

DÉMISSION ET DÉNONCIATION HARCÈLEMENT MORAL

Lorsqu'un salarié démissionne **en raison de faits qu'il reproche à son employeur**, cette rupture **constitue une prise d'acte** qui produit les effets, soit d'un **licenciement sans cause réelle et sérieuse**, le cas échéant nul, si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission. Tel est le cas lorsque le salarié explique la cessation de ses fonctions par **l'existence d'une situation de harcèlement moral et la dégradation de son état de santé**.

Cass. soc. 13-12-2023 n° 22-18.670

NEWS - 1ER JANVIER 2024

- Pôle Emploi devient **"France Travail"**.
- En cas de proposition de CDI à l'issue d'un CDD, votre employeur doit vous **notifier sa proposition de CDI avant le terme de votre CDD** et vous laisser un **délai de réflexion raisonnable**.

SYSTÈME DE SURVEILLANCE ET PREUVE ILLICITE

Le système de vidéosurveillance ayant été installé dans le hangar de l'entreprise, destiné selon la déclaration faite auprès de la CNIL à la **protection des biens et l'identification des auteurs de vols et dégradations**, permettait également de **contrôler et de surveiller l'activité des salariés dans cette zone pendant l'exécution de leur travail**, les enregistrements provenant de ce dispositif ayant été obtenus de **manière illicite**, **faute d'information préalable des salariés**, étaient **irrecevables à titre de preuve**.

Cass. soc. 6 décembre 2023 n° 22-16.455

REVIREMENT DE JURISPRUDENCE : PREUVE DÉLOYALE DÉSORMAIS ADMISE MAIS TOUT N'EST PAS PERMIS

Des moyens de preuve déloyaux tels que des enregistrements peuvent être présentés au juge mais tout n'est pas permis : ils doivent être indispensables à l'exercice des droits du justiciable sans que leur prise en compte ne porte une atteinte disproportionnée aux droits fondamentaux de la partie adverse (vie privée, etc).

Cass. soc. AP. 22 décembre 2023, n°20-20.648 et n°21-11.330

Dans une 1ère affaire :

- Un salarié avait saisi la justice afin de contester son licenciement pour faute grave.
- Son employeur avait soumis au juge **l'enregistrement clandestin d'un entretien au cours duquel le salarié avait tenu des propos ayant conduit à sa mise à pied**, pour apporter la preuve de cette faute.
- La cour d'appel a traditionnellement déclaré cette preuve irrecevable et a jugé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt et a admis ce **moyen de preuve déloyal dès lors qu'il était indispensable à l'exercice des droits du justiciable et qu'il ne portait pas une atteinte disproportionnée aux droits fondamentaux de l'autre partie**.

En revanche, dans une 2ème affaire :

- Un intérimaire a accédé au poste informatique d'un **salarié absent** et a **pris connaissance d'une conversation sur son compte Facebook**.
- Dans cette conversation, le salarié absent sous-entendait que la promotion dont avait bénéficié l'intérimaire était liée à son orientation sexuelle et à celle de son supérieur hiérarchique.
- L'intérimaire a transmis cette conversation à leur employeur et le salarié a été licencié pour faute grave.
- La cour d'appel a écarté des débats cette conversation par messagerie Facebook.

La Cour de cassation confirme cette fois que le licenciement disciplinaire du salarié **ne peut pas être fondé surtout sur une conversation privée par messagerie personnelle** lorsqu'il n'y a **aucun manquement du salarié à ses obligations professionnelles**.