



1. La liste des personnes vulnérables remise en cause par le Conseil d'État !

Sont considérées comme personnes vulnérables, celles qui présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus covid-19.

Un premier décret du 5 mai 2020 a défini 11 situations dans lesquelles une telle vulnérabilité était reconnue.

Un nouveau décret du 29 août 2020 a restreint l'éligibilité à ce dispositif d'activité partielle à 4 situations et prévu qu'il ne s'appliquerait plus aux salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable.

Ce dernier décret a été contesté devant le Conseil d'État en référé, qui a prononcé la suspension des articles du décret du 29 août 2020 relatifs aux critères de vulnérabilité. Le juge a estimé que le choix des pathologies qui ont été conservées comme éligibles par rapport au décret de mai dernier n'est pas cohérent ni suffisamment justifié par le Gouvernement.

En l'absence d'un nouveau texte, les critères retenus par le précédent décret du 5 mai 2020 s'appliquent à nouveau.

Le Conseil d'État indique que la suspension du décret n'aurait aucune incidence sur la mise en œuvre pratique des obligations en matière de santé et sécurité qui incombe à l'employeur. Ainsi, ce protocole n'a aucune valeur juridique. Attention, toutefois, aux employeurs qui tendraient à s'en écarter, il reste à leur charge une obligation de veiller à la santé et la sécurité de leurs salariés et de prendre toutes les mesures pour lutter efficacement contre la propagation de l'épidémie Covid-19.

À défaut d'avoir une valeur juridique, ce protocole reste un bon référentiel pour les mesures à mettre en œuvre en les adaptant le cas échéant à la situation de l'entreprise.

CE 15 octobre 2020, n° 444425

<https://www.conseil-etat.fr/actualites/actualites/suspension-des-nouveaux-criteres-de-vulnerabilite-au-covid-19-ouvrant-droit-au-chomage-partiel>

2. Participation : nullité du redressement en cas de silence de la Direccte passé le délai de 4 mois

La Direccte dispose d'un délai de 4 mois à compter du dépôt d'un accord d'intéressement, d'un accord de participation ou d'un règlement d'épargne salariale pour demander, après consultation de l'Urssaf, le retrait ou la modification des dispositions contraires aux dispositions légales.

En l'absence d'une telle demande durant le délai imparti, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord ou du règlement aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation.

L'avenant à un accord de participation est indissociable de l'accord initial. Aussi, l'Urssaf, en l'absence de demande de modification de la Direccte, ne peut opérer de redressement sur la participation versée en application d'un avenant déposé en 2010, alors même que l'accord initial avait été conclu pour les exercices du 1^{er} octobre 2002 au 30 septembre 2003 et du 1^{er} octobre 2003 au 30 septembre 2004, sans possibilité de reconduction tacite.

Cass. civ 2^{ème} 24 septembre 2020, n° 19-16835

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042397825?tab_selection=juri&searchField=ALL&query=*%&searchProximity=&searchType=ALL&isAdvancedResult=&isAdvancedResult=&dateDecision=&cassFormation=CHAMBRE_CIVILE_2&typePaging=DEFAULT&sortValue=DATE_DESC&pageSize=10&page=6&tab_selection=juri#juri

3. Licenciement pour inaptitude non professionnelle : sanction en l'absence de consultation du CSE

En cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, dans le cadre de son obligation de reclassement, l'employeur doit au préalable consulter les représentants élus du personnel (le CSE aujourd'hui, les délégués du personnel auparavant).

La Cour de cassation précise qu'à défaut de consultation, le licenciement pour inaptitude est sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 30 septembre 2020, n° 19-11974

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/819_30_45527.html

4. Preuve de la faute via Facebook : prise en compte de l'intérêt légitime de l'employeur

Un employeur d'une marque de vêtements licencie un salarié pour faute grave pour avoir publié, sur le "mur" privé de son compte Facebook, une photographie de la nouvelle collection, présentée exclusivement aux commerciaux de la société.

Pour pouvoir être recevable devant le Conseil de prud'hommes, la preuve doit avoir été recueillie de manière **loyale**.

A été jugé recevable la preuve **spontanément** communiquée à l'employeur par un courriel d'un autre salarié de l'entreprise **autorisé à accéder comme « ami »** sur le compte privé Facebook du salarié licencié.

Par ailleurs, le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant **atteinte à la vie privée** à la condition que cette production soit **indispensable** à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit **proportionnée** au but poursuivi.

Selon les juges, la production en justice par l'employeur d'une photographie extraite du **compte privé Facebook** de la salariée, auquel il n'était pas autorisé à accéder, et d'éléments **d'identification des « amis »** professionnels de la mode, destinataires de cette publication, porte une atteinte à la vie privée indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de **l'intérêt légitime de l'employeur**.

L'employeur ayant pu démontrer la faute du salarié, le licenciement est justifié.

Cass. soc. 30 septembre 2020, n°19-12058

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/779_30_45529.html