

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



News disponible : La protection des données personnelles nouvelle formule est lancée



RELATIONS INDIVIDUELLES

Non-renouvellement du CDD d'un salarié protégé – Acceptation par l'administration – Requalification du CDD en CDI (NON)

Rappel : Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée (CDD) consiste en une prolongation du contrat initial, nécessairement conclu avec un terme précis (Circulaire DRT n° 90/18, 30 octobre 1990).

Le renouvellement d'un CDD se distingue de la succession de CDD, consistant en la conclusion de contrats distincts (Réponse ministérielle n° 21126 : JOAN Q, 31 mai 1999, p. 3308).

A ce titre, la Cour de cassation précise que le renouvellement du CDD, « qui a pour objet d'aménager le terme initial de la relation contractuelle, ne se confond pas avec la conclusion d'un nouveau contrat et n'autorise pas l'employeur à modifier unilatéralement le contrat » (Cass. Soc., 1^{er} février 2000, n° 97-44.100).

En principe, la décision par laquelle l'employeur décide de ne pas renouveler le CDD conclu ne doit pas être motivée.

Néanmoins, l'employeur est tenu de respecter une procédure particulière lorsqu'il envisage de ne pas renouveler le CDD conclu avec un salarié représentant du personnel.

En effet, l'employeur est tenu d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail lorsque :

- le CDD comporte une clause de renouvellement (article L. 2412-2 du Code du travail) ;
- le CDD ne comporte pas de clause de report du terme (Cass. Soc., 23 octobre 2002, n° 11-19.210).

En l'absence de saisine de l'inspecteur du travail, le salarié dont le contrat est irrégulièrement rompu peut prétendre à :

- une indemnité pour violation du statut protecteur,
- une indemnité résultant du caractère illicite de son licenciement d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse prévue par l'article L. 1235-3 du Code du travail (Cass. Soc., 21 avril 2017, n° 15-23.492).

Par ailleurs, dans le cas où l'autorisation est refusée par l'inspecteur du travail, la Cour de cassation juge que le CDD est requalifié en CDI, par application de l'article L. 1243-11 du Code du travail selon lequel « si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient à durée indéterminée » (Cass. Soc., 27 septembre 2007, n° 06-41.086).

Au contraire, lors de l'arrivée du terme du contrat de travail saisonnier de salariés protégés pour lesquels, en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou du contrat de travail, l'employeur est engagé au terme du contrat à reconduire le contrat pour la saison suivante, l'employeur n'est pas tenu d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail (article L. 2421-8-1 du Code du travail).

Cass. Soc., 9 mai 2018, n° 16-20.423

Un salarié, investi d'un mandat de conseiller prud'hommes, a été engagé dans le cadre de sept CDD.

L'employeur a demandé l'autorisation à l'inspecteur du travail de ne pas renouveler le dernier CDD, qui comportait une clause de renouvellement.

La cessation du CDD a été refusée par l'inspecteur du travail, puis autorisée par le ministre chargé du travail saisi d'un recours hiérarchique.

La salariée a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification du premier CDD en CDI et de nullité du licenciement pour violation du statut protecteur.

La Cour d'appel n'a pas fait droit à ses demandes, retenant qu'elle ne pouvait, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, apprécier le caractère réel et sérieux des motifs retenus par l'autorité administrative pour autoriser la cessation d'emploi du salarié à l'issue du terme prévu par le dernier CDD.

Saisie du litige, la Cour de cassation confirme ce raisonnement et rejette le pourvoi, rappelant que « le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs en l'état d'une autorisation administrative de non-renouvellement d'un CDD [...] devenue définitive, statuer sur une demande de requalification du CDD en un CDI ».

La Cour d'appel ayant constaté que le non-renouvellement du contrat de travail avait été autorisé par décision du Ministre chargé du travail, dont la légalité n'était pas contestée par voie d'exception par le salarié, la Haute juridiction en déduit que la demande de requalification présentée devant le juge judiciaire était irrecevable.

En conclusion, le Conseil de prud'hommes est incompétent pour statuer sur la requalification du CDD d'un salarié protégé, comportant une clause de renouvellement mais non renouvelé à la suite de l'autorisation de l'inspecteur du travail, en CDI.

Note : En pratique, dans une telle hypothèse, pour obtenir la requalification du CDD en CDI, deux solutions s'offrent au salarié :

- la formation d'un recours pour excès de pouvoir afin de contester l'autorisation de non-renouvellement du CDD, devant la juridiction administrative ;
- la présentation d'une exception d'illégalité à l'encontre de la décision administrative, devant le juge judiciaire (Cass. Soc., 21 juin 2017, n° 15-24.451).

Accident du travail – Réserves motivées de l'employeur – Objet

Rappel : Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise (article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale).

La déclaration d'accident du travail peut être assortie de réserves motivées de la part de l'employeur. Dans cette hypothèse, ou si elle l'estime nécessaire, la caisse envoie avant sa décision à l'employeur et à la victime d'un accident du travail un questionnaire portant sur les circonstances ou la cause de l'accident ou procède à une enquête auprès des intéressés (article R. 441-11 du Code de la sécurité sociale).

Ainsi, lorsque la déclaration d'accident de travail est assortie de réserves de nature à rendre obligatoire l'ouverture d'une instruction, la prise en charge intervenue sans une telle instruction est inopposable à l'employeur (Cass. Civ., 2^e, 6 novembre 2014, n° 13-23.805).

La jurisprudence précise à ce titre que les réserves formulées par l'employeur, « *qui s'entendent de la contestation du caractère professionnel de l'accident par l'employeur, ne peuvent porter que sur les circonstances de temps et de lieu de celui-ci ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail* » (Cass. Civ. 2^e, 10 octobre 2013, n° 12-25.782).

Cass. Soc., 3 mai 2018, n° 17-10.335

Au cours du nettoyage d'une machine, la main gauche d'un salarié a été écrasée.

L'employeur a alors annexé à la déclaration d'accident du travail une lettre contenant des réserves motivées, expliquant que l'accident était survenu suite à un dysfonctionnement technique d'une machine, à savoir un défaut de sécurité fournisseur constaté par l'inspection du travail.

A la suite de la décision de prise en charge de l'accident au titre de la législation professionnelle, le salarié a saisi la juridiction de sécurité sociale aux fins de voir reconnaître la faute inexcusable de l'employeur.

L'employeur a alors fait valoir que la décision de la caisse ne lui était pas opposable, la CPAM n'ayant diligenté aucune enquête en dépit de la formulation de réserves par l'employeur.

La Cour d'appel a jugé inopposable à l'employeur la décision de la CPAM, considérant que malgré la lettre de réserves émise par l'employeur, la caisse n'avait pas procédé à une instruction préalable ou envoyé de questionnaires.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure le raisonnement des juges du fond, rappelant que « *constituent des réserves motivées de la part de l'employeur, au sens des dispositions de ce texte, toute contestation de la matérialité de l'accident ou de son caractère professionnel portant sur les circonstances de temps et de lieu de sa réalisation ou encore sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail* ».

La Haute juridiction en déduit que les observations de l'employeur ne constituaient pas des réserves, dans la mesure où ce dernier :

- ne contestait pas la matérialité de l'accident,
- n'invoquait pas de cause totalement étrangère au travail.

Note : En pratique, l'employeur émettant des réserves doit respecter plusieurs conditions. Ainsi, les réserves émises :

- doivent être présentées de manière détaillée (Cass. Civ., 2^e, 17 février 2011, n° 10-15.276) ;
- ne peuvent porter que sur les circonstances de temps et de lieu de celui-ci ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail (Cass. Civ. 2^e, 10 octobre 2013, n° 12-25.782) ;
- être formulées avant la décisions de la CPAM en la matière (Cass. Soc., 18 septembre 2014, n° 13-23.205).

Accident du travail pendant une mission – Accident survenu entre un lieu de mission et le domicile – Absence de preuve d'interruption de la mission pour motif personnel (OUI)

Rappel : La Cour de cassation juge de manière constante que pendant tout le temps de la mission qu'il accomplit pour le compte de son employeur, le salarié bénéficie d'une présomption d'imputabilité au travail en cas d'accident, peu important que celui-ci survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante.

Pour renverser cette présomption, l'employeur doit rapporter la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel (Cass. Soc., 19 juillet 2001, n° 99-20.603).

En outre, les accidents survenus au cours de trajets liés à la mission du salarié reçoivent la qualification d'accident du travail (Cass. Civ., 2^e, 1^{er} juillet 2003, n° 01-13.433) dans les mêmes conditions.

Tel n'est pas le cas de l'accident survenu au cours d'un détour effectué pendant un trajet lié à la mission (Cass. Civ., 2^e, 20 septembre 2005, n° 04-30.332).

Cass. Soc., 3 mai 2018, n° 17-17.912

A la suite d'un accident de la circulation sur le trajet entre son lieu de mission et son domicile, un salarié effectuant une mission a demandé la reconnaissance du caractère professionnel de cet accident.

La Cour d'appel n'a pas fait droit à ses demandes et a rejeté la qualification d'accident de trajet, considérant que le salarié ne pouvait bénéficier de la présomption d'imputabilité, dès lors que :

- le salarié avait emprunté un trajet moins rapide de 18 minutes et plus long de 6,6 kilomètres que celui recommandé par un gestionnaire d'informations, excédant ainsi la marge de tolérance de quelques kilomètres ou minutes ;

- le salarié ne se trouvait pas sur le trajet normal.

La Cour de cassation censure cette analyse, rappelant que « le salarié effectuant une mission a droit à la protection [...] pendant tout le temps de la mission qu'il accomplit pour son employeur, peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf la possibilité pour l'employeur ou la caisse de rapporter la preuve que le salarié a interrompu sa mission pour un motif personnel ».

Après avoir relevé que l'accident était survenu au cours de la circulation entre le lieu de la mission de la victime et son domicile, la Cour de cassation en déduit que la présomption d'imputabilité était acquise : il s'agissait donc d'un accident de trajet.

Note : La Cour de cassation apprécie la preuve de l'interruption de la mission pour motif personnel de manière relativement stricte. Elle a en effet précisé que ne constituent pas une interruption de la mission :

- la pause déjeuner d'un salarié dans les locaux d'un client de son employeur (Cass. Soc., 12 décembre 2002, n° 01-20.516) ;
- la présence d'un salarié dans une discothèque au cours d'une mission réalisée en Chine (Cass. Civ. 2^e, 12 octobre 2017, n° 16-22.481).

Accident du travail – Reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur – Indemnité supplémentaire au titre de la réparation de la perte des droits retraite (NON)

Rappel : En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail.

L'accident du travail ou la maladie professionnelle d'un salarié peut être reconnu imputable à la faute inexcusable de l'employeur, lorsque celui-ci :

- avait ou aurait dû avoir conscience du danger encouru par le salarié ;
- n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (Cass., Soc., 11 avril 2002, n° 00-16.535).

Il revient à la victime ou à ses ayants-droits d'apporter la preuve de la conscience d'un danger concourant à la caractérisation de la faute inexcusable (Cass. Civ. 2^e, 25 janvier 2018, n° 16-26.384).

En cas de faute inexcusable, la victime peut demander la réparation de préjudices autres que ceux énumérés à l'article L. 452-3 du Code de sécurité sociale, à condition que ceux-ci ne soient pas déjà couverts par le régime d'indemnisation forfaitaire de la sécurité sociale (Cons. Const., 18 juin 2010, n° 2010-8 QPC).

Cass. Soc., 3 mai 2018, n° 17-17.912

Un salarié a été victime d'un accident du travail pris en charge au titre de la législation professionnelle.

A la suite de sa déclaration d'incapacité par le médecin du travail à l'issue de deux examens médicaux, le salarié a été licencié pour incapacité et impossibilité de reclassement.

Le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) a par la suite reconnu la faute inexcusable de l'employeur à l'origine de l'accident du travail dont le salarié a été victime, et a porté à son montant maximum la rente due à ce dernier au titre du Livre IV du Code de la Sécurité sociale.

La Cour d'appel a fait droit à ses demandes et a alloué au salarié une indemnité, retenant que la perte des droits à la retraite n'avait pas été réparé par le TASS ayant indemnisé le préjudice résultant de l'accident du travail.

La Cour de cassation censure cette décision, considérant que la perte des droits à la retraite était déjà réparée par la rente servie au titre du Livre IV du Code de la sécurité sociale.

Note : La Cour de cassation a écarté la possibilité pour la victime d'un accident du travail de percevoir une indemnisation supplémentaire au titre de préjudices déjà réparés par la rente versée par la Sécurité sociale, notamment :

- le préjudice d'établissement,
- et le préjudice permanent exceptionnel (Cass. Civ. 2^e, 2 mars 2017, n° 15-27.523).

Licenciement pour motif économique – Possibilités de reclassement – Appréciation à la date du licenciement économique (OUI)

Rappel : L'article L. 1233-4 du Code du travail précise que « Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel ».

La Cour de cassation juge de manière constante que le licenciement économique d'un salarié ne pouvant être prononcé que si le reclassement de l'intéressé n'est pas possible, le reclassement doit être mis en œuvre avant la notification du licenciement.

La jurisprudence en déduit que :

- les possibilités de reclassement s'apprécient antérieurement à la date du licenciement, à compter du moment où celui-ci est envisagé (Cass. Soc., 4 mai 2017, n° 16-14.779) ;
- la recherche des possibilités de reclassement doit s'effectuer jusqu'à la date de notification

du licenciement (Cass. Soc., 22 mars 2017, n° 15-28.893).

Cass. Soc., 9 mai 2018, n° 16-16.583

Un salarié a été licencié pour motif économique le 15 novembre 2010. Le 22 décembre 2011, il a saisi la juridiction prud'homale, notamment aux fins de voir juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel a fait droit à ses demandes et a jugé que le licenciement n'était pas fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Après avoir constaté que la Société n'avait remis les propositions de reclassement au salarié que la veille de l'entretien préalable au licenciement, les juges du fond en ont déduit que la formulation tardive des propositions de reclassement permettait d'établir un manquement de la Société à son obligation de reclassement, privant le licenciement économique de cause réelle et sérieuse.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement, et rappelle que « les possibilités de reclassement s'apprécient au plus tard à la date du licenciement ».

Ainsi, la formulation de propositions de reclassement la veille de l'entretien préalable au licenciement ne pouvait avoir pour effet de rendre le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Note : La Cour de cassation confirme sa jurisprudence antérieure selon laquelle l'obligation de reclassement doit être appréciée à la date du licenciement économique.

Il en résulte qu'une société devant faire l'objet d'une cession à un groupe, l'employeur n'est pas tenu d'interroger ce dernier sur les possibilités de reclassement dès lors que la cession n'était pas réalisée à la date du licenciement (Cass. Soc., 1^{er} juin 2010, n° 09-40.421).

RELATIONS COLLECTIVES

Convention collective applicable – Appréciation du caractère principal de l'activité

Rappel : Les dispositions légales prévoient que la convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur (article L. 2261-2 du Code du travail).

La jurisprudence affirme de manière constante que le caractère principal de cette activité relève de l'appréciation souveraine des juges du fond (Cass. Soc., 15 mars 2017, n° 15-19.958).

Ces derniers se fondent notamment sur la classification établie par l'Insee pour déterminer le caractère principal ou accessoire d'une activité (Cass. Soc., 4 décembre 2007, n° 06-42.463).

Néanmoins, certaines conventions collectives comportent des clauses permettant à certaines entreprises d'être assujetties à une autre convention que celle correspondant à son activité principale.

En effet, l'article L. 2261-2 du Code du travail précise que les conventions collectives et les accords professionnels peuvent prévoir les conditions dans lesquelles l'entreprise détermine les conventions et accords qui lui sont applicables, sous réserve de remplir deux conditions :

- en cas de pluralité d'activités rendant incertaine l'application du critère de l'activité principale pour le rattachement d'une entreprise à un champ conventionnel,
- par des clauses réciproques et de nature identique.

Cass. Soc., 9 mai 2018, n° 16-16.583

A la suite de la prise d'acte de la rupture de con-
trat de travail, un salarié a saisi la juridiction
prud'homale.

Le salarié demandait notamment l'application de
la convention collective nationale des bureaux
d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-
conseils et des sociétés de conseils (SYNTEC) du
15 décembre 1987, laquelle précisait notamment
dans son article 1^{er} qu'elle s'appliquait aux
entreprises dont l'activité principale correspondait
à celle de «*conseil pour les affaires et autres
conseils de gestion*».

La cour d'appel n'a pas fait droit à ses
demandes. Elle a d'abord relevé que :

- la société exerçait une activité de conseil en
propriété industrielle ;
- son chiffre d'affaires était généré
exclusivement par son activité de conseil en
brevets et prestations juridiques en brevets,
marques et modèles ;
- son activité recouvrait tout le domaine de la
propriété intellectuelle : établissement d'avis
juridiques, rédaction de contrats, évaluation,
avis concernant les aspects fiscaux et
défense des droits de propriété intellectuelle
(en dehors de toute action judiciaire qu'elle
n'était pas habilitée à mener).

La Cour d'appel a en outre considéré que
l'activité principale de la société ne relevait pas
de la convention collective SYNTEC au motif
inopérant que son «*aspect juridique*» était
dominant.

Saisie du litige, la Cour de cassation approuve ce
raisonnement, rappelant «*qu'aux termes de
l'article L. 2261-2 du code du travail, la
convention collective applicable est celle dont
relève l'activité principale de l'employeur ; que le
caractère principal de cette activité relève de
l'appréciation souveraine des juges du fond*».

En outre, la Haute juridiction affirme que le salarié
ne pouvait contester l'appréciation souveraine
par la cour d'appel des éléments de fait et de
preuve dont elle a déduit que l'activité principale
de la société était juridique.

Note : La Cour de cassation confirme sa
jurisprudence antérieure sur deux points :

- La convention collective applicable est celle
dont relève l'activité principale exercée par
l'employeur ;
- Le caractère principal de cette activité
relève de l'appréciation souveraine des juges
du fond.

Législation et réglementation

Projet de loi relatif à la protection des données personnelles – Texte définitif

Rappel : Le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD), est entré en vigueur depuis le 25 mai 2018.

Un projet de loi relatif à la protection des données personnelles, ayant vocation à transposer le RGPD sur le territoire français, a été adopté le 14 mai 2018 en lecture définitive.

Le projet de loi a fait l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel le 16 mai 2018. Il dispose d'un délai d'un mois pour rendre sa décision. Les mesures censurées par le Conseil constitutionnel feront l'objet d'une prochaine Actu-tendance.

Les mesures susceptibles d'impacter directement les entreprises et les relations de travail sont exposées ci-dessous.

❖ **Nouvelles missions de la CNIL (article 1)**

La CNIL est désignée comme autorité de contrôle nationale au sens et pour l'application du RGPD.

La CNIL est désormais chargée de nouvelles missions :

- Elle établit et publie des lignes directrices, recommandations ou référentiels destinés à faciliter la mise en conformité des traitements de données à caractère personnel avec les textes relatifs à la protection des données à caractère personnel et à procéder à l'évaluation préalable des risques par les responsables de traitement et leurs sous-traitants.

- Elle encourage l'élaboration de codes de conduite définissant les obligations qui incombent aux responsables de traitements et à leurs sous-traitants.
- Elle homologue et oublie les méthodologies de référence destinées à favoriser la conformité des traitements de données de santé à caractère personnel.
- Elle établit et publie des règlements types, en concertation avec les organismes publics et privés représentatifs des acteurs concernés, en vue de :
 - s'assurer de la sécurité des systèmes de traitement de données à caractère personnel,
 - et de régir les traitements de données biométriques, génétiques et de santé.

A ce titre, la CNIL peut prescrire des mesures, notamment techniques ou organisationnelles, supplémentaires pour le traitement des données à caractère personnel relatives aux condamnations pénales et aux infractions.

- Afin de reconnaître qu'ils se conforment au RGPD, la CNIL peut :
 - certifier des personnes, produits, systèmes de données ou procédures ;
 - agréer des organismes certificateurs, le cas échéant par le biais de l'organisme national d'accréditation, qu'elle agrée.

Elle élabore et approuve les critères des référentiels de certification et d'agrément.

- Elle peut établir une liste des traitements susceptibles de créer un risque élevé devant faire l'objet d'une consultation préalable.
 - Elle peut présenter des observations devant toute juridiction à l'occasion d'un litige relatif à l'application de la loi pour la protection des données personnelles et des dispositions relatives à la protection des données personnelles.
- ❖ **Modalités de contrôle de la CNIL (article 5)**
- Les locaux pouvant faire l'objet d'un contrôle ne sont plus nécessairement à usage professionnel.
 - Les membres et agents de la CNIL peuvent :
 - demander la communication de tous les documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission, quel qu'en soit le support, et en prendre copie ;
 - recueillir, notamment sur place ou sur convocation, tout renseignement et toute justification utiles et nécessaires à l'accomplissement de leur mission ;
 - accéder aux programmes informatiques et aux données ainsi qu'en demander la transcription par tout traitement approprié dans des documents directement utilisables pour les besoins du contrôle.
 - Le contrôle des agents de la CNIL doit s'exercer dans des conditions préservant la confidentialité à l'égard des tiers. Ainsi, ne peut leur être opposé que le secret professionnel relatif aux relations entre un avocat et son client, aux sources des traitements journalistiques, ainsi que le secret médical.
- Pour le contrôle des services de communication au public en ligne, les membres et agents peuvent réaliser toute opération en ligne nécessaire à leur mission sous une identité d'emprunt. Leurs actes ne peuvent néanmoins pas constituer une incitation à commettre une infraction.
- ❖ **Mesures correctrices et sanctions prises par la CNIL (article 7)**
- La formation restreinte de la CNIL prend les mesures et prononce les sanctions à l'encontre des responsables de traitements qui ne respectent pas les obligations découlant de la Loi Informatique et Libertés et du RGPD.

En cas de non-respect des obligations par le responsable de traitement ou son sous-traitant (en dehors des situations d'urgence ou des circonstances exceptionnelles, pour lesquelles des procédures spécifiques sont prévues), la CNIL peut prononcer :

 - une mise en demeure si le manquement constaté est susceptible de faire l'objet d'une mise en conformité,
 - un avertissement,
 - un rappel à l'ordre,
 - une injonction de mettre en conformité, pouvant être assortie d'une astreinte ne pouvant excéder 100 000 euros par jour de retard,
 - la limitation temporaire ou définitive du traitement, son interdiction ou le retrait d'une autorisation accordée en application de la loi ou du RGPD,
 - le retrait d'une certification,
 - la suspension des flux de données adressées à un destinataire situé dans un pays tiers ou à une organisation internationale,

- la suspension partielle ou totale de la décision d'approbation des règles d'entreprise contraignante,
- une amende administrative ne pouvant excéder le montant le plus élevé entre :
 - 10 millions d'euros,
 - 2 % du chiffre d'affaires annuel mondial total de l'exercice précédent.
- portant sur la réutilisation des informations publiques figurant dans certains jugements et décisions,
- nécessaires à la recherche publique,
- appelés à faire l'objet, à bref délai, d'une procédé d'anonymisation préalablement reconnu conforme à la loi par la CNIL,
- justifiés par l'intérêt public.

❖ Dispositions relatives à certaines catégories de données (article 8)

- Ajout des données génétiques et biométriques dans le champ de la protection: Interdiction de « *traiter 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 raciale 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* ».
- La loi prévoyait auparavant des exceptions (en cas d'accord exprès de la personne concernée, ou lorsqu'ils étaient nécessaires à la constatation, l'exercice ou la défense d'un droit en justice, etc.). Le projet de loi ajoute parmi ces exceptions certains traitements :
 - comportant des données concernant la santé justifiés par l'intérêt public,
 - conformes aux règlements types mis en œuvre par les employeurs qui portent sur des données biométriques strictement nécessaires au contrôle de l'accès aux lieux de travail ainsi qu'aux appareils et applications utilisés dans le cadre des missions confiées au salariés, agents, stagiaires ou prestataires,

❖ Formalités préalables à la mise en place d'un traitement

- Le régime de déclaration préalable des traitements de données à caractère personnel est supprimé.
- Les demandes d'autorisation de mise en place d'un traitement automatisé de données personnelles sont désormais circonscrites aux :
 - traitements qui mettent en œuvre le numéro d'inscription des personnes au répertoire national d'identification des personnes physiques (**article 11**) ;
 - traitements portant sur des données en matière de santé (**article 16**).
- Si le traitement est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et les libertés des personnes physiques, le responsable du traitement effectue une étude d'impact relative à la protection des données à caractère personnel (**article 30**).

Il consulte la Cnil lorsque :

- l'analyse d'impact indique que le traitement présenterait un risque élevé si le responsable du traitement ne prenait pas de mesures spécifiques pour atténuer le risque ;

- le type de traitement, en particulier en raison de l'utilisation de nouveaux mécanismes, technologies ou procédures, présente des risques élevés pour les libertés et droits des personnes concernées.
- ❖ **Action de groupe en matière de protection des données personnelles**
- Action de groupe en matière de protection des données personnelles (**article 25**) :
 - Action exercée en vue de faire cesser le manquement et/ou d'engager la responsabilité de la personne ayant causé le dommage afin d'obtenir la réparation des préjudices matériels et moraux subis.
- La responsabilité de la personne ayant causé le dommage ne peut être engagée que si le fait générateur du dommage est postérieur au 24 mai 2018.
- Toute personne peut mandater une association ou une organisation aux fins d'exercer en son nom (**article 26**) :
 - une action devant la Cnil,
 - une action contre la Cnil ou 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

2017
TROPHÉES
DU DROIT
P A R I S

TROPHÉE D'ARGENT

Conseil en Droit social :
Réorganisation, Négociation
collective et Restructuration

2018
TROPHÉES
DU DROIT
P A R I S

TROPHÉE D'ARGENT

Droit social : négociations collectives



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016

Restez connectés avec Actance :

