

## La Newsletter juridique des PME

N° 8 / septembre 2017

### Salaire minimum dans le canton de Neuchâtel

Le principe d'un salaire minimum cantonal, inscrit dans la Constitution neuchâteloise, est applicable depuis le 21.07.2017. En effet, à la suite d'un arrêt du Tribunal fédéral, les employeurs du canton de Neuchâtel ont désormais l'obligation de payer leurs employés au salaire minimum, soit CHF 20.- de l'heure. Il existe des exceptions, notamment les formations et les emplois dans un but d'intégration professionnelle, ainsi que pour le secteur agricole, viticole et horticole.

### Travailleurs bulgares et roumains

Le Conseil fédéral a activé la clause de sauvegarde à l'égard des travailleurs ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie à compter du 01.06.2017. Ceci implique que les autorisations de séjour (permis B UE/AELE) destinées à des ressortissants de Roumanie et de Bulgarie sont à nouveau contingentées pendant une année. Cette mesure concerne les travailleurs ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie qui prennent un emploi en Suisse pour une longue durée (plus d'une année ou d'une durée indéterminée) ou s'établissent dans notre pays en tant qu'indépendant. La clause de sauvegarde ne s'applique néanmoins pas, pour l'instant du moins, aux autorisations de courte durée (permis L UE/AELE).

### Durée d'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail

Le 13 janvier 2016, le Conseil fédéral avait prolongé la durée d'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT), qui passait de douze à dix-huit mois. En parallèle, le délai d'attente était réduit d'un jour par période de décompte. Cette modification d'ordonnance devait prendre fin le 31 juillet 2017.

En juin 2017, le Conseil fédéral a décidé que la durée maximale d'indemnisation en cas de RHT n'est pas renouvelée, vu l'évolution globalement positive de l'économie, ainsi que la baisse et la faiblesse relative du chômage. Depuis le 1<sup>er</sup> août 2017, la durée maximale d'indemnisation en cas de RHT repasse donc de 18 à 12 mois. En revanche, le délai d'attente pour bénéficier de l'indemnisation en cas de RHT est maintenu à 1 jour par employé et par période de décompte, jusqu'au 31 décembre 2018.

### Importation de biens depuis l'étranger

En matière de droit régissant l'importation, le Tribunal fédéral a tranché en faveur d'une nouvelle pratique en cas de rectification de déclaration de douane pour l'import de bien depuis l'étranger. Il a estimé que la pratique actuelle de l'Administration fédérale des douanes était juridiquement erronée car toutes les demandes de modification de la taxation doivent être traitées de manière formelle, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent. Dès le 01.10.17, une fois la décision de taxation établie, la personne assujettie à l'obligation de déclarer ne peut demander une correction que dans le cadre d'une procédure de rectification en transmettant une déclaration en douane corrigée ainsi qu'une demande écrite. La démarche doit obligatoirement intervenir dans les 30 jours après la date à laquelle les marchandises ont quitté la garde de l'administration des douanes.

### Égalité salariale

Le 05.07.2017, le Conseil fédéral a approuvé le message sur la modification de la loi sur l'égalité. La loi révisée prévoit que les employeurs qui occupent au moins 50 travailleurs effectuent une analyse tous les quatre ans, la fassent vérifier par un organe indépendant et informent leur personnel du résultat. Le Conseil fédéral entend inciter les entreprises à adapter leur système salarial de manière à réaliser le droit constitutionnel à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

### Autres informations

#### À vos agendas:

**21.09.2017**  
**13h30 – 16h30**  
**CVCI, Lausanne**

« **Suspension du délai de congé : workshop :**

« Apprendre à appliquer les règles de protection contre les licenciements en temps inopportun à l'aide de cas tirés de la pratique, les participants »  
<http://www.cvci.ch/>

**03.11.2017**  
**08h30 – 17h00**  
**Marin Business Center, Marin-Epagnier**

« **Journée de l'entrepreneur :** journée consacrée aux préoccupations actuelles des entrepreneurs »  
<http://www.cnci.ch/>

#### La pensée du mois :

“Das Heute ist des Gestern Schüler”.

## Relèvement du niveau des exigences en matière de protection des données dans l'UE (GDPR).

### Quelles conséquences pour les entreprises suisses ?



Carole Aubert,  
avocate

L'Union européenne a élevé sérieusement le niveau de protection des données personnelles dans son Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016, plus connu sous son abréviation anglo-saxonne GDPR (pour General Data Protection Regulation). L'entrée en vigueur est prévue pour le 25 mai 2018. Pour ce motif, la Loi fédérale sur la protection des données (LPD) est également en révision. En effet, l'échange de données entre l'UE et un État tiers ne peut en principe se faire que si ce pays assure un niveau de protection adéquat, de sorte que la Suisse doit ainsi impérativement proposer ces garanties minimales.

L'avant-projet suisse publié plus tôt cette année renforce ainsi le droit des personnes et élargit les obligations des organisations traitant des données personnelles. Les entreprises suisses devront notamment fournir beaucoup plus d'informations aux personnes sur les données collectées et traitées. Le droit d'accès, le droit à l'oubli, la notification de violations des données, le privacy-by-design, le contrôle des sous-traitants ou encore l'analyse d'impact figurent dans l'avant-projet de révision. Les sanctions, prononcées par un juge pénal, sont également plus lourdes et pourront atteindre 500 000 francs.

En outre, il est possible que les entreprises suisses soient directement soumises aux règles imposées par la GDPR dès le 25 mai 2018, c'est-à-dire demain. En effet, l'élément déterminant pour l'assujettissement n'est plus seulement le siège de l'entreprise traitant les données, mais également le lieu de séjour ou de résidence des personnes concernées. Lorsque le titulaire des données se trouve dans l'UE, le GDPR peut devenir applicable. Ainsi, les responsables de traitement et/ou sous-traitants qui ne sont pas établis dans l'UE, mais qui collectent et traitent des données personnelles des individus résidant dans l'UE (au moyen d'un site web, d'une application ou de cookies par exemple) seront concernés par le GDPR. Le principe du siège est complété par le principe de l'orientation marché.

En outre, l'article 44 GDPR ne permet le transfert de données à caractère personnel vers un État tiers que si celui-ci présente un niveau adéquat de protection des données. À l'avenir, les entreprises suisses ne pourront plus invoquer uniquement la loi fédérale suisse sur la protection des données LPD mais devront également s'assurer d'être conforme aux normes imposées par l'UE.

Selon le GDPR, les données à caractère personnel sont toutes les informations en lien avec une personne physique identifiée ou identifiable (« personnes concernées »). Ainsi, le GDPR étendra la notion de données personnelles, en particulier aux données génétiques et biométriques, mais également aux identifiants de connexion, tels que l'adresse IP ou un nom d'utilisateur pour accéder à des services en ligne.

Le consentement sous le GDPR devra être donné de manière indubitable, après que la personne concernée aura été informée, il ne pourra être valable s'il n'est pas libre, clair et explicite, en particulier lorsque ces derniers font partie de Conditions Générales. Le consentement devra ainsi être donné par un acte positif clair, par exemple par une déclaration écrite, y compris par voie électronique, ou une déclaration orale. Cela pourra se matérialiser par une case à cocher, des paramètres techniques pour les services en ligne ou une autre déclaration ou comportement qui indique clairement dans ce contexte l'acceptation par l'individu du traitement proposé. Tel n'est pas le cas du silence, de cases pré-cochées ou la simple passivité.

Les entreprises doivent également mettre en œuvre des mesures techniques et organisationnelles nécessaires pour garantir un niveau de sécurité approprié aux données à caractère personnel qu'elles détiennent. Les sanctions seront renforcées et une obligation d'annonce aux autorités en cas de survenance d'un incident affectant la sécurité des données à caractère personnel qu'elles détiennent.

Les entreprises suisses sont ainsi vivement invitées à se renseigner de manière précise sur l'impact possible de l'application du GDPR sur le traitement de l'information au sein de leur organisation, également en vue de la future révision de la LPD. La première étape consiste à faire un bilan de la situation actuelle, en particulier en établissant un inventaire des données personnelles, en identifiant les flux de traitement de données personnelles et en passant en revue les exigences en matière de sécurité et d'information, de manière à mettre en place mesures correctives et bonnes pratiques en vue de s'assurer que l'activité de l'entreprise soit conforme aux nouvelles exigences légales.