

PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Le « secret professionnel » : une notion à géométrie variable

...Page 4



ACTU SOCIALE

ÉPARGNE SALARIALE

Intéressement : un assouplissement du dispositif...

...Page 2



ACTU JURIDIQUE

DONNÉES PERSONNELLES

RGPD et prospection commerciale

...Page 6



ACTU FISCALE

IMPÔTS LOCAUX

Taxe foncière sur les propriétés bâties : même pour les immeubles industriels inexploités ?

...Page 3



SOMMAIRE

ACTU SOCIALE page 2	Intéressement : un assouplissement du dispositif... La formation des salariés : une obligation pour l'employeur
ACTU FISCALE page 3	Taxe foncière : focus sur les immeubles inexploités Taxe foncière : focus sur les immeubles partiellement démolis
LE DOSSIER pages 4 et 5	Le « secret professionnel » : une notion à géométrie variable
ACTU JURIDIQUE page 6	RGPD et prospection commerciale RGPD et géolocalisation de véhicules
PATRIMOINE page 7	Travaux de rénovation énergétique du locataire : la liste est connue
INDICATEURS page 7	Les chiffres importants à ne pas manquer
QUESTIONS/RÉPONSES page 8	Des réponses à vos questions
BON À SAVOIR page 8	Fin du ticket de caisse
BRÈVES page 8	Suppression de la contribution à l'audiovisuel public APProch, une plateforme pour consulter les projets d'achats publics

ÉDITO

La notion de « secret professionnel » est une notion complexe et, surtout, à géométrie variable, selon l'échelle d'appréciation retenue.

Concrètement, d'un point de vue juridique, que recouvre cette notion lorsqu'il est question de relations entre un professionnel et son client ? Ou entre un médecin et son patient ? Quelles sont les sanctions encourues en cas de violation du secret ? Est-il possible de déroger au secret professionnel pour protéger un « intérêt supérieur » ? Des interrogations auxquelles vous trouverez des éléments de réponse dans le dossier central de votre nouveau magazine.

Au-delà de ces considérations, il convient également de se pencher sur cette notion à travers le prisme de la fiscalité : quelle est l'étendue de cette obligation ? Tous les agents de l'administration fiscale y sont-ils soumis ? Comment articuler secret professionnel et contrôle fiscal, notamment au regard du droit de communication dont dispose l'administration ?

Enfin, nous nous arrêterons sur la notion de « secret professionnel » dans le cadre particulier de la relation de travail établie entre un salarié et son

employeur. Au programme : obligation générale de discrétion, clause de confidentialité et secret de fabrication.

Vous l'aurez compris, le « secret professionnel » est une notion forte d'enjeux dont les contours et influences doivent impérativement être maîtrisés.

Nous vous souhaitons une agréable lecture et vous rappelons que l'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour vous conseiller et vous apporter toutes les informations complémentaires utiles. ■

Le Mag FIVALEC

Illustrateur : Afif Khaled. Maquettiste : Alexandre Beckert / 1k à part. Crédits photos : Shutterstock.
Dépôt légal : à parution. N° ISSN : 2498-2946. Imprimeur : Imprimerie Parenthèses
Photos non contractuelles - Toute reproduction interdite.

ÉPARGNE SALARIALE

Intéressement : un assouplissement du dispositif...

La mise en place d'un dispositif d'intéressement permet d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise. Si l'objectif est vertueux, la mise en œuvre de ce type de dispositif (par accord ou décision unilatérale) n'était pas toujours des plus aisées. C'est pourquoi la loi dite « pouvoir d'achat »* est venue assouplir quelques-unes des règles applicables en la matière...

Jusqu'à présent, il n'était possible de mettre en place l'intéressement par voie de décision unilatérale de l'employeur que dans les entreprises de moins de 11 salariés, sous réserve qu'il n'y ait pas de délégué syndical (DS) ou de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE), et qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ou n'ait été conclu dans les cinq ans avant la date d'effet de ladite décision.

À présent, la loi ouvre désormais cette possibilité aux entreprises de moins de 50 salariés, toutes conditions par ailleurs remplies, dans deux hypothèses seulement :

- lorsqu'elles n'ont pas de DS et de CSE ;
- lorsqu'elles ont engagé des négociations pour la conclusion d'un accord d'intéressement avec le CSE ou les DS, mais que ces négociations n'ont pas abouti à un accord.

Dès lors que le régime d'intéressement est mis en place par décision unilatérale, il vaudra accord d'intéressement.

Accord d'intéressement : quelle durée ?

Pour rappel, une fois celui-ci conclu, la durée d'un accord d'intéressement devait être comprise entre un an et trois ans maximum. Désormais, le délai maximum est allongé et passe à cinq ans (au lieu de trois ans).

Cette nouveauté concerne non seulement les « accords d'intéressement » en tant que tels, mais aussi les cas où l'intéressement est mis en place par une décision unilatérale de l'employeur (y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés).

Quelques autres nouveautés...

Outre les changements évoqués, voici quelques autres nouveautés qu'il vous faut connaître :

- à compter du 1^{er} janvier 2023, les accords ou décisions unilatérales mettant en place l'intéressement pourront être créés par le biais d'une procédure dématérialisée ;
- pour la répartition de l'intéressement, le congé



de paternité et d'accueil de l'enfant est dorénavant assimilé à une période de présence ;

- à compter du 1^{er} janvier 2023, le contrôle de forme de l'accord d'intéressement mené par la direction du travail est supprimé. Ne subsiste que le contrôle de fond, réalisé par les organismes en charge du recouvrement des cotisations sociales. ■

Les règles qui concernent la mise en place des dispositifs d'intéressement ont subi des changements importants, notamment pour les entreprises de moins de 50 salariés.

*Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (article 4)

FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation des salariés : une obligation pour l'employeur

La loi impose une obligation de formation à tout employeur, quels que soient la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, pour permettre aux salariés de s'adapter à l'évolution de leur poste. Mais que faut-il entendre par « obligation de formation » ?

Derrière cette notion d'« obligation de formation », on trouve, en réalité, une obligation dite « générale », qui pèse sur tous les employeurs, ainsi que, le cas échéant, des obligations « particulières ».

Une obligation « générale » de formation

L'employeur a, en effet, une obligation générale de former ses salariés. Il doit, pendant toute la durée de la relation de travail :

- assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Dans ce cadre, il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y

compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Cette obligation générale de formation s'impose à l'employeur, quand bien même le salarié n'aurait jamais expressément formulé de demande en ce sens. En cas de litige sur ce point, l'employeur ne peut donc pas invoquer cette absence de demande de formation du salarié pour s'exonérer de sa responsabilité.

Des obligations particulières de formation

Au-delà de cette obligation générale, l'employeur peut également être soumis au respect d'une obligation « particulière » de formation :

- dans le cas de contrats spécifiques (par exemple, le contrat de professionnalisation) ;
- dans le cadre de la prévention des risques professionnels (formation à la sécurité, etc.) ;
- à la suite d'un congé parental d'éducation ;
- si la convention collective ou le contrat de travail le prévoient ;
- dans le cas d'une obligation de reclassement à la suite d'un licenciement pour motif économique.

Pour le salarié, le temps de formation « obligatoire » constitue du temps de travail effectif : il doit donc être organisé pendant l'horaire habituel de travail et donner lieu au maintien de sa rémunération.

Enfin, l'employeur a l'obligation d'organiser un entretien professionnel avec le salarié, tous les deux ans, pour discuter des perspectives d'évolution professionnelle et des formations nécessaires. Tous les six ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié est établi lors de cet entretien, et permet de vérifier si le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. ■



Pour assurer l'adaptation des salariés à leur poste et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, l'employeur doit respecter une obligation générale de formation. Au-delà, dans certaines situations particulières, il pourra être tenu de respecter des obligations spécifiques de formation (contrat de professionnalisation, retour de congé parental, etc.).

IMPÔTS LOCAUX

Taxe foncière sur les propriétés bâties : même pour les immeubles industriels inexploités ?

Les propriétaires de locaux industriels sont, dès lors que toutes les conditions requises sont réunies, soumis à la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB). Par exception toutefois, il est possible d'obtenir un dégrèvement de cette taxe, notamment en cas « d'inexploitation » de l'immeuble. Faisons le point...

Pour mémoire, la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) est un impôt local qui frappe toutes les constructions fixées au sol de manière perpétuelle.

Calculée en fonction de la valeur locative cadastrale des propriétés qu'elle concerne, cette taxe vise aussi bien les locaux d'habitation que les locaux professionnels et les établissements industriels. Toutefois, il existe de nombreux dégrèvements et dispositifs d'exonération...

Parmi eux figure le dégrèvement que tout contribuable peut obtenir dans le cas où il est propriétaire d'un immeuble à usage industriel qui demeure inexploité.

Ce dispositif de faveur ne s'applique toutefois que si les trois conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- l'inexploitation doit, sauf exceptions, être indépendante de la volonté du propriétaire ;
- l'inexploitation en tant que telle doit avoir eu une durée de trois mois au moins ;
- l'inexploitation doit affecter la totalité de l'immeuble ou une partie susceptible d'exploitation séparée.

Pour obtenir ce dégrèvement, le contribuable doit adresser une réclamation écrite à l'administration fiscale, au plus tard le 31 décembre de l'année suivant celle au cours de laquelle l'inexploitation atteint la durée exigée de trois mois minimum.

En pratique, toutefois, ce dégrèvement est rarement accordé par l'administration fiscale.

Un dégrèvement de taxe foncière pas si automatique...

L'administration se montre en effet particulièrement stricte sur l'appréciation des conditions nécessaires à l'obtention de ce dégrèvement.

À titre d'exemple, elle a récemment refusé de l'accorder à une société propriétaire d'un bâtiment industriel qui, à la suite d'un contrôle de sécurité ayant relevé plusieurs défauts de fonctionnement, a interrompu son activité pendant plusieurs mois pour procéder à divers travaux de réparation.

Pour rejeter la demande de dégrèvement déposée par la société, l'administration a rappelé que cet avantage fiscal est subordonné au fait que l'inexploitation du bâtiment soit indépendante de la volonté du propriétaire... Ce qui, selon elle, n'était pas le cas ici.

Et sa position a été partagée par la juge, qui a souligné que dans cette affaire, l'inexploitation du bâtiment était due à des circonstances inhérentes au bâtiment lui-même. Dès lors, le bénéfice du dégrèvement ne pouvait qu'être refusé. ■



Si l'immeuble industriel dont votre entreprise est propriétaire demeure inexploité pendant au moins trois mois, vous avez la possibilité de demander un dégrèvement de taxe foncière. Prudence toutefois, car l'administration fiscale se montre particulièrement regardante sur la notion « d'inexploitation »...

*Arrêt du Conseil d'État du 22 octobre 2021, n° 442449

IMPÔTS LOCAUX

Taxe foncière sur les propriétés bâties : même pour les immeubles partiellement démolis ?

La taxe foncière sur les propriétés bâties frappe tout immeuble considéré comme une « construction » au 1^{er} janvier de l'année d'imposition. Mais qu'en est-il d'un immeuble démolit ?

Pour mémoire, la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) est une taxe locale, établie annuellement, et due par les propriétaires d'immeuble, qu'ils s'agissent de particuliers ou de professionnels.

Sous réserve d'exonération, sont donc taxables les « constructions », c'est-à-dire les bâtiments qui reposent sur des fondations et qui ne peuvent être déplacés sans être démolis. Ce qui signifie, a contrario, qu'un bâtiment qui n'est pas fixé au sol et qui peut être déplacé ou transporté facilement n'est pas une « construction » au sens de la TFPB, et peut donc échapper à la taxation.

Mais que se passe-t-il si le bâtiment en question fait l'objet de travaux tels qu'ils s'assimilent à une démolition partielle affectant le gros œuvre ou à une démolition totale ? Dans ce type de situation, le propriétaire peut-il échapper au paiement de la TFPB ?

Sous réserve du respect de toutes les conditions requises, la réponse est positive : l'immeuble n'étant plus considéré comme une « propriété bâtie », les travaux l'ayant rendu impropre à toute utilisation, le propriétaire n'est pas tenu au paiement de la TFPB... Ce qui ne veut pas dire qu'il sera totalement dispensé de taxation puisque, selon les cas, il pourra être tenu au paiement

de la taxe foncière sur les propriétés non bâties (TFPNB).

Une exonération sous conditions...

Dans une récente affaire, le juge de l'impôt a rappelé que l'immeuble qui supporte d'importants travaux doit impérativement être « impropre à sa destination » pour pouvoir être exonéré de taxe foncière sur les propriétés bâties.

Ici, en effet, une société propriétaire d'un immeuble de bureaux, a effectué d'importants travaux, notamment une destruction partielle du bâtiment en vue d'une transformation en hôtel de prestige. Des travaux d'une ampleur telle qu'ils lui permettaient, selon elle, d'échapper au paiement de la taxe foncière.

Un point de vue non partagé par l'administration fiscale, puis par la juge*, pour qui les travaux en question n'ont pas affecté le gros œuvre d'une manière telle qu'ils ont rendu le bâtiment « inutilisable » dans son ensemble, c'est-à-dire impropre à toute utilisation.

Dès lors l'immeuble est toujours qualifié de « construction » au sens de la TFPB, et la société doit s'acquitter des sommes réclamées à ce titre. ■



Si une société envisage de faire de gros travaux sur un immeuble dont elle est propriétaire, notamment de le démolir pour mieux le reconstruire, celui-ci peut (temporairement) ne plus être soumis à la taxe foncière sur les propriétés bâties. Mais encore faut-il pour cela remplir toutes les conditions requises...

*Arrêt du Conseil d'État du 21 juillet 2022, n° 453616

LE « SECRET PROFESSIONNEL » : UNE NOTION À GÉOMÉTRIE VARIABLE

Le « secret professionnel » est au cœur de nombreux débats. Si la légitimité de son existence se justifie au regard des garanties qu'il apporte au professionnel concerné, mais aussi à ses clients/patients, le secret professionnel interroge, notamment dans le cas où son application est susceptible d'entraver la protection des personnes ou la bonne marche d'enquêtes administratives ou judiciaires. Faisons le point ensemble sur cette notion complexe, aux ramifications aussi nombreuses que subtiles...

Secret professionnel : d'un point de vue juridique

La notion de « secret professionnel » n'est pas précisément définie par la loi : concrètement, elle s'entend, de manière large, comme l'interdiction faite à un professionnel qui y est soumis de divulguer les informations dont il a été dépositaire dans le cadre de ses fonctions.

Le secret professionnel ainsi institué constitue une double garantie :

- à l'égard des clients ou patients du professionnel consulté d'abord, puisqu'il leur assure que les informations relatives à leur situation personnelle ne seront pas, sauf exceptions, divulguées à un tiers ;
- à l'égard du professionnel lui-même ensuite, puisqu'il fait obstacle à ce que celui-ci soit contraint (là encore, sauf exceptions) de révéler les informations dont il a eu connaissance dans le cadre de ses fonctions.

Plus simplement, le secret professionnel soude le lien de confiance qui unit le professionnel à ses clients ou à ses patients : en ce sens, il constitue la fondation indispensable sur laquelle va se construire la relation professionnelle établie entre eux.

Secret professionnel : des sanctions

Tout professionnel qui manque au respect du secret professionnel auquel il est soumis encourt une sanction pénale.

La réglementation prévoit, en effet, qu'est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende le fait de révéler une information à caractère secret, dès lors qu'on en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire.

La sévérité des sanctions applicables en cas de violation du secret professionnel illustre bien l'importance de celui-ci dans l'équilibre des relations professionnelles qu'il impacte : puisqu'il en constitue le corollaire indispensable, son respect doit faire l'objet d'une protection particulière, et les sanctions qui y sont afférentes doivent se montrer dissuasives.

Secret professionnel : des exceptions

Malgré ce cadre très protecteur, l'obligation de respecter le secret professionnel n'est toutefois pas absolue.

Il existe effectivement des situations dans lesquelles l'obtention d'informations personnelles détenues par des professionnels s'avère d'un intérêt supérieur à la protection de celui-ci : ces dérogations, forcément exceptionnelles, sont limitativement prévues par la loi.

Dans de telles hypothèses, le professionnel est alors tenu de révéler les informations qu'il a reçues dans le cadre de ses fonctions : sa responsabilité civile, pénale ou disciplinaire ne peut dès lors pas être engagée, sauf s'il est établi qu'il n'a pas agi de bonne foi.

Notez que d'un point de vue juridique, la notion de secret professionnel ne doit pas faire l'objet de généralités. Concrètement, chaque profession dispose de sa propre vision de ce que recouvre cette notion et doit s'assurer du respect des règles déontologiques et du régime juridique applicables.

L'exemple des professionnels de santé

Dans le secteur médical, le secret professionnel (aussi appelé « secret médical ») fait l'objet d'un encadrement tout particulier en raison de la nature des informations auxquelles il se rapporte.

En ce sens, il est prévu que toute personne qui est prise en charge par un professionnel de santé a droit au respect de sa vie privée et au secret des informations qui la concerne.

Le secret professionnel couvre donc l'ensemble des informations relatives au patient et s'impose à tous les professionnels qui interviennent dans le système de santé. Certaines mesures de souplesse sont toutefois tolérées.

Ainsi, malgré l'obligation qui lui est faite de respecter le secret médical, un professionnel de santé conserve la possibilité d'échanger, avec un ou plusieurs professionnels identifiés, des informations relatives à un même patient, à la double condition :

- que tous concourent à sa prise en charge ;
- que ces informations soient strictement nécessaires à la coordination ou à la continuité des soins, à la prévention ou à son suivi médico-social et social.

Outre cette hypothèse, il existe des cas (plus spécifiques) dans lesquels un médecin peut s'affranchir du respect du secret professionnel auquel il est tenu. Ils sont limitativement énumérés par la loi, et restent soumis à l'appréciation du juge en cas de litige.

La réglementation prévoit, en effet, que les sanctions pénales applicables en cas de violation du secret professionnel ne s'appliquent pas au médecin (ou à tout autre professionnel de santé) qui porte à la connaissance du procureur de la République les sévices ou privations physiques ou psychiques qu'il a constatés sur un mineur dans le cadre de sa profession et qui lui permettent de présumer que des violences physiques, sexuelles ou psychiques ont été commises. Notez que ces dispositions s'appliquent même si le mineur s'oppose à une telle communication.

Il en est de même du médecin ou du professionnel de santé qui porte à la connaissance du procureur de la République une information relative à des violences exercées au sein du couple, dès lors que celui-ci estime que ces dernières mettent la vie de la victime majeure en danger immédiat, et que celle-ci ne peut se protéger en raison de l'emprise de l'auteur des violences.

Dans ces deux hypothèses, l'intérêt des victimes doit supplanter celui lié au respect du secret professionnel : il s'agit là d'une limite unanimement reconnue à l'application du secret professionnel, dont on considère que le respect ne doit pas entraver la protection des personnes vulnérables.

Attention aux confusions !

Le secret professionnel ne doit pas être confondu avec d'autres notions dont le contenu peut toutefois s'avérer proche. Il en est ainsi :

- du « secret des correspondances », auquel peuvent être soumis des professionnels également concernés par le secret professionnel. Par exemple, il est prévu que les correspondances échangées entre les agents de l'administration fiscale et les contribuables doivent impérativement être transmises sous enveloppe fermée ;

- du « secret des affaires », qui vise à protéger les savoir-faire et les informations commerciales non divulguées détenus par les entreprises, qui pourraient être utilisés ou divulgués de manière illicite.

Secret professionnel : d'un point de vue fiscal

D'un point de vue fiscal, la notion de « secret professionnel » peut être appréhendée de différentes manières.

Concernant les agents de l'administration fiscale

Il est prévu que toutes les personnes appelées à intervenir dans l'assiette, le contrôle, le recouvrement ou le contentieux des impôts, droits, taxes et redevances prévus par la réglementation applicable, à l'occasion de leurs fonctions ou de leurs attributions, sont tenues au secret professionnel.

L'ensemble du personnel de l'administration fiscale est donc concerné par cette obligation de discrétion, et ce quel que soit leur grade.

Le champ d'application du secret professionnel se veut volontairement large, puisqu'il s'étend à toutes les informations recueillies à l'occasion des opérations citées plus haut.

Secret professionnel et contrôle de l'administration fiscale

Outre ce cas de figure, la notion de « secret professionnel » peut également être considérée sous le prisme du pouvoir de contrôle de l'administration fiscale.

La notion de secret professionnel, et ce qu'elle implique du point de vue de l'étendue du pouvoir de l'administration fiscale, doit toutefois faire l'objet d'une étude approfondie selon la nature du contrôle engagé, les informations réclamées par celle-ci et le profil de la personne contrôlée.

L'exemple du droit de communication de l'administration fiscale

Pour mémoire, les agents de l'administration fiscale peuvent, dans le cadre de leurs prérogatives de contrôle, obtenir communication de tout document ou renseignement détenus par certains tiers, dont la liste est limitativement établie.

Sont ainsi assujettis à ce droit de communication les artisans ou encore certains membres des professions non commerciales, comme les géomètres ou les agents d'assurance.

S'ils sont soumis au secret professionnel, ceux-ci ne peuvent pas, en principe, se voir réclamer la communication de renseignements relatifs à la nature des prestations qu'ils ont fournies. En revanche, ils sont tenus de communiquer à l'administration fiscale :

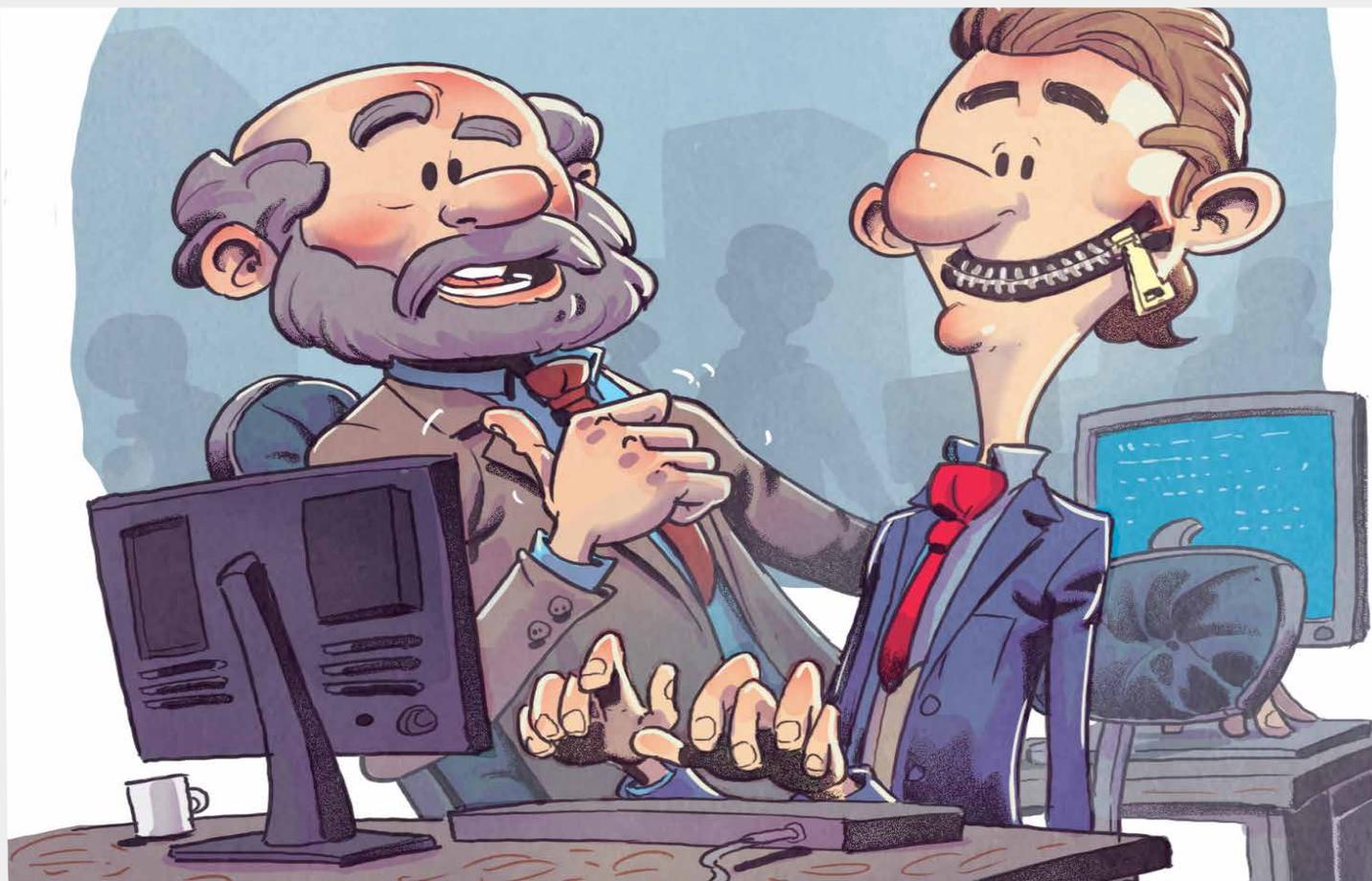
- l'identité de leur client ;
- le montant, la date et la forme du versement ;
- ainsi que les pièces annexes afférentes.

Notez que ces dispositions sont sources d'un contentieux fourni et qu'au moindre doute, il peut être opportun de se rapprocher de son conseil habituel.

Secret professionnel : d'un point de vue social

Le secret professionnel trouve également à s'appliquer en matière sociale, dans le cadre particulier de la relation de travail établie entre l'employeur et le salarié.

Pour mémoire, la réglementation en vigueur exige que le



contrat de travail soit exécuté de bonne foi. Concrètement, cela signifie que salarié et employeur doivent faire preuve de loyauté l'un envers l'autre, selon un prisme qui peut être général ou spécial.

Le point sur l'obligation générale de discrétion

Pour rappel, tout salarié est tenu à une obligation générale de discrétion qui lui interdit de divulguer les informations confidentielles dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, que ce soit à des tiers ou à d'autres salariés de l'entreprise.

On parle d'information « confidentielle » dès lors que la diffusion de celle-ci est de nature à nuire aux intérêts de l'entreprise ou à lui porter préjudice. Il en est ainsi, par exemple, de la divulgation par un responsable administratif du montant du salaire de ses collègues, ce qui constitue une faute grave.

En toute logique, cette obligation de discrétion a un champ d'application plus large pour les élus du Comité social et économique (CSE). Il est en effet prévu qu'elle s'applique :

- aux informations ayant un caractère confidentiel et qui sont présentées comme telles par l'employeur ;
- à certaines informations transmises par l'employeur, qui doivent être considérées comme confidentielles « par nature ».

Dès lors qu'ils en ont connaissance, les élus du CSE ne doivent pas diffuser ces informations, et ce que l'employeur le précise ou non.

Relèvent par exemple de ces informations particulières celles qui sont communiquées au CSE à la suite de l'exercice, par

celui-ci, de son droit d'alerte économique.

Pour mémoire, le CSE peut exercer ce droit dès lors qu'il a connaissance de faits qui sont de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise. Dans une telle hypothèse, l'employeur doit alors lui répondre de manière précise et circonstanciée, et peut être amené à lui communiquer certaines informations confidentielles.

Le point sur la clause de confidentialité

Pour renforcer cette obligation de discrétion, l'employeur peut insérer dans le contrat de travail d'un salarié une clause supplémentaire, dite « clause de confidentialité » ou « clause de discrétion ».

Celle-ci a pour but d'interdire aux salariés ayant accès à certaines informations stratégiques en raison de leur poste de travail de les divulguer à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

Une telle clause est valable à la double condition qu'elle :

- soit justifiée par la nature de la tâche à accomplir ;
- soit proportionnée au but recherché.

Attention à ne pas confondre la clause de confidentialité avec la clause de non-concurrence : cette dernière vise à limiter la liberté d'un salarié d'exercer, après la rupture de son contrat, des fonctions équivalentes chez un concurrent ou à son propre compte, sous réserve du respect de diverses conditions.

En principe, l'obligation de confidentialité à laquelle est tenu le salarié s'applique pendant le contrat de travail. Elle peut

également se poursuivre même après la rupture de celui-ci.

Notez que :

- si le salarié ne respecte pas les termes de la clause de confidentialité qui lui est applicable au cours de son contrat de travail, il peut être licencié pour ce motif ; ainsi est justifié le licenciement d'un cadre qui diffuse des informations ayant trait aux difficultés financières de son entreprise ;
- s'il ne respecte pas cette clause après rupture de son contrat, malgré les termes de la clause, le salarié peut être condamné à indemniser son employeur.

Le point sur l'obligation de garder les secrets de fabrication

Autre ramification du secret professionnel : il est prévu par la réglementation sociale que tout salarié soit tenu au secret de fabrication.

Le secret de fabrication désigne tout procédé de fabrication offrant un intérêt pratique ou commercial, mis en œuvre par un industriel et tenu caché à ses concurrents qui, avant la communication qui leur en a été faite, ne le connaissent pas.

Concrètement, il est interdit à tout salarié (y compris aux élus du CSE et aux représentants syndicaux) de révéler ou de tenter de révéler un secret de fabrication de l'entreprise où il est ou était employé, sous peine d'une amende de 30 000€ et d'un emprisonnement de deux ans. ■

La notion de « secret professionnel » s'articule autour d'un principe général (l'interdiction de diffuser une ou plusieurs informations) et de plusieurs modalités d'application distinctes (selon la situation dans laquelle son respect s'impose). Attention aux raccourcis : parce qu'il comporte des enjeux de taille tant pour le professionnel qui y est tenu que pour sa clientèle ou patientèle, toute interrogation relative au secret professionnel doit faire l'objet d'une étude au cas par cas.

DONNÉES PERSONNELLES

RGPD et prospection commerciale

Lorsqu'une entreprise transmet un fichier clients à des partenaires qui souhaitent le réutiliser à des fins de prospection commerciale, certaines obligations liées au règlement général sur la protection des données (RGPD) doivent être respectées. Lesquelles ?

La prospection commerciale (par téléphone, mail, SMS, etc.) permet aux entreprises de fidéliser leurs clients ou de recruter de nouveaux prospects. Pour ce faire, l'entreprise a recours à un fichier clients (obtenu gratuitement ou non), qui va comporter des données personnelles (nom, prénom, adresse, etc.) protégées par le RGPD.

Fichiers clients : une protection qui varie selon le type de prospection

En cas de prospection par courrier ou par téléphone (hors automate d'appel), avant même de transmettre le fichier clients, il faut préalablement informer les personnes listées sur ce fichier que celui-ci va être transmis, et qu'ils peuvent s'y opposer de manière simple et gratuite.

Cette information doit notamment expliquer la finalité de la transmission, ainsi que les catégories de destinataires

de données (les secteurs concernés et le nombre approximatif de partenaires, par exemple).

Notez que la Cnil recommande de mettre à leur disposition une liste exhaustive et à jour des partenaires (identité et lien vers la politique de protection des données de chaque partenaire), accessible depuis le formulaire de collecte des données.

Concernant le droit d'opposition, il doit être gratuit et simple : il peut prendre la forme, par exemple, d'une case à cocher accompagnée d'un message de quelques mots.

En cas de prospection par voie électronique (mail, SMS, etc.), là encore, il faut obtenir le consentement préalable de la personne dont les données sont transmises. Ce consentement peut être obtenu de deux manières :

- l'organisme qui transmet les données peut recueillir le consentement aux opérations de prospection de ses partenaires (par le biais d'une case à cocher accompagnée d'un message explicatif, par exemple) ;
- l'organisme qui transmet les données ne recueille pas directement le consentement de la personne pour les opérations de prospection de ses partenaires. Dans cette hypothèse, deux étapes sont alors à respecter :

- première étape : l'organisme informe les personnes sur les catégories de destinataires de ses fichiers lors du recueil du consentement à la transmission des données ;

- deuxième étape : le partenaire contacte les personnes pour obtenir leur consentement (sans promotion commerciale).

Dans tous les cas, quand il communique avec le prospect pour la première fois, le partenaire doit l'informer des caractéristiques du traitement de données personnelles qu'il met en œuvre, dans le mois qui suit la transmission du fichier clients. ■



La transmission de fichiers clients à des fins de prospection commerciale nécessite de respecter deux obligations mises en place par le RGPD : le consentement du prospect et la possibilité pour celui-ci de s'opposer à la transmission de manière gratuite et simple.

DONNÉES PERSONNELLES

RGPD et géolocalisation de véhicules

Pour les besoins de leur activité, les entreprises (comme celles spécialisées dans la location de voitures) peuvent géolocaliser leurs véhicules... Ce qui implique de respecter des obligations liées au règlement général sur la protection des données (RGPD). Lesquelles ?

Une entreprise de location de voitures peut collecter les données de géolocalisation de ses véhicules pour plusieurs raisons : assurer la maintenance et la performance du service (vérifier que le véhicule est restitué au bon endroit, surveiller l'état du parc, etc.), retrouver le véhicule en cas de vol ou encore porter assistance aux clients en cas d'accident.

Cette collecte oblige l'entreprise à respecter les principes posés par le RGPD qui protège les données personnelles. De fait, les données de géolocalisation sont considérées comme étant à caractère hautement personnel, comme l'a rappelé la Cnil* dans l'une de ses délibérations.

Données de géolocalisation des véhicules loués : quelles obligations ?

Obligation de minimisation

Les données de géolocalisation d'un véhicule doivent

en premier lieu respecter le principe de minimisation : les données récupérées doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard de l'objectif pour lequel elles sont collectées et utilisées.

En pratique, cela signifie qu'il est interdit de le géolocaliser en quasi-permanence : une telle pratique se révélerait être particulièrement intrusive et risquerait de porter atteinte à la vie privée du locataire du véhicule.

Obligation d'information

Les informations pertinentes au regard de la réglementation RGPD que le professionnel a l'obligation de fournir au locataire du véhicule doivent être suffisamment et facilement accessibles lors du parcours d'inscription sur les applications mobiles ou les sites Internet.

À titre d'exemple, il est possible d'insérer un lien hypertexte permettant au locataire de prendre aisément connaissance de l'ensemble des informations devant lui être obligatoirement fournies au titre du RGPD dans le formulaire d'inscription en ligne.

Obligation de définir et respecter une durée de conservation des données proportionnée

La collecte des données de géolocalisation permettant de



gérer la flotte de véhicules, de retrouver la voiture en cas de vol ou de porter assistance au client doit être limitée dans la durée.

À titre d'exemple, pour la Cnil, conserver les données jusqu'à trois ans après la fin de la relation commerciale peut être disproportionnée. ■

La collecte des données de géolocalisation d'un véhicule de location est possible, mais soumise au respect du RGPD, car elle permet d'avoir accès aux lieux dans lesquels le locataire se rend. À ce titre, il est donc obligatoire d'informer le locataire de ses droits, de manière accessible et gratuite.

* Délibération de la formation restreinte n° SAN-2022-015 du 7 juillet 2022 de la Cnil

LOCATION

Travaux de rénovation énergétique du locataire : la liste est connue

Pour améliorer la performance énergétique des logements, la loi Climat et Résilience autorise le locataire d'un logement à usage d'habitation à réaliser certains travaux de rénovation si le bailleur n'a pas fait part, à ce sujet, de son désaccord exprès dans un certain délai. De quels travaux s'agit-il exactement ?

Pour rappel, le locataire d'un logement à usage d'habitation peut librement réaliser des travaux d'aménagement. Ceux-ci ne nécessitent pas l'accord du propriétaire. Ces travaux d'aménagement sont ceux qui n'engendrent pas de gros travaux. Par exemple : retouches de peinture, changement de revêtement de sol, etc.

En revanche, les travaux de transformation, plus conséquents par leur nature, requièrent l'accord écrit du propriétaire. Si le locataire réalise de tels travaux en l'absence d'autorisation, le bailleur a la possibilité de lui demander la remise en l'état du logement à son départ, ou alors de conserver le bénéfice des travaux, sans contrepartie pour le locataire. Il existe néanmoins des adaptations selon la nature des travaux envisagés.

Une autorisation tacite pour certains travaux

La loi prévoit, en effet, une possibilité pour le locataire

de demander l'autorisation du bailleur pour la réalisation de certains travaux qui, sans réponse de sa part dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, peuvent être réalisés aux frais du locataire et sans possibilité pour le bailleur d'exiger une remise en l'état des lieux à la fin du bail.

Il s'agit des travaux d'adaptation du logement aux personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie et, depuis la loi Climat et Résilience d'août 2021, des travaux de rénovation énergétique.

Les travaux de rénovation énergétique visés par ce dispositif assoupli sont les suivants* :

- isolation des planchers bas ;
- isolation des combles et des plafonds de combles ;
- remplacement des menuiseries extérieures ;
- protection solaire des parois vitrées ou opaques ;
- installation ou remplacement d'un système de ventilation ;
- installation ou remplacement d'un système de production de chauffage et d'eau chaude sanitaire et interfaces associées.

La demande du locataire qui souhaite effectuer de tels travaux doit être réalisée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et doit notamment mentionner que le silence du bailleur dans le délai imparti vaudra autorisation tacite.



Les travaux de transformation du logement par le locataire nécessitent, en principe, l'autorisation écrite du bailleur. Toutefois, pour certains travaux, l'absence de réponse dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande vaut autorisation tacite : c'est le cas (depuis peu) des travaux de rénovation énergétique, qui comprennent notamment l'isolation des planchers bas ou encore le remplacement des menuiseries extérieures.

*Décret n° 2022-1026 du 20 juillet 2022 relatif aux travaux de rénovation énergétique réalisés aux frais du locataire

INDICATEURS

INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (ENSEMBLE DES MÉNAGES)

Période	Indice	Variation mensuelle	Hausse des prix sur 1 an
Août 2022	113,38	+ 0,5 %	+ 5,9 %
Juillet 2022	112,87	+ 0,3 %	+ 6,1 %
Juin 2022	112,55	+ 0,7 %	+ 5,8 %
Mai 2022	111,72	+ 0,7 %	+ 5,2 %

INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION

Période	Indice	Variation sur 1 an
2 ^e trimestre 2022	1966	+ 7,96 %
1 ^{er} trimestre 2022	1948	+ 6,92 %
4 ^e trimestre 2021	1886	+ 5,07 %
3 ^e trimestre 2021	1886	+ 6,86 %
2 ^e trimestre 2021	1821	+ 3,88 %

INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX

Période	Indice	Variation sur 1 an
1 ^{er} trimestre 2022	120,61	+ 3,32 %
4 ^e trimestre 2021	118,59	+ 2,42 %
3 ^e trimestre 2021	119,70	+ 3,46 %
2 ^e trimestre 2021	118,41	+ 2,59 %
1 ^{er} trimestre 2021	116,73	+ 0,43 %

INDICE DES LOYERS DES ACTIVITÉS TERTIAIRES

Période	Indice	Variation sur 1 an
2 ^e trimestre 2022	123,65	+ 4,43 %
1 ^{er} trimestre 2022	120,73	+ 5,10 %
4 ^e trimestre 2021	118,97	+ 4,30 %
3 ^e trimestre 2021	117,61	+ 2,96 %
2 ^e trimestre 2021	116,46	+ 1,86 %

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2022

PLAFONDS DE SALAIRES PAR PÉRIODICITÉ DE PAIE

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE : 01.01.2022 AU 31.12.2022

Année	Trimestre	Mois	Quinzaine	Semaine	Jour	Heure*
41 136 €	10 284 €	3 428 €	1 714 €	791 €	189 €	26 €

TAUX DES COMPTES COURANTS D'ASSOCIÉS

Date de clôture de l'exercice de 12 mois	Taux maximum
30 septembre 2022	1,66 %
31 octobre 2022	1,76 %
30 novembre 2022	1,87 %

BARÈME TITRES-RESTAURANT AU 1^{ER} JANVIER 2022

Exonération maximale de la participation patronale	Valeur du titre ouvrant droit à l'exonération maximale
5,69 €	Entre 9,48 € et 11,38 €

INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

Période	Indice	Variation sur 1 an
1 ^{er} trimestre 2022	120,61	+ 3,32 %
4 ^e trimestre 2021	118,59	+ 2,42 %
3 ^e trimestre 2021	119,70	+ 3,46 %
2 ^e trimestre 2021	118,41	+ 2,59 %

TAUX MOYEN DE RENDEMENT DES OBLIGATIONS DES SOCIÉTÉS PRIVÉES (TMOP)

ANNÉE	TAUX
1 ^{er} semestre 2022	1,325 %
2 ^e semestre 2021	+ 0,27 %
1 ^{er} semestre 2021	+ 0,20 %
2 ^e trimestre 2020	- 0,02 %
1 ^{er} semestre 2020	+ 0,20 %

MONTANT DU SMIC ET DU MINIMUM GARANTI AU 1^{ER} JANVIER 2022

Salaire minimum de croissance (Smic)		
Date d'effet	Smic horaire	Smic base 35 h par semaine
01.08.2022	11,07 €	1 678,95 €
Montant du minimum garanti		
Date de d'effet	Montant	
01.10.2021	3,73 €	

TAUX DE L'INTÉRÊT LÉGAL POUR LE 2ND SEMESTRE 2022

Période	TAUX
Pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels	3,15 %
Pour tous les autres cas	0,77 %

INDEX DU BÂTIMENT - BT01 - Tous corps d'état

Période	Index
Juillet 2022	127,7
Juin 2022	127,2
Mai 2022	126,4
Avril 2022	124,9
Mars 2022	123,3

INDICE SYNTEC

Période	Taux
Juillet 2022	280,4
Juin 2022	280,0
Mai 2022	280,0
Avril 2022	279,8

QUESTIONS/RÉPONSES



Un commerçant spécialisé dans la vente de vin applique, pour le calcul de la TVA qu'il est tenu de reverser à l'administration fiscale, le régime spécial de la TVA sur marge réservé à la vente de biens d'occasion, d'œuvres d'art et d'objets de collection ou d'antiquité.

Plus simplement, parce qu'il estime que ses bouteilles de vin sont des objets de collection, il calcule la TVA qu'il doit reverser sur la seule « marge » réalisée, c'est-à-dire sur la différence entre le prix de vente et le prix d'achat des bouteilles.

À tort ou à raison ?

À tort.

L'administration fiscale, tout comme le juge de l'impôt, ont eu l'occasion de rappeler que les bouteilles de vin ne sont pas des biens d'occasion au sens de la réglementation TVA, et ne font pas non plus partie de la liste des objets de collection établie par la loi susceptibles de bénéficier du régime spécial de TVA sur la marge. ■

Un artisan couvreur a pris l'habitude de s'arrêter régulièrement chez un particulier pour lui proposer ses services, sans que celui-ci n'en fasse la demande.

Après des mois de visites imprévisibles, le particulier finit par signer un devis pour la reprise de sa toiture.

Le comportement insistant de l'artisan peut-il faire l'objet de sanctions ?

Dans une telle situation, l'artisan peut en effet faire l'objet de sanctions.

Même si le travail est effectué dans les règles de l'art, les visites répétées et non sollicitées auprès du particulier peuvent s'apparenter à une pratique commerciale agressive.

Ces pratiques sont interdites par le Code de la consommation et sont sanctionnées à hauteur de 300 000 € d'amende et deux ans d'emprisonnement.

Notez que si ces pratiques sont suivies de la signature d'un contrat, la récente « loi pouvoir d'achat » porte à trois ans la peine d'emprisonnement encourue. ■

Un salarié devient mandataire social de la société dans laquelle il travaille.

Pour son employeur, le fait d'être investi d'un mandat social emporte nécessairement démission du salarié.

Mais le salarié n'est pas du même avis.

Qui a raison ?

Le salarié a raison. Le fait qu'il se voit investi d'un mandat exclusif de tout lien de subordination ne signifie pas qu'il ait démissionné de ses fonctions salariées.

Pour rappel, la démission du salarié doit résulter d'une volonté claire et non équivoque de sa part : elle ne se présume pas.

De même, la renonciation du salarié à son contrat de travail dans le but d'occuper un mandat social ne vaut pas non plus démission. ■

BON À SAVOIR !

FIN DU TICKET DE CAISSE

À compter du 1^{er} janvier 2023, l'impression systématique du ticket de caisse sera supprimée. Cette suppression, pour des raisons notamment liées à l'environnement, représente une opportunité, pour les professionnels, d'améliorer la gestion de leur commerce.

La suppression de l'impression systématique du ticket de caisse doit permettre d'éviter l'impression d'environ 30 milliards de tickets par an, et de réduire l'utilisation des substances dangereuses présentes sur ces derniers (notamment le bisphénol A).

Pour rappel, sont concernés par cette suppression les tickets de caisse émis par les surfaces de vente et les établissements recevant du public, les tickets de cartes bancaires, les tickets produits par des automates, les bons d'achat et les tickets promotionnels ou de réduction.

En revanche, ne sont pas concernés par ce dispositif les tickets de caisse relatifs à l'achat de biens « durables » (électroménager, téléphonie, informatique, etc.) et les opérations de cartes bancaires annulées ou faisant l'objet d'un crédit.

Notez que la suppression de l'impression systématique du ticket de caisse est l'occasion pour les professionnels d'investir dans un logiciel de caisse offrant un mode de transmission numérique, qui permet d'envoyer le ticket de caisse par un canal numérique (SMS ou courriel).

Une suppression effective au 1^{er} janvier 2023

D'ici le 1^{er} janvier 2023, pour sensibiliser leurs clients, les professionnels concernés sont invités à afficher deux informations sur leur comptoir ou à leur caisse :

- un message d'avertissement portant sur la suppression prochaine de l'impression systématique du ticket de caisse et la date d'entrée en vigueur de cette mesure ;
- un message rappelant la possibilité, pour les clients qui le souhaitent, de demander l'impression de son ticket.

Par ailleurs, pour gérer l'éventuel mécontentement de certains clients habitués au ticket de caisse papier, les professionnels peuvent leur rappeler :

- que ce dispositif est mis en place pour des raisons écologiques ;
- qu'il reste une trace numérique de l'achat, puisqu'il est possible de demander l'envoi de son ticket par courriel ou par SMS ;
- que le passage en caisse est plus rapide ;
- que le ticket de caisse numérique est plus simple d'utilisation lorsqu'il est question de remboursement de notes de frais ou de faire un retour de marchandise... ■

BRÈVES

SUPPRESSION DE LA CONTRIBUTION À L'AUDIOVISUEL PUBLIC

La contribution à l'audiovisuel public, anciennement connue sous le nom de « redevance télévisuelle », est une taxe qui, en principe, s'applique à toute personne (particulier ou professionnel) qui possède un téléviseur ou un appareil assimilé, au 1^{er} janvier de l'année d'imposition.

Cette taxe a été totalement supprimée à l'été 2022, pour tous les contribuables,

particulier comme professionnel, avec effet immédiat pour l'année 2022. Sauf exceptions, les personnes ayant opté pour la mensualisation et ayant déjà été prélevées de tout ou partie du montant de cette contribution ont ou vont recevoir un remboursement, directement sur leur compte bancaire. ■

APPROCH, UNE PLATEFORME POUR CONSULTER LES PROJETS D'ACHATS PUBLICS

Une nouvelle plateforme a été mise en place afin de permettre aux entreprises d'identifier les projets d'achats publics, et ainsi de pouvoir anticiper les marchés publics à venir : il s'agit de la plateforme « APProch ».

Accessible sur projets-achats.marches-publics.gouv.fr, cette plateforme propose une fonction de veille personnalisée et permet

également de configurer des alertes.

Attention toutefois, la liste des projets relayée par le site n'est pas exhaustive. ■