


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)



**News disponible** : *Transaction suite à un licenciement pour faute grave*



## RELATIONS INDIVIDUELLES

### **Inaptitude – Reclassement – Respect de l'avis du médecin du travail et du souhait du salarié – Charge de la preuve**

**Rappel** : Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un poste de reclassement approprié à ses capacités, quelle que soit l'origine de l'inaptitude (articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail).

Dans ce cadre, l'employeur est tenu de consulter le CSE (les DP avant la promulgation de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017), quelle que soit l'origine de l'inaptitude.

Par ailleurs, l'obligation de reclassement à la charge de l'employeur est réputée satisfaite dès lors que ce dernier a tenu compte :

- des conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise ;
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, des indications du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une

formation destinée à lui proposer un poste adapté (articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du Code du travail).

Ainsi, ne commet pas un manquement à ses obligations, le salarié dont le médecin du travail a constaté l'inaptitude physique, qui, pour refuser un poste de reclassement proposé par l'employeur, invoque l'absence de conformité du poste proposé à l'avis d'inaptitude. Dans ce cas, il appartient à l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, de solliciter l'avis du médecin du travail (Cass. Soc., 23 septembre 2009, n° 08-42.525).

Enfin, l'employeur peut prendre en compte la position du salarié pour restreindre le périmètre des recherches de reclassement (Cass. Soc., 23 novembre 2016, n° 14-26.398 et n° 15-18.092).

### **Cass. Soc., 22 mars 2018, n° 16-24.482**

Un salarié a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, à l'issue de deux visites médicales des 4 et 19 février 2013.

Dans l'avis d'inaptitude du 19 février 2013, le médecin du travail a indiqué qu'à la suite de l'étude de poste et l'enquête sur les solutions de

reclassement, il convenait d'envisager le reclassement du salarié sur une autre entité de groupe, en dehors de son établissement.

Le 5 juin 2013, l'employeur a proposé au salarié 5 postes de reclassement, qu'il a refusé en raison de leur éloignement géographique. Le 26 juin 2013, l'employeur lui a alors demandé de faire connaître ses souhaits concernant les éventuels postes de reclassement.

Le 4 juillet 2013, le salarié a transmis le questionnaire complété à son employeur, précisant refuser :

- toute modification de la durée, la rémunération, la localisation ou la qualification afférente à son travail,
- la poursuite sa collaboration au sein de la Société.

A la suite de son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en contestation de son licenciement.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande, considérant que l'employeur ne rapportait pas la preuve qu'il avait satisfait à son obligation de recherche de reclassement, faute de produire les registres d'entrées et de sorties du personnel.

L'employeur a alors formé un pourvoi en cassation, considérant que l'employeur peut tenir compte de la position prise par le salarié déclaré inapte dans ses recherches de reclassement.

La Cour de cassation rejette le pourvoi, et approuve la Cour d'appel d'avoir considéré que l'employeur ne prouvait pas qu'il avait satisfait son obligation de recherche de reclassement dans le périmètre défini par les préconisations du médecin du travail et les souhaits émis par le salarié dans le questionnaire qui lui a été remis.

**Note :** La Cour de cassation confirme ici le principe selon lequel l'employeur doit justifier de la prise en compte, dans le cadre de son obligation de reclassement :

- de l'avis des représentants du personnel,

- de l'avis et des préconisations du médecin du travail,
- du souhait du salarié concerné.

## **Inaptitude – Motif précis de licenciement – Mention unique de l'inaptitude physique au sein de la lettre de licenciement (NON)**

---

**Rappel :** L'employeur peut procéder au licenciement de l'intéressé pour inaptitude (articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du Code du travail) s'il justifie de son impossibilité de proposer un poste de reclassement approprié à ses capacités ou du refus par le salarié de l'emploi proposé.

A ce titre, la Cour de cassation juge de manière constante que ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement, l'inaptitude physique du salarié sans mention de l'impossibilité de reclassement (Cass. soc., 23 novembre 2011, n° 10-16.530).

La mention de l'impossibilité de reclassement n'est pas obligatoire lorsque le médecin du travail précise expressément, au sein de son avis, que «*Tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* » ou que «*l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi* » (articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du Code du travail).

### **Cass. Soc., 21 mars 2018, n° 16-29.073**

Un salarié a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, à l'issue d'une visite de reprise.

A la suite de son licenciement pour inaptitude médicale, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel ne fait pas droit à sa demande. Après avoir constaté que le licenciement avait bien été notifié pour inaptitude médicale, les juges du fond retiennent que la lettre de licenciement est relative à un licenciement pour inaptitude médicale avec impossibilité de

reclassement dans l'entreprise et que la société a tout mis en œuvre pour tenter d'aboutir au reclassement de la salariée.

La Cour de cassation censure cette analyse et juge que « ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement l'inaptitude physique du salarié, sans mention de l'impossibilité de reclassement ».

**Note :** En pratique, en cas de licenciement pour inaptitude, la lettre de licenciement doit expressément mentionner non seulement l'inaptitude du salarié, mais également l'impossibilité de reclassement sur un poste compatible avec les préconisations du médecin du travail.

## RELATIONS COLLECTIVES

### Orientations stratégiques – Délai de consultation du CE/CSE – Absence de mise à disposition de la BDES

**Rappel :** La BDES rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux informations et consultations récurrentes du CSE (article L. 2312-18 du Code du travail), parmi lesquelles figure la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise (article L. 2312-17 du Code du travail).

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au CSE sont mis à la disposition de leurs membres dans la BDES et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au CSE (article L. 2312-18 du Code du travail).

A défaut d'accord, pour l'ensemble des consultations pour lesquelles la loi n'a pas mentionné de délai spécifique de consultation du CSE, le Code du travail prévoit un délai à l'expiration duquel le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Ainsi, à compter de la communication par l'employeur des informations prévues pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES, ce délai :

- est d'un mois ;
- deux mois en cas d'intervention d'un expert ;
- trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement (articles R. 2312-5 et R. 2312-6 du Code du travail).

### Cass. Soc., 28 mars 2018, n° 17-13.081

Une UES a réuni à trois reprises le CE (comité d'entreprise) commun pour l'informer et le consulter sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Par ailleurs, souhaitant mettre en place une nouvelle organisation de la comptabilité sur certaines zones, l'employeur a convoqué le CE à plusieurs réunions pour le consulter sur le projet de réorganisation.

Le CE a saisi le président du TGI statuant en la forme des référés pour lui demander :

- D'une part, de constater que le délai de consultation sur les orientations stratégiques n'avait pas couru, faute pour l'employeur d'avoir mis à disposition les documents nécessaires ;
- D'autre part, d'ordonner la production de documents complémentaires dans le cadre de la consultation sur la réorganisation et de proroger d'un mois le délai de cette consultation.

La Cour d'appel a débouté le CE de ses demandes. Selon les juges du fond, en saisissant le président du TGI plus de 4 mois après la communication par les sociétés des informations qu'il jugeait insuffisantes sur les orientations stratégiques du groupe, le CE a agi au-delà du délai préfix.

Saisie du litige, la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel, considérant que le délai de consultation n'avait pu courir, dans la mesure où l'employeur

n'avait pas mis à disposition la base de données économiques et sociales, contrairement à ses obligations.

**Note :** Dans cet arrêt, la Cour de cassation s'est fondée sur l'article L. 2323-7-2 du Code du travail, relatif au CE, et précisant que « *la base de données est le support de la préparation de la consultation* » sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

L'article L. 2312-18 du Code du travail, applicable aujourd'hui, dispose désormais que « *la BDES rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et information récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE* ».

La différence de terminologie dans ces deux articles ne permet donc pas de se prononcer avec certitude sur l'applicabilité de cette solution au CSE. La Haute juridiction devra donc statuer au regard de la nouvelle rédaction.

### **Examen annuel des comptes de l'entreprise – Désignation d'un expert-comptable – Mise à charge de l'entreprise (OUI)**

**Rappel :** Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, les dispositions légales permettaient au comité d'entreprise (CE) de se faire assister d'un expert-comptable de son choix « *en vue de l'examen annuel des comptes* » (ancien article L. 2325-35 du Code du travail).

L'examen annuel des comptes a ensuite été intégré à la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise, pour lequel le CE pouvait également se faire assister d'un expert-comptable (ancien article L. 2325-35 du Code du travail).

En outre, le CE pouvait faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux (article L. 2325-41 du Code du travail).

L'ordonnance n° 2017-1386 prévoit également la possibilité pour le CSE de recourir à :

- Un expert-comptable ou un expert habilité dans les cas prévus par le Code du travail

(article L. 2315-78), notamment en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (article L. 2315-88 du Code du travail) ;

- Tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux (article L. 2315-81 du Code du travail).

Si l'expert-comptable devrait en toute logique être désigné dans un délai raisonnable avant la réunion du comité traitant de l'examen annuel des comptes, la jurisprudence a pu faire de preuve de souplesse en la matière.

A titre d'exemple, l'éventuelle proximité de la date à laquelle l'assemblée générale doit examiner les comptes de la société est sans incidence sur le droit du comité d'entreprise de se faire assister par un expert-comptable en vue de la compréhension de ces comptes et de l'appréciation de la situation de l'entreprise (Cass. Soc., 15 décembre 2009, n° 08-17.722).

### **Cass. Soc., 28 mars 2018, n° 16-12.707**

Le 12 juin 2012, le CE a procédé à la désignation d'un expert-comptable en vue de l'examen annuel des comptes de l'exercice 2011 et des comptes prévisionnels de l'exercice 2012.

La réunion de présentation au CE des comptes de l'année 2011 et de la remise du rapport financier s'est tenu le 25 juin 2012.

L'expert ayant accepté sa mission le 16 octobre 2012, l'employeur a saisi le président du TGI aux fins de contester la régularité de la désignation de l'expert-comptable.

La Cour d'appel fait droit à sa demande et juge que la désignation devait s'inscrire dans le cadre de l'article L. 2325-41 du Code du travail, de sorte que la prise en charge financière de la mission par l'entreprise ne pouvait recevoir application.

Saisie du litige, la Cour de cassation approuve le raisonnement des juges du fond, en rappelant que « *le droit pour le comité d'entreprise de procéder à l'examen annuel des comptes de*

*l'entreprise et de se faire assister d'un expert-comptable dont la rémunération est à la charge de l'employeur s'exerce au moment où les comptes lui sont transmis ».*

La désignation de l'expert-comptable étant intervenue avant la réunion de présentation et de transmission des comptes, la rémunération de l'expert devait en conséquence rester à la charge du CE.

**Note :** La solution, rendue sous le visa des dispositions antérieures aux ordonnances et relatives au comité d'entreprise, est également applicable au CSE, dans la mesure où l'examen des comptes est intégré dans la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.

### **PSE – Désignation d'un expert-comptable – Demande d'information pour la réalisation de la mission – Compétence du juge judiciaire (NON)**

**Rappel :** Un expert-comptable peut être désigné par le CSE en cas de licenciements collectifs pour motif économique, dans les conditions prévues aux articles L. 1233-34 et suivants du Code du travail (article L. 2315-92 du Code du travail).

L'expert-comptable peut alors demander au CSE la transmission des pièces nécessaires à l'exercice de sa mission.

Avant la transmission de la demande de validation ou d'homologation du PSE, toute demande tendant à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours est adressée à l'autorité administrative le cas échéant (article L. 1233-57-5 du Code du travail).

### **Cass. Soc., 28 mars 2018, n° 15-21.372**

Dans un contexte de restructuration de l'entreprise prévoyant la suppression de 192 emplois et un projet de licenciement économique collectif, un expert-comptable a été désigné dans le cadre de la procédure de consultation pour licenciement économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30

jours, et a rendu un rapport sur ce projet de réorganisation et de PSE élaboré par l'employeur.

A la suite du refus d'homologation du document unilatéral relatif à la mise en œuvre des licenciements et au contenu du PSE, la direction de la société a présenté au CE un nouveau projet relatif à la restructuration et aux mesures d'accompagnement social.

Au cours de la réunion, le CE a désigné à nouveau un expert-comptable pour procéder à l'examen du projet modifié.

L'employeur s'étant opposé à la communication des pièces sollicitées par l'expert-comptable, le CE a refusé de donner un avis sur les nouveaux projets.

La société a néanmoins poursuivi le projet et le nouveau document unilatéral a été homologué par l'autorité administrative.

Alors que l'expert-comptable a saisi le TGI afin d'obtenir de l'employeur les documents d'information sollicités pour réaliser sa mission, le CE a quant à lui saisi la juridiction administrative aux fins de voir annuler la décision d'homologation.

La Cour d'appel a déclaré recevable la demande de l'expert-comptable et a ordonné à la Société de lui communiquer les documents demandés, sous astreinte, en relevant que :

- seule la question de la communication de pièces était contestée, et non la désignation de l'expert-comptable ;
- l'expert-comptable n'était pas expressément visé par les articles L. 1233-57-5 et L. 1235-7-1 du Code du travail, et n'était donc pas compétent pour saisir l'autorité administrative d'une demande d'injonction ou d'un recours après la décision d'homologation.

Selon les juges du fond, bien que la procédure de licenciement collectif pour motif économique relève de la compétence du juge administratif, il reste que l'expert-comptable dispose d'un droit :

- de communication des documents nécessaires à l'exercice de sa mission,



- et de la possibilité de saisir le juge des référés d'une demande de communication de ces pièces.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement, et juge que « toute demande tendant, avant la transmission de la demande d'homologation, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatif à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs est adressée à l'autorité administrative ».

La Haute juridiction en conclut que les décisions prises en la matière et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent

faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision d'homologation relevant de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

**Note :** La Cour de cassation reconnaît dans cet arrêt la qualité de l'expert-comptable pour obtenir la communication par l'employeur de pièces nécessaires à l'exercice de sa mission dans le cadre d'une demande d'injonction auprès de l'administration.

La solution, rendue sous le visa des dispositions antérieures aux ordonnances et relatives au comité d'entreprise, est également applicable à l'expert-comptable désigné par le CSE.



## Législation et réglementation

### Avant-projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

L'avant-projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été transmis au Conseil d'Etat le 5 avril 2018 et devrait être présenté en Conseil des Ministres le 25 avril 2018.

Si le projet de loi « sera complété par les résultats de la concertation avec les partenaires sociaux, actuellement en cours », la loi à venir devrait en tout état de cause reprendre tout ou partie des mesures envisagées.

Le détail précis des mesures envisagées par la réforme fera l'objet d'une prochaine Actu-tendance au moment de la promulgation de la loi.

### ❖ Vers une nouvelle société de compétences

Dans le prolongement de l'ANI finalisé le 22 février 2018 en la matière, la refonte de la formation professionnelle décrite par le projet de loi a vocation à :

- **Renforcer et accompagner la liberté des individus dans le choix de leur formation**, en réformant :
  - Le compte personnel de formation ;
  - Le compte personnel d'activité et compte d'engagement citoyen ;
  - Le conseil en évolution professionnelle ;
- **Libérer et sécuriser les investissements pour les compétences des actifs**, en transformant :
  - Le champ d'application de la formation professionnelle, et plus particulièrement les actions de formation ;
  - La qualité de la formation professionnelle, notamment le plan de développement des compétences et les obligations des employeurs ;
- **Transformer l'alternance**, et notamment :
  - Les conditions contractuelles de travail par apprentissage ;
  - L'orientation et l'offre de formation ;
  - L'aide aux employeurs d'apprentis ;
  - Les contrats de professionnalisation et autres formes d'alternance ;

- **Refonder le système de construction et de régulation des diplômes**, et plus précisément le système de certification professionnelle ;
- **Favoriser la gouvernance, le financement, et dialogue social**, en révisant de l'organisation institutionnelle et du financement de la formation professionnelle.
- **Visant à favoriser l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail**, notamment en termes d'information, d'action des branches ;
- **Portant sur les parcours professionnels dans la fonction publique.**

## ❖ Une indemnisation du chômage plus universelle et plus juste

Dans la ligne droite donnée par les partenaires sociaux au sein de l'ANI du 22 février sur le sujet, la réforme de l'indemnisation du chômage s'articulera autour :

- **De la création de nouveaux droits à indemnisation** (afin de sécuriser les parcours et transitions professionnelles) **et de la lutte contre la précarité et la permittence** ;
- **De la mise en place d'un nouveau cadre d'organisation** (financement et gouvernance) de l'indemnisation du chômage ;
- **De l'amélioration de l'aide apportée aux demandeurs d'emploi**, au moyen d'un accompagnement plus personnalisé et des obligations effectives.

## ❖ Une indemnisation du chômage plus universelle et plus juste

Le projet de loi contient des mesures visant à :

- **Visant à favoriser l'entreprise inclusive**, en simplifiant notamment l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et en renforçant le cadre d'intervention des entreprises adaptées ;
- **Visant à moderniser la gouvernance et les informations relatives à l'emploi** ;
- **Portant sur le détachement des travailleurs et la lutte contre le travail illégal**, notamment les amendes administratives et les sanctions en la matière ;

## Projet de loi relatif à la protection des données personnelles – Adoption par le Sénat le 21 mars 2018

Le nouveau **règlement (UE) n° 2016/679 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation des données**, publié au JO de l'Union européenne le 4 mai 2016, deviendra applicable à compter du 25 mai 2018.

Le **projet de loi relatif à la protection des données personnelles**, adopté par l'Assemblée Nationale le 13 février 2018 et amendé par le Sénat le 21 mars 2018, adapte le droit français aux nouvelles exigences issues du règlement européen.

Néanmoins, les députés et les sénateurs, réunis au sein de la commission mixte paritaire le 6 avril 2018, ne sont pas parvenus à un accord. Ainsi, le projet de loi a vocation à faire l'objet d'un second examen devant chaque chambre.

Le détail précis des mesures envisagées par la réforme fera l'objet d'une prochaine Actu-tendance au moment de la promulgation de la loi.

## ❖ Synthèse des mesures figurant au sein du règlement européen et impactant les entreprises

Si le nouveau règlement européen **renvoie uniquement aux Etats la possibilité de prévoir des mesures ad hoc au niveau national concernant le traitement des données dans le cadre des relations de travail** (article 88), d'autres mesures à portée plus générale sont susceptibles d'affecter les entreprises :

- Renforcement de l'information relative aux modalités de traitement des données (articles 13 et 14) ;
- Interdiction de prendre une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé, y compris le profilage, par exemple dans le cadre d'une procédure de recrutement (article 22) ;
- Créant un principe de responsabilité conjointe entre les entreprises et les sous-traitants en matière de données personnelles (article 26) ;
- Mise en place d'un système d'interlocuteur unique pour les entreprises disposant de filiales dans plusieurs Etats membres de l'UE : il s'agit de l'autorité de contrôle de l'Etat dans lequel elle a son établissement principal (article 56).

Surtout, **le nouveau règlement européen renforce la réglementation en matière de protection des données personnelles** en :

- Imposant au responsable du traitement (i.e. l'employeur) de démontrer qu'il respecte les obligations qui lui incombent en matière de traitement des données personnelles (article 5 - ses obligations ne sont donc plus uniquement déclaratives) ;
- Prévoyant pour les personnes concernées :
  - Le droit d'introduire une réclamation auprès de l'autorité de contrôle (i.e. la Cnil en France) ou la juridiction compétente ;
  - Le droit d'obtenir réparation, voire une indemnisation (article 47).
- Durcissant les sanctions auxquelles s'exposent les entreprises en cas de non-respect du règlement (amendes administratives pouvant aller jusqu'à 20 000 euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial total de l'exercice précédent).

## ❖ Synthèse des mesures sociales envisagées par le projet de loi

- Renforcement des pouvoirs de la Cnil :
  - **Nouvelles missions** (art. 1) en matière de :
    - Règlementation : établissement de lignes directrices, recommandations et référentiels facilitant la mise en conformité des traitements de données à caractère personnel avec les textes applicables, etc. ;
    - Certification des personnes, produits, systèmes de données ou procédures, afin de reconnaître qu'ils se conforment au Règlement.
  - **Présentation d'observations devant toute juridiction** à l'occasion d'un litige relatif à l'application du règlement et de la loi Informatique et libertés (art. 1) ;
  - **Cadre d'intervention des agents et membres de la Cnil** (art. 4) :
    - Lors d'un contrôle, possibilité de demander la communication de tous documents et d'en prendre copie, de recueillir tout renseignement et justification utiles, d'accéder aux programmes informatiques et aux données et d'en demander la transcription ;
    - Le secret professionnel ne peut leur être opposé, sauf exception (secret applicable aux relations entre avocat et client, secret des sources des traitements journalistiques, secret médical dans certaines situations) ;
    - Lors d'un contrôle en ligne : possibilité d'utiliser une identité d'emprunt ;
    - Assistance possible par des experts.
  - **Mesures correctrices et sanctions prises par la Cnil** en cas de méconnaissance des règles applicables (art. 6) :



- Mise en demeure de se conformer à la législation applicable en la matière ;
  - Notification d'un avertissement ;
  - Saisine de la formation restreinte de la commission en vue du prononcé d'une sanction, notamment financière :
    - Augmentation des amendes encourues à 10 millions d'euros ou 2 % du chiffre d'affaires annuel mondial total de l'exercice précédent,
    - Voire 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires en cas de non-respect d'une injonction.
- **Données sensibles** (art. 7) :
    - Principe : Interdiction de collecter des données à caractère personnel qui révèlent la prétendue origine raciale ou l'origine ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale d'une personne physique, ou de traiter des données génétiques, des données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, des données concernant la santé ou des données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique.
    - Exception : Autorisation des traitements de données biométriques à des fins de contrôle de l'accès aux lieux de travail ainsi qu'aux appareils et applications utilisés dans le cadre des missions confiées aux salariés, agents, stagiaires ou prestataires.
  - **Allègement des formalités préalables** dans le cadre de la mise en place d'un système traitement de données (art. 9) :
    - Suppression du régime de déclaration préalable ;
    - Maintien de régimes d'autorisation pour les traitements de données mettant en œuvre le Numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques.
  - **Décisions administratives automatisées** (art. 14) :
    - Principe : aucune décision produisant des effets juridiques à l'égard d'une personne ne peut avoir pour fondement un traitement automatisé des données.
    - Exceptions (sous réserve du respect de certaines conditions) :
      - Décisions résultant de la conclusion ou de l'exécution d'un contrat entre la personne concernée et un responsable du traitement ;
      - Décisions fondées sur le consentement explicite de la personne ;
      - Décisions administratives individuelles fondées sur un traitement automatisé de données à caractère personnel.
  - **Voies de recours** (art. 16) : toute personne peut mandater une association ou une organisation aux fins d'exercer en son nom une réclamation auprès de la Cnil, un recours juridictionnel contre la Cnil ou contre un responsable de traitement ou un sous-traitant.

## 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



### TROPHÉE D'ARGENT

Conseil en Droit social :  
Réorganisation, Négociation  
collective et Restructuration



### TROPHÉE D'ARGENT

Droit social : négociations collectives



Firme entrepreneuriale  
de plus de 5 ans

## 2016

Restez connectés avec Actance :

