



# DROIT SOCIAL

n° 9 - Septembre 2020

## TRIBUNE

Licenciement post-Covid : le monde ne sera plus jamais comme avant...  
Yann LEROY

669

## DOSSIER

### Le droit social à l'épreuve du Covid-19

672

Dossier coordonné par

Patrice ADAM, Raphaël DALMASSO, Yann LEROY,  
Kristel MEIFFRET DELSANTO et Timothée KAHN DIT COHEN

#### Seconde partie

Yannick PAGNERRE – Kristel MEIFFRET DELSANTO – Romain MARIÉ  
Maryse BADEL – Gérard VACHET – Costas PAPADIMITRIOU – Jean-Philippe DUNAND  
Rémy WYLER – Marie MERCAT-BRUNS – Dalia GESUALDI-FECTEAU  
Rachel COX – Geneviève RICHARD – Johanne TELLIER – Béatrice VENNE  
Maxine VISOTZKY-CHARLEBOIS – Andrea ALLAMPRESE

## ÉTUDES

### Sources

De la crise sanitaire à l'urgence climatique.

Les salariés : des acteurs opérationnels au service de la trajectoire « 1,5 °C » ?

Isabelle DESBARATS

725

### Contrat de travail

Chronique d'actualité du régime juridique du contrat de travail (Première partie)

Lucas BENTO DE CARVALHO et Sébastien TOURNAUX

736

### Fonction publique

Prendre le harcèlement moral au sérieux en droit de la fonction publique

Rémi BONNEFONT

743

### Protection sociale

Étatisation, privatisation et fiscalisation de la protection sociale (Seconde partie)

Rémi PELLET

750

### Page de la protection sociale

Point de vue : La mutualité sociale agricole : un modèle condamné ou un modèle d'avenir ?

Gilles HUTEAU

759

## ACTUALITÉS

La prise d'acte n'est pas applicable à la rupture du CDD

Jean MOULY

760

La compétence territoriale du juge judiciaire en matière électorale

Franck PETIT

762



## Dossier

## Le droit social à l'épreuve du Covid-19

## Partie 4 – Covid-19 et droit d'ailleurs

# La lutte contre la Covid-19 entre les impératifs de santé, de sécurité et de vie privée des salariés italiens

## L'essentiel

*Depuis le début de la crise créée par la pandémie de Covid-19, plusieurs normes d'origine gouvernementale et issues de la négociation collective ont été adoptées en Italie sur la base de la déclaration de l'état d'urgence Covid-19<sup>1</sup>. Ces règles peuvent être soit de caractère général, pour toutes les populations et tous les environnements, soit spécifiques pour les salariés et leurs lieux de travail.*

Au niveau national, les principales dispositions se retrouvent dans plusieurs décrets du président du Conseil des ministres en date des 23 février, 4 mars, 8 mars, 11 mars<sup>2</sup>, 22 mars, 10 avril, 26 avril, 17 mai, 11 juin et 14 juillet, ainsi que dans le décret-loi n° 18/2020 (converti en loi n° 27/2020)<sup>3</sup>, le décret-loi n° 19/2020 (converti en loi n° 35/2020), le décret-loi n° 23/2020 (converti en loi n° 40/2020), le décret-loi n° 33/2020 et le décret-loi n° 34/2020 (converti en loi n° 77/2020)<sup>4</sup>.

L'État a également conclu avec les partenaires sociaux le 14 mars 2020 un protocole national, mis à jour le



par **Andrea Allamprese**

Professeur en droit du travail,  
université de Modène et Reggio Emilia,  
associé au Laboratoire de recherche IFG

24 avril<sup>5</sup>, relatif à l'endiguement du Covid-19 sur le lieu de travail<sup>6</sup>.

Cette contribution sera centrée sur l'examen des règles et des problématiques nouvelles liées à la santé des travailleurs dans leurs lieux de travail (I) et aux équilibres à trouver entre le droit à la santé et le droit au respect de la vie privée des salariés (II).

## I. – COVID-19 ET LA PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité des salariés est fondée, en Italie, sur deux textes cardinaux : l'article 2087 du code civil et le décret législatif n° 81/2008 (texte unique sur la santé et la sécurité au travail – TUST). Parmi les risques couverts, il y a le risque d'infection par des agents biologiques largement répandus dans la population, comme c'est le cas avec la Covid-19. Concernant le risque biologique, le TUST y consacre

<sup>1</sup> L'état d'urgence nationale a été déclaré par le Conseil des ministres le 31 janv. 2020. V. le décret législatif n° 1/2020, et en particulier les art. 7, al. 1<sup>er</sup>, c), et 24, al. 1<sup>er</sup>.

<sup>2</sup> Décret ayant ordonné sur l'ensemble du territoire national la suspension des activités des départements non essentielles à la production.

<sup>3</sup> Relatif notamment à l'extension du champ d'application du système d'amortisseur social prévu par le décret législatif n° 148/2015. Il prévoit aussi, à l'art. 46 (comme modifié par l'art. 80 du décret-loi n° 34/2020), qu'à partir du 17 mars 2020 l'ouverture des procédures de licenciement collectif est interdite pendant cinq mois et que jusqu'à l'expiration de ce délai (17 août 2020) l'employeur, indépendamment de la taille de son entreprise, ne peut pas rompre le contrat pour motif justifié objectif. On introduit ainsi, même si de manière temporaire, un nouveau cas de nullité du licenciement en vertu de l'interdiction prévue expressément par la loi.

<sup>4</sup> *Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19.*

<sup>5</sup> Figurant comme annexe 6 au décret PCM du 26 avr. 2020, puis comme annexe 12 au décret PCM du 17 mai 2020.

<sup>6</sup> Le protocole a été qualifié de « partagé » entre les partenaires sociaux. Il prévoit notamment la constitution dans les entreprises d'un « comité » pour l'application et la vérification des règles (en particulier les protocoles signés au niveau d'entreprise), avec la participation des représentants des syndicats (art. 13).

un titre spécifique (le X : art. 266 s. et ann. XLVI). Les agents biologiques sont répartis en quatre groupes en fonction du risque de contagion (du moins dangereux au plus dangereux). L'annexe XLVI classe les coronavirus dans le groupe 2<sup>7</sup>.

Le risque de contagion par la Covid-19 est, en soi, considéré comme un risque « générique », car menaçant l'ensemble de la population. Ce risque peut, toutefois, être « aggravé », jusqu'à devenir « spécifique », dans le cas de certaines catégories d'activités professionnelles (principalement le personnel de santé<sup>8</sup>). Concernant l'infection provoquée par la Covid-1<sup>9</sup>, la présomption simple d'origine professionnelle peut être considérée comme existante aussi dans le cas où le travailleur est employé à des tâches qui impliquent un contact continu avec des collègues ou à des tâches qui nécessitent une relation avec le public<sup>10</sup> : guichetier de la poste, caissier de supermarché, coursier qui livre via une plate-forme numérique, etc. L'INAIL (Institut national d'assurance contre les accidents de travail et les maladies professionnelles) s'est exprimé en ce sens, sans toutefois prendre directement en considération la condition des coursiers<sup>11</sup>. Il serait donc souhaitable que cet organisme de prévoyance reconnaisse aussi à cette catégorie de travailleurs la présomption d'origine professionnelle.

Le protocole national « anti-contagion » du 24 avril 2020 précise les obligations prévues par le titre X du TUST précité. Il détaille le contenu des informations dues aux travailleurs, les opérations obligatoires de nettoyage quotidien et de désinfection périodique des espaces de travail et des outils de travail (y compris les ordinateurs, les claviers et les écrans), les précautions d'hygiène (avec la mise à disposition de liquides détergents et désinfectants), les équipements de protection individuelle (masques et gants à usage unique), l'organisation du travail susceptible de garantir une distance interpersonnelle d'au moins un mètre. Ce protocole indique également les dispositions relatives à l'organisation du travail et à la production propres à minimiser les risques de contagion des travailleurs : recours au télétravail et au « *smart working* » (« *lavoro agile* ») prévus par la loi n° 81/2017<sup>12</sup>,

entrée et sortie échelonnées des travailleurs, recours au chômage technique y compris pour effectuer des opérations de désinfection, etc.

Les obligations prévues par les dispositions légales et par le protocole du 24 avril 2020 doivent être scrupuleusement respectées : elles ont une valeur constitutionnelle (art. 2 et 32 de la Constitution italienne, relatifs à la dignité de la personne et à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs). Dans le but d'éviter les risques de contagion par la Covid-19 sur les lieux de travail l'article 29-*bis* de la loi n° 40/2020 (de conversion du décret-loi n° 23/2020) indique que « les employeurs publics et privés s'acquittent de l'obligation visée à l'article 2087 du code civil au moyen de l'application des prescriptions contenues dans le protocole partagé de réglementation des mesures de lutte contre la Covid-19 et l'endiguement de sa propagation sur le lieu de travail, signé le 24 avril 2020 [...], et dans les autres protocoles syndicaux mentionnés à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 14, du décret-loi n° 33/2020, ainsi que par l'adoption et le maintien des mesures qui y sont prévues. Si ces prescriptions ne s'appliquent pas, ils peuvent observer les mesures contenues dans les protocoles ou les accords de secteur signés par les organisations syndicales et les employeurs comparativement les plus représentatives sur le plan national ». La nouvelle norme réaffirme que la contagion par la Covid-19 contractée à l'occasion du travail constitue un accident au travail, mais que l'imputabilité de l'accident à l'employeur doit être exclue s'il a respecté et correctement appliqué le protocole national et d'« autres protocoles syndicaux mentionnés à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 14, du décret-loi n° 33/2020 ».

Concernant les obligations des salariés, le protocole national indique, à l'article 2, que « l'employeur informe au préalable le personnel qui souhaite entrer dans l'entreprise, que l'accès est interdit à toute personne qui, au cours des derniers quatorze jours, est entrée en contact avec des sujets positifs au Covid-19 ou provient de zones à risque selon les indications de l'OMS [Organisation mondiale de la santé] ». L'employeur peut ainsi exiger la délivrance de déclarations attestant la non-provenance de zones à risque ou l'absence de contacts avec des personnes atteintes de la maladie, alors qu'il ne lui est pas permis de demander au salarié des informations sur son état pathologique actuel ou antérieur. Le protocole prescrit également qu'il y a « obligation de rester à la maison en

7 Définition de ce groupe : un agent susceptible de provoquer des maladies chez l'homme et de constituer un risque pour les travailleurs ; sa propagation dans la collectivité est peu probable ; des mesures prophylactiques ou thérapeutiques efficaces sont normalement disponibles ; etc.

8 Circ. INAIL n° 13 du 3 avr. 2020. « La présomption simple d'origine professionnelle [qui est proche de produire une efficacité absolue inaccessible par la preuve contraire] s'applique donc au personnel de santé, compte tenu de la forte probabilité que ce personnel entre en contact avec le nouveau coronavirus. (...) Le médecin, l'infirmier, le technicien de laboratoire ou le pharmacien qui contractent le virus doivent être, en d'autres termes, toujours admis aux prestations de l'INAIL comme accidentés du travail, sans qu'on puisse accorder une importance à des circonstances extérieures à l'occasion de travail ».

9 Les infections par Covid-19 sont indemnisables par l'INAIL comme tout autre accident du travail : art. 42 du décret-loi n° 18/2020, converti en loi n° 27/2020.

10 L. La Peccerella, *Infezione da coronavirus e tutela contro gli infortuni e le malattie professionali*, *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2020, n° 1, p. 2.

11 V. Circ. INAIL n° 22, 20 mai 2020 et Circ. INAIL n° 13 du 3 avr. 2020.

12 Sur l'utilisation du « *lavoro agile* » en phase d'urgence on a vu se développer un contentieux judiciaire : sur les aspects salariaux liés, en général, au principe d'égalité de traitement (entre salarié « agile » et salarié qui exerce son activité dans l'environnement de travail) v. Tribunal de Venise, décret 8 juill. 2020 (les chèques-repas sont exclus de la notion de traitement économique et réglementaire, qui doit être garanti au salarié « agile » ex. art. 20 de la loi n° 81/2017) ; sur le droit d'être affectés au « *lavoro agile* » des salariés gravement handicapés ou des travailleurs ayant dans leur famille un handicapé grave v., entre autres, Tribunal de Bologne, 23 avr. 2020, et Tribunal de Rome, ord. 20 juin 2020 (tous les deux ont reconnu le droit des requérants, qui prôtaient assistance à leurs enfants gravement handicapés, d'être affectés au « *lavoro agile* »). Dans l'abstrait, il existe un autre champ, qui n'a pas encore produit de jurisprudence, concernant la surcharge de travail, les horaires sans limites, la disponibilité continue des travailleurs en modalité « agile » ; il s'agit d'un des principaux aspects critiques des personnes qui sont en train de travailler dans cette phase.



présence de fièvre (plus de 37,5 °C) ou d'autres symptômes de la grippe et d'appeler [son] médecin de famille et les autorités sanitaires ». L'employeur peut soumettre le travailleur à un contrôle de la température corporelle, qui, si elle est supérieure à la limite susmentionnée, empêche l'accès aux lieux de travail<sup>13</sup>.

## II. — L'ÉQUILIBRAGE ENTRE LE DROIT À LA SANTÉ ET LE DROIT AU RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

La propagation du Covid-19 pose de manière renouvelée le problème de l'équilibre à trouver, sur le lieu de travail, entre le droit à la santé et le droit au respect de la vie privée du salarié, intégrant en Italie la notion de droit à la confidentialité et à la dignité des personnes. Certaines pratiques peuvent en effet être problématiques, comme le souhait de certains employeurs d'obtenir des informations sur l'état de santé des salariés. Le Garant pour la protection des données personnelles<sup>14</sup> a ainsi publié une clarification de bonnes pratiques (communication du 2 mars 2020)<sup>15</sup>. Le problème s'est posé avec insistance au moment de la reprise des activités de travail et de production<sup>16</sup>. Deux pratiques posent problème : l'utilisation de tests sérologiques rapides (A) et l'adoption de systèmes de suivi numérique des travailleurs infectés (B).

### A — L'UTILISATION DE TESTS SÉROLOGIQUES RAPIDES

La possibilité d'utiliser des tests sérologiques rapides, comme mesure de prévention utile contre la contagion pour assurer une meilleure sécurité des personnes sur les lieux de travail à la reprise, est discutée en Italie.

Certains auteurs invoquent la disposition de l'article 5 de la loi n° 300/1970 (ledit « statut des travailleurs »), qui interdit la vérification par l'employeur de l'aptitude et de l'infirmité pour maladie ou accident du salarié (al. 1<sup>er</sup>) et prévoit la possibilité de l'employeur de faire contrôler l'aptitude physique du salarié uniquement par des « organismes publics et instituts spécialisés de droit public » (al. 3), ainsi que les dispositions du TUST qui confient toute activité de surveillance médicale aux « médecins compétents ». Ils estiment que le contrôle de l'état de santé du travailleur avec des tests sérologiques

(visant à établir la « positivité » à la contagion) entre dans le champ d'application de l'article 5 cité, à partir du moment où la positivité au Covid-19 détermine l'état de maladie du salarié et son inaptitude au travail. Pour effectuer ces tests sérologiques préventifs, il faudrait introduire dans la législation une norme *ad hoc*. Cette nouvelle norme – en la limitant à la phase d'urgence – nécessiterait une modification de l'article 5 précité, afin de permettre à l'employeur, par l'intermédiaire du médecin compétent, en vue de satisfaire à l'obligation prévue par l'article 2087 du code civil, d'effectuer les tests sérologiques avec l'obligation du salarié de s'y soumettre. À défaut d'une telle norme spécifique, l'employeur ne pourrait pas effectuer les tests<sup>17</sup>.

D'autres soutiennent que les tests n'auraient rien à voir avec l'aptitude ou non à la tâche, ni avec l'infirmité pour maladie ou accident visée à l'article 5 de la loi n° 300/1970. En outre, ces tests seraient imposés pour des raisons de protection de la santé publique, ce qui dispenserait l'employeur de mettre à jour le document d'évaluation des risques (DER)<sup>18</sup>.

Le ministère de la Santé a pris position<sup>19</sup>. Il pose comme principe que le contrôle de l'état de santé du travailleur au moyen de tests sérologiques fait partie de la surveillance sanitaire et, par conséquent, qu'il faut appliquer l'article 5 de la loi n° 300/70. Il indique, cependant, qu'à l'heure actuelle les tests disponibles ne permettent pas d'établir un jugement d'aptitude ou non au travail, avec pour conséquence que le médecin compétent ne peut pas recourir exclusivement à ce type de test pour rendre son jugement. Par conséquent, si l'employeur décide d'utiliser ces tests, il doit toujours observer l'article 5 de la loi n° 300/70 ; toutefois, s'il n'utilise que les tests sérologiques, le médecin compétent ne pourra pas formuler le jugement d'aptitude.

Le problème reste cependant entier en pratique : si le salarié décide de ne pas se soumettre au test prévu sur base volontaire, que se passe-t-il ? L'éventuelle décision de l'employeur de suspension en quarantaine du salarié à temps indéterminé « jusqu'à la fin de la pandémie » ne serait évidemment pas légitime. Et si le salarié est reconnu positif au test, que se passe-t-il ? Son maintien sur le lieu de travail semble impossible. S'il est un porteur sain du virus, mais contagieux, il devra donc rester chez lui et signaler sa contamination à son médecin. Cependant,

13 Ce relevé peut se faire avec des thermomètres manuels à distance, mais aussi avec des caméras thermiques fixes (dans les cas d'accès de grands flux de personnes) et des caméras thermiques mobiles (dans les cas d'une plus grande flexibilité dans ce relevé) : v. art. 5 (« Activation de nouvelles mesures ») de l'accord entre FCA et FIM, UILM, FISMIC, UGLM, AQCFR, FIOM du 9 avr. 2020, *Linee guida per la regolamentazione condivisa delle misure per la progressiva ripresa delle attività del Gruppo FCA in Italia*.

14 Garante per la protezione dei dati personali.

15 V., E. Dagnino, *La tutela della privacy al tempo del Coronavirus : profili giuslavoristici*, Giutiziacivile.com, 17 mars 2020.

16 Le décret PCM du 26 avr. 2020 a prévu à partir du 4 mai 2020 un retour graduel de l'activité de production. V. aussi annexe 1 au décret PCM du 14 juill. 2020 (*Linee guida per la riapertura delle Attività Economiche, Produttive e Ricreative*).

17 V., M. T. Carinci, *Back to work al tempo del Coronavirus e obbligo di sicurezza del datore di lavoro. I test sierologici rapidi*, Working Paper ADAPT, n° 3, 2020. 11 s.

18 Le DER fait partie des obligations de sécurité de l'employeur et consiste en une « relation sur l'évaluation de tous les risques pour la santé et la sécurité des salariés pendant l'activité professionnelle » (art. 28, al. 2.a, TUST). Dans le sens de la mise à jour nécessaire du DER, en ce qui concerne le facteur de risque Covid-19, v. G. Natullo, *Covid-19 e sicurezza sul lavoro : nuovi rischi, vecchie regole ?*, WP CSDLE « Massimo D'Antona », n° 413, 2020. 11 s. S. Giubboni, *Contro la pandemia : obblighi datoriali di sicurezza, tutele sociali, questioni risarcitorie*, Politica del diritto, n° 3, 2020.

19 Min. Santé, Circ. 29 avr. 2020, *Indicazioni operative relative alle attività del medico competente nel contesto delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro e nella collettività*.

dans cette hypothèse, le salarié est-il considéré comme en arrêt maladie ?

Sur ce point, il faut à nouveau faire référence au protocole national « anti-contagion » du 24 avril 2020, qui permet de soumettre le travailleur au contrôle de la température corporelle. Si celle-ci est supérieure à la limite de 37,5°C, elle empêche l'accès au travail. Dans ce cas, le régime « de quarantaine avec surveillance active pour les personnes qui ont été en contact étroit avec des cas confirmés de maladie infectieuse contagieuse »<sup>20</sup> s'applique. Ce régime est assimilé à une maladie du point de vue du traitement économique<sup>21</sup>.

En conclusion, si le travailleur est positif au test sérologique, il convient de se référer, à des fins de protection, à l'article 26, alinéa 1<sup>er</sup>, du décret-loi n° 18/2020 (converti en loi n° 27/2020), qui assimile la période de suspension en quarantaine à la maladie. Les prestations pour la période d'absence au travail imposée par la constatation de l'état d'infection par Covid-19 sont fournies par l'INAIL en vertu de l'article 42, alinéa 2, de la loi n° 27/2020.

## B — SUR L'UTILISATION D'INSTRUMENTS DE CONTRÔLE

Un autre problème concerne l'utilisation par l'employeur de caméras ou de dispositifs électroniques portables (bracelets par exemple) afin de contrôler le respect des prescriptions en matière de distanciation physique entre travailleurs et pour tracer *a posteriori* d'éventuels contacts du salarié malade avec ses collègues.

En droit italien, ces dispositifs – en tant qu'instruments de contrôle à distance utilisés à des fins de sécurité du travail – peuvent être installés dans le respect des dispositions de l'article 4, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi n° 300/70 (comme modifié par le décret législatif n° 151/2015), et donc sous réserve d'un accord syndical ou encore, en absence d'accord, après autorisation de l'Inspection du travail.

L'alinéa 2 de l'article 4 déroge à l'interdiction du contrôle à distance prévue au premier alinéa, permettant à l'employeur : a) le contrôle sur les instruments « utilisés par le travailleur pour effectuer sa prestation de travail » et sur ceux d'enregistrement des accès-présences (badges, mais aussi systèmes biométriques d'identification, comme l'empreinte digitale, de l'iris, etc.) ; b) la libre installation des instruments susmentionnés. En effet, l'accord syndical n'est plus nécessaire pour l'attribution au travailleur d'instruments utiles à l'exécution de ses prestations professionnelles (ordinateur portable, tablette, *smartphone* de

l'entreprise, etc.), bien qu'il en résulte la possibilité d'un contrôle à distance.

Selon le Garant pour la protection des données personnelles, toutes les fonctions de ce même instrument informatique de travail – et donc pas automatiquement l'ensemble de l'instrument, le *hardware* – n'entrent pas dans le champ d'application de l'article 4, alinéa 2 (et donc du contrôle de l'employeur permis sans un accord syndical). Seules y entrent les fonctions (programmes, *software*, etc.) utilisées pour exécuter la prestation de travail<sup>22</sup>. Sont exclues, en revanche, les fonctions (et les programmes relatifs) ne constituant pas spécifiquement un instrument d'exécution de la prestation de travail, mais installées et utilisées principalement à d'autres fins, même si liées à cette prestation (par exemple, de sécurité, comme les programmes de localisation satellitaire), elles entrent plutôt dans le champ d'application (et des limites) du premier alinéa de l'article 4<sup>23</sup>.

En ce qui concerne les instruments de détection des accès et des présences sur les lieux de travail, la loi italienne interdit l'installation et l'utilisation d'instruments dont le seul objectif est de tracer les mouvements des travailleurs au sein du périmètre de l'entreprise. Il ne serait pas permis d'utiliser, par exemple, des instruments de détection de l'accès aux espaces communs (vestiaires, zones fumeurs, cantines, etc.), et encore moins avec des équipements audiovisuels, lorsqu'ils ne sont pas soutenus par une autre finalité que celle de vérifier si le travailleur salarié exécute régulièrement sa prestation de travail<sup>24</sup>. En revanche, le contrôle des mouvements et accès internes par des équipements de détection, y compris audiovisuels, est permis pour autant que des exigences de sécurité de travail le justifient, si un accord syndical préalable a autorisé le recours à un tel instrument de contrôle. On pense à la nécessité de contrôler le respect de la « distanciation physique » au sein des restaurants d'entreprise. De même, et sous un autre aspect, l'installation, après accord syndical, d'une caméra aux accès du lieu de travail serait possible car il faut réglementer les modalités d'entrée et de sortie de l'entreprise (avec espacement du temps et des distances) comme mesure de prévention de la contagion, aussi bien pour les travailleurs que pour les usagers, les fournisseurs, etc.

Les informations collectées par les instruments installés au titre de l'article 4, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi n° 300/70 pourront – en vertu de l'alinéa 3 – être utilisées à toute fin « liée à la relation de travail » (y compris l'adoption de mesures disciplinaires vis-à-vis du salarié), mais non de manière indiscriminée, c'est-à-dire uniquement dans les domaines déclarés, précisément, légitimes par l'ali-

20 Art. 1<sup>er</sup>, al. 2, h) et i) du décret-loi n° 6/2020, converti en loi n° 13/2020.

21 Au sens de l'art. 26, al. 1, du décret-loi n° 18/2020, « la période passée en quarantaine avec surveillance active ou en permanence fiduciaire à domicile avec surveillance active visée à l'art. 1, al. 2, h) et i), du décret-loi 23 févr. 2020, n° 6 (...), par les salariés du secteur privé, est assimilée à une maladie aux fins du traitement économique prévu par la réglementation de référence et ne peut être pris en compte pour la période de suspension pour congé maladie (*periodo di comporta*) ».

22 En ce sens, Garant, disposition n° 303/2016. V. aussi en référence au texte de l'art. 4 de la loi n° 300/70 avant la réforme de 2015, Garant, disposition n° 448/2014.

23 V. Inspectorat national du travail, Circ. n° 2/2016, pour lequel, en principe, les systèmes de géolocalisation représentent un élément « adjoint » aux instruments de travail, utilisés pour répondre à des exigences ultérieures. V., A. Trojsi, *Controllo a distanza (su impianti e strumenti di lavoro) e protezione dei dati del lavoratore, Variazioni in tema di diritto del lavoro*, n° 4, 2016. 680-681.

24 Cour d'appel de Venise, 19 juin 2019, *Rivista giuridica del lavoro*, 2020, n° 2, note M. D'Aponte.

néa 1<sup>re</sup><sup>25</sup>. En outre, l'employeur devra respecter certaines obligations : une information appropriée aux travailleurs sur les modalités d'utilisation des instruments et d'effectuation des contrôles et un respect des normes sur la protection des données dictées par le règlement général sur la protection des données (RGPD) et par le code italien *Privacy* (approuvé par décret législatif n° 193/2006).

Ainsi, avec les dispositifs portables susceptibles de contrôler à distance l'activité des travailleurs, utilisés après accord syndical en vue de prévenir la propagation du Covid-19, l'employeur ne pourra collecter et utiliser que les informations utiles aux finalités spécifiques de sécurité du travail pour lesquelles ces dispositifs ont été prévus (et non pour des contestations relatives à la diligence dans l'accomplissement du travail).

D'autre part, la prise d'informations par l'employeur sur les mouvements des salariés et leurs contacts, dans les quatorze jours antérieurs, avec des personnes qui se sont révélées positives au Covid-19 correspond à un traitement de données personnelles (comme le dit l'art. 2 du protocole national du 24 avr.)<sup>26</sup>. Il en va de même pour les informations collectées par l'employeur à l'aide des dispositifs électroniques de contrôle à distance. Le fondement juridique de licéité de ce traitement de données se trouve dans l'article 9, paragraphe 2, b), du RGPD, qui autorise le traitement des données « particulières » par des sujets privés quand le traitement est nécessaire pour « l'exécution des obligations et de l'exercice des droits propres au responsable du traitement ou à la personne concernée en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale » et, pour les autres données, dans l'article 6, alinéa 1<sup>er</sup>, c), relatif au respect des obligations légales<sup>27</sup>. Quant à l'article 9 du RGPD, le traitement est admis dans la mesure où il est autorisé par une norme juridique ou par une convention collective, lorsqu'il existe des « garanties appropriées pour les droits fondamentaux

et les intérêts de la personne concernée ». Vu le rôle expressément reconnu à la négociation par le RGPD (art. 9 § 2 et 88 § 2), l'accord syndical qui autorise le recours aux dispositifs de contrôle portables devrait être considéré comme la source juridique autorisant expressément le traitement à des fins de sécurité spécifiques et qui établit les « garanties appropriées pour les droits fondamentaux et les intérêts de la personne concernée ».

## CONCLUSION

Le risque pour la santé au travail posé par le facteur biologique responsable du Covid-19 a créé une situation d'urgence extrême avec des caractéristiques particulières. Cela ne signifie pas pour autant que la situation, aussi exceptionnelle et dramatique soit-elle, ne nécessite pas des normes *ad hoc*, car les outils ne manquent pas pour l'appréhender à la lumière de la réglementation générale et spéciale déjà existante<sup>28</sup>, ni que les droits fondamentaux soient retirés.

Les normes du statut des travailleurs de 1970 et du TUST du 2008, et la réglementation du RGPD, intégrés par le protocole national du 24 avril 2020, offrent tous les outils nécessaires à la lutte contre la Covid-19 dans les lieux de travail, en particulier lorsqu'ils présentent un risque élevé de contagion (secteur sanitaire, secteur hôtelier et en général dans toutes les activités où le travailleur est en contact avec le public).

Toutefois, il sera également nécessaire que l'autorité administrative surveille de près les actions des employeurs en matière de protection de la santé et sécurité et de la surveillance au travail, afin d'éviter à la fois la défaillance des entreprises dans l'exécution des procédures de sécurité et l'utilisation inappropriée ou excessivement stricte des outils de surveillance à distance par les employeurs ■

Modène, 20 juillet 2020

25 V., A. Trojsi, préc., p. 674.

26 V., L. D'Arcangelo, *L'obbligo di protezione dei dati del lavoratore : adempimento e sanzioni*, Diritti Lavori Mercati, 2020, n° 1, p. 108 s.

27 V. aussi E. Dagnino, préc.

28 V. aussi G. Natullo, préc., p. 9.