

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](#)).

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 posez 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. régleme nte 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 la 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 traitons 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 CFTD 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.](#)

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 publié 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 considéré 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.](#)

Conseil de Prud'hommes : compétence et saisine.

Le Conseil de Prud'hommes est une juridiction particulière, composée de juges, conseillers qui ne sont pas issus de l'Ecole Nationale de la Magistrature (ENM). En effet, les conseillers prud'homaux sont issus du milieu professionnel, ils sont salariés et employeurs. Ces conseillers, avant 2017 étaient élus. Désormais, ils sont désignés par les organisations salariales et patronales ([décret du 11 octobre 2016](#)).

Cette juridiction est souvent critiquée car selon certains elle serait trop partisane, pas assez rigoureuse

juridiquement. Or, il apparaît en pratique que cette juridiction fonctionne bien malgré les critiques. Les conseillers prud'hommes sont des salariés et des employeurs qui ont une bonne connaissance du « terrain », de l'entreprise. Ils rendent des décisions plutôt justes et équilibrées.

Les Conseils de Prud'hommes comme les autres juridictions sont compétents pour certains litiges (compétence d'attribution) et sont régis par des règles de compétence territoriale.

En outre, [depuis le 1er août 2016, la saisine du Conseil de prud'hommes a changé](#), elle doit être effectuée par requête motivée.

1- Sur la compétence d'attribution du Conseil de Prud'hommes.

La compétence d'attribution du Conseil de Prud'hommes est précisée par [les articles L 1411-1 et suivants du Code du travail](#).

Ce qu'il faut retenir:

- Le Conseil de Prud'hommes est compétent pour régler les différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de travail entre employeurs et salariés.
- Le Conseil de Prud'hommes règle les différends et litiges des personnels des services publics, lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé.
- Le Conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour connaître des litiges attribués à une autre juridiction par la loi, notamment par le code de la sécurité sociale en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles.

Il sera possible de saisir le Conseil de prud'hommes pour faire reconnaître un lien de subordination, et donc un contrat

de travail.

Cependant, « le salarié » qui voudra faire reconnaître ce contrat de travail devra démontrer trois éléments: une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination.

2- Sur la compétence territoriale du Conseil de Prud'hommes.

Suivant l'article R1412-1 du Code du travail:

L'employeur et le salarié portent les différends et litiges devant le conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Ce conseil est :

1° Soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ;

2° Soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié.

Le salarié peut également saisir les conseils de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi.

La compétence 2° s'applique le plus souvent pour des professions itinérantes.

3- Sur la saisine du Conseil de Prud'hommes.

Depuis le décret du Macron, [la saisine du Conseil de Prud'hommes a changé.](#)

Désormais, il est nécessaire de déposer une requête motivée qui respecte les exigences de l'article 58 du Code de procédure civile.

Pour un modèle de requête et de lettre avant saisine du

Foire aux questions sur le divorce.

Une petite foire aux questions sur le droit du divorce.

Le droit du divorce a connu des changements, plus particulièrement le divorce par consentement mutuel. Ce dernier n'est plus un divorce judiciaire mais un divorce par acte d'avocat enregistré par notaire.

A « côté » de cette forme de divorce « dite amiable », d'autres divorces existent: le divorce sur demande acceptée, le divorce pour altération définitive du lien conjugal et le divorce pour faute.

Je souhaite divorcer mais ma femme s'oppose à ce divorce, pourtant j'aimerais divorcer à l'amiable avec le nouveau divorce, est-ce possible ? Si ce n'est pas possible, quel est le divorce

adapté à mon cas ?

Si votre épouse ne souhaite pas divorcer, il sera impossible de divorcer par consentement mutuel, en effet ce genre de divorce exige que les deux époux soient d'accord. Si votre épouse ne souhaite pas divorcer, deux formes de divorce sont possible pour vous: le divorce pour altération définitive du lien conjugal. Ce divorce est possible si vous démontrez une séparation de deux ans au moment de l'assignation en divorce (la deuxième étape de la procédure de divorce). Vous pouvez aussi divorcer pour faute si vous avez des fautes suffisamment graves à reprocher à votre épouse.

Je souhaite divorcer, dois-je me faire assister par un avocat ?

L'avocat est obligatoire si vous souhaitez divorcer. Cependant, si vous avez reçu une requête en demande de divorce sur le fondement de l'article 251 du Code civil, vous avez la possibilité de vous défendre sans avocat lors de la première audience dite de tentative de conciliation. Je vous déconseille de vous défendre seul. En effet, votre époux ou votre épouse se fera assister par un de mes Confrères qui a l'habitude des juridictions, vous ressentirez une certaine « inégalité ». En outre, si vous êtes tous les deux d'accord sur le fait de divorcer, vous ne pourrez pas signer le procès verbal d'acceptation du divorce puisque l'avocat est obligatoire pour la signature de cet engagement. De plus, pour la suite de la procédure vous aurez besoin d'un avocat, autant se faire conseiller dès le départ.

J'ai reçu d'un huissier de justice, une ordonnance de non conciliation, qu'est-ce que c'est ?

L'ordonnance de non conciliation est une décision rendue par

le Tribunal de Grande Instance, Chambre de la famille (juge aux affaires familiales). Cette décision fixe les mesures provisoires avant le prononcé définitif du divorce. Le juge fixera les mesures concernant les époux: la résidence séparée, une éventuelle pension alimentaire au titre du devoir de secours si un des époux perçoit de faibles revenus, est dans le besoin, le paiement des crédits en cours, la jouissance du domicile conjugal. La décision fixe aussi les mesures relatives aux enfants: la résidence habituelle: chez la mère, chez le père ou en alternance, le montant de la pension alimentaire.

Vous bénéficiez d'un délai de 15 jours à compter de la signification de cette ordonnance de non-conciliation pour interjeter appel si vous n'êtes pas en accord avec ces mesures en sachant que l'appel ne les suspendra pas.

Je suis séparée d'avec mon épouse depuis deux ans, il paraît que mon divorce est automatique, comment ça se passe ?

Ce n'est pas exactement cela, le divorce n'est pas automatique, il faudra en effet engager une procédure et passer par les deux étapes de la procédure de divorce: la requête sur le fondement de l'article 251 du Code civil et l'assignation en divorce. Il faudra démontrer que vous êtes bien séparés depuis deux ans lorsque votre avocat délivrera l'assignation en divorce pour altération définitive du lien conjugal ou vers le divorce sur demande acceptée.

Je suis de nationalité étrangère, marocain plus exactement, on m'a dit que le divorce par consentement mutuel par acte d'avocat n'était pas possible, c'est

vrai ?

En effet, vous ne pourrez pas divorcer par consentement mutuel, en effet votre divorce ne sera pas reconnu dans votre pays, car l'acte de divorce n'est pas un acte judiciaire. Il faudra vous orienter vers un divorce pour altération définitive du lien conjugal.

Combien de temps dure une procédure de divorce judiciaire ?

Difficile de répondre à cette question, le divorce peut être rapide comme long. Cela dépend de plusieurs choses: quel type de divorce avez-vous choisi ? Un divorce pour faute sera plus long qu'un divorce sur demande acceptée (divorce où à la première audience, audience de tentative de conciliation si vous êtes d'accord sur le principe du divorce, les époux signent un procès verbal d'acceptation du divorce et le débat dans une seconde partie de la procédure portera uniquement sur les conséquences). Le divorce pour altération définitive du lien conjugal pourra être plus long, surtout si vous n'êtes pas séparé lors de la première audience. En outre, le délai de la procédure dépendra aussi des demandes devant le juge, s'il y a un débat sur la prestation compensatoire, la procédure sera plus longue notamment.

J'ai reçu une assignation en divorce, que dois-je faire ?

Venir consulter un avocat pour être conseillé et afin que ce dernier se constitue devant le Tribunal de Grande Instance dans votre intérêt. Se constituer veut dire que vous informez le juge que vous vous défendez et que vous êtes représenté par un avocat.

Combien de temps dure un divorce par consentement mutuel, il paraît que ça prend 15 jours ?

Un divorce par consentement mutuel par acte d'avocat est certes plus rapide que le divorce judiciaire. Il ne dure cependant pas 15 jours comme certains médias l'ont indiqué lors de « sa sortie ». En effet, la « procédure » au total dure un peu plus d'un mois. Cependant, ce divorce peut être plus long s'il y a des biens à liquider, si une prestation compensatoire doit être négociée...

Je suis marié sous le régime de la séparation de bien, mon épouse demande une prestation compensatoire dans le cadre de notre divorce sur demande acceptée, a-t-elle le droit ?

Votre épouse peut solliciter une prestation compensatoire. En effet, la prestation compensatoire est détachée du régime matrimonial. Quel que soit le régime matrimonial que les époux auront choisi, l'époux ou l'épouse qui réunira les critères pour bénéficier d'une prestation compensatoire pourra en demander une.

Pour demander un devis gratuit pour votre divorce:
[Devis divorce Avocat Bordeaux BAUER](#)

A lire aussi: [Le divorce amiable sans juge en 8 questions.](#)

Le travail dissimulé devant le Conseil de Prud'hommes.

On entend souvent parler de travail dissimulé.

Pour la plupart des citoyens, quand on se réfère au travail dissimulé, on se réfère au travail non déclaré par l'employeur en accord avec le salarié.

On pense alors aux menus travaux de rénovation, par exemple travaux de peinture, de garde d'enfants ou de ménage, le très connu « travail au noir ».

Le travail dissimulé ne se limite pas à l'engagement d'un homme ou d'une femme à tout faire par un employeur qui le paie en espèces en économisant les charges sociales.

Devant le Conseil de Prud'hommes, il est souvent question de travail dissimulé dans des domaines aussi variés que la restauration, le Bâtiment ou encore la téléphonie.

Des entreprises ou des employeurs individuels demandent à des salariés de travailler pour eux sans leur communiquer de contrat de travail, sans les déclarer et sans finalement les payer pour toutes les heures travaillées.

D'autres entreprises ou employeurs individuels, n'hésitent pas à dissimuler volontairement certaines activités, des heures supplémentaires en les réglant par exemple au titre d'indemnités kilométriques.

Les salariés qui ne sont pas d'accord avec cette dissimulation de leur travail, agissent devant le Conseil de Prud'hommes pour être déclarés et payés pour toutes les heures de travail effectuées.

Qu'est-ce que le travail dissimulé ? Comment est-il sanctionné par les juridictions civiles (conseil de prud'hommes

principalement) ? Comment démontrer le travail dissimulé ? Les conseils de prud'hommes condamnent ils souvent l'employeur qui a dissimulé un emploi ou des heures supplémentaires ? Existe-t-il une démarche à effectuer si je veux savoir si je suis déclaré(e) ?

Qu'est-ce que le travail dissimulé ?

Il existe deux formes de travail dissimulé, le travail dissimulé par dissimulation d'emploi et le travail dissimulé par dissimulation d'activité.

- La dissimulation d'emploi salarié par l'employeur est constituée:

- Suivant l'article [L 1221-10 du code du travail](#), lorsque l'employeur s'est soustrait intentionnellement à l'accomplissement de la déclaration nominative préalable à l'embauche (DPAE);

- Article [L 3243-2 du code du travail](#), lorsque l'employeur s'est soustrait intentionnellement à la remise de bulletin de paie à chacun de ses salariés (ou d'un document équivalent défini par disposition réglementaire) ;

- lorsque l'employeur a mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué (sauf si cette mention résulte d'une convention ou d'un accord particulier sur la répartition du temps de travail).

- La dissimulation d'activité par l'employeur est constituée

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité, l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne physique ou morale qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations :

– n'a pas requis son immatriculation au répertoire des métiers

-article [L 8221-3 du code du travail](#): n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Cette situation peut notamment résulter de la non-déclaration d'une partie de son chiffre d'affaires ou de ses revenus ou de la continuation d'activité après avoir été radié par les organismes de protection sociale.

Comment est sanctionné les travail dissimulé par les juridictions civiles (conseil de prud'hommes principalement) ?

Le travail dissimulé est sanctionné par l'octroi d'une indemnité forfaitaire au salarié égale à 6 mois de salaires. (art. [L. 8223-1 du Code du travail](#)). Attention pour percevoir cette indemnité, il faut que le salarié la demande devant le Conseil de Prud'hommes et son contrat doit être rompu (licenciement, démission...)

Cette indemnité peut se cumuler avec d'autres indemnités liées à la rupture du contrat de travail: indemnité de préavis, de retraite, de licenciement...

Comment démontrer ce travail dissimulé ?

Pour que le Conseil de Prud'hommes condamne l'employeur à payer au salarié l'indemnité de travail dissimulé, il faut que le salarié démontre que l'employeur a intentionnellement dissimulé l'emploi ou l'activité. Cette preuve est difficile à rapporter et la jurisprudence est particulièrement floue et fluctuante sur la question. Les juges du fond sont en effet souverains.

Les Conseils de Prud'hommes condamnent-ils souvent l'employeur qui a dissimulé l'emploi ou des heures supplémentaires ?

Les Conseils de Prud'hommes statuent au cas par cas, chaque dossier est différent. Toutefois, la preuve de l'intention de dissimuler l'emploi étant difficile à rapporter et à apprécier, les conseils de prud'hommes sont parfois frileux et ne condamnent pas.

Un exemple de condamnation, mais devant la Cour d'appel, Chambre sociale, donc en appel:

Selon les dispositions de l'article L.8221-1 du code du travail, sont interdits : 1° le travail totalement ou partiellement dissimulé, défini et exercé dans les conditions prévues aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 ; 2°... 3°... ; L'article L. 8221-5 du code du travail, dispose qu'est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur : 1° soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10 relative à la déclaration préalable à l'embauche ; 2° soit se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2 relative à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ; 3° soit se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales. L'absence de déclaration d'embauche dès le 25 avril 2013 outre l'absence de bulletins de salaire pour les mois d'avril et juin 2013 caractérisent la dissimulation

d'emploi tant dans son élément matériel qu'intentionnel en sorte que Mme P est bien fondée à réclamer l'indemnité de l'article L. 8223-1 du code du travail correspondant à six mois de travail, soit la somme de 7.649,16 euros qui sera inscrite au passif de la liquidation judiciaire de la SARL . Le jugement entrepris sera infirmé en ce qu'il a débouté Mme P de sa demande à ce titre.

Pour voir l'arrêt en entier: [décision travail dissimulé](#)

Existe-il une démarche à effectuer si je veux savoir si je suis déclaré(e) ?

L'URSAFF sur son site explique comment savoir si vous êtes déclaré(e): c'est [ICI](#)

Extraits:

En tant que salarié, vous pouvez demander à l'Urssaf si votre employeur a correctement accompli la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) vous concernant. Vous devez établir une demande écrite à l'Urssaf mentionnant : vos nom patronymique, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance, votre numéro national d'identification, si vous êtes déjà immatriculé à la Sécurité sociale, votre adresse, votre date d'embauche et la période de travail pour laquelle l'information relative à l'accomplissement de la déclaration préalable à l'embauche est sollicitée. La réponse de l'Urssaf vous est adressée dans les trente jours qui suivent la réception de votre demande. Cette réponse contient les informations relatives à : l'existence ou non d'une déclaration préalable à l'embauche vous concernant, correspondant à la date d'embauche et à la période d'emploi, portées sur votre demande, la dénomination sociale ou les nom et prénoms de l'employeur qui a procédé à cette déclaration ainsi que son adresse professionnelle et, le cas échéant, son numéro siret.

