

NEWSLETTER #5

Mars 2024

5 JURISPRUDENCES
1 ACTUALITÉ

THIBAUT
de SAINT SERNIN

01

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

Dans la lignée de l'arrêt Nikon, 2001

Le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée.

L'employeur ne peut, pour procéder au licenciement d'un salarié, **se fonder sur le contenu de messages racistes et xénophobes**, qui, même s'ils ont été envoyés au moyen de la **messagerie professionnelle** et que le **règlement intérieur** et la **charte d'utilisation de la messagerie électronique** interdisait **tout propos raciste ou discriminatoire**, relèvent de la vie personnelle du salarié dès lors, que :

- le mail était identifié comme “**personnel et confidentiel**”;
- les **opinions exprimées par la salariée n'avaient eu aucune incidence sur son emploi ou ses relations avec les usagers ou ses collègues** et qu'il n'est pas établi qu'ils auraient été connus en dehors du cadre privé.

Cass. soc. 6 mars 2024, pourvoi n°22-11.016

Newsletter n°2 - preuve déloyale

02

RESILIATION JUDICIAIRE CONSÉCUTIVE A UN ACCIDENT DU TRAVAIL

Il appartient habituellement au salarié d'établir la réalité des griefs invoqués à l'appui d'une action en résiliation judiciaire.

Par exception, ce principe ne s'applique pas lorsque l'action est fondée sur un **manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité ayant causé un accident du travail, la charge de la preuve pesant sur ce dernier**, lequel doit alors démontrer qu'il avait bien pris toutes les mesures nécessaires pour protéger ses salariés.

Cass. soc., 28 févr. 2024, n° 22-15.624 F-B

03

ACCIDENT DU TRAVAIL PENDANT UN ARRÊT MALADIE

Le fait pour un salarié, **placé en arrêt de travail**, de faire un **malaise en se rendant à un entretien** qui devait se tenir devant une commission consultative paritaire, appelée à se prononcer sur une sanction disciplinaire, constitue un **accident du travail, dès lors que le salarié se trouvait sous la dépendance et sous l'autorité de son employeur.**

L'employeur est donc soumis à **l'obligation de déclarer cet accident** quelle que soit son opinion sur les causes de celui-ci et peu important que le contrat de travail était suspendu au moment des faits.

Cass. soc. 14 février 2024, n°22-18.798

04

ACCORD DU SALARIE EN CAS DE MODIFICATION DE SON LIEU DE TRAVAIL

L'employeur qui souhaite modifier le lieu de travail d'un salarié n'a pas à obtenir son accord lorsque cette modification intervient dans le **même secteur géographique**. En revanche, lorsque le nouveau lieu de travail du salarié ne se situe pas dans le **même secteur géographique** que le précédent, **cela implique l'accord préalable du salarié**.

De nouveaux critères comme **les horaires de travail du salarié, la fatigue** et les **frais supplémentaires liés à l'obligation d'utiliser son véhicule personnel**, sont retenus pour déterminer si le changement de lieu de travail se fait en dehors du secteur géographique.

Dans cette affaire, il a été valablement retenu que le changement de lieu de travail se faisait **en dehors du secteur géographique initial** au regard des éléments suivants :

- La distance de 35 km entre les deux sites ;
- L'implantation des deux sites en dehors du même bassin d'emploi ;
- L'inaccessibilité des sites en transports en commun aux horaires de travail.

05

MAUVAISE FOI DE L'EMPLOYEUR ET PSE

Un salarié contraint de démissionner en raison **de la mauvaise foi de l'employeur dans le processus d'élaboration et de négociation de son plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)** peut obtenir la **requalification de la rupture en prise d'acte** produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 17 janvier 2024 n° 22-22.561 et 22-22.564

CONGÉS PAYÉS : SUITE DE LA SAGA JUDICIAIRE

AMENDEMENT DU GOUVERNEMENT AU PROJET DE LOI : QUELLES ÉTAPES ?

1

13 mars 2024 : Avis du Conseil d'État sur l'amendement du gouvernement au projet de loi "d'adaptation au droit de l'UE"

[Avis du Conseil d'État du 13 mars 2023](#)

2

18 mars 2024 : Examen et vote de l'amendement en séance à l'Assemblée Nationale

3

Mi-avril : Réunion mixte paritaire puis adoption définitive du texte par les 2 chambres du Parlement

CONGÉS PAYÉS : SUITE DE LA SAGA JUDICIAIRE

18 mars 2024 : ADOPTION DE L'AMENDEMENT



Limite de 4 semaines de congés payés par an pour les salariés en arrêt de travail pour maladie non-professionnelle, à raison de 2 jours ouvrables acquis par mois avec rétroactivité aux situations antérieures.



Délai maximum de report des congés payés fixé à **15 mois avec rétroactivité**.



Délai de forclusion de 2 ans à partir de la publication de la loi au delà duquel les salariés ne pourront plus agir pour des rappels de congés payés antérieurs.



Obligation pour l'employeur d'informer le salarié qui revient d'un arrêt maladie dans le 10 jours suivant son retour, des droits à congés payés dont il dispose et du délai qu'il a pour les prendre.