

## ***Dernières modifications apportées à la loi « Informatique et Libertés ».***

Les nouvelles dispositions du **Décret n°2007-451 en date du 25 mars 2007** pris en application de la Loi du 6 août 2004 apportent d'importantes précisions sur **les nombreuses obligations incombant aux responsables de traitements de données à caractère personnel** et les droits des personnes à l'égard de ces traitements.

Le décret du 25 mars 2007 définit de nouvelles garanties « informatique et libertés » au bénéfice des citoyens et – partant - des salariés.

L'employeur ou son représentant, en tant que responsable du traitement, doit informer la personne auprès de laquelle sont recueillies des données à caractère personnel de l'identité du responsable du traitement, de la finalité poursuivie par le traitement, des droits qu'elle tient du Décret du 25 mars 2007, et le cas échéant, des transferts de données à caractère personnel envisagés à destination d'un État non membre de la Communauté européenne. De même, 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. **Ces nouvelles dispositions définissent un droit d'opposition pour les salariés, ainsi que des règles légales garantissant la communication des données personnelles.**

Si le responsable d'un traitement ne se conforme pas aux dispositions précitées, la CNIL peut prononcer à son encontre **d'importantes sanctions pécuniaires** (s'agissant d'une entreprise, jusqu'à 5 % du chiffre d'affaires hors taxes du dernier exercice clos dans la limite de 300 000 €). Selon le **rapport d'activité publié par la CNIL le 9 juillet 2007**, celle-ci enregistre plus de 300 déclarations de traitements de données par jour, et plus de 5000 plaintes ou requêtes par an...

## ***Le Contrat Nouvelles Embauches (CNE) jugé non conforme à la convention n°158 de l'Organisation Internationale du Travail (CA Paris, 18 ch E. 6 juillet 2007, n°506/06992 ; CA Bordeaux, soc. 18 juin 2007, n°06/04806).***

Les Cours d'appel de Paris et Bordeaux ont jugé que le régime dérogatoire institué par le CNE, permettant pendant les deux premières années de licenciement un salarié sans énoncer la cause de la rupture du contrat de travail, est contraire aux principes définis à l'article 4 de la convention n°158 de l'OIT qui imposent de justifier d'un motif valable de licenciement. La Cour de cassation a d'ores et déjà été saisie et devrait dès lors se prononcer sur la conformité du CNE aux principes fondamentaux en matière de rupture du contrat de travail.

## ***Textes pris en application de la Loi n°2006-1170 du 30 décembre 2006 sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.***

Depuis janvier 2005, la loi sur la cohésion sociale impose aux entreprises de mettre en œuvre par périodes triennales (soit au plus tard le 20 janvier 2008) des négociations en vue de parvenir à la conclusion d'accords de GPEC. Le **décret n°2007-603 en date du 25 avril 2007** relatif aux indemnités de départ volontaire, ainsi qu'une **circulaire de la DGEFP du 7 mai 2007** (n°2007-15) sur le congé de mobilité sont venus préciser les modalités d'application du dispositif législatif. La Gestion Prévisionnelle a notamment pour vocation d'anticiper les mutations économiques et favorise ainsi les départs anticipés : la négociation ou la conclusion d'un accord de GPEC permet donc **d'organiser des départs volontaires de salariés ou des congés de mobilité**, en contrepartie d'indemnités et de mesures d'accompagnement.

## ***Délai raisonnable pour dénoncer une clause de non-concurrence en cas de "prise d'acte" de la rupture du contrat de travail (Cass. Soc. 13 juin 2007, n°04-42740).***

De jurisprudence constante, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail intervient à l'initiative du salarié lorsque celui-ci est contraint par son employeur de mettre un terme à la relation contractuelle, notamment en raison d'une modification unilatérale de son contrat (Cass. Soc. 25 juin 2003, n° 01-43578). Lorsque ni la convention collective ni le contrat de travail ne prévoient de délai précis pour renoncer à la clause de non-concurrence, l'employeur doit notifier sa décision avant la fin du préavis : **en cas de prise d'acte de la rupture, et en l'absence de préavis, la Cour de cassation juge que l'employeur doit respecter un délai raisonnable** (dans le cas d'espèce, un mois à compter de la notification par le salarié).

**Taj**  
**Société d'avocats**  
181, avenue Charles de Gaulle  
92524 Neuilly-sur-Seine Cedex  
Tel : 01 40 88 20 50  
Fax : 01 40 88 22 17  
[Véronique Béal-Child](mailto:Véronique.Béal-Child@taj.fr)  
[vbealchild@taj.fr](mailto:vbealchild@taj.fr)  
Tel : 01 55 61 66 24

**Taj**  
**Société d'avocats**  
81 boulevard Stalingrad  
BP 1262  
69608 Villeurbanne Cedex  
Tel : 04 72 43 37 85  
Fax : 04 72 43 47 17  
[Nathalie Guézet](mailto:Nathalie.Guézet@taj.fr)  
[nquezet@taj.fr](mailto:nquezet@taj.fr)  
Tel : 04 72 43 38 09

**Taj**  
**Société d'avocats**  
Les Docks – Atrium 10.4  
10, place de la Joliette  
BP 62544  
13567 Marseille cedex 02  
Tel : 04 91 59 84 75  
Fax : 04 91 59 84 79

[Alex Bréa](mailto:Alex.Bréa@taj.fr)  
[abrea@taj.fr](mailto:abrea@taj.fr)  
Tel : 04 91 59 84 72  
[Jean-Patrice Imperiali](mailto:Jean-Patrice.Imperiali@taj.fr)  
[jimperiali@taj.fr](mailto:jimperiali@taj.fr)  
Tel : 04 91 59 84 73

**Taj**  
**Société d'avocats**  
83, rue de Luxembourg  
59777 Euralille  
Tel : 03 20 14 94 20  
Fax : 03 20 14 94 29  
André Lévêque  
[aleveque@taj.fr](mailto:aleveque@taj.fr)  
Tel : 03 20 14 94 27

**Taj**  
**Société d'avocats**  
4, cours de Gource  
33000 Bordeaux  
Tel : 05 56 48 49 20  
Fax : 05 56 48 49 25  
[Florian Becam](mailto:Florian.Becam@taj.fr)  
[fbecam@taj.fr](mailto:fbecam@taj.fr)  
Tel : 05 56 48 36 19

## ***Amendment of the Act n°78-17 of 6 January 1978 on Data Processing, Data Files and Individual Liberties.***

This text has been recently amended by the **Decree dated 25 march 2007 relating to the protection of individuals with regard to the processing of personal data**, enacted for the application of Act n°2004-801 of 6 august 2004.

The CNIL (French Data Protection Authority) issued the Decree dated 25 march 2007 to specify and determine **obligations incumbent upon data controllers and rights of individuals and employees.**

The employer, as data controller, or his representative, must provide a data subject from whom personal data is obtained with the following information: the identity of the data controller, the purposes of the processing, the rights granted him by the new Decree dated 25 march 2007, and, when applicable, the intended transfer of personal data to a State that is not a Member State of the European Community. Any individual providing proof of identity may also ask the data controller to, as the case may be, rectify, complete, update, block or delete personal data relating to him that are inaccurate, incomplete, equivocal, expired, or whose collection, usage, disclosure or storage is prohibited. These new provisions are also **setting the rules of a “right to object” for the employees, with a specific procedure in order to obtain the communication of the data.**

If the data controller does not comply with conditions of lawfulness of the processing of personal data, the commission may impose **financial penalties** on him (in case of a legal entity, up to 5% of gross turnover for the latest financial year, within a maximum of €300,000). The CNIL receives almost 300 new forms of processing of personal data notified per day, and more than 5 000 complaints or requests for opinion per year (Activity report for 2006).

## ***The “New Employment Contract” (CNE) does not comply with the International Labour Convention (CA Paris, 18<sup>th</sup> E. 6 July 2007, n°506/06992 ; CA Bordeaux, soc.18 june 2007, n°06/04806).***

The Courts of Appeal sitting in Paris and Bordeaux have ruled that such a employment contract, which makes possible to dismiss an employee within the first two years of employment without giving any reason for the termination, does not comply with Article 4 of the International Labour Convention (n°158) according to which any dismissal must be justified. The Supreme Court has been seised and should decide on that matter whether the CNE is exempt or not from standard dismissal rules.

## ***Last amending text of the Act n°2006-1770 of 30 Dec ember 2006 and forward-looking management of employment and skills.***

Since January 2005, the French law on social cohesion compels companies to renegotiate their forward-looking career and skills management (GPEC, or “Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences” in France) every three years (until January 20, 2008).

This text has been recently amended by the **Decree n°2007-603 dated 25 April 2007** relating to **severance pay in case of voluntary termination** by employees.

The DGEFP (French Directorate-General of Employment) also issued a **Circular n°2007/15 dated 7 may 2007 on mobility leave**. The law links GPEC to anticipated termination of employment contracts and “prevention of the consequences of economic changes” : negotiating (or implementing) a forward-looking skill and career management plan enables to be entitled to organise voluntary termination or mobility leaves for employees and therefore to grant them a severance pay.

## ***Required or “reasonable” time to release the employee from a non-competition covenant in case of “constructive dismissal” (Cass. Soc.13 June 2007, n°04-42740).***

Courts have held that a “constructive dismissal” is a resignation decided by the employee when the employer decides a unilateral change of the employment contract (repudiatory breach) considered as an unfair dismissal (Cass. Soc. 25 June 2003, n° 01-43578). When the required time to release a non-competition covenant is not governed by a national collective agreement or the employment contract, the employer is required to notify his employee of his decision to release the non-competition obligation before the end of the notice period: in case of a “constructive dismissal”, the employer should respect a “reasonable time” according to the Supreme Court (i.e. one month within the notification by the employee, in this particular case).

**Taj**  
**Société d'avocats**  
 181 avenue Charles de Gaulle  
 92524 Neuilly-sur-Seine Cedex  
 Tel.: +33 1 40 88 20 50  
 Fax: +33 1 40 88 22 17  
 Véronique Béal-Child  
[vbealchild@taj.fr](mailto:vbealchild@taj.fr)  
 Tel.: +33 1 55 61 66 24

**Taj**  
**Société d'avocats**  
 81 boulevard Stalingrad  
 BP 1262  
 69608 Villeurbanne Cedex  
 Tel.: +33 4 72 43 37 85  
 Fax: +33 4 72 43 47 17  
 Nathalie Guézet  
[nquezet@taj.fr](mailto:nquezet@taj.fr)  
 Tel.: +33 4 72 43 38 09

**Taj**  
**Société d'avocats**  
 Les Docks – Atrium 10.4  
 10 place de la Joliette  
 BP 62544  
 13567 Marseille cedex 02  
 Tel.: +33 4 91 59 84 75  
 Fax: +33 4 91 59 84 79  
 Alex Bréa  
[Abrea@taj.fr](mailto:Abrea@taj.fr)  
 Tel.: +33 4 91 59 84 72  
 Jean-Patrice Imperiali  
[jimperiali@taj.fr](mailto:jimperiali@taj.fr)  
 Tel.: +33 4 91 59 84 73

**Taj**  
**Société d'avocats**  
 83, rue de Luxembourg  
 59777 Euraille  
 Tel.: +33 3 20 14 94 20  
 Fax: +33 3 20 14 94 29  
[Aleveque@taj.fr](mailto:Aleveque@taj.fr)  
 Tel : + 33 3 20 14 94 27

**Taj**  
**Société d'avocats**  
 4, cours de Gource  
 33000 Bordeaux  
 Tel : +33 5 56 48 49 20  
 Fax : +33 5 56 48 49 25  
 Florian Becam  
[fbecam@taj.fr](mailto:fbecam@taj.fr)  
 Tel : +33 5 56 48 36 19