

LA LETTRE DES CADRES



LA LETTRE DE L'UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES ET ASSIMILÉS



UNE AFFECTION LIÉE A LA COVID-19 PEUT DESORMAIS ÊTRE RECONNUE COMME MALADIE PROFESSIONNELLE

Le gouvernement l'avait annoncé le 30 juin dernier, mais il aura finalement fallu attendre le 14 septembre pour qu'un décret reconnaisse enfin la Covid-19 comme maladie professionnelle.

Le décret crée en effet deux nouveaux tableaux de maladies professionnelles concernant les *affections respiratoires aiguës liées à une infection au Sars-CoV2*.

Cela signifie-t-il qu'il est désormais possible de faire reconnaître son infection au Covid-19 dès lors qu'elle a un lien avec son travail ? Pas tout à fait car le décret est assez restrictif. Il ne concerne en effet que les personnels de soin, les employés administratifs du secteur du soin et les personnels des établissements sociaux et médico-sociaux. Les médecins libéraux, tout comme les infirmières libérales ne sont par exemple pas visés expressément par le décret, contrairement à ce qui avait été annoncé et réclamé par la CFTC.

Par ailleurs, la prise en charge d'une infection au Covid-19 en tant que maladie professionnelle requiert une forme assez grave d'infection : seules les affections respiratoires aiguës sont citées. Elles doivent être confirmées par un examen biologique et surtout, avoir nécessité une oxygénothérapie (respiration artificielle) ou avoir entraîné le décès du salarié.

Le tableau n° 100 nouvellement créé prévoit aussi des conditions liées au travail pour que le caractère professionnel de la maladie soit reconnu. Ainsi, le tableau liste de manière limitative les « cas » le

permettant : accomplissement de travaux en présentiel, effectués dans des milieux d'hospitalisation ou à domicile ou au sein d'établissements de soins privés ou publics. Les personnels de prévention, de transport ou d'accompagnement de malades sont également visés.

En dehors de ces cas limités, est-il possible de faire reconnaître le caractère professionnel d'une affection liée à la Covid-19 ?

Il est en effet probable que beaucoup de salariés contaminés ne remplissent pas toutes les conditions posées par le tableau n° 100. Heureusement, une reconnaissance reste possible à condition de saisir le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles dédié à la Covid-19. Une procédure facilitée a été mise en place et prévoit par exemple une composition allégée et une instruction plus rapide.

Décret n° 2020-1131 du 14 septembre relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-Cov2

Tableau n° 100 : affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-COV2

MESSAGERIE INSTANTANÉE : L'EMPLOYEUR PEUT Y AVOIR ACCÈS

Dans une récente affaire, la Cour de cassation s'est prononcée sur la possibilité pour l'employeur de consulter des messages instantanés qui avaient été transférés sur la boîte mail professionnelle d'un salarié.

Cette affaire concerne un salarié cadre qui, via la messagerie instantanée de son entreprise, commentait



de manière très négative et insultante le travail de ses supérieurs et de ses subordonnés et de manière plus générale, critiquait ouvertement la stratégie, l'organisation et les méthodes de l'entreprise. Ces messages instantanés étaient par ailleurs automatiquement transférés sur sa boîte de messagerie professionnelle.

L'employeur de ce salarié cadre pouvait-il d'une part consulter les messages échangés ? Et d'autre part, pouvait-il se prévaloir de ces messages pour sanctionner son salarié ?

Concernant la consultation de la messagerie professionnelle du salarié, la jurisprudence est constante depuis plusieurs années déjà. Il est en effet considéré que les courriels que le salarié adresse ou reçoit via l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel. Cette présomption de caractère professionnel permet à l'employeur de consulter (ouvrir) les messages, sans que le salarié soit présent.

La contrepartie de cette présomption est que lorsque le salarié identifie des messages de sa messagerie électronique comme étant personnels, l'employeur ne peut plus en prendre connaissance, en raison du secret des correspondances et du respect de la vie privée du salarié.

Dans l'affaire en cause, la Cour de cassation a pu observer que « *les messages électroniques litigieux, échangés à l'aide de l'outil informatique mis à la disposition du salarié par l'employeur pour les besoins de son travail, provenaient d'une boîte à lettres électronique [...] et n'avaient pas été identifiés comme personnels, ce dont il résulte que l'employeur pouvait en prendre connaissance* ». La décision de la Cour de cassation n'est pas étonnante, compte tenu de sa jurisprudence antérieure où elle considère que l'employeur est autorisé à ouvrir les mails de la boîte

électronique professionnelle du salarié, dès lors qu'ils ne sont pas identifiés comme étant « personnels »¹. Le même raisonnement est d'ailleurs appliqué concernant le matériel informatique dans son ensemble : les fichiers qui se trouvent dans l'ordinateur professionnel du salarié ont également un caractère professionnel présumé, ce qui permet à l'employeur de les consulter.

Cet arrêt doit donc servir de « pique de rappel » à tous les salariés puisqu'il est aujourd'hui fréquent d'utiliser ponctuellement sa messagerie professionnelle ou son ordinateur professionnel à des fins personnelles. Il convient donc de toujours identifier par la mention « personnel » les échanges que vous ne souhaitez pas voir consultés par votre employeur.

Soc. 9 septembre 2020 n° 18-20.489

DENONCIATION CALOMNIEUSE DE HARCELEMENT MORAL : QUELLES CONSEQUENCES ?

La Cour de cassation est venue rappeler, dans un arrêt en date du 16 septembre dernier, que si la dénonciation de faits de harcèlement moral ne peut en principe être sanctionnée, il en va autrement lorsque la mauvaise foi du salarié est avérée. Encore faut-il identifier cette notion de mauvaise foi.

La protection dont bénéficie le salarié dénonçant des faits de harcèlement moral (art. L. 1153-2 du Code du travail) est valable, même si les faits ne sont finalement pas avérés. En revanche, la mauvaise foi du salarié est établie dès lors que le salarié dénonciateur connaissait la fausseté des faits lorsqu'il les a dénoncés. Ainsi, le salarié qui exprime, en connaissance de cause, des accusations dont il sait qu'elles sont fausses sera considéré comme de mauvaise foi et il cesse de bénéficier de la protection des lanceurs d'alerte.

Soc. 16 septembre 2020 n° 18-26.696

¹ Soc. 15 décembre 2010 n° 17-28.448