



x



Panorama de jurisprudence 2024

Relations individuelles de travail

17 janvier 2025



Gwenaëlle Artur
Avocate Associée

gartur@steeringlegal.com
+33 6 20 50 31 55



César Solis
Avocat Counsel

csolis@steeringlegal.com
+33 1 45 05 16 65

I. Contrat de travail



Contrat à durée déterminée

Échéance du CDD du salarié investi du mandat de conseiller : faut-il recourir à l'avis de l'inspecteur du travail ?

La rupture du CDD d'un salarié investi d'un mandat de conseiller du salarié, avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, sinon et comme en l'espèce, de l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, il n'a pas lieu toutefois de saisir l'inspecteur du travail dans le cas de l'arrivée du terme d'un contrat à durée déterminée lorsque celui-ci ne relève pas des contrats saisonniers ou d'usage, et ne comporte pas de clause de renouvellement.

Cass, soc., 10 juillet 2024, n° 22-21.856



Télétravail

Chute en télétravail pendant la pause déjeuner : accident du travail ?

Dans cette décision, la cour d'appel d'Amiens déclare qu'un salarié en télétravail qui est victime d'un accident pendant sa pause déjeuner doit bénéficier de la présomption d'imputabilité, conduisant à la caractérisation de l'accident en accident du travail. En effet, la cour d'appel estime que la pause déjeuner reste assimilable à une période d'exercice professionnel.

CA Amiens, 2 septembre 2024, n°23/00964

II. Temps de travail



Heures supplémentaires

Répartition de la charge de la preuve:

La charge de la preuve des heures supplémentaires est **partagée entre le salarié et l'employeur**. Les tableaux dont se prévaut un salarié n'indiquant ni les horaires de travail, ni les temps de pause journalier, sont des *éléments suffisamment précis permettant à l'employeur d'y répondre*.

A charge de l'employeur d'être en mesure de fournir des éléments de preuve permettant d'établir le volume d'heures supplémentaires effectuées ou non par le salarié.

Cass soc., 28 février 2024, n° 22-22.506.

III. Santé et sécurité



Harcèlement

Dénonciation de faits de harcèlement moral et respect de l'obligation de sécurité:

A la suite d'une dénonciation de faits de harcèlement moral, l'employeur qui prend des mesures de prévention appropriées respecte son obligation de sécurité. La **mise en place d'une enquête interne n'est pas obligatoire.**

Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-13.975

Mode de preuve : recevabilité de l'enregistrement clandestin et autres procédés illicites

La production d'éléments portant atteinte à d'autres droits peut être justifiée si elle est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et si l'atteinte est strictement proportionnée au but poursuivi. Il s'agit là d'une application du principe de proportionnalité, qui impose de rechercher un juste équilibre entre les droits en présence.

Cass. soc., 10 juillet 2024, n°23-14.900

IV. Discipline et ruptures individuelles du contrat



Droit disciplinaire

Sanction disciplinaire : attention à la publicité du règlement intérieur :

Une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant habituellement au moins 50 salariés que si elle est prévue par le règlement intérieur. Dès lors que l'employeur ne justifie pas des formalités de publicité du règlement intérieur de l'entreprise, la mutation disciplinaire prononcée à l'encontre de la salariée doit être annulée.

Cass. soc. 9 octobre 2024, n° 22-20.054



Licenciement nul

Nullité du licenciement :

La conversation de nature privée d'un salarié avec trois personnes via la messagerie professionnelle installée sur son ordinateur professionnel, dans un cadre strictement privé sans rapport avec l'activité professionnelle, n'est pas destinée à être rendue publique et ne constitue pas un manquement du salarié aux obligations découlant du contrat de travail. En conséquence, le licenciement, prononcé pour motif disciplinaire, n'est pas susceptible d'être justifié et est atteint de nullité, comme portant atteinte au droit au respect de l'intimité de la vie privée du salarié.

Cass. soc., 25 septembre 2024, n° 23-11.860



Gwenaëlle Artur
Avocate Associée

gartur@steeringlegal.com
+33 6 20 50 31 55



César Solis
Avocat Counsel

csolis@steeringlegal.com
+33 1 45 05 16 65