

## Chapitre 15

### QCM

**1. c.** L'employeur peut avoir recours uniquement à des moyens de surveillance justifiés par le but recherché. Aucune liste n'est prévue par la loi. Il faut que le moyen retenu par l'employeur soit justifié et proportionné au but recherché afin de protéger les libertés individuelles des salariés.

**2. a.** La discrimination concerne toutes les situations auxquelles le salarié est confronté. Elle peut avoir lieu lors du recrutement du salarié, en cas de promotion, pour fixer sa rémunération, mais aussi lors de la rupture du contrat de travail.

**3. c.** Le harcèlement moral est constitué dès lors que le salarié subit des agissements répétés ayant des effets sur sa situation de travail et portant atteinte à ses droits ou à sa santé. Il faut que les agissements soient répétés. De plus, ceux-ci doivent avoir un effet sur la situation personnelle du salarié concernant sa santé ou ses perspectives de carrière.

**4. a.** Le CSE a un rôle à jouer en matière d'hygiène, de santé et de sécurité à partir de 11 salariés. Il s'agit du seuil à partir duquel la mise en place d'un CSE est obligatoire. Ses compétences en matière d'hygiène, de sécurité et de santé sont renforcées à partir d'un effectif de 50 salariés.

**5. a.** Le médecin du travail intervient à tout moment dès lors qu'il le juge utile. Il reçoit les salariés qui le demandent et procède à la visite des locaux lorsqu'il le juge nécessaire. Les salariés bénéficient d'une visite médicale obligatoire lors de l'embauche puis au moins tous les 2 ans.

**6. a. et c.** Le contrôle des appels téléphoniques des salariés est possible uniquement s'ils sont informés et si c'est justifié. En revanche, le contrôle des factures téléphoniques se fait sans information des salariés. Il permet de vérifier tout abus de salariés dans l'utilisation du téléphone (nombre d'appels, destinataires, durée de l'appel).

**7. a. et b.** La collecte des informations personnelles des salariés ne doit faire figurer que des données ayant un but professionnel précis. De plus, ces données ne peuvent être accessibles qu'au salarié concerné lui-même (droit d'accès, de suppression, de rectification et de portabilité) et aux salariés qui en ont besoin pour certains traitements (elles ne sont pas accessibles à tous les salariés de l'entreprise).

**8. a. et c.** L'employeur doit protéger les salariés contre les faits de harcèlement moral et sexuel. En effet, ce sont ces deux modalités de harcèlement contre lesquelles le salarié doit être protégé. On peut également y ajouter les comportements sexistes.

**9. b. et c.** L'employeur a plusieurs moyens pour assurer la sécurité de ses salariés : établir un document unique d'évaluation des risques avec la possibilité de se faire aider par le SST et prévoir des formations régulières de ses salariés. L'intervention de l'inspection du travail n'a en général pas lieu à la demande de l'employeur et concerne le respect des règles. En revanche, l'employeur peut faire appel au service de santé au travail auquel il adhère, pour lui

demander de l'aide dans l'identification des risques au sein de son entreprise.

**10. b. et c.** Le CSE intervient en matière d'hygiène et de sécurité en proposant des actions de prévention en matière de harcèlement et d'agissements sexistes, et en veillant au respect des lois et réglementations en matière de sécurité. En revanche, il ne peut lui-même organiser des formations des salariés à la sécurité.

**11. b. et c.** Le respect du RGPD par l'employeur implique de mettre en place les mesures nécessaires en cas de contrôle des modalités de collectes des données personnelles des salariés et de limiter à l'essentiel la collecte des données personnelles des salariés. Ce sont les principaux points de vigilance en lien avec ce nouveau règlement.

L'obligation de déclaration des fichiers de données personnelles à la CNIL n'existe pas. Tout employeur est présumé respecter ces règles et devra en justifier en cas de contrôle.

**12. c.** La discrimination consiste à prendre des décisions particulières à l'égard d'un salarié sans justification objective et en tenant compte de l'une de ses caractéristiques personnelles.

Cette discrimination peut donner lieu à du harcèlement dès lors qu'il s'agit d'un agissement répété portant atteinte aux conditions de travail du salarié, mais il s'agit de deux notions distinctes.

**13. c.** En matière de sécurité au travail, le salarié a des droits et des obligations. Ses droits lui permettent par exemple de se retirer en cas de danger. Cependant, il a également des obligations, afin de respecter lui-même les consignes de sécurité et de dénoncer toute situation lui paraissant dangereuse pour lui et ses collègues.

**14. c.** Le CSE a des moyens et des modalités d'action en matière de sécurité, d'hygiène et de santé identiques sur certains moyens d'action, mais différentes pour certaines modalités. En effet, à partir de 11 salariés, le CSE doit contribuer à la protection de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, et peut notamment se réunir pour en débattre. À partir de 50 salariés, ses missions et les façons de les remplir (exemple : le nombre de réunions) sont différentes selon les effectifs.

**15. c.** Le contrôle du médecin du travail s'exerce obligatoirement en cas de reprise d'activité après un congé de maternité ou un congé suite à une maladie professionnelle. La visite d'information et de prévention réalisée lors de l'embauche n'est pas faite par le médecin du travail, mais par une infirmière du SST. Le médecin du travail n'intervient qu'en cas de profil spécifique. La visite médicale obligatoire a lieu tous les 5 ans (et non tous les 3 ans).

## Exercices

### EXERCICE 1 – LIBERTES FONDAMENTALES ET DISCRIMINATIONS AU SEIN DE LA SOCIETE SCIENCES & CHIMIE

**1. Vérifiez si l'accès aux mails personnels des salariés était possible dans cette situation.**

#### Principes juridiques

L'employeur doit respecter la vie privée du salarié, y compris pour la période passée sur son lieu de travail. En principe, il ne peut prendre connaissance des documents situés sur son poste

informatique et qualifiés de personnels qu'en cas de faute grave et en présence d'un témoin.

## **Attention**

Le poste informatique et les documents situés dessus sont présumés professionnels. Ils sont donc librement accessibles à l'employeur, sauf s'ils ont été qualifiés de personnels.

## **Application au cas**

En l'espèce, même si la sécurité informatique est atteinte, l'employeur ne peut avoir accès aux mails personnels de ses salariés en leur absence. Le motif est suffisamment grave pour porter atteinte à la vie privée des salariés, mais il aurait dû le faire en leur présence. La seule justification que pourrait avancer l'employeur concerne le doute sur le caractère personnel ou non des mails consultés, selon leur dénomination et/ou leur emplacement sur le disque dur de l'ordinateur.

## **2. Analysez la validité de la décision prise par la direction.**

### **Principes juridiques**

La discrimination consiste à prendre des décisions inégales et défavorables à l'égard d'un salarié pour des motifs subjectifs. Les motifs de discrimination sont listés par le Code du travail. C'est à l'employeur d'apporter la preuve que sa décision repose sur un motif valable et objectif.

### **Application au cas**

En l'espèce, le fait de ne pas accorder la promotion à Mathieu Levret est une décision inégale et défavorable puisqu'il semble la mériter plus que le collègue auquel elle est effectivement accordée. Or, cette décision est discriminatoire car elle est motivée par le fait que Mathieu Levret appartient à un parti politique pour lequel il compte se présenter aux élections.

### **Méthodologie**

Vous devez identifier le motif précis de la décision contestée pour le comparer aux motifs discriminatoires précisés dans le Code du travail. Les orientations politiques font partie des éléments de la vie privée et constituent un motif subjectif et discriminatoire.

## **3. Présentez le recours à la disposition de Mathieu Levret.**

### **Principes juridiques**

En cas de discrimination, il existe trois sanctions possibles : nullité de la décision discriminatoire, versement de dommages et intérêts au salarié qui a subi un préjudice, sanction pénale de 3 ans de prison et 45 000 euros d'amende.

## **Attention**

Ces sanctions sont cumulables. Le versement de dommages et intérêts nécessite la preuve de l'existence d'un préjudice. L'infraction pénale (délit de discrimination) nécessite un élément intentionnel et donc volontaire de la part de son auteur.

### **Application au cas**

En l'espèce, Mathieu Levret peut demander à percevoir des dommages et intérêts et notamment un rappel de salaire du fait de la promotion dont il n'a pas bénéficié. Il a subi un

préjudice matériel.

Son employeur pourra également être sanctionné au plan pénal, ayant commis volontairement une discrimination en fondant sa décision sur les opinions politiques de Mathieu.

En revanche, il sera difficile de prononcer la nullité de la décision prise car cela reviendrait à sanctionner le salarié ayant bénéficié de la promotion et qui n'a commis aucune faute.

## EXERCICE 2 – PROTECTION PHYSIQUE DU SALARIE AU SEIN DE L'ENTREPRISE INDUSTRIELLE METALLIC

### 1. Vérifiez si le médecin du travail avait le droit de procéder comme il l'a fait.

#### Principes juridiques

Le médecin du travail a pour rôle de contrôler les conditions générales de santé des salariés. Il doit faire toutes les propositions utiles pour améliorer les conditions de travail et d'hygiène des salariés et éviter l'altération de leur santé. Pour cela, il a notamment le droit d'accéder librement aux locaux de l'entreprise.

#### Application au cas

En l'espèce, le médecin du travail avait tout à fait le droit de visiter les ateliers à tout moment. Il n'avait pas à demander d'autorisation à son employeur. De plus, le fait de prescrire le port d'un masque pour protéger la santé du salarié fait partie de ses attributions. Son employeur ne peut pas lui reprocher de s'être rendu de sa propre initiative dans ces ateliers.

### 2. Proposez à Germain une solution autre que la démission pour protéger sa santé.

#### Principes juridiques

Le salarié qui constate une situation présentant un danger grave pour sa santé ou sa sécurité doit le signaler immédiatement à son employeur par tout moyen. Il peut également exercer son droit de retrait dès lors qu'il a des raisons de penser que la situation présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Il ne doit cependant pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque du fait de son retrait.

#### Application au cas

En l'espèce, Germain peut exercer son droit de retrait. Il ne sera pas sanctionné par son employeur. En effet, étant donné la situation et l'avis du médecin, il est reconnu que le fait de travailler sans masque présente un danger grave et imminent pour sa santé.

#### Attention

L'exercice du droit de retrait ne nécessite pas une information préalable ni de l'employeur ni des représentants du personnel. Le fait que le médecin du travail soit intervenu pour demander la mise en place de masques permet de confirmer l'existence d'un danger. Cependant, cette validation du médecin du travail n'est pas non plus nécessaire pour pouvoir exercer ce droit de retrait.

### 3. Identifiez quelles seront les conséquences de son arrêt maladie.

## Principes juridiques

### Méthodologie

Il est important de prendre le temps d'analyser correctement le sujet pour identifier toutes les conséquences liées à un arrêt maladie suite au signalement par un salarié d'un défaut de sécurité ou d'un risque pour la santé.

La maladie professionnelle nécessite le respect de certaines conditions. Cependant, vous pouvez vous limiter ici à mettre en avant le lien entre la maladie et les circonstances liées à l'exécution du contrat de travail.

Pour plus d'éléments de réponse, vous pouvez vous référer au chapitre 24.

Si le salarié est victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle lié à un problème signalé à l'employeur, on considère alors que ce dernier a commis une faute inexcusable, ce qui entraîne une majoration des indemnités de Sécurité sociale. De plus, l'employeur a une obligation de sécurité qui est une obligation de résultat. S'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour protéger son salarié alors qu'il avait connaissance des risques, sa responsabilité civile pourra être engagée. Il sera alors amené à verser des dommages et intérêts au salarié concerné.

### Application au cas

En l'espèce, Germain bénéficiera d'indemnités de Sécurité sociale majorées du fait de la faute grave commise par l'employeur qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour protéger sa santé. De plus, il pourra lui demander le versement de dommages et intérêts pour le préjudice qu'il a subi.

## EXERCICE 3 – RESPECT DE LA VIE PRIVÉE D'HERVE TRIDULLE AU SEIN DE LA SA AMCONSTRUCTION

### 1. Présentez les arguments de l'employeur pour justifier sa décision.

## Principes juridiques

### Méthodologie

Cette question vous demande de présenter les « arguments de l'employeur », sans pour autant les valider ou non. Il ne s'agit donc pas d'affirmer que ces arguments sont valables, mais de les présenter pour pouvoir ensuite les confronter aux règles de droit et se prononcer sur la situation du salarié dans la question 2.

La sanction disciplinaire est prononcée en cas de non-respect de ses obligations par le salarié [voir Chapitre 14]. Tout comportement créant un trouble caractérisé au sein de l'entreprise peut être un motif de sanction du salarié dès lors qu'il constitue une faute.

Lorsque le salarié signe un avenant à son contrat de travail, il donne son accord pour procéder à cette modification et ne peut ensuite revenir en arrière [voir Chapitre 9].

### Application au cas

M. Boinard considère que la présence de la revue dans l'entreprise a créé un trouble important au regard des réactions des salariés, trouble nécessitant une sanction. De plus, le fait que

M. Tridulle ait signé l'avenant à son contrat contenant sa rétrogradation permet de valider cette décision et de l'empêcher de revenir dessus.

## **2. Analysez la situation d'Hervé Tridulle et répondez à ses différentes demandes.**

### **Méthodologie**

Votre analyse des faits doit être très précise pour identifier chacune des demandes faites par ce salarié, afin d'y répondre. Il est essentiel de présenter les principes de droit se rattachant à chacune d'entre elles, pour pouvoir ensuite y répondre dans la partie « Application au cas » de votre réponse.

Vous pouvez commencer par identifier ces demandes sur un brouillon, pour ensuite les mettre en lien avec vos connaissances de cours.

### **Principes juridiques**

L'employeur est tenu de respecter les libertés individuelles fondamentales des salariés. Parmi ces libertés se trouve le secret de la correspondance, qui interdit à l'employeur de prendre connaissance des courriers papier adressés au salarié dans l'entreprise, dès lors qu'ils sont identifiés comme étant personnels. Ces documents ne pourront justifier aucune sanction disciplinaire car ils constituent des éléments de la vie privée.

Le salarié ne peut jamais renoncer à ses droits, et notamment à la possibilité de faire un recours en justice pour non-respect par l'employeur de ses libertés fondamentales. Ainsi, le fait d'avoir signé un avenant au contrat de travail ne l'empêche pas de contester la mesure prise par l'employeur et donnant lieu à cet avenant.

### **Application au cas**

En l'espèce, le courrier reçu n'avait aucune mention laissant supposer qu'il était personnel. Il a été soumis au processus habituel d'ouverture du courrier. M. Tridulle ne peut donc pas invoquer l'atteinte à sa vie privée ni la violation du secret des correspondances par l'employeur.

En revanche, ce document ne peut être un motif de sanction disciplinaire car M. Tridulle a respecté ses obligations contractuelles, même si cela a créé un trouble au sein de l'entreprise et que la prise en compte de ce document porterait atteinte à sa vie privée.

De plus, il conserve toujours la faculté de contester la sanction dont il a fait l'objet. L'argument avancé par l'employeur concernant la signature de l'avenant au contrat de travail n'est pas recevable.

## **3. Vérifiez la validité de la décision prise par M. Boinard à l'égard de Matthieu.**

### **Principes juridiques**

La connexion à Internet dans l'entreprise peut être encadrée par des règles présentes dans le règlement intérieur et/ou dans une charte informatique. Dans tous les cas, il s'agit d'un outil professionnel mis à la disposition du salarié par l'employeur pour l'exécution de son contrat de travail. Il ne doit donc pas abuser de son utilisation. Ces connexions sont présumées avoir un caractère professionnel. L'employeur peut donc les rechercher, afin de les identifier hors de la présence du salarié.

## **Attention**

L'identification des connexions à Internet est traitée différemment de la prise de connaissance des documents se trouvant sur le poste du salarié. Ces connexions ne peuvent en effet pas être identifiées comme étant personnelles (voir arrêt de la Cour de cassation n° 06-45.800 du 9 juillet 2008).

On retrouve ici la même distinction que pour l'usage du téléphone : l'employeur ne peut pas mettre ses salariés sur écoute sans les en avoir informés et pour un motif précis. En revanche, il peut prendre connaissance des appels passés à travers les factures téléphoniques, sans en informer les salariés.

## **Application au cas**

Si Matthieu Ricardo a abusé des connexions à Internet pendant son temps de travail, il a manqué au respect de ses obligations. Il est donc sanctionné sur la base de la preuve de ces connexions abusives. L'employeur peut tenir compte de cette information car ces connexions sont présumées professionnelles. Il ne porte donc pas atteinte aux libertés fondamentales des salariés.