



Revue d'actualité en droit social – novembre 2020

1/ VEILLE SPECIFIQUE COVID-19

Protocole National Sanitaire

Absence de force contraignante du Protocole
CE, 19 octobre 2020, n° 444809

Par une ordonnance en date du 19 octobre 2020, le Conseil d'État considère que le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise « *constitue un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de Covid-19* ».

Le Conseil d'Etat retient donc que le protocole contient des simples recommandations et qu'il n'a pas de valeur obligatoire et contraignante.

Télétravail – Responsabilité de l'employeur

*Protocole mis à jour le 29 octobre 2020
QR sur le télétravail (MàJ du 3 novembre 2020)
Instruction DGT du 3 novembre 2020 relative aux orientations et aux modalités d'intervention du système d'inspection du travail dans le cadre du confinement*

Le Protocole a été mis à jour en dernier lieu le 29 octobre 2020.

Il prévoit que le télétravail « *doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent* ». En pratique, il revient aux employeurs de prendre leurs responsabilités sur ce point, au regard notamment de l'obligation de prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

Le questions-réponses sur le télétravail le confirme et considère que l'employeur qui refuserait le télétravail lorsque son activité s'y prête pourrait voir sa responsabilité engagée.

Il confirme par ailleurs que les salariés en télétravail doivent bénéficier des titres-restaurants dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Une instruction DGT du 3 novembre 2020 donne consigne aux inspecteurs du travail d'accompagner les entreprises sur la mise en œuvre du protocole sanitaire, et de sévir le cas échéant, par l'envoi d'une lettre d'observations voire d'une mise en demeure.



Cas contact - critères

QR sur les mesures de préventions (MàJ du 2 novembre 2020)

Dans son questions- réponses sur les mesures de prévention, le Ministère du Travail apporte certaines précisions complémentaires.

Il indique notamment les critères pour être considéré comme « cas contact » (face-à-face à moins d'un mètre sans masque, dans un lieu clos, pour une durée de plus de 15 minutes, ...)

Personnes vulnérables

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

Par une ordonnance en date du 15 octobre 2020, le Conseil d'État a suspendu l'application du décret du 29 août 2020, fixant les nouveaux critères de vulnérabilité ouvrant droit au bénéfice du dispositif de l'activité partielle (en cas d'impossibilité de recours au télétravail).

Le Conseil d'Etat a estimé que les critères retenus ne sont pas suffisamment pertinents et cohérents entre eux, notamment le fait que le diabète et l'obésité n'aient été retenus que lorsqu'ils sont associés chez une personne de 65 ans et plus.

La suspension est prononcée jusqu'à ce qu'il soit statué au fond sur la légalité des dispositions du décret.

Pendant cette période de suspension, sont à nouveau applicables les précédents de critères de vulnérabilité fixés par le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020.

Un nouveau décret sera probablement publié prochainement (déclaration du Ministre de la Santé en ce sens).

Fonds de solidarité – entreprises de moins de 50 salariés

Décret n° 2020-1328 du 2 novembre 2020

Pour mémoire, un fonds de solidarité pour les entreprises particulièrement touchées par la crise sanitaire a été mis en place par décret n° 2020-371 du 30 mars 2020.

Les conditions pour bénéficier du dispositif ont été assouplies par le décret du 2 novembre 2020.

Les entreprises concernées sont celles ayant un effectif de moins de 50 salariés et ayant démarré son activité avant le 30 septembre 2020.

Le détail du dispositif peut être consulté à cette adresse :

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F35211>

2/ JURISPRUDENCE (hors crise sanitaire)

Protection contre le licenciement

Dénonciation d'un harcèlement – mauvaise foi

Cass. soc., 16 septembre 2020, n° 18-26.696

Les articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du Code du travail prévoit le bénéfice d'un statut protecteur contre le licenciement pour les salariés qui dénoncent des faits de harcèlement moral.



Par exception, lorsque la dénonciation est de mauvaise foi, c'est-à-dire lorsque le salarié a connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce, la protection tombe et le salarié peut être licencié (jurisprudence constante).

En dernier lieu, la Cour de cassation a étendu cette exception aux lanceurs d'alerte de mauvaise foi (Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-13.593).

Par un arrêt du 16 septembre 2020, la chambre sociale apporte la précision suivante : la mention de la mauvaise foi n'a pas expressément à figurer dans la lettre de licenciement. Celle-ci peut être ensuite invoquée devant le juge s'il est saisi.

Protection du père contre le licenciement – non étendue aux actes préparatoires

Cass. soc., 30 septembre 2020, n° 19-12.036

Le père ne bénéficie pas du même degré de protection contre le licenciement que la mère.

Pour mémoire, cette dernière bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement, pendant toute la durée du congé maternité, et d'une protection « relative » (licenciement possible à certaines strictes conditions) pendant une durée de dix semaines suivant la fin du congé maternité (article L. 1225-1 du Code du travail).

La protection absolue s'étend aux actes préparatoires au licenciement pris pendant le congé maternité.

Le père, pour sa part, ne bénéficie que de la protection « relative » pendant les dix semaines suivant la naissance (article L. 1225-4-1 du Code du travail).

Dans l'arrêt commenté du 30 septembre 2020, la Cour de cassation décide que, pendant cette période de 10 semaines, les actes préparatoires à un licenciement sont possibles.

Vie privée au travail

Production d'une publication Facebook – preuve recevable

Cass. soc. 30 septembre 2020, n° 19-12.058 (PBRI)

En l'espèce, un employeur de prêt-à-porter avait été destinataire d'une publication Facebook d'une salariée, transmise spontanément par un autre salarié, « ami » de la première sur ce réseau social.

Il s'agissait d'une photographie de la nouvelle collection, qui n'avait alors été présentée qu'aux commerciaux de l'entreprise.

La salariée imprudente a été licenciée pour faute grave pour manquement à son obligation de confidentialité.

La question s'est posée dans ce cadre de la recevabilité de la preuve.

Pour la Haute Cour, la production en justice de cette preuve caractérisait une atteinte à la vie privée de la salariée.

Néanmoins, elle a considéré que cette pièce était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but recherché, soit la « défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la confidentialité de ses affaires ».

Dans ces conditions, la production de la pièce litigieuse était bien recevable.



Messages instantanés transférés sur boîte mail professionnelle – accès (oui)

Cass. soc. 9 septembre 2020, n° 18-20.489

De jurisprudence constante, les courriels adressés ou reçus par un salarié sur l'outil professionnel mis à sa disposition sont présumés avoir un caractère professionnel. Par conséquent, l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé, sauf si le salarié les a identifiés comme étant personnel.

Dans l'arrêt du 9 septembre 2020, la Cour de cassation a étendu ce cadre juridique aux messages instantanés transférés automatiquement sur la boîte mail professionnelle d'un salarié.

Exécution du travail

Transfert d'entreprise – scission du contrat de travail (précisions)

Cass. soc. 30 septembre 2020, n° 18-24.881 (PBRI)

En cas de transfert d'entreprise au sens de l'article L. 1224-1 du Code du travail, les contrats de travail affectés à l'entité transférée sont transférés de plein droit au sein de l'entité d'accueil.

Par une jurisprudence qui a posé de nombreux problèmes en pratique, la Cour de cassation a décidé que lorsque le contrat de travail est affecté à deux activités, dont celle transférée, seule est transférée la « partie » correspondante du contrat de travail.

Un premier tempérament avait été décidé : lors que le salarié exerce « l'essentiel » de ses fonctions dans l'activité concernée, l'ensemble du contrat de travail est transféré (Cass. soc. 30 mars 2010, n° 08-42.065).

Dans l'arrêt de principe du 30 septembre 2020, la chambre sociale tempère à nouveau sa jurisprudence : la scission du contrat de travail n'a pas à intervenir dans les cas alternatifs suivants :

- La scission est « impossible » ;
- Elle entraîne une détérioration des conditions de travail de l'intéressé ;
- Elle porte atteinte au maintien des droits garantis par la directive européenne sur le transfert d'entreprise.

Obligation de loyauté – création d'une société concurrente pendant le préavis

Cass. soc. 23 septembre 2020, n° 19-15.313

En l'espèce, le salarié avait, chronologiquement :

- Signé les statuts d'une société ;
- Puis démissionné ;
- Puis la société a été immatriculée en cours de préavis ;
- L'exploitation de cette société n'a débuté qu'après le terme du préavis, soit après la cessation du contrat de travail.



La société avait pour objet une activité concurrente de l'employeur. Se posait donc la question du respect de l'obligation de loyauté dès lors que le salarié reste bien soumis au lien de subordination juridique jusqu'au terme du préavis (y compris si celui-ci est dispensé d'exécution).

La Cour de cassation a considéré qu'en l'espèce, l'obligation de loyauté n'a pas été violée dans la mesure où l'exploitation de la société est postérieure à la fin du contrat de travail.

C'est donc l'exploitation effective de la société concurrente qui détermine si l'obligation de loyauté a été respectée ou non en cours d'exécution du contrat de travail.

Rupture du contrat de travail

Rupture conventionnelle – remise d'un exemplaire au salarié

Cass. soc. 23 septembre 2020, n° 18-25.770

Cet arrêt constitue un nouveau rappel de l'obligation de remettre au salarié un exemplaire du formulaire de rupture conventionnelle.

A défaut, la rupture conventionnelle est nulle et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour des raisons de preuve, il est donc important de formaliser la remise d'un exemplaire au salarié. Cela peut être fait au moyen d'une remise en main propre contre décharge.



THIVILLIER
avocats

Nous contacter :

Thivillier Avocats

55 boulevard Pereire – 75017 Paris

Tel : 01 42 66 62 28

contact@thivillier-avocats.fr

www.thivillier-avocats.fr