

Newsletter Mars 2018

NEWSLETTER SOCIAL

LE REGLEMENT GENERAL SUR LA PROTECTION DES DONNEES (RGPD)

Le règlement de l'UE 2016/679 du 27 avril 2016 du Parlement européen et du Conseil, 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, entrera en vigueur le **25 mai prochain et sera d'application immédiate**.

L'objectif de ce texte est d'harmoniser le dispositif juridique européen en matière de protection des données personnelles afin qu'il n'y ait qu'un seul et même cadre qui s'applique au sein de l'ensemble des États membres.

Après le 25 mai, tout traitement de données en infraction avec le RGPD pourra donner lieu à des **sanctions** consistant en des amendes administratives pouvant atteindre jusqu'à 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial total de l'exercice précédent.

Les services des Ressources Humaines des entreprises devront ainsi impérativement se conformer audit règlement qui refond et renforce les droits relatifs à la protection des données à caractère personnel des personnes physiques issus de la loi Informatique et Libertés en vigueur depuis 1978.

Le règlement, qui doit être complété par un futur texte de loi, crée ainsi de nouvelles obligations parmi lesquelles :

- l'obligation pour les entreprises de tenir une documentation interne complète sur leurs traitements de données personnelles et de s'assurer que ces traitements respectent les nouvelles obligations prévues par le RGPD (pout être licites, les traitements de données devront reposer sur l'une des bases listées par l'article 6 du RGPD) ainsi que les principes préexistants de protection des données (conditions de licéité du traitement, finalité du traitement, proportionnalité des données, durée de conservation limitée). En amont des traitements les plus sensibles, l'entreprise devra également procéder à une analyse d'impact (avant la mise en œuvre d'un tel outil de gestion, les services des Ressources Humaines responsables de traitement des données personnelles devront analyser les incidences de l'outil de gestion qu'ils envisagent de mettre en place sur la vie privée des salariés. Il s'agit ici d'une nouvelle obligation qui pèsera sur l'employeur lorsque le traitement des données sera susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques, dans les cas expressément visés par le Règlement) ;

- la création d'un **délégué à la protection des données** ou « *data protection officer* » (DPO) : un correspondant informatique et libertés nouvelle formule, doté de missions élargies et dont la création est obligatoire dans certaines entreprises au regard de leur activité (article 37 du RGPD). Ce DPO aura vocation à conseiller le service RH dans la mise en conformité de ses outils au règlement et à contrôler sa bonne application.

Dans ce numéro :

Le règlement général
sur la protection des
données (RGPD)

p. 1

Règlementation

p. 2

Jurisprudence

p. 2 à 4

Les responsables de traitement disposeront donc de nouveaux outils (dont notamment les analyses d'impact et la tenue d'un registre incluant les finalités du traitement, la catégorie des données personnelles et des destinataires auxquels les données personnelles ont été ou seront communiquées) et de nouvelles ressources (les délégués à la protection des données).

La Commission Nationale Informatique et Libertés (« CNIL ») a d'ores et déjà publié sur son site internet (www.cnil.fr) une série de documents destinés à assister les entreprises dans la mise en œuvre du nouveau dispositif.

En pratique, à compter de son entrée en vigueur, toutes les obligations déclaratives à l'égard de la CNIL disparaîtront. Néanmoins, en contrepartie de cette réduction du contrôle en amont, le RGPD renforce les pouvoirs de sanction des CNIL nationales.

Le système de déclaration sera ainsi remplacé par un système d'auto-contrôle continu et de responsabilisation des responsables de traitement et des « sous-traitants » également concernés par ce dispositif (notamment les éditeurs de logiciel de paie et de gestion RH.) Les entreprises devront donc elles-mêmes évaluer la compatibilité de leurs traitements de données avec les exigences européennes et nationales et devront pouvoir en justifier à tout moment via une documentation actualisée.

Les services des Ressources Humaines devront ainsi, en leur qualité de responsable de traitement, prendre en compte les principes de protection des données dès la conception et lors de la mise en œuvre de leur outil de gestion des données RH, lequel devra notamment garantir la saisie exclusive de données adéquates, pertinentes et limitées ayant une finalité spécifique légitime et licite.

Un tel outil devra également permettre la rectification ou le retrait des données inexactes ou qui ne sont plus à jour.

Enfin, l'obligation d'information des salariés et des personnes dont les données sont collectées est renforcée, les services des Ressources Humaines devant dorénavant rédiger une notice d'information à l'intention des candidats au recrutement ou des salariés embauchés.

REGLEMENTATION

Publication au Journal Officiel de la loi de ratification des ordonnances Macron

Dans le prolongement de la décision du Conseil Constitutionnel du 21 mars 2018, la loi de ratification des ordonnances Macron du 29 mars 2018 a été publiée au Journal Officiel du 31 mars 2018.

Cette loi de ratification, qui procède aux derniers ajustements des textes issus des ordonnances Macron, finalise le processus de réforme engagé.

JURISPRUDENCE

■ Est suffisamment précise une clause de mobilité visant des établissements actuels et à venir situés en France (Cass. Soc., 14 février 2018, n° 16-23.042)

Une clause de mobilité insérée dans un contrat de travail a pour objet de poser le principe d'une affectation possible du salarié en différents lieux pour les besoins du service ou du fonctionnement de l'entreprise.

Elle peut prévoir la mobilité du salarié au niveau régional, national voire international.

Toutefois, si l'employeur peut, en principe, imposer une mutation au salarié dont le contrat de travail comporte une telle clause de mobilité, pour être valable, celle-ci doit définir de façon précise sa zone géographique d'application.

Ainsi, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, une telle clause ne doit pas avoir pour effet de conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

La Cour de cassation applique ainsi à la clause de mobilité le même principe qu'en matière de clause de non-concurrence jugée illicite lorsque l'employeur se réserve, à son seul gré, la faculté d'en étendre la portée dans l'espace et dans le temps (*Cass. soc. 28 avril 1994, n° 2155 P, Société anonyme des fermiers réunis (SAFR) c/ Fulleringer.*).

Il a ainsi été jugé que la clause de mobilité est nulle si elle ne prévoit pas de limites géographiques (*Cass. soc., 19 mai 2004, n° 02-43.252*).

A cet égard, la Cour de cassation avait considéré que la clause de mobilité, d'interprétation stricte, ne devait s'appliquer qu'aux établissements existant lors de la conclusion du contrat de travail, en l'absence de précision contraire (*Cass. soc. 20 décembre 2006, n°05-43757*).

De même, la Cour de cassation avait jusqu'alors considéré que :

- la clause de mobilité devant définir précisément sa zone géographique d'application, une mutation ne pouvait être imposée au salarié dans un nouvel établissement implanté dans une région autre que celle visée initialement dans la clause (*Cass. soc. 7 juin 2006, n° 04-45.846* et *Cass. soc. 13 mai 2015, n°14-12698*) ;
- une clause de mobilité sur « *les différents chantiers actuels ou futurs de l'entreprise ou du groupe* » était nulle en ce que l'employeur se réservait ainsi le droit unilatéral d'en étendre le périmètre géographique (*Cass. soc. 15 décembre 2010, n°09-42539*).

Pourtant, dans un arrêt récent du 14 février dernier, la Cour de cassation a jugé que la référence aux établissements actuels « et futurs » de l'entreprise « en France » était suffisamment précise.

Si aux termes d'une première lecture, la décision peut surprendre en ce qu'elle permet dorénavant de viser au sein de la clause des établissements non encore créés lors de la signature du contrat de travail, la décision prise par la Cour de cassation apparaît en définitive conforme à sa jurisprudence.

En effet, la référence aux établissements actuels et futurs de l'entreprise « *en France* » permet de fixer un périmètre géographique précis qui est celui de la France métropolitaine et d'outre-mer, et ainsi au salarié de connaître l'étendue des engagements qu'il souscrit.

La relative souplesse induite par cette jurisprudence ne doit toutefois pas être surinterprétée. La référence à un périmètre géographique précis et fixé de manière claire lors de la signature de la clause de mobilité reste une condition de validité de cette clause.

■ **Rupture conventionnelle nulle à défaut de remise d'un exemplaire au salarié** (Cass. Soc., 7 mars 2018, n°17-10.963)

La Cour de cassation rappelle dans cette décision la nécessité pour l'employeur de remettre un exemplaire de la convention de rupture conventionnelle au salarié signataire de celle-ci.

Dans cette affaire, l'employeur avait engagé le processus de rupture conventionnelle avec un parent du salarié, à qui l'exemplaire de la convention avait été adressé et non au principal intéressé.

Or, la Cour de cassation a considéré que, sans exemplaire en sa possession, le salarié ne pouvait pas demander l'homologation de la convention de rupture à l'administration, ni exercer pleinement son droit à rétractation, de sorte que la rupture conventionnelle était nulle.

■ **Absence de condamnation pour faute inexcusable en l'absence de reconnaissance du caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie par décision de justice** (Cass. 2e Civ. 15 février 2018, n° 17-12.567)

Pour mémoire, d'ordinaire, la décision de la caisse sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie était sans incidence sur l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur (Cass. 2e civ. 26 novembre 2015, n° 14-26.240). Ainsi, ni le fait que le caractère professionnel du dommage soit inopposable à l'employeur (Cass. soc. 28 février 2002, n° 99-17.201) ni le fait que l'accident ne soit pas pris en charge par la caisse (Cass. 2e civ. 8 octobre 2009, n° 08-17.141) n'interdisait à la victime de demander la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

Jusqu'à présent, la position ainsi prise par la Cour de cassation conduisait à opérer une distinction entre la procédure de prise en charge, au titre de la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et maladies professionnelles, des accidents, maladies et rechutes, et la procédure de reconnaissance de la faute inexcusable.

La solution retenue le 15 février dernier par la Cour de cassation semble donc constituer un revirement de jurisprudence en la matière.

Dans cette affaire, l'employeur avait contesté avec succès devant les juridictions du contentieux général de la sécurité sociale le caractère professionnel de la maladie du salarié prise en charge au titre de la législation professionnelle.

Alors même que la faute inexcusable de l'employeur avait été reconnue ensuite au bénéfice de la victime, la Cour de cassation a estimé que la Caisse Primaire d'Assurance Maladie ne pouvait pas engager l'action récursoire en recouvrement à l'encontre de l'employeur des sommes qu'elle avait allouées au salarié au titre de cette faute inexcusable.

Il s'agit donc d'une décision intéressante qui devrait inciter les employeurs à contester en justice le caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie afin d'éviter d'avoir à rembourser auprès de la Caisse, le cas échéant, la rente majorée (et l'indemnité en capital en cas d'incapacité permanente égale à 100 %), ainsi que les diverses indemnités qui sont allouées en cas de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

