

■ Règlement européen sur la protection des données : impacts sociaux

Le 25 mai 2018 entrera en vigueur le règlement européen n° 2016/679 du 27 avril 2016, dit Règlement général sur la protection des données. Ce règlement modifie profondément les procédures actuelles en matière de déclaration et de contrôle des systèmes de collecte et de traitement des données personnelles, qui sont notamment utilisées par les entreprises en matière sociale (liste des salariés, géolocalisation, alerte professionnelle, etc.).

Suppression des déclarations préalables à la CNIL

Le règlement adopte une nouvelle logique en matière de données personnelles : **le mécanisme de la déclaration/autorisation préalable à l'autorité régulatrice (en France, la CNIL) est supprimé**. A la place, le règlement met l'accent sur la responsabilisation des acteurs : tout système de traitement devra être conforme à la législation européenne dès sa conception, et durant toute sa durée de vie. L'autorité régulatrice aura alors un rôle de conseil et de contrôle.

Les traitements de données les plus sensibles (e.g. dispositifs d'accès biométrique, appartenance syndicale des salariés) devront toutefois faire l'objet d'une **analyse d'impact préalable** menée par l'entreprise elle-même, portant notamment sur les risques pour les droits et libertés que le traitement est susceptible de comporter et les mesures envisagées pour y faire face.

Mise en place d'un registre des activités de traitement

Chaque entreprise ayant recours à un système de traitement de données personnelles devra tenir un **registre des activités de traitement** sur lequel seront consignées et tenues à jour toutes les informations utiles (finalité, données concernées, conservation, sécurité...) sur les traitements de données personnelles utilisés dans l'entreprise. Il s'agira en pratique d'une version plus complète de l'actuel registre du Correspondant Informatique et Libertés (CIL) de l'entreprise.

Désignation d'un Délégué à la Protection des Données

Les entreprises dont l'activité exige un suivi régulier et systématique des personnes à grande échelle, ou celles qui traitent des données personnelles sensibles à grande échelle, devront désigner un "Data Protection Officer" (DPO), qui reprendra les missions de l'actuel CIL. Dans les autres entreprises, la nomination d'un DPO sera facultative, bien qu'encouragée par les instances européennes, pour permettre à l'entreprise de prendre toute la mesure de ses obligations en matière de données personnelles.

Le DPO sera notamment chargé d'informer et de conseiller l'entreprise en matière de réglementation sur les données personnelles, d'en contrôler le respect, de coopérer avec l'autorité de contrôle nationale et d'être son principal interlocuteur. Il pourra être un salarié de l'entreprise mais également un prestataire externe, l'essentiel étant qu'il dispose des compétences adéquates et qu'il bénéficie de moyens et ressources suffisants.

■ *Règlement (UE) n° 2016/679 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*

En pratique : comment se préparer dès maintenant à l'entrée en vigueur du règlement ?

- 1^{ère} étape : nommer un référent en matière de données personnelles, futur DPO.
- 2^{ème} étape : répertorier les traitements de données personnelles actuellement utilisés et réunir la documentation suffisante en vue du futur registre des activités de traitement.
- 3^{ème} étape : identifier les éventuels risques pour les droits et libertés engendrés par certains traitements et mener, le cas échéant, une analyse d'impact.

■ Cession d'une entreprise appartenant à une UES : attention aux salariés protégés

Lorsqu'une société, faisant partie d'une unité économique et sociale et ne disposant pas d'un comité d'établissement à son niveau, est cédée à un tiers, le transfert des contrats de travail qui intervient en vertu de l'article L. 1224-1 du Code du travail est réputé "partiel", même lorsque tous les salariés de cette société sont transférés.

Il en résulte alors l'**obligation, pour la société cédée, de solliciter l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail** pour procéder au transfert de ses représentants du personnel.

À défaut, le transfert des salariés protégés est nul et ouvre notamment droit à une indemnité au moins égale aux salaires des 6 derniers mois.

■ *Cass. soc., 23 mars 2017, n° 15-24.005*

■ Précisions sur la portée d'une transaction

Pour la Cour de cassation, la rédaction d'une transaction en des termes généraux et globaux interdit au salarié de demander par la suite l'indemnisation d'un préjudice non mentionné dans la transaction.

En l'espèce, le salarié déclarait être **rempli de tous ses droits et ne plus avoir aucun grief du fait de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail**.

Cette décision sécurise un peu plus le règlement d'un litige par la voie d'une transaction.

■ *Cass. soc., 11 janvier 2017, n° 15-20.040*