



Flash Info !

février 2022

Numéro 12



Dans quelle mesure un salarié peut-il faire valoir le droit au respect de sa vie privée auprès de son employeur

L'article 9 du Code civil garantit à toute personne le droit au respect de sa vie privée y compris sur son lieu de travail et pendant son temps de travail. L'employeur ne peut donc en principe s'immiscer dans la vie privée du salarié voire le sanctionner pour des faits relevant de sa vie personnelle. Il y a néanmoins une exception à ce principe : l'employeur a une marge de manœuvre, lorsque la sphère personnelle empiète de façon abusive sur la sphère professionnelle ou qu'elle crée un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise.

L'employeur peut-il sanctionner un salarié pour des faits commis hors temps de travail ?

En principe, l'employeur ne peut sanctionner un salarié pour un fait lié à sa vie personnelle sauf s'il peut démontrer un trouble objectif caractérisé pour l'entreprise ou si cela constitue un manquement à ses obligations professionnelles. Par exemple, le licenciement d'un chauffeur qui perd son permis de conduire pour conduite en état d'ivresse en dehors de ses horaires de travail est justifié. **Cass.soc**, 2 décembre 2003, pourvoi n° 01-43227

De même, le fait pour un salarié d'abuser de son pouvoir hiérarchique en dehors de son lieu et de son temps de travail pour obtenir des faveurs sexuelles auprès d'un autre salarié de l'entreprise constitue un harcèlement sexuel pouvant être sanctionné par un licenciement pour faute grave. **Cass.soc**, 19 octobre 2011 n° 09-72.672

Par ailleurs, même en dehors de ses heures de travail, le salarié reste lié à son employeur par une obligation de loyauté. Ainsi, est justifié le licenciement d'un salarié qui travaille pour une entreprise concurrente pendant ses congés payés. **Cass.soc**, 10 mai 2001, pourvoi n° 99-40584

À NOTER même si le fait de n'avoir pu être joint en dehors de ses horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif, l'employeur peut néanmoins solliciter un salarié en dehors de son temps de travail si cela est nécessaire à la bonne marche de l'entreprise et que cela ne constitue pas un abus de sa part.

Un salarié qui téléphone à des fins personnelles pendant le temps de travail peut-il être sanctionné ?

Légalement, l'employeur ne peut apporter des restrictions aux droits des salariés et à leurs libertés individuelles qui ne sauraient être justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. (Code du travail art. L. 1121-1).

Aussi, une interdiction générale et absolue d'utiliser le téléphone portable, qu'il soit professionnel ou non, pendant le temps de travail peut être considérée comme abusive sauf si des circonstances particulières l'exigent. (Travaux en hauteur – conduite d'un véhicule, manipulation de produits dangereux...).

Il existe donc une tolérance en la matière dès lors qu'il n'y a pas d'abus. (Utilisation ponctuelle et pour une durée raisonnable)

Recto - Verso



Flash Info !

février 2022

Numéro 12



Dans quelle mesure un salarié peut-il faire valoir le droit au respect de sa vie privée auprès de son employeur

L'employeur peut-il accéder aux mails ou dossiers personnels stockés sur l'ordinateur de bureau ?

En principe, le matériel fourni par l'employeur a un caractère professionnel. Aussi, l'employeur doit pouvoir y avoir accès à tout moment. Néanmoins, il ne peut consulter les dossiers et mails que le salarié aura identifiés comme « personnel » sur son ordinateur de travail sans son accord préalable ou alors en présence d'un huissier de justice dûment mandaté par une juridiction.

À NOTER *l'employeur garde toujours la possibilité, en cas de danger menaçant l'entreprise, de contrôler les fichiers ou courriers électroniques présents dans l'ordinateur professionnel sans l'accord préalable du salarié. (Piratage de données, transmission de données confidentielles...). Dans ces hypothèses, le contrôle exercé devra être proportionné au but recherché et justifié par la nature de la tâche à accomplir.*

L'employeur peut-il sanctionner un salarié en raison des propos qu'il a tenus sur des réseaux sociaux ?

La liberté d'expression est une liberté publique fondamentale qui permet au salarié de s'exprimer librement sous réserve de respecter ses obligations de discrétion et de loyauté. Cette dernière ne doit néanmoins pas être abusive, c'est-à-dire que le salarié ne doit pas tenir de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs à l'encontre de ses dirigeants, de ses collègues ou même de son entreprise. (**Cass.soc.**, 21 mars 2018, n° 16-20.516). Lorsque les échanges faits sur les réseaux sociaux restent dans un espace privé et sont paramétrés comme tel, les propos injurieux tenus ne pourront être considérés comme des injures publiques (Cour de Cassation 1re chambre civile 10 avril 2013). Néanmoins, l'employeur peut se servir d'éléments publiés sur les réseaux sociaux si la production de l'élément litigieux est indispensable à l'exercice du droit de la preuve et que l'atteinte est proportionnée au but poursuivi. (**Cass.soc.**, 11 déc. 2019, no 18-16.516). Aussi peut-il licencier un salarié pour des propos tenus sur son compte Facebook privé par exemple à la condition que le chef d'entreprise n'ait pas usé d'un stratagème pour prendre connaissance de la publication. Le fait qu'un des collègues du salarié lui transmette une copie des propos n'est en soi pas un stratagème et est donc juridiquement valable.

Face à la crise sanitaire, mon employeur peut-il demander aux salariés s'ils sont vaccinés ?

Un employeur ne peut pas obliger ses salariés à déclarer leur statut vaccinal. Cela relève en effet du secret médical. Aussi, les modalités de contrôle choisies par l'employeur ne devront pas lui permettre d'avoir accès aux informations détaillées.

cftc.lidl.provence2@gmail.com

facebook

L'équipe de la CFTC Lidl Provence vous informe !!!