


Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android).
- Son site internet : [www.actanceavocats.com](http://www.actanceavocats.com)



## Réforme du Code du travail : Première analyse des ordonnances

### Nos prochains rendez-vous

Mardi 12 septembre 2017 : Lors de notre traditionnel trimestre de droit social, nous vous apporterons un premier éclairage sur les ordonnances.

Mardi 10 octobre 2017 : Le Cabinet Actance organisera une matinée formation portant sur l'analyse approfondie des ordonnances

Le gouvernement a dévoilé, le jeudi 31 août 2017, le contenu des **5 projets d'ordonnances** réformant le Code du travail.

### 5 projets d'ordonnances

1. Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective ;
2. Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise ;
3. Ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail ;
4. Ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;
5. Ordonnance relative au compte professionnel de prévention.

Le contenu des 5 projets d'ordonnances est susceptible d'évoluer jusqu'à leur publication.

### Calendrier Social :

**Loi d'habilitation** : décision du Conseil constitutionnel prévue la semaine du 4 septembre 2017, suivie, en cas de validation, de la promulgation et de la publication de la loi ;

### **Ordonnances :**

- Adoption en Conseil des ministres prévue le 22 septembre 2017 ;
- Date d'entrée en vigueur : le lendemain de leur publication au Journal officiel, à l'exception des dispositions nécessitant un décret d'application ;
- Ratification des ordonnances dans les 3 mois de leur publication.

# actu tendance

## Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective

- Nouvelle articulation entre les accords d'entreprise et les accords de branche ;
- Harmonisation des conditions de recours et du contenu de certains accords (accord de maintien dans l'emploi, de préservation de l'emploi, de mobilité interne) dont le régime juridique de la rupture du contrat de travail en cas de refus par le salarié de la modification de son contrat de travail ;
- Simplification de la périodicité et du contenu des consultations et des négociations collectives obligatoires ;
- Simplification du dialogue social dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
- Généralisation de l'accord majoritaire à compter du 1er mai 2018 au lieu du 1er septembre 2019 ;
- Nouveau cas de recours à la consultation des salariés à l'initiative de l'employeur ;
- Sécurisation des accords collectifs en aménageant leurs conditions et leurs délais de contestation.

## Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue sociale et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

- Fusion des instances (délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT) au sein d'une seule et même instance : le comité social et économique (CSE).
- Cette instance doit être mise en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Son rôle varie selon l'effectif de l'entreprise :

- Entreprises de moins de 50 salariés : la CSE exercera les missions dévolues au DP ;
- Entreprises d'au moins 50 salariés : s'ajouteront aux missions des DP celles qu'exercent actuellement le CHSCT et le CE.

- Mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins 300 salariés.
- Possibilité d'instituer par accord un conseil d'entreprise doté du pouvoir de négociation. Cette instance exercera l'ensemble des attributions du CSE et pourra, en plus, négocier, conclure et réviser des accords d'entreprise.

## Ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail

- Favoriser l'accès à la réglementation du travail en mettant en ligne un Code du travail numérique ;
- Instauration d'un barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- Revalorisation des indemnités légales de licenciement ;
- Simplification des formalités des procédures de licenciement ;
- Raccourcissement du délai de prescription des actions en justice portant sur l'exécution du contrat de travail : 12 mois au lieu de 24 mois ;
- Nouveau périmètre d'appréciation des difficultés économiques : secteur d'activité sur le territoire national ;
- Simplification des conditions permettant à l'employeur de satisfaire à son obligation de reclassement ;

- Sécurisation des plans de départs volontaires et de la GPEC ;
- Favoriser les conditions d'accès au télétravail ;
- Ouverture du CDI de chantier à l'ensemble des secteurs.

## **Ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective**

- Nouvelles conditions d'extension et d'élargissement des accords de branche ;
- Modalités de fonctionnement de l'AGFPN (Association de gestion du fonds paritaire national);

## **Ordonnance relative au compte professionnel de prévention**

- Le compte de prévention de la pénibilité est rebaptisé « compte professionnel de prévention » ;
- Nouveaux facteurs de risques qui seront fixés par décret ;
- Obligation de négocier sur la pénibilité : nouvelle condition liée au dépassement du seuil d'accidents du travail ou de maladies professionnelles qui sera déterminé par décret;
- Suppression des cotisations patronales : le financement sera géré par la branche AT/MP de la sécurité sociale.



## RELATIONS INDIVIDUELLES

---

### Prise d'acte de la rupture du contrat de travail – Plan de départ volontaire – Refus abusif et fautif de l'employeur d'une candidature – Manquement faisant obstacle à la poursuite du contrat de travail (NON) – Requalification en démission

---

**Rappel :** Le salarié qui reproche à son employeur un/des manquements peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail.

Il doit saisir le Conseil de prud'hommes pour qu'il statue dans le délai d'un mois (article L. 1451-1 du Code du travail).

Lorsque le/les manquements de l'employeur à l'origine de la prise d'acte sont suffisamment graves et empêchent la poursuite du contrat de travail, cette prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. A défaut, elle produit les effets d'une démission (Cass. Soc., 25 juin 2003, n° 01-42.335).

#### **Cass. Soc., 5 juillet 2017, n° 16-11.520**

Dans le cadre d'un plan de départ volontaire, un salarié s'est porté candidat à un poste au sein d'une entreprise concurrente.

Malgré l'avis favorable de l'entreprise chargée de la gestion du plan, l'employeur a refusé cette candidature au motif qu'il souhaitait conserver ce salarié dans ses effectifs.

Contestant cette décision, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail et saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir sa requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du salarié estimant que l'employeur avait commis un manquement suffisamment grave en ne respectant pas les engagements pris dans le plan de départ volontaire. En effet, les juges ont considéré que le refus de l'employeur était abusif et fautif dans la mesure où le salarié remplissait les conditions d'éligibilité posées par le plan et qu'il n'occupait pas un poste exclu du bénéfice du départ volontaire.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision. Les hauts magistrats rappellent que seuls les manquements suffisamment graves de l'employeur de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail justifient une prise d'acte.

Or, en l'espèce, les juges ont considéré que si le refus de l'employeur constitue bien un manquement, celui-ci n'est pas de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail.

Il en résulte que la prise d'acte produit les effets d'une démission.

**Note :** La Cour de cassation a déjà jugé que l'absence de réponse de l'employeur dans les délais requis pour valider le départ volontaire d'un salarié dans le cadre d'un PSE ne justifiait pas une prise d'acte de la rupture (Cass. Soc., 30 mars 2010, n° 08-44.236).

## CDD – Rupture anticipée en dehors des cas limitativement autorisés – Indemnités – Sommes soumises à cotisations sociales

---

**Rappel :** La loi autorise la rupture anticipée du CDD avant l'échéance du terme uniquement en cas (articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code du travail) :

- D'accord des parties ;
- De faute grave du salarié ;
- De force majeure ;
- D'incapacité constatée par le médecin du travail ;
- Si le salarié justifie d'une embauche en CDI.

La rupture anticipée du CDD par l'employeur pour une cause autre que celles énumérées ci-dessus ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat (article L. 1243-4 du Code du travail).

Cette indemnité doit-elle être soumise à cotisations sociales ? C'est la question tranchée par la Cour de cassation dans un arrêt du 6 juillet 2017.

### Cass. Soc., 6 juillet 2017, n° 16-17.959

A la suite d'un contrôle, l'Urssaf a notifié à une entreprise un redressement portant sur des sommes versées à titre d'indemnité transactionnelle à l'occasion de la rupture anticipée de plusieurs CDD.

Contestant ce redressement, l'entreprise a saisi la juridiction de sécurité sociale (TASS). Elle estimait que les sommes versées n'avaient pas le caractère de salaire mais devaient être assimilées à une indemnité de licenciement et donc, exonérées de cotisations sociales en deçà des plafonds légaux.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis et considère que les « sommes accordées, même à titre transactionnel, en cas de rupture anticipée d'un CDD ne sont pas au nombre de celles limitativement énumérées par l'article 80 duodecimes du code général des impôts auquel

renvoie l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ».

Il convient de rappeler que :

- en principe, toutes les sommes versées aux salariés en contrepartie ou à l'occasion du travail sont soumises à cotisations sociales ;
- par exception, sont exclues de l'assiette des cotisations sociales, dans la limite de 2 PASS, les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail qui ne sont pas imposables en application de l'article 80 duodecimes du Code général des impôts (article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale).

Autrement dit, les indemnités versées à l'occasion de la rupture anticipée du CDD n'étant pas énumérées à l'article 80 duodecimes du Code général des impôts, elles doivent être soumises intégralement à cotisations sociales.

**Note :** Il s'agit d'une confirmation de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 7 octobre 2010, n° 09-12.404).

## PSE – Contestation de la cause réelle et sérieuse d'un licenciement économique – Prescription – 12 mois

---

**Rappel :** Toute contestation portant sur la régularité ou la validité d'un licenciement pour motif économique se prescrit par 12 mois à compter :

- Soit de la dernière réunion du CE ;
- Soit, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, à compter de la notification de celui-ci.

Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement (article L. 1235-7 du Code du travail).

### CPH d'Orléans., 20 juillet 2017, n° 16/00236

A la suite d'une réorganisation, un salarié a été licencié pour motif économique le 23 juillet 2014.

Ce licenciement s'inscrivait dans le cadre d'un licenciement collectif emportant mise en place d'un PSE.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi, le 16 mars 2016, la juridiction prud'homale afin de faire juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié reprochait à son employeur d'avoir manqué à son obligation de reclassement.

L'employeur a contesté la recevabilité de cette demande estimant que celle-ci était prescrite dans la mesure où elle avait été introduite après l'expiration du délai de 12 mois prévu à l'article L. 1235-7 du Code du travail.

Le salarié estimait au contraire que son action se prescrivait par 2 ans en vertu du délai de droit commun prévu à l'article L. 1471-1 du Code du travail.

Le Conseil de prud'hommes d'Orléans ne suit pas le raisonnement du salarié et donne raison à l'employeur.

Selon les conseillers prud'homaux, « la prescription prévue à l'article L.1235-7 (soit de 12 mois) s'applique aux contestations relatives à la cause

réelle et sérieuse du licenciement ». Le CPH relève également que ce délai était expressément mentionné dans la lettre de licenciement.

Il en résulte que le salarié avait jusqu'au 23 juillet 2015 pour intenter son action. Sa contestation initiée le 16 mars 2016 était donc irrecevable.

**Note** : Pour les hauts magistrats, le délai de 12 mois prévu à l'article L.1235-7 du Code du travail a vocation à s'appliquer aux seules contestations susceptibles d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif en raison de l'absence ou de l'insuffisance du PSE (Cass. Soc., 15 juin 2010, n° 09-65.062).

Le Conseil de prud'hommes revient donc sur la jurisprudence de la Cour de cassation, et opère une lecture stricte de l'article L. 1235-7 du Code du travail.

Il s'agit toutefois d'une décision de première instance qui peut ne pas être confirmée si un appel, voire un pourvoi en cassation sont interjetés.

## RELATIONS COLLECTIVES

### **CE – Délai de consultation – Informations insuffisantes pour rendre un avis – Saisine du TGI – Absence de prolongation du délai – Dispositions conformes à la Constitution**

**Rappel** : Le comité d'entreprise (CE) dispose d'un délai d'examen suffisant pour rendre son avis.

Ce délai est déterminé, sauf dispositions législatives spéciales (ex : PSE), par accord d'entreprise ou en l'absence de délégués syndicaux par accord entre l'employeur et le CE ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise. Les délais prévus par accord ne peuvent être inférieurs à 15 jours (article L. 2323-3 du Code du travail).

A défaut d'accord, les délais de consultation sont fixés à l'article R. 2323-1-1 du Code du travail (1, 2,

3, ou 4 mois selon l'intervention d'un expert et/ou du CHSCT ou de l'ICCHSCT).

A l'expiration de ces délais, le CE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Pour lui permettre d'émettre son avis, l'employeur doit fournir au CE des informations précises et écrites et répondre à ses observations (article L. 2323-4 du Code du travail).

Si les membres du CE estiment ne pas disposer d'éléments suffisants pour rendre leur avis, ils peuvent saisir le président du Tribunal de grande instance (TGI) en la forme des référés, afin qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans le délai de 8 jours.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le CE pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du CE, le juge peut décider la prolongation du délai (article L. 2323-4 du Code du travail).

Cette prolongation n'est possible que si le juge est saisi avant l'expiration du délai et à condition que le délai de consultation du CE n'ait pas expiré au jour où il rend sa décision (Cass. Soc., 21 septembre 2016, n° 15-13.363 et n° 15-19.003).

A l'occasion d'un litige, la Cour de cassation a transmis une QPC au Conseil Constitutionnel. Le CE requérant considérait que la combinaison des articles L. 2323-3 et L. 2323-4 du Code du travail portait atteinte :

- au principe de participation ;
- au droit au recours juridictionnel effectif ;
- au principe d'égalité entre les justiciables.

#### **Cons. Const., 4 août 2017, n° 2017-652**

Le Conseil constitutionnel y répond par la négative.

#### Conformité au principe de participation et au droit à un recours juridictionnel effectif

Le requérant estimait que le CE pouvait être réputé avoir rendu un avis négatif sans même que le juge ait statué sur sa demande de transmission des informations qui lui manquent pour rendre utilement son avis.

Les Sages ne partagent pas cette position. Ils estiment que « *les dispositions contestées sont assorties des garanties nécessaires pour assurer le respect du principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

En effet, l'article L. 2323-3 exige que le CE dispose d'un délai d'examen suffisant et fixe un délai minimum de 15 jours.

En outre, l'article L. 2323-4 octroie différents moyens au CE permettant de prévenir les risques d'entrave de l'employeur aux prérogatives de ce dernier :

- le CE peut saisir le juge s'il estime ne pas bénéficier d'informations suffisantes. Le juge doit statuer en la forme des référés dans le délai de 8 jours ;
- le juge peut décider de prolonger le délai de consultation du CE en cas de difficultés particulières d'accès aux informations.

A cet égard, le Conseil constitutionnel précise que le juge devra tenir « *compte, dans son appréciation, du délai qui restera, après sa décision, au CE pour rendre son avis, afin de repousser ce délai pour que le CE puisse se prononcer de manière utile une fois l'information obtenue* ».

Enfin, les Sages précisent que l'éventualité du non-respect par les juges du délai de 8 jours pour statuer ne saurait suffire à entacher les dispositions d'inconstitutionnalité.

#### Conformité au principe d'égalité devant la loi

Les requérants soutenaient que ces dispositions étaient susceptibles de placer les CE dans des situations différentes selon que le juge respecte ou non les délais fixés par le législateur (ce respect dépendant du nombre d'affaires et du niveau d'engorgement de la juridiction).

Les Sages ne sont pas d'accord avec cet argument et estiment que les CE qui saisissent le juge sont soumis à des règles et délais identiques. Le Code du travail n'établit aucune différence de traitement entre les justiciables. Le fait pour le juge de méconnaître le délai de 8 jours ne constitue pas une différence de traitement établie par la loi.

Les dispositions litigieuses sont donc déclarées conformes à la Constitution.

**Note** : Cette décision a le mérite de sécuriser les procédures d'information-consultation du CE. Le CE doit donc saisir rapidement le TGI.

**Syndicat – Transfert des contrats – Action en justice – Revendication de l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail – Action seule (NON)**

**Rappel :** Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent (article L. 2132-3 du Code du travail).

**Cass. Soc., 12 juillet 2017, n° 16-10.460**

A la suite de la perte d'un marché, le prestataire entrant a décidé de reprendre 23 des 84 salariés qui étaient employés jusque-là.

Un syndicat a saisi seul le TGI pour revendiquer l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail. Il estimait que tous les contrats devaient être transférés de plein droit au nouveau prestataire.

La question tranchée dans cet arrêt porte sur la recevabilité de cette demande.

La Cour d'appel a jugé que la demande du syndicat était recevable au motif que la violation par l'employeur « des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail si elle s'avère caractérisée porte atteinte à l'intérêt collectif des salariés concernés ».

La Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement et casse cette décision. Pour les hauts magistrats, « l'action en revendication du transfert d'un contrat de travail est un droit exclusivement attaché à la personne du salarié », de sorte que l'intervention du syndicat ne peut intervenir qu'au côté du salarié.

Or, en l'espèce, les salariés n'étaient pas partie à l'instance de sorte que l'action du syndicat était irrecevable.

**Note :** Ce n'est pas la première fois que la Cour de cassation rappelle le principe de l'action accessoire des syndicats à celles des salariés. Il en est ainsi :

- en cas de contestation de l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail (Cass. Soc., 9 mars 2016, n° 14-11.837) ;
- en cas de reconnaissance d'un contrat de travail (Cass. Soc., 23 janvier 2008, n° 05-16.492).

**PSE – Décision de validation ou d'homologation – Annulation – Conséquences : annulation de l'autorisation de licenciement des salariés protégés – Exception en cas d'annulation résultant d'une insuffisance de motivation rectifiée**

**Rappel :** En cas de licenciements collectifs avec mise en place d'un PSE, l'employeur doit demander la validation ou l'homologation du PSE auprès de la Direccte.

Lorsque le licenciement d'un salarié protégé est envisagé, l'employeur doit également obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Toutefois, que se passe-t-il en cas d'annulation postérieure de la décision de validation ou d'homologation du PSE ? La décision de l'inspecteur est-elle, par voie de conséquence, remise en cause ?

Cette question n'est pas tranchée par le Code du travail. Le Conseil d'état vient de se prononcer pour la première fois dans un arrêt du 19 juillet 2017.

**CE., 19 juillet 2017, n° 391849**

Dans cette affaire, une entreprise a été placée en liquidation judiciaire. Un PSE a été établi et homologué par la Direccte le 10 octobre 2013. Ce plan prévoyait le licenciement de 163 salariés.

Le 6 novembre 2013, l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement d'un salarié protégé inclus dans le plan.

Le tribunal administratif, saisi du litige, a annulé la décision d'homologation et, par voie de conséquence, l'autorisation de l'inspecteur du travail.



La Cour administrative d'appel n'était pas de cet avis et a rejeté la demande d'annulation de la décision de l'inspecteur du travail. Selon elle, l'annulation de la décision d'homologation n'emportait pas celle de l'autorisation de licenciement. Pour les juges, il s'agissait de procédures administratives distinctes et indépendantes.

Le Conseil d'état censure cette décision, considérant que les 2 décisions devaient être liées, et précise l'articulation entre les 2 procédures administratives.

La décision de validation ou d'homologation du PSE constitue un préalable nécessaire à l'autorisation de licenciement d'un salarié protégé accordée par l'inspecteur du travail.

*En effet, « lorsque le licenciement pour motif économique d'un salarié protégé est inclus dans un licenciement collectif qui requiert l'élaboration d'un PSE, il appartient à l'inspecteur du travail saisi de la demande d'autorisation de ce licenciement (...) de s'assurer de l'existence, à la date à laquelle il statue sur cette demande, d'une décision de validation ou d'homologation du PSE, à défaut de laquelle l'autorisation de licenciement ne peut légalement être accordée ».*

Le Conseil d'état précise également l'articulation des compétences entre la Direccte et l'inspecteur du travail.

Ainsi, il n'appartient à l'inspecteur du travail « ni d'apprécier la validité du PSE ni plus généralement, de procéder aux contrôles (...) qui n'incombent qu'à la Direccte », c'est-à-dire les points de contrôles prévus à l'article L. 1233-57-2 (demande de validation) et à l'article L. 1233-57-3 (demande d'homologation) du Code du travail.

Dans la mesure où l'autorisation de licenciement d'un salarié protégé ne peut être accordée qu'en présence d'une décision d'homologation ou de validation, l'annulation de cette dernière entraîne « par voie de conséquence, l'illégalité des autorisations de licenciement accordés ».

Autrement dit, l'annulation de la décision de la Direccte ouvre droit pour le salarié protégé à un recours en annulation de la décision de l'inspecteur du travail, ce en invoquant son illégalité.

Pour obtenir l'annulation de son autorisation de licenciement, le salarié devra engager 2 procédures distinctes :

- l'une portant sur l'annulation de la décision de la Direccte (dans les 2 mois) ;
- l'autre portant sur l'annulation de la décision d'autorisation de l'inspecteur du travail.

La 2<sup>ème</sup> action ne peut être engagée qu'à condition que la première ait abouti à une décision d'annulation.

Le Conseil d'état pose toutefois une exception à ce principe. L'annulation de la décision de la Direccte ne rend pas l'autorisation de licenciement illégale lorsque l'annulation résulte d'une insuffisance de motivation de la Direccte qui a été rectifiée par celle-ci dans les 15 jours (article L. 1235-16 et L. 1233-58 du Code du travail).

Ainsi, si l'autorité administrative a pris, dans le délai précité, une nouvelle décision suffisamment motivée, le salarié protégé ne pourra pas attaquer la décision d'autorisation de licenciement de l'inspecteur du travail sur le fondement de l'annulation de la décision de la Direccte.

## **Vidéosurveillance – Mise en place illégale – Enquête de la CNIL – Absence de coopération – Sanction pécuniaire**

**Rappel :** L'employeur peut mettre en place au sein de l'entreprise un dispositif de vidéo surveillance.

Ce dispositif peut être installé :

- dans un lieu ouvert au public et particulièrement exposé au risque d'agression et de vol ;
- dans un lieu totalement privé.

Si son objectif premier est généralement de renforcer la sécurité des personnes et des biens, le dispositif peut servir à contrôler l'activité des

salariés. Toutefois, la prudence est de rigueur. Le dispositif doit respecter le principe de proportionnalité. En effet, un traitement de données à caractère personnel ne peut porter que sur des données qui sont adéquates, pertinentes, et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et de leurs traitements ultérieurs (article 6-3 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 Informatique et libertés).

L'installation de ce dispositif doit faire l'objet :

- d'une consultation des représentants du personnel ;
- d'une information individuelle des salariés ;
- d'une autorisation de la préfecture lorsque le dispositif est installé dans un lieu ouvert au public ou d'une déclaration à la CNIL dans les lieux privés.

#### **Délib. CNIL n° 2017-009, 15 juin 2017**

Une salariée a transmis une plainte à la CNIL dénonçant l'installation par son employeur d'un système de vidéosurveillance au-dessus de son poste de travail.

Cette caméra n'enregistrait les images qu'en dehors des horaires de travail mais restait activée durant la journée en mode « visualisation » ce qui plaçait la salariée sous une surveillance permanente et constante.

La CNIL a demandé à l'entreprise d'apporter des explications sur ce dispositif et de joindre les pièces justificatives.

Après deux relances restées sans réponse, la CNIL a décidé d'effectuer un contrôle sur place. A l'issue de cette enquête, la CNIL a mis en demeure l'entreprise de se mettre en conformité avec la Loi informatique et libertés. Elle lui demandait :

- de ne « collecter et ne conserver que les données non excessives et pertinentes » pour éviter de placer les salariés « sous une surveillance permanente et constante » ;

- de sécuriser l'accès au logiciel de visualisation des images par la mise en place d'une politique de « mots de passe robustes » de 8 caractères composés d'au moins une lettre majuscule, une lettre minuscule, un chiffre et un caractère spécial qui devaient être renouvelés régulièrement ;
- d'effectuer une déclaration à la CNIL.

Si l'entreprise a déclaré le dispositif à la CNIL, elle n'a pas répondu aux autres demandes formulées malgré une nouvelle relance de la CNIL.

La CNIL a alors décidé de sanctionner l'entreprise au paiement d'une amende de 1000 €. Elle a également rendu publique cette décision afin de rappeler aux employeurs leurs obligations en matière de vidéosurveillance au travail et d'insister sur l'obligation de coopérer avec les services de la CNIL en cas de contrôle.

**Note :** Constitue un mode de preuve illicite, tout enregistrement, d'images ou de paroles, récolté à l'insu des salariés. Ainsi, le juge ne saurait, pour retenir l'existence d'une faute grave d'un salarié, se fonder sur l'enregistrement effectué au moyen d'une caméra dissimulée de manière à surveiller son comportement sans qu'il ne s'en doute (Cass. Soc., 20 novembre 1991, n° 88-43.120).

## Législation et réglementation

### Alertes professionnelles – Procédures de recueillement des signalements – Traitement automatisé des données à caractère personnel – Déclaration à la CNIL

La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite loi « Sapin II » a créé un cadre général au statut de lanceur d'alerte.

Il s'agit d'une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi (article 6 de la loi du 9 décembre 2016) :

- un crime ou un délit ;
- une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement ;
- une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général,

dont elle a eu personnellement connaissance.

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018**, les entreprises d'au moins 50 salariés devront mettre en place une procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte.

Compte tenu de cette nouveauté, la CNIL a, par une délibération n° 2017-191 du 22 juin 2017, étendu le champ d'application de son autorisation unique n° 004 relative aux dispositifs d'alertes professionnelles.

Ainsi, lorsque le dispositif de recueil des signalements comporte un traitement automatisé de données à caractère personnel, la CNIL devra en être informée, soit sous la forme :

- d'un engagement de conformité lorsque le dispositif répond strictement aux conditions posées par l'autorisation unique n° 004 et rappeler aux termes de la délibération précitée ;
- d'une autorisation spécifique dans le cas contraire.

### Conseillers prud'homaux – Renouvellement – Dépôt des candidatures repoussé

Des nouveaux conseillers prud'homaux vont être désignés prochainement dans le cadre du mandat 2018-2021.

Un arrêté du 2 août 2017 a modifié le calendrier de dépôt des candidatures. Le dépôt peut se faire jusqu'au 11 septembre 2017 à 12h00.

Cet arrêté modifie l'arrêté du 5 mai 2017 qui prévoyait initialement un dépôt jusqu'au 31 juillet.

## PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris  
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00  
www.actanceavocats.com

## NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice  
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50  
www.actanceavocats.com



Firme entrepreneuriale  
de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration  
sociale et contentieux associés

2016

Restez connectés avec Actance :

