



DALLOZ

# TRAVAIL

#91

AVRIL  
2020

## Dans ce numéro

# Hygiène, sécurité et conditions de travail

# Contrat de travail

# Rupture du contrat de travail

## #HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### ● Coronavirus : obligation « spéciale » de sécurité de l'employeur

*Dans le cadre d'un référé introduit pour contester l'insuffisance des mesures de prévention au sein des services de La Poste, le tribunal judiciaire de Paris a considéré que, pour préserver la santé des salariés, l'entreprise publique devait établir une véritable carte des risques professionnels.*

Le syndicat Fédération Sud des activités postales et des télécommunications reprochait à La Poste de ne pas avoir adopté l'ensemble des mesures de prévention suffisantes à l'égard des postiers du fait de l'épidémie de covid-19. Il demandait notamment une nouvelle évaluation des risques consécutifs à cette épidémie, la mise en œuvre des résultats de cette évaluation et la convocation d'une instance nationale de concertation avec l'ensemble des organisations syndicales.

Le tribunal a considéré que La Poste n'avait pas méconnu son obligation de sécurité au regard des nombreuses mesures préventives adoptées avant et pendant la crise sanitaire. Il a toutefois affirmé qu'il appartient à l'employeur de mesurer par unité de travail les risques professionnels induits par le covid-19 et de les transcrire dans le document unique d'évaluation des risques (DUER), sans paraphraser les recommandations publiques et officielles du gouvernement ou des autorités sanitaires. L'employeur doit ainsi mener une évaluation concrète des risques au sein de son entreprise et définir des mesures préventives adaptées.

En l'occurrence, la Poste n'avait pas adopté un DUER. Aussi le juge des référés lui a-t-il ordonné d'élaborer et de diffuser ce document, en rejetant son argument tenant en l'existence de documents d'information à destination des salariés.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*



→ TJ Paris, 9 avr. 2020,  
n° 20/52223

## #CONTRAT DE TRAVAIL

### ● En matière de harcèlement sexuel, c'est l'intention qui compte... ou pas

*La relaxe au pénal de faits de harcèlement sexuel ne lie pas le juge civil lorsqu'elle est justifiée par le seul motif du défaut d'élément intentionnel.*

Par un arrêt du 25 mars 2020, la chambre sociale a rappelé que « la caractérisation de faits de harcèlement sexuel en droit du travail, tels que définis à l'article L. 1153-1, 1°, du code du travail, ne suppose pas l'existence d'un élément intentionnel ». Elle en a tiré la conséquence que dès lors que « le jugement de relaxe du tribunal correctionnel était fondé sur le seul défaut d'élément intentionnel », « la décision du juge pénal, qui s'est borné à constater l'absence d'élément intentionnel, ne privait pas le juge civil de la possibilité de caractériser des faits de harcèlement sexuel de la part de l'employeur ».

Une assistante dentaire en contrat de professionnalisation avait saisi le conseil des prud'hommes en octobre 2015 afin de contester son licenciement pour faute grave, survenu deux ans plus tôt. Estimant avoir été victime de harcèlement sexuel, la salariée avait parallèlement initié une procédure devant le juge pénal. Le 28 juillet 2016, le tribunal correctionnel d'Angers relaxa l'employeur des faits de harcèlement sexuel, jugeant que l'élément moral de l'infraction n'était pas caractérisé. En septembre 2018, la cour d'appel saisie à la suite du contentieux prud'homal retint, quant à elle, l'existence d'un harcèlement sexuel, au vu des éléments mis en lumière par la salariée. La cour prononça en outre la nullité du licenciement.

Estimant qu'il y avait là une violation du principe d'autorité de la chose jugée au pénal sur l'action civile, l'employeur forma un pourvoi en cassation. Sans succès, donc.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

→ Soc. 25 mars 2020,  
n° 18-23.682



## ↳ #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### • Enquête interne versus vie privée du salarié

*Les investigations menées dans le cadre d'une enquête interne visant un salarié doivent être justifiées et proportionnées par rapport aux faits qui sont à l'origine de l'enquête et ne sauraient porter d'atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie privée.*

Une banque avait sollicité auprès de l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier un salarié, par ailleurs détenteur de multiples mandats de représentant du personnel. Cette demande était fondée sur deux motifs : le premier disciplinaire, en raison de la consultation des comptes bancaires d'un client de la banque sans nécessité professionnelle et du comportement du salarié à l'égard de ce client, et un second tiré du trouble objectif que le détournement de fonds, réalisé par l'intéressé au détriment de son organisation syndicale, avait provoqué dans le fonctionnement de l'entreprise.

L'inspection du travail avait refusé d'autoriser le licenciement du salarié et le ministre du travail avait confirmé cette décision en ce qu'elle avait estimé que le motif disciplinaire n'était pas établi, mais l'avait annulée en considérant que le détournement de fonds reproché au salarié constituait un trouble manifeste dans le fonctionnement de l'entreprise. Le tribunal administratif de Strasbourg avait finalement annulé la décision du ministre du travail et la cour d'appel administrative de Nancy avait confirmé ce jugement. A ce stade, le motif du licenciement qui demeurait dans le débat n'était donc plus disciplinaire mais tiré d'un prétendu détournement de fonds que le salarié aurait effectué en dehors de l'exécution de son contrat de travail.

Le problème venait de ce qu'une enquête interne avait été diligentée par la banque, sans que le salarié en fût informé, permettant ainsi de révéler que l'intéressé avait usé de ses prérogatives de trésorier pour commettre un détournement de fonds au détriment du syndicat. Et cette enquête avait pour seule origine la plainte d'un client qui expliquait que le salarié avait consulté ses comptes bancaires et l'avait menacé d'une dénonciation aux services fiscaux. Or les investigations ont non seulement porté sur le point de savoir si le salarié avait consulté les comptes bancaires du client à l'origine du signalement, mais également sur les comptes bancaires du syndicat dont le salarié était le trésorier ainsi que sur ses comptes bancaires personnels dont il était titulaire au sein de la banque.

Aussi le Conseil d'État indique-t-il que « lorsqu'un employeur diligente une enquête interne visant un salarié à propos de faits, venus à sa connaissance, mettant en cause ce salarié, les investigations menées dans ce cadre doivent être justifiées et proportionnées par rapport aux faits qui sont à l'origine de l'enquête et ne sauraient porter d'atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie privée ».

Faisant application de ce principe, il constate que la consultation des comptes bancaires du salarié n'était pas nécessaire pour établir la matérialité des allégations qui avaient été portées à sa connaissance par un tiers (les menaces proférées à l'encontre du client et la consultation de ses comptes). Ainsi, au visa de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, la haute juridiction administrative retient que la banque a porté une atteinte excessive au respect de la vie privée du salarié, dans des conditions insusceptibles d'être justifiées par les intérêts qu'elle poursuivait. Le Conseil d'État rejette ainsi le pourvoi de la banque et valide l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nancy.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

.....  
→ CE 4 mars 2020,  
n°418640  
.....



#### 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.