

3 MINUTES POUR L'ACTUALITÉ



TÉLÉTRAVAILLER DEPUIS L'ÉTRANGER CONSTITUE UNE FAUTE

CPH Paris, 1er août 2024, n° 21/06451

Le Conseil de prud'hommes de Paris a reconnu le bien-fondé du licenciement pour faute grave d'une salariée télétravaillant depuis le Canada. La salariée avait d'abord dissimulé cette situation à son employeur puis, une fois cette information découverte, ne s'était pas conformée à la mise en demeure l'ayant enjoint de cesser le télétravail et de reprendre son poste en présentiel.

Outre les risques encourus par la société du fait de cette activité salariée exercée sans l'autorisation des autorités canadiennes, ainsi que de la violation du RGPD, la faute grave reposait sur le manquement de la salariée à son obligation de loyauté. Plus particulièrement, le Conseil précise que l'attitude d'insubordination et de dissimulation de la salariée constitue une violation des obligations découlant de son contrat de travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise.

REJET D'UNE TRANSMISSION DE QPC

CE, 1ère et 4ème chambres réunies, 24 juillet 2024, n°492249

Le Conseil d'Etat a refusé de transmettre une QPC au Conseil constitutionnel contre le dispositif visant à priver d'allocations chômage les salariés en CDD ou en intérim qui refuseraient, par deux fois, une proposition de CDI visant le même emploi ou un emploi similaire.

Plus particulièrement, le recours visait le fait pour l'employeur ou l'entreprise utilisatrice de devoir informer France Travail en cas de refus (articles L. 1243-11-1 et L.1251-33-1 du Code du travail). Ces dispositions s'apparenteraient, pour l'organisation syndicale à l'origine du recours, à une « obligation de dénonciation » et rompraient l'égalité devant la loi en ce que les salariés n'ayant reçu aucune proposition ne risquaient pas de perdre leur assurance chômage. Le Conseil d'État considère toutefois que les articles contestés ne prévoient pas eux-mêmes la perte des allocations chômage.

DÉCISIONS



CHIFFRES

Le niveau moyen des augmentations de salaire en 2024 est de 3,5% contre 4,6 % en 2023 ;

L'inflation a quant à elle augmenté de 2,3%.

🎯 LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI INDIVIDUELLE (POEI)

Ce dispositif offre aux entreprises confrontées à des difficultés de recrutement la possibilité de faire financer par France Travail la formation d'un demandeur d'emploi ou d'un salarié, afin de leur permettre d'occuper le poste vacant pour lequel l'employeur a des difficultés de recrutement. Il a d'abord fait l'objet d'une fusion avec l'action de formation préalable au recrutement, avant d'être remanié par décret du 18 juin 2024.

Une instruction de France Travail en date du 22 juillet 2024 vient préciser son fonctionnement et ses modalités, la marche à suivre pour en bénéficier, ainsi que les conditions à remplir pour l'entreprise (Instruction n° 2024-26 du 22 juillet 2024).

📁 NOUVEAUX CAS DE MANQUEMENTS CAUSANT NÉCESSAIREMENT PRÉJUDICE AU SALARIÉ

Cass. soc. 4 septembre 2024, n°23-15.944 ; Cass. soc. 4 septembre 2024, n° 22-16.129

Deux arrêts rendus par la Cour de cassation le 4 septembre 2024 viennent élargir la liste des manquements de l'employeur causant nécessairement préjudice au salarié. Le seul manquement de l'employeur ouvre alors droit à l'octroi de dommages et intérêts, sans que le salarié n'ait à apporter la preuve de son préjudice.

Ainsi, causent nécessairement préjudice au salarié les manquements suivants :

- 👉 le non-respect du temps de pause de vingt minutes à compter de six heures de travail (Cass. soc. 4 septembre 2024, n°23-15.944) ;
- 👉 faire travailler un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie (Cass. soc. 4 septembre 2024, n°23-15.944) ;
- 👉 l'absence de suspension de toute prestation de travail durant le congé maternité (Cass. soc. 4 septembre 2024, n° 22-16.129).

Bien que la Cour de cassation ait semblé vouloir abandonner la notion de préjudice nécessaire par un arrêt de 2016 (Cass. soc., 13 avril 2016, n° 14-28.293), elle a récemment infléchi sa jurisprudence. Ainsi, la liste des manquements causant nécessairement préjudice au salarié ne cesse de s'agrandir, comptant également, notamment, le non-respect des durées maximales de travail (Cass. soc. 14 décembre 2022, n° 21-21.411 ; Cass. soc, 11 mai 2023, n°21-22.281).