



Est Parisien  
(93194)



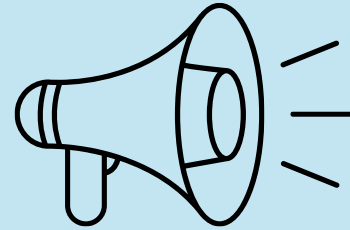
# Table ronde Actualité sociale

19 novembre 2024



# PROGRAMME

1



## Actualité légale et réglementaire

- Décret sur la PPV du 29 juin 2024
- Décrets d'application de la loi immigration du 26 janvier 2024
- Travailleurs étrangers
- Embauche et contrat de travail
- Relations avec les représentants du personnel

2



## Focus : la santé au travail


- Décret du 5 juillet 2024 sur la contre-visite médicale
- Suivi de l'état de santé des salariés
- Accidents du travail des intérimaires
- Les derniers arrêts sur la jurisprudence en matière d'inaptitude médicale

3

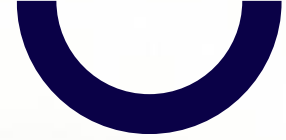


## Actualité jurisprudentielle

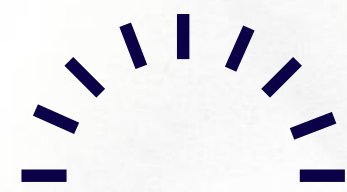
- Précisions sur les délais de prescription en matière sociale
- Congés payés et arrêt maladie d'origine professionnelle
- Revue des arrêts marquants du troisième trimestre 2024



# Partie 1 : Actualité légale et réglementaire



# Décrets sur le partage de la valeur du 29 juin et 5 juillet 2024





# Précisions sur la Loi du « partage de la valeur » du 29 novembre 2023 (1/3)


## ✓ Prime de partage de la valeur (PPV)

- Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2024, si l'entreprise dispose d'un plan d'épargne salariale, le salarié pourra soit percevoir sa prime soit l'investir dans un plan d'épargne salarial (obligation d'information) ;
- Le salarié dispose d'un **délai de 15 jours** après information sur son droit à la prime de partage de la valorisation de l'entreprise pour demander son **affectation** sur un plan d'épargne ;
- Les entreprises qui disposent d'un plan d'épargne salariale doivent établir pour chaque somme versée au titre de la PPV une **fiche distincte du bulletin de paie** dont le contenu est énuméré par le décret : **information du salarié sur les modalités de calcul et d'obtention de la prime et de ses droits après attribution de la prime.**

## ✓ Plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)

Le décret fixe :

- les **conditions de l'accord** instituant le PPVE et de dépôt, ainsi que les modalités de sécurisation de celui-ci au titre du bénéficiaire des exonérations sociales ouvertes par le dispositif ;
- les **règles d'information** du salarié, notamment ceux ayant quitté l'entreprise et pouvant prétendre à l'attribution de la prime.



# Précisions sur la Loi du « partage de la valeur » du 29 novembre 2023 (2/3) : épargne

## ✓ Avance sur intéressement

- Ces avances ne doivent être versées qu'avec l'**accord express du salarié formulé au plus tard 15 jours après information** de celui-ci de la possibilité de percevoir une avance sur intéressement ou participation, par LRAR ou remise contre récépissé ;
- Elles doivent faire l'objet d'**une fiche spécifique et distincte du bulletin de salaire** dont le contenu est normé.

## ✓ Participation

Les périodes d'absence liées au **congé de paternité et d'accueil de l'enfant** donnent expressément lieu à rétablissement du salaire pour calculer le droit des salariés sur la réserve spéciale de participation lorsqu'elle est, partiellement ou intégralement, répartie selon le critère de la rémunération.

3 nouveaux cas de déblocage anticipé (travaux de rénovation énergétique de la résidence principale, achat d'un véhicule électrique ou à hydrogène, activité de proche aidant) depuis le 7 Juillet 2024.



# Précisions sur la Loi du « partage de la valeur » du 29 novembre 2023 (3/3) : épargne

## ✓ Plafond des versements unilatéraux

Les plafonds de versements **unilatéraux** de l'employeur sont augmentés à hauteur du plafond d'exonération de la prime de partage de la valeur (soit **3 000 €** ou, sous certaines conditions, **6 000 €**).

## ✓ Fonds labellisés des plans d'épargne

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2024, les plans d'épargne d'entreprise ou d'épargne retraite d'entreprise doivent prévoir la possibilité d'affecter les sommes recueillies à des fonds labellisés au titre du **financement de la transition énergétique et écologique** ou de **l'investissement socialement responsable**.



# Décrets d'application de la Loi immigration du 26 janvier 2024





# Travailleur étranger : les nouvelles obligations et sanctions de l'employeur

Le [décret n° 2024-814 du 9 juillet 2024](#) précise les dispositions de la [loi Immigration](#), entrée en vigueur le 28 janvier 2024, concernant les **autorisations de travail** et les **sanctions** qui s'appliquent à l'employeur d'un travailleur étranger non autorisé à travailler.

## 6 Informations à connaître !



# 1 Demande et délivrance d'autorisation de travail

Depuis le **1<sup>er</sup> septembre 2024**, sont entrées en vigueur de nouvelles dispositions relatives aux demandes et à la délivrance des **autorisations de travail** :

- Les conditions de délivrance d'une autorisation de travail concerneront désormais aussi bien l'employeur que le donneur d'ordre, l'entreprise utilisatrice ou l'entreprise d'accueil.
- L'employeur ne doit pas avoir fait l'objet de condamnations pénales ou de sanctions administratives pour :
  - Aide à l'entrée et au séjour irrégulier en France,
  - Atteinte à la personne humaine,
  - Faux et usage de faux,
  - Travail illégal,
  - Infractions aux règles de santé et de sécurité au travail,
  - Méconnaissance des règles relatives au détachement temporaire de salariés.
- L'autorisation de travail sera refusée lorsque le projet de recrutement est « manifestement disproportionné » au regard de l'activité économique de l'employeur, du donneur d'ordre, de l'entreprise utilisatrice ou de l'entreprise accueil.
- Pour les emplois saisonniers, le demandeur devra fournir la preuve que le travailleur disposera, durant son séjour, d'un logement lui assurant des « conditions de vie décentes ».
- Le renouvellement de l'autorisation de travail est également soumis au respect de ces conditions.

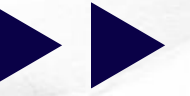


## 2 Mise en œuvre de l'amende administrative et de la solidarité financière du donneur d'ordre

**Rappel** : la loi immigration du 26 janvier 2024 a créé, en remplacement de la contribution spéciale et la contribution forfaitaire versées à l'OFII, une **amende administrative** d'un montant maximal de **20 750 €** par travailleur étranger pour les employeurs ayant recours à l'emploi d'un travailleur étranger non autorisé à travailler.

Le décret du 9 juillet 2024 précise les cas dans lesquels cette amende administrative s'applique :

- Emploi d'un travailleur étranger non autorisé à exercer une activité salariée en France,
- Emploi d'un travailleur étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles mentionnées sur son titre de travail,
- Recours aux services d'un employeur d'un travailleur étranger non autorisé à travailler.

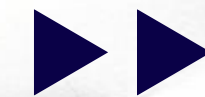


Le montant maximum de l'amende administrative est réduit à **8 300 €** (2 000 fois le taux horaire minimum) au lieu de **20 750 €** lorsque l'employeur s'est acquitté des salaires et indemnités dus au salarié étranger.

Le ministère chargé de l'immigration doit informer l'employeur concerné qu'il peut être soumis à l'amende administrative et qu'il peut présenter ses **observations dans un délai de 15 jours**.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux procédures de sanction relatives à des faits commis **antérieurement au 17 juillet 2024**, date d'entrée en vigueur du décret.





### 3 Procédure de la solidarité financière du donneur d'ordre

Un donneur d'ordre est une personne qui a eu recours sciemment aux services d'un employeur d'un étranger non autorisé à travailler.

La **solidarité financière** correspond au paiement par le donneur d'ordre (condamné par une juridiction correctionnelle) et par l'employeur du travailleur étranger non autorisé à travailler :

- du **salaire et des accessoires** du travailleur étranger,
- le cas échéant, des **indemnités versées au titre de la rupture de la relation de travail**,
- des **frais d'envoi des rémunérations impayées** vers le pays dans lequel le travailleur étranger est parti volontairement ou a été reconduit,
- de **l'amende pénale** pour emploi ou conservation d'un travailleur étranger non autorisé à travailler.

La répartition des montants dus **solidairement** par le donneur d'ordre et l'employeur du travailleur étranger non autorisé à travailler est déterminée selon la proportion de l'étendue de leur relation professionnelle.

C'est le ministère chargé de l'immigration qui procède à la mise en œuvre de la solidarité financière.



## 4 Paiement de la solidarité financière

Le donneur d'ordre verse les sommes dues sur un **compte ouvert par l'OFII** au nom du travailleur étranger concerné.

Ce paiement se fait dans un **délai déterminé** qui ne peut pas être inférieur à **15 jours**. Passé ce délai, le directeur général de l'OFII procède au recouvrement forcé des sommes dues.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux faits constatés à compter du **17 juillet 2024**, date d'entrée en vigueur du décret.

Le décret précise que :

- La **réitération** est caractérisée lorsque l'employeur a fait l'objet d'une amende administrative dans les **5 ans** précédant la constatation de sa nouvelle infraction ;
- Le tribunal administratif **dans le ressort duquel l'infraction** a été constatée est compétent pour statuer sur les litiges relatifs à cette amende.

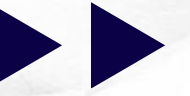


## 5 **Embauche des travailleurs étrangers dans les métiers en tension**

Le [formulaire de demande d'admission exceptionnelle au séjour et d'autorisation de travail au titre des métiers en tension](#) est désormais disponible.

**Rappel** : la loi du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration et améliorer l'intégration autorise la délivrance d'une carte de séjour « *travailleur temporaire* » ou « *salarié* » à titre exceptionnel, jusqu'au **31 décembre 2026**, pour les travailleurs sans papiers exerçant dans des métiers et zones en tension, sans passer nécessairement par leur employeur, à condition de justifier :

- D'au moins **12 mois de travail**, consécutifs ou non, au cours des **24 derniers mois** ;
- D'une période de résidence ininterrompue **d'au moins 3 ans en France** ;
- De leur insertion sociale et familiale, respect de l'ordre public, intégration à la société française, adhésion aux modes de vie et aux valeurs de celle-ci ainsi qu'aux principes de la République.



## 6 Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations

Le ministère du travail a publié, en date du 18 juin 2024, un [guide de sensibilisation](#) à destination des membres des comités sociaux et économiques d'entreprises à la prévention et à la lutte contre le **racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine**.

Ce guide vise à les informer sur **leurs compétences** en matière de lutte contre l'ensemble des discriminations ainsi que sur les **outils à leur disposition** pour les combattre et les prévenir.







# Relations avec les représentants du personnel

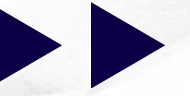
# Élections du CSE

Un [décret du 6 juin 2024](#) ajoute une nouvelle obligation pour l'employeur dans le cadre de l'organisation des élections du CSE : l'employeur doit **intégrer des mentions obligatoires dans l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP)**.

Depuis le 8 juin 2024, l'invitation à négocier le PAP doit donc désormais mentionner :

- ➔ Le **nom et l'adresse de l'employeur**, ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement ;
- ➔ L'intitulé et l'identifiant de la **convention collective de branche applicable**, le cas échéant ;
- ➔ Le **lieu, la date et l'heure de la première réunion** mentionnée au quatrième alinéa du même article.





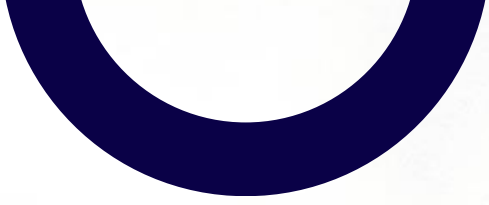
# Délai de mise en conformité du critère d'ancienneté pour les prestations servies par le CSE ou l'employeur en l'absence de CSE

Dans un [communiqué du 30 juillet 2024](#), l'URSSAF indique que les prestations servies aux salariés par le Comité Social et Economique (CSE) et par l'employeur en l'absence de CSE, en lien avec les Activités Sociales et Culturelles (ASC), sont **exonérées de cotisations et contributions sociales** sous certaines conditions.

L'une de ces conditions est **l'absence de discrimination**, notamment en termes d'ancienneté, lors de l'attribution des prestations.

Jusqu'à [l'arrêt de la Cour de cassation n°22-16.812 du 3 avril 2024](#), l'Urssaf admettait que le **CSE fixe une condition d'ancienneté pour l'attribution des prestations** (dans la limite de **6 mois**) sans que cela ne remette en cause l'exonération de cotisations et contributions sociales. Depuis l'arrêt de cassation du 3 avril 2024, cette possibilité est désormais **interdite**.

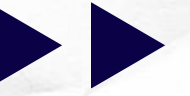
Les employeurs ont jusqu'au **31 décembre 2025** pour modifier les critères de versement de ces prestations et se mettre en conformité.



**Partie 2 :**  
**Focus : la santé au**  
**travail**



# 1. Décret du 5 juillet 2024 sur la contre-visite médicale



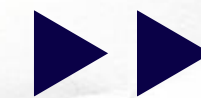
# Nouvelles modalités de la contre-visite médicale (1/5)

## Rappel : la contre-visite médicale, qu'est-ce que c'est ?

La lutte contre l'absentéisme au travail et le contrôle des abus liés aux arrêts injustifiés ouvrent le droit, à la fois pour l'employeur et pour l'organisme de Sécurité sociale dont dépend le salarié, de réaliser des contrôles appelés contre-visites médicales.

L'objectif est de vérifier la réalité de l'arrêt de travail prononcé par le médecin traitant.





## Nouvelles modalités de la contre-visite médicale (2/5)

### Contre visite médicale à la demande de la Sécurité sociale

L'organisme de sécurité sociale qui verse des indemnités journalières lors d'un arrêt maladie peut :

- d'une part, contrôler que l'assuré respecte ses horaires de sortie autorisés et qu'il est présent à son domicile (on parle alors de contrôle administratif),
- et d'autre part, s'assurer que l'état de santé du salarié justifie la prescription d'un arrêt de travail (on parle alors de contrôle médical).

La suspension du versement des indemnités journalières et des pénalités financières en cas de fraude avérée sont possibles.

Un **contrôle médical** sera effectué par un Médecin Conseil de l'organisme de sécurité sociale, qui informe alors le salarié et l'employeur ainsi que le médecin traitant, par courrier, de la **date de reprise du travail** et de la **fin du versement des indemnités**. Les indemnités injustement perçues devront être restituées à l'organisme, et à l'employeur si celui-ci versait des indemnités complémentaires.

Le salarié a la possibilité de contester cette décision en saisissant la **Commission de recours amiable (CRA)** et en deuxième instance devant le Tribunal judiciaire.

## Nouvelles modalités de la contre-visite médicale (3/5)

### ➔ La contre-visite médicale, droit ouvert à l'employeur

Deux modalités : demander à la sécurité sociale de procéder à un contrôle ou engager un médecin contrôleur agréé.

Le médecin contrôleur se rend au domicile du salarié arrêté (pas d'obligation de prévenir) et vérifie les absences, la justification de l'arrêt et sa durée. Il fait alors part de ses conclusions à l'employeur et en informe l'organisme de sécurité sociale.

En cas de refus du contrôle, l'employeur peut mettre fin au versement des indemnités complémentaires. L'organisme de sécurité sociale peut ensuite mettre à son tour fin au versement des indemnités journalières.

Un salarié qui souhaite contester les conclusions d'un médecin mandaté par son employeur doit contacter le Conseil des prud'hommes.

### **Le salarié peut-il refuser une contre-visite médicale ?**

**Non**, le salarié ne peut pas refuser de se soumettre à une contre-visite médicale à son domicile, du moment que le médecin est agréé et mandaté par son employeur.

Le refus du salarié de se soumettre le prive de ses indemnités complémentaires et journalières, mais ne pourra pas être sanctionné par des mesures disciplinaires ou un licenciement.



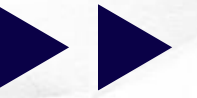
# Nouvelles modalités de la contre-visite médicale (4/5)

## ➔ Précisions sur les conditions pour diligenter la contre-visite médicale

Les conditions dans lesquelles un employeur peut diligenter une contre-visite médicale sont précisées dans le [décret n°2024-692 du 5 juillet 2024](#), applicable depuis le 7 juillet 2024.

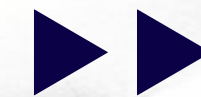
Ce nouveau décret dispose :

- d'une part, que la contre-visite peut intervenir **à tout moment de l'arrêt de travail**. Elle est effectuée par un médecin mandaté par l'employeur qui peut se prononcer non seulement sur le bien-fondé de l'arrêt de travail mais également sur sa durée ;
- d'autre part, **deux nouvelles obligations** incombent aux **salariés** :
  - une obligation, dès le début de l'arrêt de travail, de **communiquer** à l'employeur **leur lieu de repos** dès lors qu'il est différent de leur domicile,
  - une obligation, en cas d'arrêt de travail portant **la mention « sortie libre »**, de communiquer à l'employeur **les horaires auxquels la contre-visite peut s'effectuer**.



## Nouvelles modalités de la contre-visite médicale (5/5)

Continuité de la jurisprudence	Nouveautés	Application pratique
Exigence d'un arrêt de travail avec maintien de salaire	Obligation d'information à charge du salarié en cas de mention « sorties libres ».	En cas de sorties libres, anticiper l'information par le salarié quant à ses disponibilités horaires.
Médecin contrôleur au choix de l'employeur	Possibilité pour le médecin de convoquer le salarié à son cabinet.	Vérifier dans la CCN si des modalités de prévenance sont prévues.
Interruption du maintien de salaire en cas d'impossibilité de contrôler le salarié, de refus ou de constat d'aptitude.	Obligation du médecin d'informer l'employeur des résultats de son rapport dans les 48 heures.	



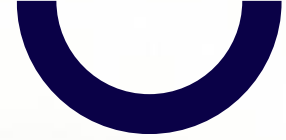
## Exposition aux substances cancérigènes au travail

Lors d'un communiqué du 13 septembre 2024, le ministère du travail a annoncé la disponibilité d'une nouvelle version de la **Feuille de route, portée par l'Union européenne**, sur les agents cancérigènes, qui vise à prévenir l'exposition des travailleurs aux substances cancérigènes en milieu professionnel.

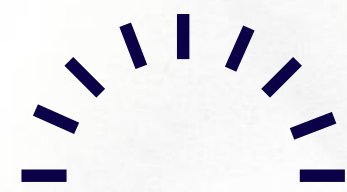
**Chaque année, plus de 120 000 personnes dans l'Union européenne sont diagnostiquées avec un cancer lié au travail, dont 100 000 en meurent.**

Un site dédié à cette feuille de route « Stop Carcinogènes At Work » permet d'identifier les risques d'exposition en fonction du secteur, de la profession ou de la substance concernée et d'obtenir des solutions adaptées pour la protection des travailleurs, ainsi que des informations sur les obligations légales, présentées sous forme de fiches synthétiques facilement compréhensibles.





## 2. Suivi de l'état de santé des salariés





# Suivi de l'état de santé des salariés

Dans la continuité de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 relative à la prévention en matière de santé au travail, le ministère du travail a mis à disposition sur son site internet, le 18 septembre 2024, [un Questions-Réponses relatif au suivi de l'état de santé des salariés.](#)

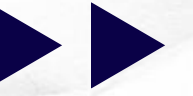
Les questions sont regroupées selon les **thèmes suivants** :

- Compétences des professionnels de santé au travail en matière de suivi individuel de l'état de santé des travailleurs.
- Visites d'information et de prévention.
- Spécificités du suivi individuel renforcé.
- Autres visites et examens.
- L'inaptitude et ses suites.

Cette dernière rubrique sur « **l'inaptitude et ses suites** » répond notamment aux questions suivantes :

- Quelles précautions adopter en cas de dispense de reclassement sur l'avis d'inaptitude ?
- Quelle forme prennent les échanges organisés par le médecin du travail ?
- Dans le cadre de la procédure de déclaration d'inaptitude, quelle est la situation du travailleur pendant la période dévolue aux échanges, aux études de poste et des conditions de travail avant le constat de l'inaptitude du travailleur ?

Un tableau de synthèse relatif au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs par les professionnels de santé est disponible.



## Lutte contre les faux arrêts de travail

Suite à une augmentation des faux arrêts de travail, l'Assurance maladie a créé et diffuse depuis le mois de septembre 2024, un nouveau formulaire papier Cerfa d'avis d'arrêt de travail plus sécurisé.

Ce formulaire possède désormais **sept points d'authentification** les rendant moins falsifiables, parmi lesquels :

- Un papier spécial.
- Une étiquette holographique.
- Une encre magnétique.
- Les traits d'identification du prescripteur.
- Etc.



À partir de **juin 2025**, l'usage de ces formulaires sécurisés deviendra **obligatoire** pour tout envoi d'avis d'arrêt de travail papier.

# Visites médicales : quelles sont les obligations de l'employeur ? (1/9)

## Visite d'information et de prévention

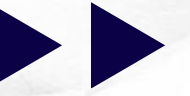
La **visite d'information et de prévention**, créée par la [loi n°2016-1088 du 8 août 2016](#), a remplacé la visite médicale d'embauche depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Tout salarié nouvellement recruté doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention dans les **3 mois** suivant la prise effective du poste de travail, sauf si celle-ci a déjà eu lieu **au cours des cinq années précédentes**. Elle peut être effectuée par le médecin du travail, un médecin collaborateur, un interne en médecine du travail ou un infirmier (*C, trav., art, L. 4624-1*).

Le but de cette visite est de :

- connaître l'état de santé du salarié,
- l'informer des risques liés à son poste de travail,
- lui donner des conseils en matière de moyens de prévention à mettre en œuvre,
- l'informer sur les conditions de suivi de son état de santé et de son droit à demander une visite avec le médecin du travail à tout moment.

Cette visite est **renouvelée tous les 5 ans** : c'est la visite périodique. Toutefois, elle peut être réduite au regard des conditions de travail, de l'âge, de l'état de santé, des risques si le salarié a besoin d'un suivi médical personnalisé ou renforcé.



# Visites médicales : quelles sont les obligations de l'employeur ? (2/9)

## Suivi médical personnalisé

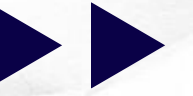
Le suivi médical personnalisé concerne une catégorie de salarié dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail, les risques professionnels nécessitent un suivi adapté à leur état de santé.

Il peut s'agir des travailleurs handicapés, des travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité et des travailleurs de nuit.

Pour ces travailleurs, la visite périodique est réduite à tous les **3 ans**.







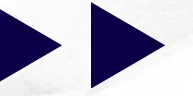
# Visites médicales : quelles sont les obligations de l'employeur ? (3/9)

## Suivi médical renforcé des postes à risques

Les salariés, affectés à des **postes comportant des risques particuliers** pour sa santé ou sa sécurité ou celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficient d'un suivi médical renforcé.

Sont concernés les salariés exposés à l'**amiante**, au **plomb** au-delà d'un certain seuil, aux **agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction**, aux **agents biologiques des groupes 3 et 4**, aux **rayonnements ionisants** et au **risque hyperbare** ou à un **risque de chute de hauteur** lors des opérations de montage ou démontage d'échafaudages.

La périodicité de la visite médicale est définie par le médecin du travail et **ne peut être supérieure à 4 ans**. Toutefois, le travailleur doit bénéficier d'une visite intermédiaire par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite par le médecin du travail.



# Visites médicales : quelles sont les obligations de l'employeur ? (4/9)

## Visite médicale après un arrêt de travail

Un salarié peut être en arrêt de travail pour maladie d'origine professionnelle ou non, ou un **accident du travail**. La reprise de son poste de travail donne lieu à une visite de reprise et une visite de pré-reprise.

1. Une **visite de reprise** est obligatoire 8 jours après la reprise du travail par le salarié suite à un congé maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, une absence **d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, et 60 jours pour maladie ou d'accident non professionnel** (*C. trav., art. R. 4624-31*).
2. Une **visite de pré-reprise** est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du travailleur pour favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de **3 mois** (*C. trav., art. R. 4624-29*).



# Visites médicales : quelles sont les obligations de l'employeur ? (5/9)

## Absence de visite médicale, quelles conséquences ?

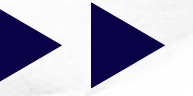
Le non-respect par l'employeur des règles relatives à la médecine du travail, en particulier le défaut de visite médicale qui lui incombe au regard de son obligation de sécurité de résultat, est **sanctionné pénalement**.

Ainsi, l'employeur est passible d'une **amende de cinquième classe** (*C. trav., art. R. 4745-1*), voire d'une peine de prison en cas de récidive dans les 3 ans, d'un emprisonnement de 4 mois et d'une amende de **3.750,00 euros** (*C. trav., art. L. 4745-1*).

## Recours salarié pour défaut de visite médicale ?

Le salarié peut agir en justice contre son employeur en cas de **préjudice** du fait du manquement des visites médicales obligatoires. Toutefois, les tribunaux peuvent se montrer sévères pour une telle action en obligeant le salarié à prouver le préjudice causé par le défaut d'organisation d'une visite médicale obligatoire.

À défaut de prouver un préjudice, il n'aura droit à aucune indemnité ([\*Cass. soc., 27 juin 2018, n°17-15438\*](#)).



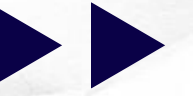
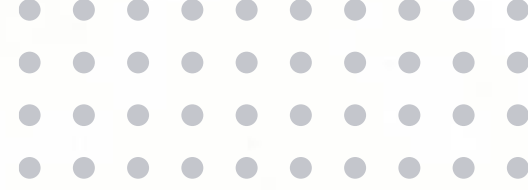
## Visites médicales : quelles sont les obligations de l'employeur ? (6/9)

### Que faire en cas de refus du salarié de se soumettre aux examens médicaux obligatoires ?

La santé au travail est un travail conjoint entre l'employeur et les salariés.

Le salarié qui refuse de se soumettre aux examens médicaux obligatoires commet une faute qui justifie son licenciement ([\*Cass. soc., 29 mai 1986, n°83-45409\*](#)).

Toutefois, le salarié peut refuser de se soumettre à un test qui n'a pas de lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé, ni avec sa santé ou celle des autres salariés.



# Visites médicales : quelles sont les obligations de l'employeur ? (7/9)

## Secret médical au travail : la santé des employés est-elle confidentielle ?

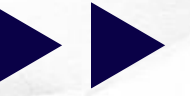
En termes de Code du travail et de droits de la personne, le contenu du dossier médical d'un salarié est protégé par le **principe de secret médical**.

### Le principe du secret médical

L'article R 4127-95 du code de la santé publique est explicite : *Le fait, pour un médecin, d'être lié dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut à un organisme, quel qu'il soit, n'enlève rien à ses devoirs professionnels et en particulier à ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance de ses missions.*

Le médecin du travail est donc soumis au **secret**, sous peine de sanctions. Il en va de même pour le **Médecin Conseil** et bien sûr le **médecin traitant**.

Le Conseil national de l'Ordre des médecins précise que les médecins sont libres de communiquer entre eux sur le dossier médical d'un patient et, dans le cas du médecin du travail, d'échanger avec les membres du CSE (ce qui exclut les données médicales). Un médecin du travail qui outrepassé le secret médical est passible **d'une peine d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende** (*article 226-13 du Code pénal*).



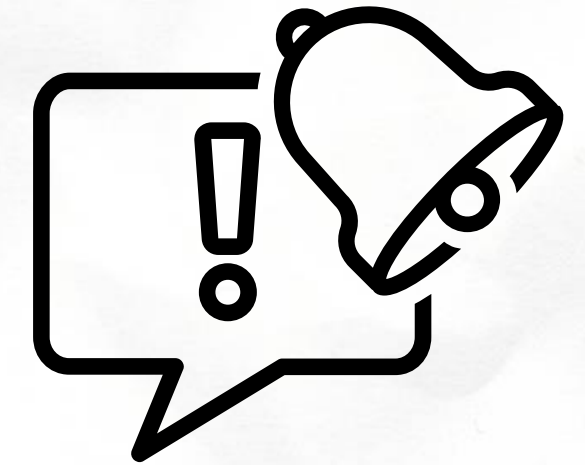
## Visites médicales : quelles sont les obligations de l'employeur ? (8/9)

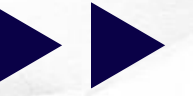
**À noter :** les seules informations accessibles à l'employeur sont la validité ou non d'un arrêt maladie ou d'une incapacité et les dates de ceux-ci, mais le médecin du travail ne peut pas donner à l'employeur d'explications. Les diagnostics et les traitements ne peuvent pas être communiqués.

L'employeur ne peut pas non plus exiger du salarié qu'il lui communique des informations sur son état de santé, ni sur sa grossesse, à aucun moment, y compris pour les postes soumis à une surveillance médicale renforcée.

**Aucune forme de discrimination liée à l'état de santé n'est tolérée.**

**Une exception toutefois :** si l'employeur est directement mis en cause dans la dégradation de l'état de santé du salarié, dans le cadre d'un dossier contentieux sur un accident du travail ou une maladie professionnelle, selon [l'article 441-14 du Code de la sécurité sociale](#), il peut demander à l'autorité judiciaire, à consulter le dossier de la caisse d'assurance maladie afin d'être informé sur les conditions dans lesquelles la date de la constatation de la pathologie a été fixée.





## Visites médicales : quelles sont les obligations de l'employeur ? (9/9)

### Le salarié est-il obligé de divulguer son statut de travailleur handicapé à son employeur ?

Le salarié reconnu invalide ou handicapé bénéficie d'un **droit au silence** : il n'est pas légalement tenu d'informer son employeur de son état de santé, sauf si celui-ci peut constituer une mise en danger de ses collègues.

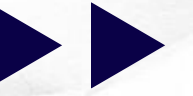
Il est cependant **fortement recommandé d'informer le médecin du travail** de tout handicap ou affection chronique ou de longue durée. Le statut de travailleur handicapé protège, de fait, les droits du salarié, notamment contre le licenciement.



# 3. Accidents de travail des intérimaires







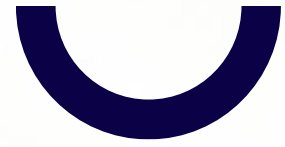
## Accidents du travail des intérimaires

**À compter de 2026**, le partage des coûts des accidents du travail et maladies professionnelles des salariés intérimaires entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice se fera à égalité, quelque soit l'incapacité qui en résulte ([décret 2024-723 du 5 juillet 2024](#)).

Cependant, cette entrée en vigueur se fera progressivement selon les modalités suivantes :

- Le calcul du coût des AT/MP classés en 2022 ou en 2023 pour déterminer les cotisations de l'année 2026.
- Le calcul du coût des AT/MP classés en 2023 pour déterminer les cotisations de l'année 2027.

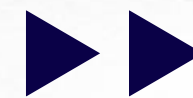
**Les nouvelles règles de répartition fixées par le décret du 5 juillet s'appliqueront donc pour la détermination des taux de l'année 2028.**



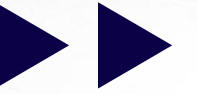
# 4. Les derniers arrêts sur l'inaptitude au travail



# Les derniers arrêts sur l'inaptitude au travail (1/4)

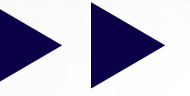


<b>Aménagement de poste</b>	<p>Le caractère discriminatoire du licenciement peut résulter du fait que le salarié a été reconnu en qualité de travailleur handicapé (<a href="#">Cass. soc., 15 mai 2024, n° 22-11.652</a>). La discrimination de l'employeur peut être établie par son refus, même implicite, de prendre des mesures concrètes et appropriées d'aménagements raisonnables.</p> <p>Cependant, le juge doit rechercher <b>si l'employeur démontre que son refus de prendre ces mesures est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison du handicap</b>. Ces éléments découlent de l'impossibilité matérielle de prendre les mesures sollicitées ou préconisées ou du caractère disproportionné pour l'entreprise des charges consécutives à leur mise en œuvre.</p>
<b>Obligation de reclassement en cas d'inaptitude professionnelle</b>	<p>Le médecin du travail a spécifié que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement "<i>dans l'emploi</i>". La Cour d'appel a initialement interprété cette mention comme ne s'appliquant <b>qu'à</b> l'emploi précédemment occupé par le salarié, et non à tous les emplois possibles au sein de l'entreprise. Cependant, la Cour de cassation a infirmé cette interprétation, <b>précisant que la mention utilisée équivaut à une dispense générale de rechercher un reclassement dans n'importe quel emploi de l'entreprise</b>, soulignant la portée de l'expression "<i>dans l'emploi</i>" comme étant suffisamment large (<a href="#">Cass. soc., 12 juin 2024, n° 2313,522</a>).</p> <p>Il est intéressant de comparer cette décision avec d'autres arrêts récents où la Cour de cassation a adopté une position différente :</p> <p><a href="#">Arrêt du 13 septembre 2023 (n°22-19.970)</a> : dans cette affaire, la Cour a estimé que la mention "<i>dans cette entreprise</i>" ne dispensait pas l'employeur de l'obligation de rechercher un reclassement au niveau du groupe auquel l'entreprise appartient ;</p> <p><a href="#">Arrêt du 13 décembre 2023 (n°22-19.603)</a> : ici, la mention indiquant que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement "<i>sur le site</i>" n'a pas été jugée suffisante pour dispenser l'employeur de son obligation de reclassement à un niveau plus large au sein de l'entreprise ou du groupe.</p> <p><u>Conséquences pratiques</u> : il est essentiel de bien comprendre la portée des termes utilisés dans ces avis pour déterminer l'étendue de leur obligation de reclassement.</p>



## Les derniers arrêts sur l'inaptitude au travail (2/4)

<p><b>Visite de reprise : obligation pour l'employeur de l'organiser</b></p>	<p>Le salarié bénéficie d'un examen de reprise auprès du médecin du travail après un arrêt de travail pour maladie <b>d'au moins 30 jours</b> (<a href="#">C. trav., art. R. 4624-31</a>).</p> <p>Dès que le salarié informe son employeur de la fin de son arrêt de travail, l'employeur doit saisir le service de santé au travail pour organiser l'examen de reprise dans un <b>délai de huit jours à compter de la reprise du travail par le salarié</b>. Il en résulte que l'initiative de la saisine du médecin du travail appartient normalement à l'employeur, dès que le salarié qui remplit les conditions pour bénéficier de cet examen, en fait la demande et se tient à sa disposition pour qu'il y soit procédé. A défaut, le salarié est fondé pour demander la résiliation judiciaire de son un contrat de travail.</p> <p>L'employeur ne peut pas exiger du salarié de reprendre préalablement son emploi ni refuser de lui verser un salaire du fait qu'il n'avait fourni aucun travail (<a href="#">Cass. soc., 3 juill. 2024, n° 23-13.784</a>).</p>
<p><b>Aptitude avec réserves</b></p>	<p>Lorsqu'un salarié déclaré apte avec réserves refuse la modification de son contrat de travail résultant des préconisations du médecin du travail, il peut prétendre au maintien de son salaire jusqu'à la rupture du contrat.</p> <p>L'employeur ne peut pas en effet unilatéralement imposer au salarié une durée de travail à temps partiel et procéder en conséquence à la diminution de sa rémunération sans son accord (<a href="#">Cass. soc., 19 juin 2024 n° 22-23.143</a>).</p>



## Les derniers arrêts sur l'inaptitude au travail (3/4)

### Origine professionnelle de l'inaptitude

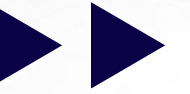
Les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a au moins partiellement pour origine cet accident ou cette maladie, et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement ([Cass. soc., 10 juillet 2002, n° 00-40.436](#)).

Il appartient dès lors aux juges, saisis de demandes tendant à l'application de ces dispositions protectrices, de vérifier de leur propre mouvement si l'inaptitude a bien été causée par une maladie professionnelle ou un accident de travail.

La Cour de cassation vient de le rappeler expressément, dans un arrêt rendu le 18 septembre 2024 ([Cass. soc., 18 septembre 2024, n° 22-17.737](#)).

Aux termes d'une autre décision rendue le même jour, la Cour de cassation a souligné que la compétence du juge prud'homal est néanmoins circonscrite à l'appréciation du lien entre l'accident du travail ou la maladie professionnelle et l'inaptitude physique du salarié.

Il ne lui appartient en revanche pas de se prononcer sur le caractère professionnel ou non d'un accident ou d'une maladie déclaré par le salarié ([Cass. soc., 18 septembre 2024, n° 22-22.782](#)).



## Les derniers arrêts sur l'inaptitude au travail (4/4)

<b>Preuve des tentatives de reclassement</b>	L'employeur qui fait une proposition de reclassement conforme aux préconisations du médecin du travail est présumé loyal dans sa démarche. De fait, il appartient au salarié de rapporter la preuve contraire ( <a href="#">Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 2224.005</a> ).
<b>Organisation de la visite de reprise</b>	Il revient à l'employeur d'organiser la visite de reprise. Si le salarié demande l'organisation de la visite et se tient à la disposition de l'employeur, ce dernier est tenu de le rémunérer sans exiger de lui qu'il reprenne son poste ( <a href="#">Cass. soc., 24 janv. 2024, n°22-18.437, et 3 juil. 2024 n° 23-13.784</a> ).
<b>Proposition de reclassement</b>	L'employeur satisfait à son obligation de reclassement en proposant au salarié un poste moins bien rémunéré que celui qu'il occupait, dès lors qu'il est conforme aux aptitudes du salarié et aux recommandations du médecin du travail ( <a href="#">Cass. soc., 13 mars 2004, n° 22-18.758</a> ).

# Partie 3 : Actualité jurisprudentielle



# 1

## Nouvelles précisions sur les délais de prescription en matière sociale

**Rappel :** selon le Code du travail, toute action portant sur :

- ➔ **l'exécution du contrat de travail** se prescrit par **deux ans** à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ;
- ➔ la **rupture du contrat de travail** : **douze mois** à compter de la notification de la rupture ;
- ➔ le **paiement du salaire** : **trois ans** à compter du jour où il a ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer ;
- ➔ des **faits de harcèlement ou de discrimination** : **cinq ans** à compter du jour où le salarié a eu ou aurait dû avoir connaissance des faits à l'origine de son action.





## Apports des arrêts du 4 septembre 2024 :

<b>Indemnité compensatrice de RTT</b>	L'indemnité pour jours de RTT non pris, qui correspond au montant de la rémunération légalement due en raison de l'exécution d'un travail, a une nature salariale et se prescrit par <b>3 ans</b> ( <i>Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 23-13.931</i> ).
<b>Indemnité compensatrice de repos compensateur</b>	L'action en paiement d'une indemnité pour repos compensateur de remplacement non pris, en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information, qui se rattache à l'exécution du contrat de travail, relève de la prescription biennale ( <b>2 ans</b> ). Lorsque l'employeur n'a pas respecté cette obligation, la prescription a pour point de départ le jour où le salarié a eu connaissance de ses droits et, au plus tard, celui de la rupture du contrat de travail ( <i>Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 22-20.976</i> ).
<b>Indemnité forfaitaire pour travail dissimulé</b>	L'action en paiement d'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, qui naît lors de la rupture du contrat de travail à raison de l'inexécution par l'employeur de ses obligations, est soumise à la prescription biennale ( <b>2 ans</b> ) ( <i>Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 22-22.860</i> ).
<b>Action en nullité du licenciement</b>	L'action du salarié en nullité du licenciement fondée sur des faits de harcèlement moral est soumise à la prescription <b>quinquennale</b> ( <i>Cass. soc. 4 sept. 2024, n° 23-10.710</i> ).

# 2 Un salarié contraint de travailler pendant un arrêt maladie ou un congé maternité a-t-il droit à un rappel de salaire ?

« **Pas toujours** », d'après la Cour de cassation !

Une salariée, ayant dû travailler pendant un **arrêt maladie et son congé maternité**, réclamait un rappel de salaire et une indemnité pour travail dissimulé.

La Cour de cassation rejette ses demandes, et juge que dans une telle situation, la salariée peut uniquement obtenir des **dommages et intérêts** (*Cass. soc., 2 oct. 2024, n°23-11.582*).

En effet, le contrat de travail étant suspendu pendant l'arrêt de travail et pendant le congé maternité, l'employeur n'est pas tenu de payer des salaires ni d'éditer des bulletins de paie. Il ne peut dès lors être condamné à verser un rappel de salaire ni une indemnité pour travail dissimulé.

En revanche, sa responsabilité extracontractuelle peut être engagée pour sanctionner le manquement consistant à faire travailler la salariée au cours de ces périodes (*C. civ., art. 1231-1*).

La violation par l'employeur de l'interdiction de faire travailler une salariée pendant un arrêt maladie et un congé maternité se résout donc par l'octroi de dommages et intérêts ([Cass. soc. 2 oct. 2024 n° 23-11.582](#)).

La Cour de cassation a jugé que cette violation cause nécessairement un préjudice au salarié sans qu'il soit tenu d'en démontrer l'existence ([Cass. soc. 2 oct. 2024 n° 22-16.129 et 23-15.944](#)).

# 3

## L'employeur est-il contraint de mener une enquête interne quand un salarié dénonce une situation d'harcèlement ?

« **Pas toujours** », d'après la Cour de cassation !

En l'espèce, une salariée, licenciée pour **faute grave**, a contesté son licenciement. Elle considérait notamment que son employeur avait manqué à son **obligation de sécurité** en ne diligentant pas une **enquête interne** après qu'elle ait dénoncé des faits de harcèlement.

La Cour d'appel a jugé que les **mesures prises par l'employeur étaient suffisantes** de nature à préserver la santé et la sécurité de la salariée, nonobstant l'absence d'enquête interne. L'employeur n'avait donc pas manqué à son obligation de sécurité.



La Cour de cassation a confirmé la position de la Cour d'appel.

Il s'agit d'un **assouplissement** par rapport aux dernières décisions de la Cour de cassation en la matière qui reprochaient régulièrement à l'employeur de ne pas avoir diligenté d'enquête après la dénonciation de faits de harcèlement moral.



[Cass. soc., 12 juin 2024, 23-13.975](#)

# 4 Le formalisme contractuel de la levée d'une clause de non-concurrence s'impose-t-il aux parties ?

« **Oui** », d'après la Cour de cassation.

Un contrat de travail prévoyait que l'employeur pouvait renoncer à l'application de la clause « *par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de quinze jours maximum après la notification de la rupture du contrat de travail* ».

Or, l'employeur a informé le salarié **par email** qu'il renonçait à la clause de non-concurrence prévue par le contrat de travail.

L'employeur arguait que la renonciation pouvait se faire par tout moyen et que la clause n'encadrait que le délai mais non la forme qu'elle devait prendre.

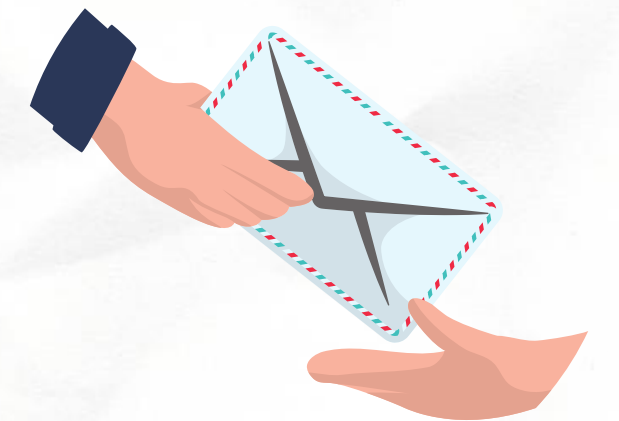
Pour la Cour d'appel, la renonciation à la clause provenant de l'employeur n'était pas valable.



La Cour de cassation a confirmé la position de la Cour d'appel.

**Le formalisme contractuel imposé à la levée de la clause en conditionne donc la validité.**

**La vigilance est donc de mise lors de la rédaction et de la levée de la clause de non-concurrence !**



[Cass. soc., 3 juillet 2024, n° 22-17.452](#)

# 5

## Des propos à connotation sexuelle justifient-ils un licenciement même si ces derniers n'ont pas été sanctionnés par le passé ?

« **Oui** », d'après la Cour de cassation.

Un salarié a été licencié en raison du **comportement inconvenant** envers plusieurs de ses collègues femmes. Elles dénonçaient le fait qu'il avait tenu des **propos répétés à connotation sexuelle, sexistes, insultants, humiliants et dégradants à leur égard**.

Par le passé, le salarié avait, de manière **réitérée**, déjà tenu des **propos similaires mais n'avait pas été sanctionné** par son employeur.

La Cour d'appel a considéré que le licenciement était disproportionné compte tenu du fait qu'aucune sanction antérieure n'avait été prononcée pour des faits similaires, alors que l'employeur en avait connaissance.



La Cour de cassation casse l'arrêt, en indiquant que **le fait de ne pas l'avoir licencié immédiatement ne conférait en rien au salarié une quelconque immunité contre une mesure de licenciement ultérieure**.

La Cour de cassation rappelle d'ailleurs que l'employeur, étant tenu à une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

Il devait donc faire cesser les agissements sexistes.

**La mesure de licenciement était donc totalement justifiée.**



[Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-14.292](#)

# 6

## Respect du RGPD et droit de la preuve (1/2)

---

En cas de **discrimination**, l'article L.1134-1 du Code du travail prévoit un aménagement de la **charge de la preuve** : le salarié soumet au juge les éléments de fait laissant supposer son **existence**, charge à l'employeur de prouver ensuite que sa décision est justifiée par des **éléments objectifs étrangers à toute discrimination**.

Le salarié peut être amené à demander au juge **d'ordonner** à l'employeur de **produire des documents** qu'il détient, notamment des contrats de travail ou des bulletins de paie d'autres salariés.

La Cour de cassation considère que la communication de bulletins de paie pour établir la discrimination est **licite** au regard du **RGPD** à condition que le juge veille au respect du principe de **minimisation des données**, qui doivent être adéquates, pertinentes et indispensables.

En effet, dans un arrêt rendu par le 3 octobre 2024 (n°21-20.979), la deuxième chambre civile de la Cour de cassation a considéré que la Cour d'appel ne s'est pas livrée à un tel contrôle et ajoute donc une exigence au contrôle du juge.

Il ne suffit plus que le juge « *cantonne le périmètre des données produites* », mais il devra également « *minimiser ces données* », en application de l'article 5 du RGPD. Elle donne ainsi que le mode d'emploi du contrôle du juge, qui doit :

# 6

## Respect du RGPD et droit de la preuve (2/2)

La Cour donne ainsi que le mode d'emploi du contrôle du juge, qui doit :

- 1 rechercher si la communication est **indispensable à l'exercice du droit de la preuve** et **proportionné au but poursuivi** ;
- 2 minimiser les données transmises en :
  - ✓ cantonnant le **périmètre** de la production des pièces sollicitées au regard des faits invoqués, au besoin d'office ;
  - ✓ ordonnant **l'occultation** de toutes les données personnelles non indispensables à l'exercice du droit à la preuve ;
  - ✓ enjoignant les parties de n'utiliser ces données qu'aux seules fins de l'action en discrimination.

[Cass. civ 2, 3 octobre 2024, n° 21-20.979](#)



# 7 Un syndicat est-il recevable à demander au juge la nullité de l'ensemble du règlement intérieur ou son inopposabilité à l'ensemble des salariés ?

« Non », d'après la Cour de cassation.

Un salarié a saisi le Conseil de prud'hommes aux fins d'obtenir l'annulation d'une mise à pied en raison de l'absence, dans le règlement intérieur, d'une mention concernant la durée maximale de cette sanction.

Un syndicat est intervenu volontairement à l'instance pour demander que le règlement intérieur soit déclaré inopposable aux salariés de l'entreprise suite à l'absence de réalisation de **plusieurs formalités** (affichage, consultation et dépôt, précisions sur la date d'entrée en vigueur) par l'employeur à la suite de la modification du règlement intérieur.



La Cour de cassation considère que :

- le syndicat est **recevable à demander en référé** que soit suspendu le règlement intérieur d'une entreprise en raison de l'accomplissement des formalités substantielles, dans le cadre de l'intérêt collectif de la profession ;
- néanmoins, elle ajoute que le syndicat n'est pas recevable à demander au juge statuant **au fond la nullité du règlement intérieur ou son inopposabilité à tous les salariés de l'entreprise**, en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités substantielles prévues par le Code du travail.

[Cass. soc., 23 octobre 2024, n° 22-19.726](#)





# Le salarié peut-il être sanctionné pour ne pas avoir été joignable sur son portable personnel pendant les heures de repos ?

« **Non** », d'après la Cour de cassation.

Un chauffeur routier a été sanctionné à trois reprises pour ne pas avoir répondu à son employeur la veille de sa prise de poste, avant d'être finalement licencié pour faute grave.

En effet, l'employeur considérait que le salarié n'avait pas respecté la **pratique de l'entreprise** qui voulait que le salarié devait prendre contact avec son supérieur la **veille de sa prise de poste** après une période de repos pour faciliter l'organisation du travail, et qu'en outre le salarié n'avait pas plus répondu aux différents appels qu'il avait reçus sur son portable personnel pour que lui soit transmis son planning.

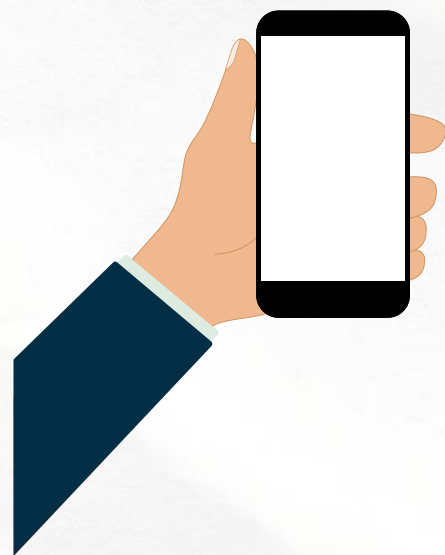
La Cour d'appel avait rejeté la demande du salarié aux motifs que le salarié s'était « *toujours conformé à la pratique suivant laquelle il lui revenait de se renseigner sur le travail pour le jour suivant à l'issue d'un repos* » et que le fait de devoir prendre contact avec l'employeur la veille d'une reprise de service n'était pas anormal dans la profession.



La Cour de cassation va censurer les juges du fond et rappeler que le fait pour un salarié de n'avoir pu être **joint en dehors de ses horaires de travail sur son téléphone portable personnel** est dépourvu de caractère fautif et ne permet donc pas de justifier une sanction disciplinaire, et ce peu importe la pratique antérieure.

Le salarié ne commet donc **aucune faute** s'il n'est pas joignable sur son téléphone en dehors de son temps de travail.

[Cass. soc., 9 octobre 2024, n° 23-19.063](#)



# 9 La lettre de licenciement doit-elle préciser la date des faits reprochés au salarié ?

« **Non** », d'après la Cour de cassation.

En l'espèce, après avoir été licencié pour **faute grave** fondée sur des vols et des détournements, un salarié a saisi la juridiction prud'homale afin de contester son licenciement.

Les juges du fond ont considéré que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur à verser au salarié diverses indemnités. La Cour d'appel estimait notamment que l'employeur n'avait pas précisé au sein de la lettre de licenciement la date de découverte de l'ampleur des détournements reprochés au salarié, qu'il situait pourtant au 20 décembre 2012.

La Cour de cassation a sanctionné ce raisonnement au visa de l'article L.1232-6 du Code du travail relatif au formalisme de la lettre de licenciement.

Selon elle, si la lettre de licenciement doit énoncer des motifs précis et matériellement vérifiables, la **datation des faits invoqués n'est pas nécessaire** et l'employeur est en droit, en cas de contestation, d'invoquer toutes les circonstances de fait qui permettent de justifier ces motifs.

En l'espèce, la lettre de licenciement, qui n'avait pas à préciser la date des faits reprochés, énonçait des griefs précis et matériellement vérifiables pouvant être discutés devant les juges du fond, et la Haute juridiction rappelle qu'il appartenait seulement à la Cour d'appel de vérifier si l'employeur justifiait de la découverte des faits litigieux dans le délai de deux mois (*C. trav., art. L1332-4*), et, dans l'affirmative, si de tels faits étaient établis et justifiaient le licenciement.

[Cass. soc., 11 septembre 2024, n° 22-24.514](#)

# 10 L'employeur peut-il utiliser la preuve tirée d'une clé USB personnelle du salarié ? (1/2)

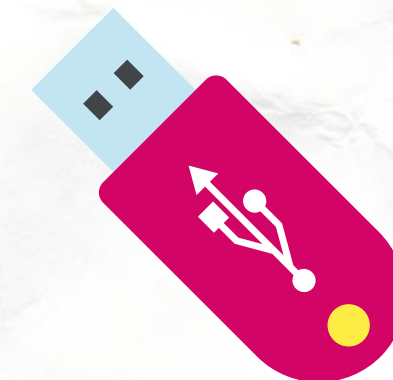
« **Oui, dans certaines circonstances** », d'après la Cour de cassation.

Une salariée a été licenciée pour **faute grave** pour avoir copié des documents appartenant à l'entreprise sur ses clés USB. La Cour d'appel a considéré que le licenciement était bel et bien justifié par une faute grave dont la preuve était apportée par la copie du contenu des clés USB de ladite salariée.

La salariée invoquait le caractère illicite de la preuve servant de fondement au licenciement, notamment le caractère personnel des clés USB dont le contenu avait été consulté et copié par l'employeur.

Depuis un arrêt du 12 février 2013 (n° 11-28649), la Cour de cassation avait établi une **présomption d'utilisation professionnelle** pour une clé USB connectée à un outil informatique mis à la disposition du salarié par l'employeur : **en l'absence de mention claire de l'usage personnel de fichiers ou dossiers, l'employeur pouvait alors y accéder hors la présence du salarié.**

**En principe, l'employeur n'est pas en droit de consulter des fichiers contenus sur des clés USB personnelles qui ne sont pas connectées à l'ordinateur professionnel.**



# 10 L'employeur peut-il utiliser la preuve tirée d'une clé USB personnelle du salarié ? (2/2)

## Décision de la Cour :

Dans les arrêts du 22 décembre 2023 (notamment n° 20-20.648), l'Assemblée plénière de la Cour de cassation a étendu cette exception aux preuves déloyales, multipliant les applications dans des arrêts ultérieurs, y compris celui du 25 septembre 2024.

Aussi, la décision rendue par la Cour de cassation s'inscrit dans cette lignée. Après avoir rappelé que « *l'accès par l'employeur, hors la présence du salarié, aux fichiers contenus dans des clés USB personnelles, qui ne sont pas connectées à l'ordinateur professionnel, constitue une atteinte à la vie privée du salarié* », la Cour de cassation a précisé que « *l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats* ». Il revient au juge de s'assurer que **la production est indispensable** à son exercice et que **l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi**.

En l'espèce, la Cour a relevé que l'employeur avait agi pour préserver la confidentialité des affaires de l'entreprise et a considéré que des raisons concrètes justifiaient le contrôle effectué sur les clés USB de la salariée.

Les juges ont donc considéré 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* », justifiant sa recevabilité.

# MERCI POUR VOTRE ATTENTION !



---

**Avocats au Barreau de Paris**



**Tél. : 01 44 69 25 50**



**Email : [mvlumeau@woogassocies.com](mailto:mvlumeau@woogassocies.com)**



**Site : [www.woog-associes.fr](http://www.woog-associes.fr)**