



Veille Juridique du département des affaires juridiques et du droit syndical du 17 au 21 septembre 2018

FO

Textes législatifs et réglementaires

► Accords d'assurance chômage

Le décret n°2018-791 du 14 septembre 2018, relatif au document de cadrage des négociations et à l'agrément des accords d'assurance chômage, a été publié au JO du 15 septembre.

Jurisprudence

► Licenciement économique

Le licenciement pour motif économique peut être contesté si le salarié, licencié en vertu d'une autorisation par ordonnance du juge-commissaire, prouve que l'autorisation résulte d'une fraude (Cass. soc., 4-7-18, n°16-27922).

► Droit de grève

Le licenciement de salariés, ayant manifesté leur soutien aux grévistes, sans participer au mouvement, est nul (Cass. soc., 5-7-2018, n°16-21563).

► Indemnité de préavis

L'indemnité de préavis n'est pas due en cas de rupture discriminatoire de la période d'essai, les règles du licenciement ne s'appliquant pas pendant cette période (Cass. soc. 12-9-18, n°16-26333).

► Discrimination

Dénoncer de mauvaise foi du harcèlement et des discriminations lors d'une conférence de presse constitue une faute lourde (Cass. soc., 5-7-18, n°17-17458).

► Temps partiel modulé

Le non-respect des modalités du temps partiel modulé ne suffit pas à requalifier le contrat en temps complet dès lors qu'il n'est pas démontré que la durée du travail du salarié a été portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ou à la durée fixée conventionnellement (Cass. soc., 12-9-18, n°16-18030).

► Clause de non-concurrence

Dans un arrêt du 12 septembre 2018, la Cour de cassation précise qu'en cas de mutation concertée d'un salarié dans une société du même groupe, la clause de non-concurrence initiale ne s'applique pas, mais reprend ses effets normaux à partir du jour où le contrat conclu avec le nouvel employeur vient à être rompu.

Ainsi, cette réactivation de la clause n'est possible que si son délai contractuel d'application est toujours en cours lors de la rupture du second contrat, ce délai ne pouvant être ni reporté ni allongé (Cass. soc., 12-9-18, n°17-10853).

FOCUS

L'accès à son dossier professionnel

Selon l'article 39 de la Loi Informatique et Libertés n°78-17 du 6 janvier 1978 :

« I.- Toute personne physique justifiant de son identité a le droit d'interroger le responsable d'un traitement de données à caractère personnel en vue d'obtenir :

1° La confirmation que des données à caractère personnel la concernant font ou ne font pas l'objet de ce traitement ;

2° Des informations relatives aux finalités du traitement, aux catégories de données à caractère personnel traitées et aux destinataires ou aux catégories de destinataires auxquels les données sont communiquées ;

3° Le cas échéant, des informations relatives aux transferts de données à caractère personnel envisagés à destination d'un Etat non membre de la Communauté européenne ;

4° La communication, sous une forme accessible, des données à caractère personnel qui la concernent ainsi que de toute information disponible quant à l'origine de celles-ci ;

5° Les informations permettant de connaître et de contester la logique qui sous-tend le traitement automatisé en cas de décision prise sur le fondement de celui-ci et produisant des effets juridiques à l'égard de l'intéressé. Toutefois, les informations communiquées à la personne concernée ne doivent pas porter atteinte au droit d'auteur au sens des dispositions du livre Ier et du titre IV du livre III du code de la propriété intellectuelle.

Une copie des données à caractère personnel est délivrée à l'intéressé à sa demande. Le responsable du traitement peut subordonner la délivrance de cette copie au paiement d'une somme qui ne peut excéder le coût de la reproduction.

Département des affaires juridiques et du droit syndical

☎ : 01 40 52 83 54 📠 : 01 40 52 83 48

sjuridique@force-ouvriere.fr

fsouillot@force-ouvriere.fr





En cas de risque de dissimulation ou de disparition des données à caractère personnel, le juge compétent peut ordonner, y compris en référé, toutes mesures de nature à éviter cette dissimulation ou cette disparition.

II.- Le responsable du traitement peut s'opposer aux demandes manifestement abusives, notamment par leur nombre, leur caractère répétitif ou systématique. En cas de contestation, la charge de la preuve du caractère manifestement abusif des demandes incombe au responsable auprès duquel elles sont adressées».

Autrement dit, tout salarié ou ancien salarié peut demander au service des ressources humaines la consultation de son dossier personnel, que celui-ci soit conservé sur support informatique ou sur papier (cf. : <https://www.cnil.fr/fr/lacces-son-dossier-professionnel/>). Le salarié n'a pas à justifier sa demande.

Le salarié peut accéder notamment à toutes données relatives à :

- son recrutement ;
- son historique de carrière ;
- sa rémunération ;
- l'évaluation de ses compétences professionnelles (entretiens annuels d'évaluation, notation) ;
- son dossier disciplinaire ;
- tout élément ayant servi à prendre une décision à son égard (comme par exemple, une promotion, une augmentation, un changement d'affectation). Il peut s'agir notamment des valeurs de classement annuel.

Ne peuvent figurer dans le dossier personnel d'un salarié, toutes les informations relatives à sa vie privée autres que celles strictement nécessaires à l'employeur pour pouvoir remplir le salarié de ses droits comme son état civil, sa situation familiale ou son domicile.

Selon l'article 40 de la Loi Informatique et Libertés, « toute personne physique justifiant de son identité peut exiger du responsable d'un traitement que soient, selon les cas, rectifiées, complétées, mises à jour, verrouillées ou effacées les données à caractère personnel la concernant, qui sont inexactes, incomplètes, équivoques, périmées, ou dont la collecte, l'utilisation, la communication ou la conservation est interdite ».

Un employé ou ancien employé n'a pas le droit d'accéder :

- aux données concernant la situation personnelle d'un tiers. Un représentant du personnel n'a pas le droit, au titre de sa mission, d'accéder au dossier personnel d'un tiers ;
- aux valeurs de classement annuel ou de potentiel de carrière prévisionnelles qui n'ont pas été utilisées pour prendre une décision le concernant.

L'employeur a le droit de s'opposer aux demandes manifestement abusives. Des demandes peuvent être considérées comme abusives par leur nombre, leur répétition ou leur caractère systématique. En cas de contestation, l'employeur doit démontrer le caractère abusif de la demande.

Le droit d'accès s'exerce avec un justificatif d'identité :

- soit sur place,
- soit par écrit.

L'employeur doit répondre immédiatement si la demande est effectuée sur place, ou dans un délai maximal de 2 mois si la demande est écrite (ou s'il est impossible de répondre immédiatement à la demande sur place).

Son éventuel refus doit être écrit, motivé et doit mentionner les voies et délais de recours.

Si la demande est imprécise ou ne comporte pas tous les éléments permettant de la traiter, l'employeur invite, avant l'expiration du délai de 2 mois, le demandeur à les lui fournir.

Une copie des données est délivrée à l'employé à sa demande.

Le simple coût de la copie peut éventuellement lui être réclamé.

Les codes, sigles et abréviations figurant dans les documents communiqués doivent être expliqués, si nécessaire à l'aide d'un lexique.