



DALLOZ

TRAVAIL

#96
DÉCEMBRE 2020
JANVIER 2021

Dans ce numéro

- # Accident, maladie et maternité
- # Hygiène, sécurité et conditions de travail
- # Contrat de travail

#ACCIDENT, MALADIE ET MATERNITÉ

● Covid-19 et activité partielle : suspension des nouveaux critères de vulnérabilité

Selon le juge des référés, le gouvernement ne peut pas exclure des pathologies ou situations présentant un risque équivalent ou supérieur à celles maintenues dans le décret qui permettent toujours de bénéficier de l'activité partielle.

En réponse à l'épidémie de coronavirus, la loi du 25 avril 2020 avait prévu le placement en activité partielle des personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave de l'infection ainsi que des personnes partageant leur foyer. Un décret daté du 5 mai 2020 avait alors défini 11 situations dans lesquelles une telle vulnérabilité était reconnue. Un nouveau décret du 29 août 2020 est ensuite venu restreindre le champ d'application du dispositif en réduisant à quatre les situations éligibles, tout en supprimant l'extension aux personnes partageant le foyer des sujets jugés vulnérables. Aussi plusieurs requérants, dont la ligue nationale contre l'obésité, ont-ils saisi le Conseil d'Etat d'une requête en référé aux fins de suspendre l'exécution de ce dernier décret.

Parmi les griefs, était invoqué le fait que le texte limiterait indûment la liste des personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection à la Covid-19 et serait entaché d'une erreur manifeste d'appréciation en ce qu'il ne qualifie pas certaines catégories de personnes comme vulnérables. Il serait en outre entaché d'une erreur manifeste d'appréciation en ce qu'il met fin, dès le 31 août 2020, au chômage partiel des salariés du secteur privé qui partagent le domicile d'une personne vulnérable. Il méconnaîtrait encore aux yeux des requérants les articles 221-6 et 222-19 du code pénal réprimant respectivement l'homicide involontaire et les blessures involontaires graves, ainsi que le principe de sécurité juridique en ce qu'il impose un retour au travail à de nombreux salariés vulnérables ou partageant le domicile de personnes vulnérables dès le 31 août 2020, sans prévoir de délai d'adaptation suffisant.

Sensible à ces arguments, le Conseil d'Etat prononce la suspension de l'exécution des articles 2, 3 et 4 du décret du 29 août 2020 jusqu'à ce qu'il soit statué au fond sur leur légalité. Il estime dans le même temps que le ministre pouvait légalement décider que les salariés cohabitant avec une personne vulnérable ne bénéficieront plus de l'activité partielle.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

● On ne déroge pas à l'obligation de sécurité !

Doivent être annulées les stipulations conventionnelles qui autorisent l'employeur à ne pas assurer directement l'entretien de la tenue de travail des ambulanciers en leur allouant une indemnité pour compenser les frais engagés.

La chambre sociale de la Cour de cassation réaffirme ici « qu'une convention ou un accord collectif de travail ne peut déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public ». En particulier, aucun accord collectif, fût-il négocié avec les représentants des salariés, ne saurait dispenser l'employeur d'« assurer la



→ CE ordonnance, 15 octobre 2020, n°s 444425, 444916, 444919, 445029, 445030

↳ sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (C. trav., art. L. 4121-1 s.). En l'espèce, un avenant à un accord-cadre du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans le secteur du transport sanitaire avait été conclu le 16 juin 2016. Une organisation syndicale ayant participé aux négociations sans signer cet avenant avait saisi le tribunal de grande instance d'une demande d'annulation de certaines de ses dispositions, notamment celles relatives aux temps d'habillage et de déshabillage. Le syndicat contestait la possibilité laissée à l'employeur de ne pas assurer l'entretien de la tenue de travail des ambulanciers moyennant le versement d'une indemnité d'entretien. Selon le syndicat, ces salariés sont en effet exposés à des risques particuliers tels que la contamination de leur tenue par des agents biologiques pathogènes. Les juges prononcent l'annulation.

→ Soc. 23 sept. 2020,
n° 18-23.474

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#CONTRAT DE TRAVAIL

● La confidentialité à l'épreuve de Facebook

Le droit à la preuve peut justifier la production en justice, dans le respect du principe de loyauté, d'éléments extraits du compte privé Facebook d'un salarié portant atteinte à sa vie privée, à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.

Une salariée a ainsi été licenciée pour faute grave au motif d'une violation de la clause de confidentialité à laquelle elle était soumise, après avoir divulgué des informations confidentielles sur son entreprise par le biais d'une publication sur un profil Facebook « privé »... auquel ont toutefois accès plus de 200 personnes. Parmi celles-ci se trouvent des collègues et des salariés d'entreprises concurrentes, l'un de ses « amis » ayant précisément dénoncé la malheureuse auprès de son employeur, capture d'écran à l'appui.

La Cour de cassation donne tort à la salariée, qui estimait que la production en justice de la copie d'écran par l'employeur constituerait un mode de preuve déloyal et que cette violation serait une atteinte disproportionnée à sa vie privée. Certes, les hauts magistrats rappellent que « l'employeur ne peut avoir recours à un stratagème pour recueillir une preuve ». Ils relèvent néanmoins qu'en l'occurrence, la cour d'appel « a constaté que la publication litigieuse avait été spontanément communiquée à l'employeur par un courriel d'une autre salariée de l'entreprise autorisée à accéder comme "amie" sur le compte privé Facebook de M^{me} A... » et qu'en conséquence, elle « a pu en déduire que ce procédé d'obtention de preuve n'était pas déloyal ».

Selon la Cour, la production par l'employeur d'une copie d'écran d'un mur Facebook privé constitue bien une atteinte à la vie privée du salarié, protégée par les articles 6 et 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, 9 du code civil et 9 du code de procédure civile. Pour autant, des faits tirés de la vie privée peuvent occasionnellement être rattachés à la sphère professionnelle. Ce lien est établi, en l'espèce, au regard du contenu professionnel de la publication et de ses destinataires.

La haute juridiction estime finalement que « la cour d'appel a fait ressortir que cette production d'éléments portant atteinte à la vie privée de la salariée était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la confidentialité de ses affaires ».

→ Soc. 30 sept. 2020,
n° 19-12.058

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.