

# 3 MINUTES POUR L'ACTUALITÉ



## DÉCISIONS

### LES CONDITIONS DE VALIDITÉ D'UN LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE ET LE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE.

Cour de cassation, chambre sociale, 25 septembre 2024, n° 23-11.860

Le 25 septembre 2024, la Cour de cassation a confirmé la nullité d'un licenciement prononcé par un employeur suite à la découverte **d'échanges privés** qualifiés de « blagues » effectués **via la messagerie professionnelle d'un salarié, qui portaient, selon, l'employeur atteinte à la dignité de la femme.**

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par l'employeur au visa d'un double fondement :

- ➡ D'abord, celui des articles 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et L. 1121-1 du code du travail selon lesquels le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, **au respect de l'intimité de sa vie privée** ;
- ➡ Ensuite, celui des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail, selon lesquels un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

Ce faisant, la Haute juridiction, estime que, bien qu'adressés via un canal professionnel, les messages avaient un caractère privé et ne constituaient pas un manquement du salarié aux obligations découlant du contrat de travail.

### **À NOTER** **INAPTITUDE**

Un arrêté du 26 septembre 2024 modifiant l'arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste a été publié ce jeudi 10 octobre 2024 au journal officiel. Les employeurs doivent porter une attention particulière et veiller à l'utilisation de ce nouveau modèle.

### **CHIFFRES**

Réduction des émissions de CO2 grâce au télétravail : le télétravail permet de diminuer de 7 kg les émissions hebdomadaires avec deux jours de télétravail et de 11,5 kg avec trois jours. Toutefois, cette pratique seule ne suffira pas à relever les défis de la décarbonation des transports.

## LES LIMITES DU RESPECT DE L'INTIMITÉ DE LA VIE PRIVÉE D'UN SALARIÉ.

**Cour de cassation, chambre sociale, 25 septembre 2024, n 22-20.672**

La Cour de cassation a également rendu un 2ème arrêt jugeant que le licenciement disciplinaire d'un salarié, fondé sur sa consommation de cannabis en dehors du temps de travail, étant fondé sur un motif tiré de la vie personnelle du salarié, sans toutefois relever de l'intimité de sa vie privée, et ne constituant pas un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail, est dépourvu de cause réelle et sérieuse, mais n'encourt pas la nullité.

## L'ACCÈS DE L'EMPLOYEUR AUX FICHIERS D'UNE CLÉ USB PERSONNELLE ET LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE DU SALARIÉ.

**Cour de cassation, chambre sociale, 25 septembre 2024, n° 23-13.992 FS-B**

Dans une 3ème décision du même jour, la Cour de cassation a confirmé le licenciement pour faute grave d'une salariée, après que son employeur ait consulté, sans son accord, le contenu d'une clé USB personnelle alors qu'elle n'était pas connectée à un ordinateur professionnel.

Selon la Haute juridiction, il ressortait que la production du listing de fichiers tiré de l'exploitation des clés USB était indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur et que l'atteinte à la vie privée de la salariée était strictement proportionnée au but poursuivi.

## CHIFFRES

59% des entreprises ne disposent pas d'accord de prévention : malgré l'obligation pour celles de plus de 50 salariés de négocier sur la pénibilité, près de 60 % des entreprises n'ont pas encore conclu d'accord, exposant ainsi à une pénalité de 1 % de la masse salariale et à une hausse des cotisations en cas d'accidents du travail. Ces résultats mettent en lumière une gestion lacunaire du risque professionnel par les entreprises et une inefficacité du système répressif.

## À NOTER

### VALIDATION FORFAITS JOURS DE LA GRANDE DISTRIBUTION ALIMENTAIRE

La Cour de cassation s'est prononcée pour la première fois ce 2 octobre sur la validité des dispositions conventionnelles issues de l'avenant du 17 septembre 2015 de la branche de la grande distribution alimentaire, soumettant donc l'employeur à leur mise en œuvre effective, sans quoi les entreprises s'exposeraient à voir les conventions individuelles signées avec les salariés, privées d'effet et donc inopposables par l'employeur.