut-être un simple but d'avoir un contact physique) en contrepartie d'un avantage: augmentation, emploi ou évitement d'un licenciement.

Ainsi la Cour d'appel de Paris a pu juger que la promesse d'avancement d'un directeur à une stagiaire si elle acceptait de céder à ses avances était considéré comme du harcèlement sexuel.

A été considéré comme du harcèlement sexuel par la Cour d'appel de Bordeaux, arrêt du 21 décembre 2017, n° RG16/01680 (harcèlement sexuel d'une femme sur un homme, car cela peut exister...):

Il ressort des attestations précises et concordantes versées aux débats (attestations de Mme ..., M. ..., M. ..., Mme ..., Mme ..., Mme ..., Mme ..., Mme ... collègues de travail de M. Z, Mme ... chef d'équipe) que Mme ... avait pour habitude de s'entretenir avec M. Z tous les jours, que dans un premier temps ils étaient dans le bureau de Mme ... tous les deux porte fermée pendant plusieurs heures puis au début de l'été 2011, Mme ... venait directement au poste de travail de M. Z pour parler avec lui, passant jusqu'à deux à trois heures par jour soit à lui parler soit à l'écouter au téléphone avec les clients, s'asseyant sur sa table le regardant travailler, que lorsqu'il arrivait sur le plateau, elle lui faisait remarquer qu'il était bien habillé et beau. Elle pouvait alors l'entretenir de sujets extra-professionnels que chacun pouvait entendre aux alentours.

Mme ... avait alors remarqué que M. Z était systématiquement isolé, placé seul en face du bureau de leur cadre Mme ... et qu'au cours de l'été 2012, il avait cherché à espacer les contacts avec la cadre, et avait alors perdu du poids, son visage s'étant émacié, il avait les traits tirés. Cette observation lui a fait prendre conscience qu'il était en souffrance et qu'il ne pouvait plus être considéré comme le 'chouchou consentant' de leur supérieure (sic). Les déclarations de Mme ... corroborent cette observation et la prise de conscience des collègues de travail de la situation de stress aggravé dans laquelle se trouvait M. Z au point de la signaler à un chef d'équipe présent sur le service vers la fin août-début septembre 2012.

Mme ..., chef de service, a attesté qu'ayant remarqué le comportement de Mme ... vis-à-vis de M. Z, elle avait avec ses collègues chefs de service, fait remarquer à cette dernière que son attitude était très étrange à l'égard de ce chargé de clientèle et que cette attitude suscitait des questionnements et des moqueries chez les autres chargés de clientèle voir même pour certains, de la colère et qu'elle leur avait alors

répondu que c'était elle qui gérait ce service comme bon lui semblait, et que ceux qui réagissaient de la sorte n'étaient que des jaloux, que la situation ne leur a pas paru inquiétante tant que M. Z ne semblait pas perturbé mais qu'au fil des jours ce dernier a commencé à s'isoler et s'est retrouvé en arrêt maladie, ayant en outre révélé à une chef d'équipe son malaise au quotidien généré par l'attitude de sa responsable de service, à la suite de quoi une alerte a été effectuée auprès du médecin de prévention du centre financier de Bordeaux.

Mme ... indique quant à elle que Mme ... lui caressait le dos et les épaules.

Aux termes de la narration mensuelle des faits énoncés par M. Z dans son écrit (pièce 15), celui-ci a indiqué que Mme ... lui avait proposé de prendre un café à l'extérieur en septembre 2011, ainsi qu'en octobre 2011 et lui avait même proposé d'aller au restaurant, au théâtre ou même au cinéma, réitérant de manière insistante ses propositions de rencontres en dehors du temps de travail à compter du mois d'octobre 2011, qu'à compter du mois de novembre 2011, elle l'a questionné sur sa vie privée, lui demandant son numéro de téléphone personnel, qu'en décembre 2011, elle lui a demandé s'il était gay et qu'il a répondu que cela ne la regardait pas, ne donnant pas suite à cette conversation et reprenant son travail. Ces faits, s'intégrant dans le comportement de Mme ... tel que décrit par les collègues de M. Z, sont crédibles et seront considéré comme établis.

A noter qu'en matière de harcèlement sexuel, un seul acte suffirait à caractériser le harcèlement, la Cour de cassation a effectué cette précision dans un arrêt récent du [17 mai 2017 \(Cass.soc n° 15-19.300\)](#).

La Cour de cassation opère à une interprétation extensive de la définition de harcèlement sexuel.

2- L'obligation de prévention de l'employeur.

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité. Il doit prévenir les actes de harcèlement sexuel.

Il doit rappeler dans le règlement intérieur de l'entreprise les informations relatives au harcèlement et prendre toutes les mesures de sensibilisation, d'information sur le harcèlement.

3- les actions du salarié face aux harcèlement sexuel.

- Le ou la salarié(e), victime de harcèlement a la possibilité d'exercer son **droit de retrait** conformément à l'article [L 4131-1 du Code du travail](#).
- le ou la salarié(e) peut solliciter du Conseil de Prud'hommes la **résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur** qui n'a pas respecté son obligation de sécurité: il faudra bien entendu prouver ce harcèlement sexuel: si des SMS ont été adressés, il faudra les faire transcrire par un huissier de justice, idem pour les mails... peut-être que des salariés pourront attester en faveur du salarié victime...
- Le ou la salarié(e) a la possibilité de **porter plainte car le harcèlement sexuel est aussi une infraction pénale**, cette plainte permet quelques fois de constituer son dossier puisque la preuve est libre et que le salarié victime pourra produire des enregistrements au soutien de sa plainte, enregistrements qu'il ne peut produire devant le Conseil de Prud'hommes, cette preuve étant déloyale. Cependant, les salariées sont confrontées à des policiers qui souvent ne souhaitent pas « prendre » leur plainte, c'est ce qu'a fait ressortir un collectif de femmes récemment. Aussi, si les policiers ou les gendarmes refusent de « prendre » la plainte, il est conseillé de porter plainte directement devant Monsieur le Procureur de la République.

Pour une demande de devis en matière de droit du travail:
[Avocat Bordeaux Bauer Spécialiste Droit du travail- Devis Droit du travail.](#)

La tentative de médiation préalable obligatoire avant la saisine du JAF: fausse bonne idée ?

Vous avez peut-être entendu parler de la tentative de médiation préalable (TMP) obligatoire.

[L'article 7 de la loi du 18 novembre 2016](#)

A titre expérimental et jusqu'au 31 décembre de la troisième année suivant celle de la promulgation de la présente loi (31 décembre 2019), dans les tribunaux de grande instance désignés par un arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, les dispositions suivantes sont applicables, par dérogation à l'article 373-2-13 du code civil.

Les décisions fixant les modalités de l'exercice de

l'autorité parentale ou la contribution à l'entretien et à l'éducation de l'enfant ainsi que les stipulations contenues dans la convention homologuée peuvent être modifiées ou complétées à tout moment par le juge, à la demande du ou des parents ou du ministère public, qui peut lui-même être saisi par un tiers, parent ou non.

A peine d'irrecevabilité que le juge peut soulever d'office, la saisine du juge par le ou les parents doit être précédée d'une tentative de médiation familiale, sauf :

1° Si la demande émane conjointement des deux parents afin de solliciter l'homologation d'une convention selon les modalités fixées à l'article 373-2-7 du code civil ;

2° Si l'absence de recours à la médiation est justifiée par un motif légitime ;

3° Si des violences ont été commises par l'un des parents sur l'autre parent ou sur l'enfant.

Le Tribunal de Grande Instance de Bordeaux a été désigné pour participer à cette expérimentation par arrêté du 16 mars 2017 publié au JO du 23 Mars 2017.

Le but est louable: favoriser le dialogue entre les parties dans l'intérêt des enfants et promouvoir les modes alternatifs de règlement des litiges.

Cependant, les parents qui ont déjà obtenu un jugement n'auront pas vraiment le choix, ils devront tenter une médiation familiale avant toute nouvelle saisine du juge. S'ils ne tentent pas cette médiation, leur requête pourra être déclarée irrecevable.

La sanction est rude surtout dans les cas où il est difficilement envisageable de trouver un accord: conflit trop ancien et cristallisé, un des parents est violent, les parents ont des domiciles éloignés...

C'est pourquoi, il existe une dispense de cette tentative de médiation préalable: dans l'hypothèse de violences ou encore

d'un motif légitime. La distance peut-elle être considérée comme un motif légitime ? L'absence de dialogue depuis des années est-ce un motif légitime ?

A Bordeaux, il semblerait que la distance puisse constituer un motif légitime.

Pour ce qui est de l'absence de dialogue, ce motif ne peut être invoqué, il conviendra pour le demandeur de solliciter un médiateur afin de convoquer l'autre partie (ou « médié ») à une médiation. Si le dialogue est absent, l'autre parent ne se présentera pas et le médiateur délivrera une attestation précisant que l'autre partie ne s'est pas présentée. Cette attestation permettra de rendre la requête recevable.

Il n'en demeure pas moins que cette tentative de médiation obligatoire peut ralentir la procédure et ne la simplifie pas.

Souvent les parents qui souhaitent saisir le juge ont déjà essayé de dialoguer sans succès.

De plus, la médiation a un coût qui viendra s'ajouter à celui de la procédure si cette médiation échoue.

Ce dispositif est expérimental et à mon sens permet aussi de désengorger pour un petit temps les tribunaux, encore une manière de « déjudiciariser » de manière forcée.

Attendons de lire les résultats de l'expérimentation en fin d'année prochaine ou début année 2020.

A noter que les avocats sont aussi médiateurs, n'hésitez pas à vous adresser à eux, le Barreau de Bordeaux a regroupé ses médiateurs au sein de [Bordeaux Médiation](#), ce sont des médiateurs formés à la médiation et expérimentés.

En tout état de cause avant d'engager une procédure, prenez conseil auprès d'un avocat.

Si vous souhaitez un devis pour un litige d'ordre familial:

Devis droit de la famille.