

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 :** *Un protocole de fin de conflit peut instaurer une différence de traitement entre salariés d'une même entreprise affectés à des établissements distincts*



## RELATIONS INDIVIDUELLES

### **Médecin du travail – Certificat médical – Lien entre l'état de santé du salarié et les conditions de travail dans l'entreprise – Faits non constatés par le médecin du travail – Avertissement (OUI)**

**Rappel :** Les certificats sont établis par le médecin « conformément aux constatations médicales qu'il est en mesure de faire » (article R. 4127-76 du Code de la santé publique).

En outre, le Code de la santé publique prévoit que « la délivrance d'un rapport tendancieux ou d'un certificat de complaisance est interdite » (article R. 4127-28 du Code de la santé publique).

Par ailleurs, l'article R. 4126-1 du Code de la santé publique (CSP) dresse la liste des personnes autorisées à engager une action disciplinaire contre les médecins du travail.

Il s'agit notamment des patients, des organismes locaux d'assurance maladie, des associations de défense des droits des patients.

Le Conseil d'Etat précise à ce titre que la liste des personnes autorisées à déposer une plainte est restreinte aux seules personnes « lésées de manière suffisamment directe et certaine par le

manquement d'un médecin à ses obligations déontologiques » (Conseil d'Etat, 11 octobre 2017, n° 403576).

### **Conseil d'Etat, 6 juin 2018, n° 405453**

Un médecin du travail en fonction sur un site situé à Chinon a rédigé un certificat médical en faveur d'un salarié de la Société travaillant sur le même site, relatif à des faits s'étant déroulés sur un site de la Société situé au Tricastin.

Ce certificat médical faisait état d'un « enchaînement délétaire de pratiques maltraitantes » de la part de l'employeur.

Le salarié a alors produit ce certificat devant le juge prud'homal dans le cadre d'une instance l'opposant à son employeur.

Faisant valoir que le médecin du travail avait, en établissant ce certificat, méconnu les obligations déontologiques fixées par les articles R. 4127-28 et R. 4127-76 du Code de la santé publique, la Société a porté plainte contre lui devant les instances disciplinaires de l'ordre des médecins.

La chambre disciplinaire nationale de l'ordre des médecins, confirmant la décision de la chambre de première instance, lui a infligé la sanction de l'avertissement.

Elle a en effet considéré que le médecin du travail avait méconnu les dispositions des articles R. 4127-28 et R. 4127-76 du Code de la santé publique en prenant en considération des faits qu'il n'avait pas personnellement constatés pour établir le certificat médical litigieux.

Saisie du litige par le médecin du travail, le Conseil d'Etat confirme ce raisonnement, en précisant le rôle :

- Du juge disciplinaire, auquel il appartient *« d'apprécier le respect des obligations déontologiques en tenant compte des conditions dans lesquelles le médecin exerce son art et, en particulier, s'agissant des médecins du travail, des missions et prérogatives qui sont les leurs »* ;
- Du médecin du travail, chargé d'éviter *« toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé »* (article L. 4622-3 du Code du travail), en accédant librement aux lieux de travail et en y réalisant toute visite à son initiative (article R. 4624-3 du Code du travail).

La Haute juridiction en déduit qu'un certificat médical peut prendre parti sur un lien entre l'état de santé de ce salarié et ses conditions de vie et de travail dans l'entreprise, sans méconnaître les obligations déontologiques résultant des articles R. 4127-28 et R. 4127-76 du Code du travail, dès lors qu'il est établi par le médecin du travail en considération de constats personnellement opérés par lui, tant sur la personne du salarié que sur son milieu de travail.

Le médecin du travail auteur du certificat litigieux ayant pris parti sur le bien-fondé d'un droit de retrait exercé 8 mois plus tôt sur un site qu'il ne

connaissait pas et formulé des reproches à l'égard de la société sans faire états de faits qu'il aurait pu lui-même constater, le Conseil d'Etat approuve la chambre disciplinaire nationale de l'ordre des médecins d'avoir considéré qu'il avait méconnu les dispositions des articles R. 4127-28 et R. 4127-76 du Code de la santé publique.

**Note :** Parallèlement à cette action, le salarié et l'employeur peuvent exercer un recours devant le CPH contre les éléments de nature médicale (avis, propositions, conclusions écrites ou indications) émis par le médecin du travail (article L. 4624-7 du Code du travail).

### **Harcèlement moral – Action à l'encontre du salarié auteur du harcèlement – Nécessité d'une démonstration de l'existence d'une faute intentionnelle (OUI)**

---

**Rappel :** Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (article L. 1152-2 du Code du travail).

En cas de litige, il revient au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Il incombe ensuite à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (article L. 1154-1 du Code du travail).

La jurisprudence est venue préciser que *« Lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout*

harcèlement » (Cass. Soc., 25 janvier 2011, n° 09-42.766).

**Cass. Soc., 6 juin 2018, n° 16-26.490**

Un salarié a été licencié pour cause réelle et sérieuse par le lettre du 30 juillet 2008.

Par jugement du 16 février 2010, le licenciement a été déclaré sans cause réelle et sérieuse par le Conseil de Prud'hommes.

Par un arrêt du 7 mars 2012, la Cour d'appel a en outre condamné l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité à l'égard du salarié, retenant que ce dernier établissait des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral de la part de l'un de ses collègues.

Le salarié a ensuite saisi le Conseil de Prud'hommes afin d'obtenir la condamnation du salarié auteur du harcèlement à lui verser des dommages-intérêts.

Le salarié se prévalait notamment :

- De lettres adressées à son employeur, en décrivant les divers comportements de son collègue ;
- D'un mail adressé au directeur du service dans lequel elle travaillait pour se plaindre du comportement de son collègue ;
- De témoignages figurant dans le rapport d'enquête ;
- D'un certificat médical établi par son médecin généraliste le 27 décembre 2007 ;
- D'ordonnances établies en décembre 2007 et mai 2008 par le même médecin généraliste et en janvier et mars 2009 par un psychiatre ;
- D'un certificat médical particulièrement détaillé de l'unité de pathologie professionnelle.

La Cour d'appel l'a débouté de sa demande, estimant que le salarié n'établissait pas la matérialité et la réalité des comportements qu'elle dénonçait.

La Cour de cassation confirme ce raisonnement.

Après avoir rappelé que « les dispositions de l'article L. 1154-1 du Code du travail ne sont pas applicables lorsque survient un litige relatif à la mise en cause d'un salarié auquel sont reprochés des agissements de harcèlement moral », la Haute juridiction approuve les juges du fond d'avoir considéré, dans l'exercice de leur pouvoir d'appréciation des éléments de faits et de preuve qui leurs ont été soumis, que l'existence d'une faute intentionnelle imputable au salarié.

Les éléments de preuve réunis par le salarié étaient donc insuffisants pour établir la réalité et la matérialité du harcèlement.

**Note :** La Cour de cassation encadre la liberté d'appréciation des juges du fond pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral :

1. Il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du Code du travail ;
2. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (Cass. Soc., 8 juin 2016, n° 14-13.418).

### Mise en place des IRP – Nullité d'un accord collectif – Effet rétroactif (NON)

**Rappel :** La Cour de cassation se fonde sur le principe selon lequel « *ce qui est nul est réputé n'avoir jamais existé* » pour juger qu'un accord collectif entaché de nullité ne peut produire aucun effet (Cass. Soc., 9 décembre 2014, n° 13.21-766).

Néanmoins, depuis la promulgation de l'Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article L. 2262-15 du Code du travail prévoit qu'en cas d'annulation par le juge de tout ou partie d'un accord ou d'une convention collective, celui-ci peut décider que l'annulation ne produira ses effets que pour l'avenir ou de moduler les effets de sa décision dans le temps :

- sous réserve des actions contentieuses déjà engagées à la date de sa décision sur le même fondement ;
- s'il lui apparaît que l'effet rétroactif de cette annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives en raison :
  - tant des effets que cet acte a produits et des situations qui ont pu se constituer lorsqu'il était en vigueur,
  - que de l'intérêt général pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ses effets.

#### Cass. Soc., 6 juin 2018, n° 17-21.068

Une société fait partie d'une unité économique et sociale (UES) comprenant trois établissements distincts.

Dans le cadre de l'un des établissements, 20 CHSCT ont été constitués, parmi lesquels figuraient le CHSCT Paris Nord et le CHSCT Paris Sud.

En mai 2011, un accord a été conclu entre les CHSCT concernés afin de rattacher un site situé à Noisiel dans le périmètre de Paris Sud.

La Cour de cassation a déclaré cet accord invalide, considérant que « *la modification des périmètres d'implantation des CHSCT Paris Nord TD et Paris Sud TD avait été décidée par ces CHSCT sans saisine des comités d'établissement concernés et de l'employeur* » (Cass. Soc., 22 février 2017, n° 16-10.770).

Un accord d'établissement du 18 août 2015 a modifié le périmètre des CHSCT Paris Nord et Paris Sud afin de réintégrer le site de Noisiel dans le périmètre du CHSCT Paris Nord.

De nouvelles élections professionnelles ont eu lieu le 5 octobre 2015, suivies de nouvelles désignations de membres des CHSCT.

Un syndicat de la société a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de la désignation des membres du CHSCT Paris Sud.

Il considérait que :

- des désignations avaient déjà eu lieu en février 2015 ;
- les nouvelles désignations ne pouvaient être justifiées par le fait que l'accord du 18 août 2015 avait modifié le périmètre des CHSCT, dans la mesure où :
  - l'accord de mai 2011 ayant été annulé, le site de Noisiel n'avait jamais été rattaché à Paris Sud ;
  - le prétendu nouveau rattachement du site de Noisiel à Paris Nord ne modifiait pas les périmètres (le site en question n'ayant jamais quitté le périmètre du CHSCT Paris Nord) et ne pouvait permettre de nouvelles élections.

Le tribunal d'instance a rejeté la demande d'annulation des élections.

Après avoir relevé que l'accord conclu en mai 2011 avait reçu exécution et n'avait été déclaré invalide que postérieurement par la Cour de cassation, le tribunal d'instance en a déduit que l'accord du 18 août 2015 avait procédé à une modification des périmètres des CHSCT pour mettre fin à une situation de fait illicite.

La Cour de cassation confirme le raisonnement du tribunal d'instance, considérant que la demande du syndicat d'annulation des élections « *tendait au maintien des effets d'une illégalité à laquelle l'accord du 18 août 2015 avait remédié* ».

Surtout, la Haute juridiction rappelle le principe selon lequel « *la nullité d'un accord collectif relatif à la mise en place d'institutions représentatives du personnel n'a pas d'effet rétroactif* ».

**Note :** Toute action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de 2 mois à compter de la notification ou de la publication de l'accord (article L. 2262-14 du Code du travail).

Le juge saisi d'une telle action rend sa décision dans un délai de 2 mois (article L. 2262-14-1 du Code du travail).

### **Accord de participation/d'intéressement – Exclusion des salariés détachés à l'étranger – Clauses réputées non écrites (NON)**

**Rappel :** Tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords d'intéressement et de participation ou des plans d'épargne salariale bénéficient de leurs dispositions.

Seule une condition d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe, ne pouvant exercer 3 mois, peut être exigée (article L. 3342-1 du Code du travail).

En raison de leur caractère collectif (Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale),

il est impossible d'exclure de leur bénéfice certains salariés, au sein d'une même entreprise ou d'un même établissement.

A ce titre, la Cour de cassation a pu juger que les salariés dont le contrat de travail a été transféré ne peuvent être exclus du bénéfice de l'accord d'intéressement de l'entreprise d'accueil (Cass. Civ. 2<sup>e</sup>, 12 mars 2009, n° 08-10.770).

Par ailleurs, la jurisprudence précise de manière constante que les salariés détachés à l'étranger ou expatriés ne peuvent être exclus du bénéfice des accords d'intéressement ou de participation (Cass. Soc., 29 octobre 2002, n° 00-14.787).

### **Cass. Soc., 6 juin 2018, n° 17-14.372**

Quatre salariés ont été affectés, pendant des périodes comprises entre 1997 et 2012, dans des succursales d'une société situées à l'étranger.

Les salariés ont saisi le tribunal de grande instance de demandes en paiement de diverses sommes à titre de participation et d'intéressement.

La Cour d'appel a fait droit à leurs demandes, considérant que la clause excluant du bénéfice des accords de participation les salariés détachés dans une entité située à l'étranger et rémunérés directement par cette entité d'accueil était illicite.

Saisie du litige, la Cour de cassation approuve la Cour d'appel d'avoir constaté que les salariés n'avaient jamais cessé d'appartenir à l'effectif de la société durant leur période de détachement dans les succursales concernées, et devait donc bénéficier des régimes d'intéressement et de participation en vigueur dans l'entreprise.

La Haute juridiction rappelle en outre :

- qu'il résulte des articles L. 3342-1 et L. 3342-1 du Code du travail que tous les salariés de l'entreprise où ont été conclus un accord de participation et un accord d'intéressement doivent avoir la possibilité de bénéficier de la répartition des résultats de l'entreprise, sans que puisse leur être opposé le fait qu'ils

n'exécutent pas leur activité en France ou qu'ils n'y sont pas rémunérés ;

- que les clauses des accords de participation et d'intéressement excluant les salariés détachés à l'étranger dans une succursale sont réputées non écrites.

**Note :** La jurisprudence a également pu se prononcer en faveur de la mise en place d'un régime de participation pour une entreprise étrangère.

A ce titre, elle a jugé « *qu'une entreprise étrangère disposant d'un établissement distinct en France est tenue de constituer une réserve spéciale de participation dès lors qu'elle est assujettie à l'impôt dans les conditions déterminées par l'article L. 3324-1 du code du travail* » (Cass. Soc., 27 février 2013, n° 10-28.527).

### **Travail de nuit – Accord collectif – Présomption de conformité (OUI)**

**Rappel :** A défaut d'accord, tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit (articles L. 3122-2 et L. 3122-15 du Code du travail).

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors (article L. 3122-5 du Code du travail) :

- Qu'il accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes ;
- Ou qu'il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit dans les conditions prévues par la convention ou l'accord collectif étendu ou, à défaut, 270 heures de nuit sur une période de référence de 12 mois consécutive.

L'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a introduit une présomption de conformité des accords mettant en place le travail de nuit aux conditions de recours à cette forme de travail.

En effet, l'article L. 3122-15 du Code du travail prévoit désormais que la convention ou l'accord collectif mettant en place le travail de nuit au sein d'une entreprise ou d'un établissement est présumé négocié et conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3122-1 du même Code.

### **Cass. Soc., 30 mai 2018, n° 16-26.394**

Deux accords d'entreprise des 17 juillet 2003 et 27 juillet 2005 ont organisé, au sein d'une société, le recours au travail de nuit afin d'assurer la nécessité de préparer les marchandises, notamment alimentaires, et le magasin en général avant l'ouverture au public.

Deux syndicats et des salariés ont saisi le tribunal de grande instance, statuant en référé, pour qu'il soit interdit à la société, sous astreinte, d'employer des salariés de 22 heures à 6 heures dans 2 de ses établissements.

La Cour d'appel n'a pas fait droit à leurs demandes, et admis le recours au travail de nuit, considérant qu'en raison de l'existence de 2 accords d'entreprise ayant mis en œuvre le travail de nuit, l'employeur bénéficiait d'une présomption selon laquelle le recours au travail de nuit était légalement justifié.

En conséquence, il appartenait aux syndicats et aux salariés de démontrer le contraire, faute de quoi un trouble manifestement illicite ne pouvait être constaté.

La Cour de cassation confirme ce raisonnement, et rappelle que « *si le fait, pour un employeur, de recourir au travail de nuit en violation des dispositions de l'article L. 3122-32, devenu L. 3122-1, du Code du travail, constitue un trouble manifestement illicite, il appartient à celui qui se prévaut d'un tel trouble d'en rapporter la preuve* ».

Elle approuve donc la Cour d'appel d'avoir admis le recours au travail de nuit et relevé que les syndicats n'établissaient pas le caractère manifestement illicite du recours au travail de nuit tel qu'organisé par les accords d'entreprise en cause.

**Note :** La Cour de cassation applique donc un principe issu de l'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 à des accords d'entreprise conclus en 2003 et 2005.

## **PSE – Refus du groupe d'apporter son concours à l'élaboration du plan – Validité (NON)**

**Rappel :** A défaut d'accord, le DIRECCTE homologue le document unilatéral contenant le PSE après avoir vérifié la conformité de ce document aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles applicables, en s'assurant notamment du respect par le PSE des dispositions des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 au regard des moyens dont dispose le groupe auquel appartient l'entreprise (article L. 1233-57-3 du Code du travail).

Pour apprécier la validité du PSE, la Cour de cassation se réfère aux moyens du groupe auquel appartient l'entreprise, peu important que :

- la société et son administrateur judiciaire aient disposé d'une « *très faible marge de manœuvre, tant en termes de temps disponible que de moyens techniques et financiers mis à leur disposition dans le cadre de la procédure collective* » ;
- le groupe ait « *toujours refusé de participer à l'élaboration du plan et surtout au financement des mesures que devait contenir celui-ci* » (Cass. Soc., 16 novembre 2017, n° 16-14.572).

### **Cass. Soc., 7 juin 2018, n° 16-27.981**

Un salarié a été licencié pour motif économique le 15 juillet 2010 dans le cadre d'un PSE suite à la liquidation judiciaire de la société.

Il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en contestation de son licenciement au titre de l'insuffisance du PSE.

La Cour d'appel n'a pas fait droit à sa demande et considère que la procédure de licenciement a été respectée, retenant que :

- le PSE était proportionné aux moyens de l'entreprise, dès lors que cette dernière était exsangue et qu'aucune mesure de financement interne ne pouvait être envisagée ;
- la holding de tête du groupe avait refusé d'y abonder.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure cette analyse, considérant que « *la validité d'un PSE s'apprécie au regard des moyens de l'entreprise et du groupe auquel elle appartient et ne peut se déduire du refus du groupe d'apporter son concours à l'élaboration du plan* ».

**Note :** L'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 introduit une nouvelle définition du groupe pour l'appréciation du motif économique.

Elle désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce établies sur le territoire national (articles L. 1233-3 et L. 1233-4 du Code du travail).

## **Accord de substitution – Entrée en vigueur pendant le préavis de dénonciation (OUI)**

**Rappel :** L'article L. 2261-10 du Code du travail dispose que « *Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure* ».

Néanmoins, depuis la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, la nouvelle négociation peut désormais s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis de dénonciation.

La jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle « un accord de substitution à un accord collectif dénoncé ne peut entrer en vigueur et remplacer l'accord dénoncé avant l'expiration du préavis de dénonciation » (Cass. Soc., 7 janvier 1997, n° 93-45.664) est donc caduque.

### **Cass. Soc., 6 juin 2018, n° 16-22.361**

Un salarié a engagé le 1<sup>er</sup> janvier 2009 sous un contrat de travail régi par la Convention collective de la fédération du Crédit Mutuel Méditerranéen.

Cette convention collective ayant été dénoncée, un accord collectif de substitution a été signé, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

A la suite de son licenciement le 23 février 2011 pour faute grave, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en contestation de son licenciement.

Le salarié sollicitait le bénéfice de l'application de la convention collective dans sa version antérieure pour son licenciement, intervenu avant l'expiration du préavis de dénonciation.

La Cour d'appel a fait droit à ses demandes et jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, considérant que si le licenciement avait été conclu postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2011, date d'application de l'accord collectif de substitution, ce dernier ne pouvait en réalité entrer en vigueur et remplacer la convention collective dénoncée avant l'expiration du préavis de dénonciation.

Les juges du fond en ont conclu que :

- le salarié était fondé à solliciter le bénéfice de l'application de la convention collective pour son licenciement, intervenant avant l'expiration du délai de préavis ;

- le licenciement avait été opéré sans que l'employeur ne respecte la procédure spéciale de licenciement disciplinaire prévue par la convention collective.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement, et rappelle qu'en vertu de l'article L. 2261-10 du Code du travail, « lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure ».

En outre, la Haute juridiction relève que les signataires de l'accord de substitution ayant choisi, sans ambiguïté et de manière expresse, de faire application des dispositions légales permettant de mettre fin à l'application de l'accord dénoncé à la date de l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué.

Elle en déduit que la convention collective dans sa version antérieure avait cessé d'être applicable à la date de l'entrée en vigueur de l'accord du 9 décembre 2010, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Le salarié ne pouvait donc en réclamer l'application.

**Note :** La Cour de cassation applique donc un principe issu de la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, entré en vigueur le 10 août 2016, à des accords conclus antérieurement à ladite loi.

## Législation et réglementation

### **Loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles – Publication au JO le 21 juin 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.

Le 12 juin 2018, le Conseil constitutionnel a rendu sa décision, censurant uniquement une disposition du projet de loi.

Pour rappel, la version initiale de l'article 13 du projet de loi modifiait le 1° de l'article 9 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, en imposant la réalisation sous le contrôle de l'autorité publique des « *traitements de données à caractère personnel relatives condamnations pénales, aux infractions ou aux mesures de sûreté connexes* ».

A ce titre, le Conseil constitutionnel a relevé que le législateur n'avait pas déterminé les catégories de personnes susceptibles d'agir sous le contrôle de l'autorité publique, ni quelles finalités devraient être poursuivies par la mise en œuvre d'un traitement de telles données.

En conséquence, le Conseil constitutionnel a déclaré ces dispositions contraires à l'article 34 de la Constitution, selon lequel la loi fixe les règles concernant les garanties fondamentales accordées aux citoyens pour l'exercice des libertés publiques.

A la suite de la décision du Conseil Constitutionnel, ont été publiées au Journal officiel :

- La décision du Conseil constitutionnel relatif au projet de loi relatif à la protection des données personnelles (décision n° 2018-765 DC du 12 juin 2018 du Conseil constitutionnel) ;
- La Loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles (la disposition censurée en a été retranché).

## 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 :

