



La Newsletter juridique des PME

N° 9/ Décembre 2017

Maintien du droit de résiliation en tout temps des contrats de mandat

Le contrat de mandat est la forme la plus courante de contrat de service en Suisse. Le Conseil fédéral a proposé au Parlement le classement d'une motion demandant une modification du Code des obligations (CO) qui prévoit que les parties peuvent, en tout temps, révoquer ou répudier le contrat de mandat, sous réserve de réparation du dommage en cas de résiliation en temps inopportun. La majorité des participants à la consultation s'est opposée à la modification en y voyant une détérioration d'un mécanisme contractuel donnant toute satisfaction et servant autant le mandant que le mandataire. Pour de nombreux organismes, le droit de résilier en tout temps le mandat est un élément important de l'ordre juridique suisse et protège, notamment, la partie faible au contrat et les personnes ayant peu d'expérience contractuelle.

Renforcement des compétences de base au travail

La numérisation, l'automatisation et l'évolution des processus d'organisation posent de nouvelles exigences aux travailleurs, surtout aux travailleurs plus âgés. Le Conseil fédéral a décidé de lancer un programme d'encouragement afin de combattre la pénurie de personnel qualifié. L'objectif du programme est de transmettre aux travailleurs des compétences fondamentales pour répondre aux exigences du monde du travail qui est en constante évolution. Il s'agit de proposer des cours adaptés aux exigences concrètes du lieu de travail, par exemple dans les domaines des technologies de l'information et de la communication (TIC), de la langue ou des mathématiques élémentaires. Ce programme s'adresse aux entreprises qui souhaitent mieux préparer leurs collaborateurs aux défis à venir. Il est prévu de verser des forfaits pour financer des cours sur mesure adaptés aux exigences concrètes sur le lieu de travail. On estime le coût total de ce programme à environ 13 millions de francs pour les années 2018 à 2020.

Renforcement de l'économie suisse par une meilleure protection des données

Le Conseil fédéral a adopté un projet de révision totale de la loi sur la protection des données (LPD) qui permettra de mieux protéger les particuliers. Ces derniers seront mieux renseignés sur le traitement des données qui les concernent et acquerront une plus grande maîtrise de ces données personnelles. Les particuliers devront désormais être informés lorsqu'une entreprise collecte des données à leur sujet, quel que soit le type de données collectées. La révision est également un pas important pour l'économie suisse : en adaptant la législation suisse au standard européen, le Conseil fédéral crée les conditions requises pour assurer la transmission sans obstacles de données entre la Suisse et les États de l'UE. En outre, les entreprises seront tenues de prendre en considération les enjeux de protection des données dès la mise en place de nouveaux traitements. Le projet de loi encourage par ailleurs l'autoréglementation : chaque branche aura la possibilité d'adopter un code de conduite à ce sujet.

Résultats positifs pour l'enquête conjoncturelle d'automne

Entre le 21 août et le 29 septembre 2017, la Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie (CNCI) a réalisé, conjointement avec les cantons de VD, GE et du TI, la dixième édition de son enquête conjoncturelle d'automne. Cette dernière affiche des tendances conjoncturelles encourageantes pour l'avenir : salaires, marche des affaires, emploi et investissements sont repartis à la hausse en 2017 et les perspectives pour 2018 sont également bonnes.

Autres informations

A vos agendas:

01.02.2018
17h00 - 19h00
CVCI, Lausanne
« Gestion des risques : anticipez pour protéger votre entreprise »
« Il est primordial d'évaluer les points vulnérables pour adopter les bonnes mesures et ainsi éviter des événements indésirables comme les accidents, incendies, pannes, pertes de données ou erreurs irréversibles. »
<http://www.cvci.ch/>

Du 07.02.2018 au 09.02.2018
Université de Neuchâtel, Aula des Jeunes-Rives
« Révolution 4.0 et droits fondamentaux » :
Un nouveau défi pour le droit social et le droit du travail ? Organisé avec le Centre suisse de compétence pour les droits humains.
<http://www.unine.ch/>

La pensée du mois

« Neige en novembre, Noël en décembre ».

Le contenu de cette Newsletter ne représente pas un avis ou un conseil juridique.

SPLC Avocats & Notaires vous souhaite de Joyeuses Fêtes !

Trésor 9, CH-2000 Neuchâtel ; + (41) 032 729 02 02 ; + (41) 032 729 02 09 ; www.splc.ch ; newsletter@splc.ch



Prolongation du délai pour l'établissement de certificat énergétique cantonal des bâtiments

En Suisse, le secteur du bâtiment représente 45% de la consommation d'énergie finale (chaleur et électricité) et est la source de la moitié des rejets de CO₂. Il est donc indispensable de prendre des mesures d'économies dans ce secteur. Pour ce faire, le législateur neuchâtelois a introduit, lors de sa révision de la Loi cantonale sur l'énergie (LCEn), le thème de la détermination des performances énergétiques d'un bâtiment. Cette détermination est réalisée par le biais du Certificat énergétique cantonal des bâtiments (CECB), qui indique l'efficacité de l'enveloppe thermique et quantifie les besoins d'énergie nécessaire au bâtiment à l'aide d'étiquettes-énergie allant de A à G. Certains cantons ont d'ores et déjà déclaré le Certificat énergétique comme étant obligatoire sur leur territoire (VD, FR, JU pour la vente d'un bâtiment). Le canton de Neuchâtel a, quant à lui, prolongé le délai au 1^{er} janvier 2020 pour l'obligation d'établir un tel certificat. Les bâtiments concernés par l'obligation sont : les bâtiments d'habitation, administratifs et les écoles pour lesquels un permis de construire a été délivré avant le 1^{er} janvier 1990 et dont la surface de référence énergétique (surface brute de plancher chauffé) dépasse 1000 m² ou s'il existe, pour le domaine de l'habitat, au moins cinq utilisateurs d'une installation de chauffage central.

Délit fiscal qualifié comme acte préparatoire du blanchiment d'argent

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le droit suisse connaît le nouvel article 305^{bis} al. 1 CP qui introduit la notion de délit fiscal qualifié dans le cadre des impôts directs. Cet article élargi également la notion de crime en matière d'impôts indirects. En matière d'impôts directs, l'infraction de blanchiment d'argent est punie si l'argent provient non seulement d'un crime mais aussi d'un délit fiscal qualifié, pour autant que le seuil d'impôts soustraits atteigne un montant total de CHF 300'000.- par période fiscale (impôts suisses et/ou étrangers, à l'exclusion des impôts cantonaux sur les donations et les successions). L'infraction préalable est réalisée si le contribuable fait intentionnellement l'usage de faux titres dans le but de commettre une soustraction d'impôt (usage par ex. de faux : bilan, compte de pertes et profits, certificat de salaire, etc.).

À la une ...

L'employeur a-t-il le droit de surveiller les courriels de ses employés ?

En septembre 2017, la Cour européenne des droits de l'Homme s'est prononcée, pour la première fois, sur la possibilité des employeurs, personnes de droit privé, d'intercepter ou de surveiller les courriels transmis par leurs employés à l'aide d'un outil professionnel (compte et/ou ordinateur appartenant à l'entreprise). Décryptage d'une question sensible.



*Dr. Madalina Diaconu
Avocate*

Faits et décision de la CEDH

Un salarié d'une entreprise roumaine active dans le domaine de l'informatique avait été licencié pour avoir utilisé pendant son temps de travail, pour des correspondances personnelles, son compte de messagerie professionnelle, créé par l'entreprise pour échanger avec des clients. Cet employé avait envoyé de nombreux messages (45 pages de texte) à son frère ainsi qu'à son amie, les messages adressés à cette dernière étant parfois d'ordre intime. Or, le règlement intérieur de l'entreprise interdisait l'usage des outils professionnels à des fins personnelles.

L'employé licencié s'était plaint en justice de la violation de sa correspondance et de sa vie privée. Les juridictions internes saisies, jusqu'à la Cour suprême roumaine, avaient donné raison à l'employeur, à mesure que ces messages, bien que privés, avaient été envoyés à l'aide d'outils professionnels mis à disposition par l'entreprise. La Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH), saisie initialement, avait également tranché en faveur de l'employeur. Toutefois, la Grande Chambre de la CEDH, par une décision du 5 septembre 2017, a statué en sens inverse, ce qui est relativement rare.

Quels enseignements pour les employeurs ?

Le raisonnement de la Grande Chambre de la CEDH (qui est valable également pour les entreprises suisses) s'est basé principalement sur le fait que les employés n'avaient pas été préalablement informés, de manière claire et spécifique, de la possibilité que leur correspondance soit surveillée par l'employeur, ni de l'étendue exacte de cette surveillance.

On retiendra donc qu'il est légitime pour les employeurs de mettre en place un système de surveillance de la correspondance échangée par leurs employés à l'aide d'outils professionnels, à condition que les salariés soient clairement et préalablement informés de cette possibilité et de son étendue, et que ledit contrôle soit justifié par des motifs légitimes (ceci n'était pas contesté en l'espèce). Egalement, il faudra s'assurer que le système de contrôle ne soit pas trop intrusif (par exemple, une surveillance 24h/24 pourra être considérée comme disproportionnée ; idem si l'employeur contrôle l'intégralité du contenu des messages, au lieu de surveiller uniquement certains éléments tels que les destinataires des courriels, la date, l'heure et la durée des messages).