

CLAUSES INTÉRESSANT LA RÉMUNÉRATION

Doivent figurer au contrat de travail :

- le montant de base de la rémunération ;
- les autres éléments constitutifs, le cas échéant : primes et indemnités ;
- la périodicité de versement.

Directive CE n° 91-533 du 14 octobre 1991 - (cf. Fiche A14.4)

☞ *La clause relative à la rémunération peut prévoir la possibilité de faire évoluer les modalités de détermination du salaire. Cette pratique peut être considérée comme intéressante pour fixer le montant de la partie variable du salaire de certains commerciaux.*

La jurisprudence a précisé à plusieurs reprises que, même dans cette hypothèse, l'employeur ne peut modifier unilatéralement le mode de calcul du salaire ou les éléments le composant. Il doit recueillir l'accord de l'intéressé.

Cass. soc. 28 janvier 1998 - Systia Informatique c/ Bernard

Cass. soc. 30 mai 2000 - SA Canon France c/ Lecoœur

En outre, une clause de variation du salaire peut être validée par les juges, dès lors qu'elle est fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur, ne fait pas porter le risque d'entreprise sur le salarié et n'a pas pour effet de réduire la rémunération en dessous des minima légaux et conventionnels.

Cass. soc. 2 juillet 2002 - Saucier c/ Soc. Fiduciaire juridique et fiscale de France (intéressement au chiffre d'affaires)

Une prime au montant quasi constant versée pendant 4 ans ne correspond pas à un usage mais à une contractualisation de cette dernière. Il peut y avoir contractualisation de rémunération sans écrit. C'est le cas lorsqu'un employeur verse une prime pendant plus de 7 ans de façon continue. Il ne s'agit pas d'une erreur mais d'une contractualisation de ladite prime.

Cass. soc. 13 décembre 2023, n° 21-25501

Il en est de même lorsqu'une prime est versée pour un montant quasiment identique chaque année à la même période pendant 4 ans.

Cass. soc. 22 mai 2024, n° 23-10076

LIBERTÉ CONTRACTUELLE

La jurisprudence consacre la libre négociation des salaires. Cette liberté contractuelle intéresse :

- tant le montant de la rémunération, sous réserve de respecter les minima légaux et conventionnels ;
- que les modes de rémunération : salaire au temps, au rendement, en espèces et/ou en nature, fixe ou comportant une partie variable.

Respects des minima légaux, conventionnels ou usuels

Cette liberté contractuelle est cependant limitée au respect du SMIC et des avantages résultant des accords collectifs, des usages de l'entreprise ou des engagements unilatéraux de l'entreprise.

Cass. soc. 20 octobre 1998 - Courcelles c/ CRAMA

Le contrat de travail, notamment, ne doit pas fixer un montant inférieur à celui déterminé conventionnellement ou des modalités d'octroi et de calcul moins favorables au salarié que celles prévues par la convention collective, pour une prime ou un avantage déjà accordé par cette convention : prime d'ancienneté, 13^e mois, prime de productivité, etc.

Le non-respect du Smic est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe applicable autant de fois qu'il y a de salariés concernés. Mais l'employeur peut également être condamné civilement à verser au salarié un rappel de salaire calculé de façon à porter la rémunération au niveau du Smic et ce dans la limite de 3 ans. Il peut également devoir verser des dommages-intérêts compensant deux types de préjudices :

- le retard avec des intérêts moratoires ;
- le préjudice lié au non-paiement des sommes dues avec des dommages-intérêts compensatoires mais qui supposent de prouver non seulement le préjudice mais surtout la mauvaise foi du débiteur.

Cass. soc., 29 septembre 2021, n° 20-10634

Exemple

Un employeur ne peut imposer dans le contrat de travail une condition de zone géographique aux déplacements donnant droit à une prime de repas, qui n'est pas prévue dans la convention collective applicable.

Cass. soc. 30 mars 1994 - CAF des Bouches-du-Rhône c/ Governale - Bull. civ. V, n° 116

Respect de la règle «à travail égal, salaire égal»

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article L. 1142-1 du Code du travail

Le principe d'égalité de traitement intéresse également :

- les salariés du même sexe occupant le même poste ou un poste similaire ;
- les salariés en contrat à durée indéterminée et ceux sous contrat à durée déterminée ;
- les salariés à temps partiel et ceux occupant le même poste à temps complet.

Par rémunération, il faut ici entendre :

- salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum ;
- tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur, en raison de l'emploi du salarié.

A titre indicatif, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle ;
- de capacités découlant de l'expérience acquise, notamment de l'ancienneté dans l'entreprise ;
- de responsabilités ;
- de charge physique ou nerveuse.

Pour aider à la comparaison, la convention collective prévoit le plus souvent les éléments servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes ou à leurs équivalences.

En cas de litige, le salarié qui invoque une discrimination salariale présente des éléments de fait laissant supposer l'existence de cette discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse (l'employeur) de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

Article L. 1144-1 du Code du travail

CLAUSES D'OBJECTIFS

LIBERTÉ CONTRACTUELLE

La clause d'objectif peut avoir pour objet la fixation contractuelle :

- d'un résultat à atteindre ;
- d'un chiffre d'affaires à réaliser ;
- d'un quota de vente.

La liberté contractuelle prévaut dans la fixation des objectifs, dans leur contenu et dans le temps de réalisation, sous réserve :

- des dispositions de la convention collective ayant le même objet ;
- du contrôle effectué par le juge, en cas de non-réalisation de ces objectifs entraînant licenciement.

Rédaction de la clause

Les clauses d'objectifs doivent prévoir précisément l'objectif à réaliser, sa rémunération le cas échéant, ainsi que les conséquences de sa non réalisation.

Le contrat de travail peut prévoir une clause d'objectifs. Ces objectifs sont fixés d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou unilatéralement par l'employeur.

Si le contrat prévoit la négociation annuelle des objectifs, l'absence de cette dernière expose l'employeur à verser la prime d'objectifs assortie à la réalisation de ces derniers. En d'autres termes, l'absence de négociation entraîne le versement automatique d'une prime qui sera fixée discrétionnairement par les juges en cas de contentieux, si le contrat de travail n'en prévoit pas le montant.

Cass. soc. 4 juillet 2007, n° 05-42616

Le contrat peut également prévoir la fixation unilatérale des objectifs par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction.

Cass. soc. 2 mars 2011, n° 08-44977

Cette clause est valable uniquement si les objectifs sont réalisables et portés préalablement à la connaissance du salarié en début de l'exercice.

Cass. soc. 9 mai 2019, n° 17-20767

Cass. soc. 8 avril 2021, n° 19-15432

Par ailleurs, la rédaction de la clause est essentielle puisque lorsque celle-ci prévoit un pourcentage de prime si les objectifs sont atteints, l'atteinte partielle des objectifs ne permet pas à l'employeur de moduler le taux prévu au contrat. Dans ce cas de figure c'est tout ou rien.

Cass. soc. 8 février 2023, n° 21-14473

Dans le même ordre d'idée si une prime d'objectifs est versée en contrepartie de l'activité alors elle s'acquiert au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'exercice. Elle doit donc être versée prorata temporis si le salarié quitte l'entreprise en cours d'exercice.

Cass. soc. 9 février 2022, n°20-12611

RÉMUNÉRATION ASSORTIE

La réalisation des objectifs peut être rémunérée.

Les modalités de détermination et de réévaluation de cette rémunération doivent être précisément mentionnées dans le contrat de travail, afin d'éviter toute contestation ultérieure.

En effet, la clause d'objectifs qui prévoit la rémunération des résultats obtenus fait naître une obligation à la charge de l'employeur dès lors que les objectifs sont réalisés.

A l'inverse, lorsqu'il s'agit d'une prime d'objectifs, la non réalisation des objectifs peut impliquer le non versement de la prime ou la réduction de celle-ci proportionnellement au résultat atteint.

Exemple

Implique l'obligation pour l'employeur de rémunérer la réalisation de l'objectif :

- *une clause de résultat prévoyant le versement d'une prime d'un montant déterminé, si le projet pour lequel le salarié est engagé est opérationnel à une date elle-même fixée dans le contrat ;*
- *une clause prévoyant le réexamen de la rémunération du salarié au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet de chaque année en fonction des objectifs réalisés.*

OBJECTIFS RÉALISABLES ET RAISONNABLES

Pour être opposables au salarié, les objectifs doivent être réalistes et réalisables, c'est-à-dire ni excessifs ni disproportionnés.

Les compétences professionnelles du salarié ainsi que les résultats obtenus par d'autres salariés à des postes similaires peuvent être pris en considération pour les fixer.

En outre, les objectifs fixés doivent tenir compte de la situation économique du secteur professionnel dans lequel intervient le salarié. La conjoncture économique est un critère d'examen de la validité des clauses d'objectifs ou de quotas.

Cass. soc. 30 mars 1999 - Evrard c/ Samsung Information Systems

En conséquence, des objectifs trop élevés ne sont pas opposables au salarié, même lorsqu'il les a acceptés contractuellement.

Lorsque l'employeur fixe unilatéralement les objectifs du salarié, il doit prouver qu'ils sont réalisables au regard de sa politique commerciale sauf à devoir au salarié la totalité de la rémunération afférente à la réalisation de ces objectifs et à ne pouvoir invoquer le non-respect de ces derniers pour justifier un licenciement.

Cass. soc. 15 novembre 2023, n° 22-11442

Par ailleurs, Lorsque l'employeur fixe unilatéralement les objectifs du salarié il doit en informer ce dernier en début d'exercice sous peine de devoir payer l'intégralité du variable qui en dépend.

Cass. soc. 31 janvier 2024, n° 22-22709

Un salarié, élu du personnel, avait saisi le conseil de prud'hommes d'une demande en paiement de diverses sommes au titre de l'exécution de sa prestation de travail et de son mandat de représentant du personnel, et en particulier, des demandes relatives à ses objectifs et sa rémunération variable estimant que ses objectifs étaient irréalisables compte tenu de ses fonctions d'élu. La Cour de cassation fait droit à ses demandes et juge qu'il appartenait à l'employeur d'établir que les objectifs qu'il avait fixés au salarié étaient réalisables notamment au regard des heures de délégation du salarié. A défaut, l'intégralité des sommes est due.

Cass. soc. 3 juillet 2024, n° 22-22283

EFFETS DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL SUR LES DROITS ET OBLIGATIONS DU SALARIÉ

DURÉE DE LA SUSPENSION DU CONTRAT

Le contrat est suspendu entre la date d'arrêt et la date de reprise prévue par le certificat médical présenté à l'employeur.

Lorsque l'absence pour maladie, par sa longue durée ou sa répétition, implique une visite médicale de reprise, la suspension du contrat ne prend véritablement fin qu'à compter de cet examen, obligatoirement effectué par le médecin du travail.

Cass. soc. 12 novembre 1997 - Bull. civ. V, n° 366

L'employeur qui n'organise pas la visite reprise doit rémunérer un salarié qui, à l'issue de son arrêt de travail, s'est tenu à sa disposition.

Cass. soc. 24 janvier 2024, n° 22-18437

Le salarié en congé maladie est en période de suspension du contrat, aussi, s'il a été amené à travailler pendant son arrêt, il peut prétendre à l'obtention de dommages et intérêts dans la mesure où l'employeur a manqué à ses obligations contractuelles. En revanche, il ne peut prétendre à un rappel de salaire, la période ayant déjà été indemnisée au titre des indemnités journalières et/ou du complément de salaire employeur.

Cass. soc. 2 octobre 2024, n° 23-11582

PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai peut être prolongée d'une durée strictement équivalente à la durée de l'absence du salarié, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle excluant expressément la prise en compte de l'absence.

Cette prolongation, à distinguer du renouvellement de la période d'essai, est justifiée par l'objet même de l'essai : apprécier les compétences professionnelles du salarié. En effet, l'employeur n'est pas en mesure de juger les capacités de l'intéressé pendant son absence.

Par ailleurs, la possibilité de rompre librement le contrat de travail au cours de la période d'essai n'autorise pas l'employeur à licencier le salarié à l'essai en raison de son état de santé, en violation de l'article L. 122-45 du Code du travail.

La Cour de cassation ayant déjà posé comme principe que les congés payés, les congés pour événements familiaux, les congés sans solde, la maladie et l'accident du travail prolongent la période d'essai, elle maintient le même raisonnement pour la prise de JRTT. Par ailleurs, en ce qui concerne le mode de décompte, elle considère qu'il doit correspondre au nombre de jours calendaires compris durant la période d'absence.

Cass. soc., n° 17-21.976 du 11 sept 2019

Exemple

L'employeur est condamné pour rupture abusive de la période d'essai, dans une espèce où il a rompu unilatéralement le contrat, alors que le renouvellement de l'essai avait été convenu avant que le salarié ne tombe malade. La décision de renouveler l'essai démontre que l'employeur n'avait pas eu le temps d'apprécier les capacités professionnelles du salarié et ne l'avait donc pas licencié en raison de son incompétence mais en raison de son absence pour maladie.

Cass. soc. 18 juin 1996 - Bull. civ. V, n° 247

ABSENCE DE RÉMUNÉRATION

Le contrat de travail étant suspendu pendant l'arrêt maladie, le salarié n'exécute plus sa prestation de travail et, de ce fait, n'est pas rémunéré, sauf exceptions prévues par la convention collective :

- dispositions conventionnelles prévoyant la subrogation de la CPAM par l'employeur ;
- indemnisation complémentaire par l'entreprise imposée par accord collectif ou par le code du travail.

Avantages en nature

À défaut de précisions dans la convention collective applicable, il convient de distinguer les avantages en nature dont l'attribution est subordonnée à l'exécution de la prestation de travail et ceux qui sont inhérents à la fonction même du salarié :

- les premiers, tels les titres-restaurant n'ont pas à être accordés au salarié pendant ses absences pour maladie ;
- les seconds, tels le véhicule ou le logement de fonction, sont maintenus pendant les arrêts-maladie.

Quant aux titres de transport hebdomadaires ou mensuels, leur prise en charge par l'employeur continue sans abattement pour les jours non travaillés, dès lors qu'ils ont été utilisés au moins une fois dans la semaine ou dans le mois, pour un trajet domicile-travail.

Pour les titres annuels ou pluri-mensuels, et lorsque la maladie se prolonge, certaines entreprises de transport offrent la possibilité aux entreprises de se faire rembourser au prorata des périodes au cours desquelles le titre a pu effectivement être utilisé.

Circulaire du Ministre des Transports - 24 décembre 1982

Versement des primes

Sauf disposition conventionnelle plus favorable, les absences pour maladie peuvent entraîner la réduction proportionnelle, voire la suppression des primes assorties d'une condition de présence dans l'entreprise.

Exemple

Prime d'assiduité, destinée à récompenser la présence régulière du salarié à son poste de travail, et lorsqu'elle n'est pas attribuée en contrepartie d'un travail déterminé.

Cass. soc. 3 octobre 1980 - Bull. civ. V, n° 705

Le calcul de la prime d'ancienneté tient compte des absences pour maladie si la convention collective ou le contrat de travail qui l'a instauré le prévoit expressément. En l'absence de précisions prévoyant notamment le versement de la prime au prorata du temps de présence, l'intégralité de la prime est en principe due au salarié qui a été malade au cours de la période de référence.

Cass. soc. 17 mars 1982 - Bull. civ. V, n° 174

Il en est de même pour les primes de fin d'année type 13^e mois : si aucune disposition conventionnelle ou contractuelle ne l'exclut, l'absence pour maladie ne devrait pas avoir d'incidence sur le montant de la prime versée.

La prime de fin d'année conventionnelle ou contractuelle peut toutefois être assortie de la condition de présence à la date du paiement. Dans ce cas, le salarié en arrêt-maladie à la date du versement de la prime ne peut s'en prévaloir.

Cass. soc. 5 novembre 1987 - Bull. civ. V, n° 623

REPRISE DU TRAVAIL À L'ISSUE DE L'ARRÊT-MALADIE

VISITE MÉDICALE DE REPRISE

Pour les arrêts de travail commençant après le 31 mars, la visite de reprise est obligatoire après une absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, à condition que cette absence ait duré au moins 60 jours, contre 30 jours auparavant.

Article L. 4624-2-3 et R. 4624-31

Cet examen médical a pour but d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien poste de travail ou la nécessité d'un aménagement des conditions de travail.

Il doit être effectué par le médecin du travail, peu important que le médecin-conseil de la CPAM, ou le médecin traitant du salarié, se soit déjà prononcé sur l'aptitude de celui-ci à reprendre le travail.

Il incombe à l'employeur de prendre l'initiative d'organiser cette visite médicale de reprise.

En cas d'inertie de sa part, le salarié peut lui-même solliciter l'examen médical, à condition de l'en aviser préalablement. Le refus d'accéder à la demande du salarié s'analyse en un licenciement.

Cass. soc. 12 octobre 1999 - Bellama c/ SA Outillage Forezien

De même, l'employeur qui tarde à organiser la visite médicale de reprise peut se rendre responsable de la rupture du contrat qui s'en est suivie.

Cass. soc. 13 mai 1992 - Bull. civ. V, n° 301

Inversement, le salarié ne peut s'opposer à l'examen médical de reprise : l'employeur peut refuser qu'il retourne travailler tant qu'il ne s'est pas soumis à cet examen.

La suspension du contrat ne prend véritablement fin qu'à compter de la visite médicale de reprise effectuée par le médecin du travail.

Cass. soc. 12 novembre 1997 - Bull. civ. V, n° 366

Cette visite doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours.

Article R. 4624-22 du Code du travail

L'employeur qui n'organise pas la visite reprise doit rémunérer un salarié qui, à l'issue de son arrêt de travail, s'est tenu à sa disposition.

Cass. soc. 24 janvier 2024, n° 22-18437

L'employeur ne peut conditionner l'organisation de l'examen de reprise au retour du salarié sur son poste. Dès lors que le salarié répond aux conditions légales imposant l'organisation de la visite de reprise, qu'il en fait la demande et se tient à disposition pour que celle-ci puisse avoir lieu, l'employeur est tenu de l'organiser.

Cass. Soc, 3 juillet 2024, n°23-13784

VISIBLE PRÉALABLE À LA REPRISE EN CAS DE MODIFICATION PRÉVISIBLE DE L'APTITUDE DU SALARIÉ

Lorsque la modification de l'aptitude du salarié est prévisible, une visite médicale préalable à la reprise du travail peut être demandée, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires : aménagement des conditions de travail, recherche d'un poste davantage compatible avec l'état de santé du salarié, ...

Article R. 4624-23 du Code du travail

Cette visite médicale de préreprise peut être demandée par le salarié lui-même, son médecin traitant et le médecin conseil des organismes de Sécurité sociale.

Un décret du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail est venu modifier les règles applicables en matière de visites médicales.

Décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 – JO du 31 janvier modifiant les articles R. 4624-20 et suivants du Code du travail

S'agissant de la visite de pré-reprise, elle était jusqu'alors demandée préalablement à la reprise du travail, pendant la période de suspension du contrat de travail, à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil des organismes de Sécurité sociale, sans condition de durée d'arrêt de travail.

Depuis le 1^{er} juillet 2012, elle ne peut être demandée par ces mêmes personnes, qu'à la condition que le salarié ait été en arrêt de travail plus de trois mois.

Article R. 4624-20 du Code du travail

EMPLOI PRÉCÉDEMMENT OCCUPÉ OU EMPLOI SIMILAIRE

En principe, le salarié reprend son travail aux conditions antérieures à l'issue d'une suspension du contrat de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle.

Il peut arriver que le salarié ne retrouve pas son poste initial dans certaines hypothèses de longue absence ou d'absences répétées pour raison de santé.

Ancien poste indisponible

Lorsque le poste initial du salarié est occupé ou a été supprimé, l'employeur lui propose, à son retour de congé maladie, un emploi similaire obligatoirement assorti du même niveau de rémunération.

L'argument selon lequel le salarié est déclaré apte à reprendre son ancien emploi est inopérant.

Cass. soc. 25 février 1997 - Bull. civ. V, n° 81

Modification de l'aptitude physique du salarié

L'aptitude au travail du salarié ayant été modifiée du fait de la maladie, l'employeur est tenu de respecter les propositions du médecin du travail d'aménagement des conditions de travail ou de reclassement dans un emploi compatible avec l'état de santé de l'intéressé, aussi comparable que possible à l'ancien poste occupé.

Article L. 1226-2 du Code du travail

INDEMNISATION DE LA VICTIME

PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Interdiction de travailler

Le salarié qui se livre à un travail rémunéré pendant la période d'incapacité de travail peut se voir supprimer ses indemnités journalières par la Caisse Primaire d'Assurance-Maladie, en application du règlement intérieur de la caisse, peu importe que celles-ci aient été versées ou non.

Cass. soc. 10 février 2000 - CPAM de l'Essonne c/ Lenhardt

Conditions administratives de perception des indemnités journalières

Le Code de la sécurité sociale subordonne le bénéfice des indemnités journalières à un certain nombre de conditions :

- observer les prescriptions du praticien ;
- se soumettre aux contrôles organisés par le service du contrôle médical prévus à l'article L. 315-2 ;
- respecter les heures de sorties autorisées par le praticien ;
- s'abstenir de toute activité non autorisée ;
- informer sans délai la caisse de toute reprise d'activité intervenant avant l'écoulement du délai de l'arrêt de travail.

En cas d'inobservation volontaire de ces obligations, la caisse est autorisée à solliciter le remboursement des indemnités indûment perçues.

Article L323-6 du Code de la sécurité sociale

Ainsi, se livrer à des activités de mécanique et de rénovation sous le statut d'auto-entrepreneur est interdit pendant un arrêt de travail sauf à avoir été préalablement et expressément autorisées par le médecin prescripteur.

Cass. civ., 2^e ch., 27 juin 2024, n° 22-17468

Il en est de même pour un certificat médical établi a posteriori pour justifier une pratique sportive pendant un arrêt de travail.

Cass. civ., 2^e ch., 16 mai 2024, n° 22-14402

Gain journalier de base

Le gain journalier de base servant au calcul de l'indemnité journalière est obtenu en divisant le montant du salaire pris en référence par un nombre de jours fixé réglementairement.

Décret n° 2010-1305 du 29 octobre 2010 - JO du 31 octobre

Circulaire n° DSS/SD2/2010/398 du 25 novembre 2010

Un décret du 20 août 2014, applicable à compter du 1^{er} janvier 2015, simplifie le calcul des indemnités journalières AT-MP. Il précise tout d'abord quels sont salaires pris en compte pour le calcul de l'indemnité journalière au cours des mois civils antérieurs à l'arrêt de travail. Il simplifie ensuite la détermination du gain journalier net servant, le cas échéant, à écarter l'indemnité journalière. Ce gain journalier net est calculé par application au salaire de référence d'un taux forfaitaire représentatif de la part salariale des cotisations et contributions sociales. Il vise enfin à étendre la subrogation de plein droit de l'employeur à l'égard des indemnités journalières AT-MP aux cas de maintien de tout ou partie du salaire en vertu d'un accord individuel ou collectif de travail.

Il convient de tenir compte de toutes les sommes versées à l'occasion du travail sur la période considérée ou au prorata de la période de référence selon la nature des sommes. C'est le cas pour une indemnité de congés payés et une indemnité de précarité.

Cass. soc., 5 janv. 2023, n° 21-12259

A compter du 1^{er} janvier 2015, 3 périodicités de paie sont retenues :

- 1/30,42^e du montant de la paye du mois civil antérieur à la date de l'arrêt de travail lorsque le salaire est réglé mensuellement ou pour les activités saisonnières ;
- 1/28^e du montant des deux ou des quatre dernières payes du mois civil antérieur à la date de l'arrêt de travail, si le salaire est réglé toutes les deux semaines ou chaque semaine ;
- 1/365^e du montant du salaire des douze mois civils antérieurs à la date de l'arrêt de travail, lorsque l'activité de l'entreprise n'est pas continue ou présente un caractère saisonnier ou lorsque la victime exerce une profession de manière discontinue.

Ce salaire est diminué par application d'un taux forfaitaire représentatif de la part salariale des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi ; ce taux forfaitaire est fixé par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale. Ce taux forfaitaire est actuellement fixé à 21 %.

Articles R. 331-5 et R. 433-5 du Code de la Sécurité sociale

Le montant du salaire brut servant au calcul de l'indemnité journalière est réduit de 0,5 % au titre de la Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et de 6,2 % au titre de la Contribution sociale généralisée (CSG).

☞ Depuis le 1^{er} janvier 2010, les indemnités journalières perçues au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont soumises à l'impôt sur le revenu pour 50 % de leur montant.

Montant de l'indemnité journalière

- pendant les 28 premiers jours, l'indemnité journalière est égale à **60 %** du gain journalier de base ;
- à partir du 29^e jour, l'indemnité journalière est portée à **80 %** du gain journalier de base.

Le salaire journalier de référence ne peut pas dépasser **386,70 €**.

Les montants maximaux en 2024 sont :

- pendant les 28 premiers jours :

232,03 € par jour ;

- à partir du 29^e jour :

309,37 € par jour.

L'accès aux prestations accident du travail, maladie, maternité est harmonisé et simplifié, comme annoncé dans la loi n° 2003-591 du 2 juillet 2003. Plus particulièrement, en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles :

- le salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières, en cas de rééducation professionnelle, n'est plus " le salaire minimum du manoeuvre de la profession, en vue de laquelle la victime est réadaptée " mais " le salaire perçu avant l'accident " ou, s'il est plus élevé, le SMIC ;
- les indemnités journalières sont versées désormais tous les jours, ouvrables ou non, même pendant les 15 premiers jours d'arrêt de travail.

Articles L. 432-9 et L. 433-1 du Code de la Sécurité sociale, modifiés par l'ordonnance n° 2004-329 du 15 avril 2004 - JO du 17 avril

CONGÉS PAYÉS ET MALADIE

ACQUISITION

L'article 37 de la loi 2024-364 du 22 avril 2024 a modifié en profondeur les règles d'acquisition et de report des congés payés lorsque le salarié est absent pour raison de santé.

Désormais le salarié acquiert 2 jours ouvrables par mois (ou période équivalente) lorsqu'il est absent en raison d'un accident ou maladie à caractère non professionnel et ce dans la limite de 24 jours ouvrables par an dans l'hypothèse où le salarié est absent sur la totalité de l'année.

Articles L3141-5 et L3141-5-1 du Code du travail

L'acquisition en présence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est de 2.5 jours ouvrables par mois avec la suppression de la limite d'un an.

Exemple

Un salarié est absent du 1^{er} juin 2023 au 31 janvier 2024. Il acquiert sur la période 2 x 8 mois + 2.5 x 4 mois = 26 jours ouvrables de congés

Pour faciliter l'application de cette réforme, l'administration a diffusé des exemples concrets sur son site internet.

<https://code.travail.gouv.fr/information/acquisition-de-conges-payes-pendant-un-arret-maladie-les-nouvelles-regles>

Un arrêt intéressant a été rendu par la Cour de cassation le 2 octobre sur la prescription applicable aux périodes antérieures à la nouvelle loi. Elle a jugé le litige en appliquant les dispositions du Code du travail dans leur version antérieure à la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, conformément au principe de sécurité juridique. Comme l'a souligné l'avocate générale, une juridiction ne peut être tenue d'appliquer une loi inexistante au moment où elle s'est prononcée. Toutefois, la Cour a permis à la salariée d'invoquer, pour la première fois, l'article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui garantit le droit à des congés payés annuels.

Se basant sur sa jurisprudence du 13 septembre 2023, la Cour a partiellement écarté l'application des articles L. 3141-3 et L. 3141-5 du Code du travail. Elle a jugé que l'acquisition de droits à congés payés ne peut être subordonnée à l'exécution d'un travail effectif pour un salarié en arrêt maladie, qu'elle soit d'origine non professionnelle ou professionnelle. La salariée aurait donc dû obtenir une indemnité pour les congés payés acquis durant la suspension de son contrat, contrairement à la décision de la Cour d'appel de Bourges.

Bien que la loi du 22 avril 2024 ait supprimé la limitation à 12 mois pour l'assimilation de l'arrêt de travail d'origine professionnelle à du temps de travail effectif, cette disposition n'a pas d'effet rétroactif. Cependant, l'article 31 § 2 de la Charte pourrait encore être invoqué pour les arrêts antérieurs à cette loi.

Cass. soc. 2 octobre 2024, n°23-14806

Depuis la loi DDADUE, la question se pose de savoir si les salariés qui sont déjà en contentieux avec leur employeur peuvent formuler des demandes en appel visant à obtenir des congés payés au titre de précédents arrêts maladie du fait de cette nouvelle loi. Pour la Cour de cassation, la réponse est non.

Cass. soc. 10 juillet 2024, n°22-16805

INFORMATION DU SALARIÉ

L'employeur est désormais tenu après un arrêt pour maladie ou accident, quelles que soient sa durée et son origine (professionnelle ou non professionnelle) d'informer le salarié, par tout moyen donnant une date certaine de réception, sur ses droits à congés et la période à laquelle il peut les prendre dans le mois qui suit la reprise effective du travail. C'est cette information qui fixe le point de départ du délai de report des congés payés.

Article L3141-19-3 du Code du travail

REPORT DES CONGÉS

Dès lors que du fait de son absence le salarié n'a pas été en mesure de prendre ses congés payés aux périodes habituelles, il bénéficie d'un droit à report de 15 mois pour prendre ces derniers.

Ce report débute à la reprise à compter du moment où l'employeur a informé le salarié de ses droits ou à la fin de la période d'acquisition lorsque l'arrêt de travail est d'au moins un an au terme de la période d'acquisition.

Articles L3141-19-1 et L3141-19-2 du Code du travail

Article L3141-19-3 du Code du travail

Un accord collectif peut prévoir un report sur une période plus longue.

Exemple

Le salarié est en absence longue durée du 1er avril 2020 au 30 avril 2023. Il revient travaillé le 2 mai 2024. Ses droits seront les suivants :

- Période 1 juin 2019 – mai 2020 : 10 mois de travail et 2 mois d'absence maladie : 29 jours ouvrables.
- Période 2 juin 2020 – mai 2021 : 12 mois d'absence : 24 jours ouvrables.
- Période 3 juin 2021 – mai 2022 : 12 mois d'absence : 24 jours ouvrables.
- Période 4 juin 2022 – mai 2023 : 11 mois d'absence et 1 mois de travail : 25 jours ouvrables.
- Prise ou report période 1 : le salarié a moins d'un an d'absence au 31 mai 2020 mais du fait de son absence sur la période de prise, il bénéficie de 15 mois pour les prendre à compter de son retour et de la notification de l'employeur soit du 3 mai 2024 au 2 juillet 2025.
- Prise ou report période 2 : le salarié a au moins un an d'absence au 31 mai 2021, il est absent sur la période de prise, il bénéficie de 15 mois pour les prendre à compter de la fin de la période de référence (si son employeur lui a notifié ses droits) soit du 1^{er} juin 2021 au 31 août 2022 : s'il n'a pas pris ses congés dans cette période, ils sont perdus.
- Prise ou report période 3 : le salarié a au moins un an d'absence au 31 mai 2022, il est absent sur la période de prise, il bénéficie de 15 mois pour les prendre à compter de la fin de la période de référence (si son employeur lui a notifié ses droits) soit du 1^{er} juin 2022 au 31 août 2023 : il est revenu le 1^{er} mai 2023 à l'intérieur de la période de prise, le salarié peut encore les prendre.
- Prise ou report période 4 : le salarié a au moins un an d'absence au 31 mai 2023, mais il est présent sur la période de prise. Ce sont les règles de droit commun en matière de prise qui trouvent à s'appliquer.

INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

L'indemnité de congés payés se calcule de la façon la plus favorable au salarié entre le 1/10^e de la rémunération totale brute de référence sur la période d'acquisition et le maintien du salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé. Pour la règle du 10^e la réforme prévoit que la rémunération fictive correspondant aux périodes d'arrêt maladie n'est prise en compte qu'à hauteur de 80 % du salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé. Cette rémunération est de 100% en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Article L3141-24 du Code du travail

En pratique la règle du maintien risque de s'avérer souvent bien plus favorable que ce calcul du 10^e.

RÉTROACTIVITÉ DES DISPOSITIONS

Les nouvelles règles d'acquisition et de report sont applicables aux arrêts ayant débuté depuis le 1^{er} décembre 2009. Néanmoins, en ce qui concerne l'acquisition non plafonnée des congés payés au-delà d'un an pour les salariés en accident du travail ou maladie professionnelle, il n'y a pas de rétroactivité. Il convient d'en déduire qu'un salarié en arrêt pour accident du travail sur plus d'un an en 2010-2012 par exemple aura acquis 30 jours ouvrables la première année et 24 jours ouvrables la seconde et les suivantes.

PERTE DE CONFIANCE

En ce qui concerne la perte de confiance, il convient de distinguer la jurisprudence antérieure à 1990 et celle postérieure à 1990.

JURISPRUDENCE ANTÉRIEURE À 1990

Avant 1990, la jurisprudence s'est montrée particulièrement souple, estimant que le contrat de travail devait être basé sur des relations de confiance. Elle a, ainsi permis le licenciement d'un salarié :

- sur la base de simples soupçons ;

Cass. soc. 20 février 1984 - Bull. civ. V, n° 76

- en fonction des agissements du conjoint.

Cass. soc. 6 juillet 1983 - Bull. civ. V, n° 395

Toutefois, deux éléments sont intervenus pour modifier cette position de la Cour suprême :

- la notion de cause réelle, nécessaire au licenciement personnel, requérant des faits prouvables, objectifs imputables au salarié. Tel n'est pas le cas d'un soupçon ou d'un fait imputable au conjoint du salarié ;
- la loi n° 89-549 du 2 août 1989 qui a modifié le droit du licenciement en ajoutant, à l'article L. 122-14-3 (devenu 1235-1) du Code du travail, un alinéa suivant lequel «si un doute subsiste, il profite au salarié». Or, la perte de confiance est, bien souvent, fondée sur un risque, et le doute est inhérent au risque.

Dans ces conditions, la position de la Chambre sociale ne pouvait que subir des transformations.

JURISPRUDENCE POSTÉRIEURE À 1990

Par deux arrêts importants, la Chambre sociale a clairement établi que la perte de confiance n'est pas, en elle-même, un motif de licenciement :

- dans un premier arrêt, une salariée a été licenciée pour perte de confiance au motif que ses fonctions de secrétaire, exercées dans les secrets de la vie de la société, sont incompatibles avec le fait d'être l'épouse d'un ancien salarié qui attaque l'entreprise devant les tribunaux. Les juges d'appel ont légitimé ce licenciement en estimant que l'employeur s'est trouvé fondé «à ne plus accorder sa confiance à l'époux de son adversaire». Cette décision est cassée par la Chambre sociale.

Cass. soc. 29 novembre 1990 - Fertray c/ Société Wagner - Bull. civ., n° 597 (cf. fiche D14 verso)

- dans un deuxième arrêt, un chef de production, chargé des achats, a été licencié après la démission de sa femme, depuis 20 ans dans l'entreprise, pour créer une entreprise concurrente, l'employeur reprochant à ce salarié «de faire, éventuellement, bénéficier l'entreprise de sa femme de ses connaissances concernant l'élaboration des produits». La Cour de Cassation a considéré que le licenciement n'est pas fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 9 janvier 1991 - Bull. civ. V, n° 1

Il en résulte que tout licenciement, fondé sur un risque ou sur de simples soupçons est, aujourd'hui, sans cause réelle ni sérieuse.

Cass. soc. 25 juin 1991 - Laga c/ SA Beylerian (cf. fiche D14.1)

Exemple jurisprudentiel

Cass. soc. 29 novembre 1990 - Mme Fertray c/ SA Etablissements R. Wagner et Cie

LA COUR :

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu qu'un licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs ; que la perte de confiance alléguée par l'employeur ne constitue pas en soi un motif de licenciement ;

Attendu, selon l'arrêt infirmatif attaqué (Versailles, 5^e chambre, 2^e section, 30 octobre 1986), que Mme Fertray a été engagée, le 6 mars 1978, en qualité de secrétaire comptable par l'entreprise de construction mécanique Wagner, dans laquelle son mari était déjà employé comme cadre ; que celui-ci, après son licenciement intervenu le 9 décembre 1980 pour motif économique, a fait assigner la Société Wagner, le 6 janvier 1982, pour obtenir le paiement des indemnités qui lui étaient dues ; que Mme Fertray a été licenciée, à son tour, par lettre du 22 janvier 1982, avec dispense d'exécution du préavis, pour le motif suivant énoncé à la demande de la salariée : « il y a incompatibilité entre vos fonctions de secrétaire exercées dans les secrets de la vie de la Société Wagner et le fait d'être l'épouse d'un ancien salarié qui nous attaque devant les tribunaux » ; qu'elle a, alors, attiré la société devant la juridiction prud'homale, pour lui réclamer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande, l'arrêt retient qu'à partir du jour où pour obtenir le paiement de ses indemnités, M. Fertray a assigné la Société Wagner en liquidation de biens, au risque d'entraîner la disparition de celle-ci, l'employeur était fondé à ne plus accorder sa confiance à l'épouse de son adversaire ; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs, casse(...), renvoie devant la Cour d'appel de Paris

LA MÉSENTANTE

Les difficultés relationnelles ou mésestimate ne constituent pas un motif disciplinaire de licenciement. Les difficultés relationnelles, de communication, persistantes qui causent des dysfonctionnements professionnels dans les échanges et génèrent un climat de tension permanente au sein des équipes constituent un motif personnel de licenciement et non un motif disciplinaire.

Cass. soc. 12 juin 2024, n° 22-12416

OBLIGATION DE RECLASSEMENT

ÉTENDUE DE L'OBLIGATION

Condition de légitimité du licenciement

La jurisprudence met à la charge de l'employeur, depuis plusieurs années, une véritable obligation de reclassement et d'adaptation des salariés, préalablement à toute mesure de licenciement pour motif économique.

Cass. soc. 25 février 1992 - Bull. civ. V, n° 122

Le respect de cette obligation de reclassement et d'adaptation est même une condition à la légitimité du licenciement. Ainsi, le licenciement ne peut intervenir que si le reclassement du salarié visé n'est pas possible.

Cass. soc. 1^{er} avril 1992 - Bull. civ. V, n° 228

Cette impossibilité de reclassement suppose :

- soit l'absence de poste disponible ;
- soit l'inaccessibilité des postes disponibles.

La loi de modernisation sociale a formalisé l'obligation générale de reclassement. Une loi du 18 mai 2010 vient préciser à nouveau les modalités de mise en œuvre du reclassement : « *Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.*

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises. »

Article L. 1233-4 du Code du travail modifié par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 - JO du 18 janvier et Loi n° 2010-499 du 18 mai 2010 - JO du 19 mai

L'employeur qui entend procéder au licenciement économique d'un salarié à son retour d'un arrêt maladie de longue durée doit s'assurer de la réalité et du sérieux du motif économique invoqué au risque de voir, à défaut, le licenciement prononcé jugé discriminatoire et non pas seulement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cass. Soc, 10 juillet 2024, n°22-16805

Contenu de l'obligation

Dans le cadre d'une transformation d'emploi pour motif économique, l'employeur a l'obligation d'adapter le salarié à l'évolution de son emploi. Il ne s'agit pas d'une reconversion impliquant un changement d'emploi, mais de permettre au salarié, au besoin par une formation, d'évoluer dans son poste de travail.

L'adaptation suppose, le cas échéant, une formation de courte durée, mais non un stage de formation professionnelle de longue durée destiné à acquérir de nouvelles compétences totalement différentes de celles détenues initialement par le salarié.

Il n'est pas non plus exigé de l'employeur qu'il assure la formation initiale du salarié, lorsqu'elle lui fait défaut.

Cass. soc. 3 avril 2001 - Marzouk c/ SA Aptargrouf Holding

Lorsqu'il y a lieu de supprimer un emploi, l'employeur a l'obligation de reclasser le salarié dans un poste disponible et compatible avec ses capacités. Dans cette hypothèse, l'employeur a également l'obligation de permettre au salarié de s'adapter à son nouveau poste de travail.

Champ d'application

L'obligation de reclassement et d'adaptation s'impose à tout employeur, quel que soit l'effectif de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou collectif. Peu importe qu'un plan social ait été par ailleurs établi.

Cass. soc. 7 juillet 1998 - Bull. civ. V, n° 370

L'obligation d'adaptation et de reclassement prend naissance dès qu'un licenciement pour motif économique est envisagé et alors même que la procédure n'est pas engagée.

Exemples

En cas de licenciement collectif, la convocation des représentants du personnel à la première consultation prévue par la loi implique qu'un licenciement économique est envisagé.

Cass. soc. 30 mars 1999 - SA Dumez GTM c/ Ganeau - RJS 5/99 n° 645

En cas de licenciement individuel, la rupture du contrat pour motif économique est considérée comme envisagée, dès l'apparition de la cause économique, lorsque celle-ci est clairement identifiable, notamment lorsqu'il s'agit d'une cessation d'activité.

Cass. soc. 15 décembre 1999 - Société IKKS Compagnie c/ Girardeau - RJS 2/00 n° 161

Le reclassement doit être une préoccupation constante de l'employeur tout au long de la procédure jusqu'au prononcé de celui-ci : si une opportunité de reclassement se présente au cours de la procédure, voire en cours de préavis, elle doit être étudiée.

Distinction entre obligation et plan de reclassement

Dans l'hypothèse où un plan de sauvegarde de l'emploi est mis en œuvre, celui-ci doit contenir un plan de reclassement. Il s'agit pour l'employeur de prévoir une procédure de reclassement et un maximum de mesures visant à éviter le licenciement des salariés concernés. Ces mesures peuvent aboutir à un reclassement externe des salariés, notamment par la création de nouvelles activités, des actions de formation, un aménagement du temps de travail, ...

L'absence de plan de reclassement entraîne la nullité de la procédure de licenciement. L'obligation de reclassement, quant à elle, consiste à rechercher un poste disponible dans l'entreprise, voire le groupe auquel appartient la société, à l'exclusion des mesures de reclassement externes. Elle est inhérente à tout licenciement pour motif économique indépendamment de l'existence ou non d'un plan social.

Cass. soc. 27 octobre 1999 - Huart c/ Mourrot - RJS 12/99 n° 449

L'obligation de reclassement est une condition de la légitimité de la rupture du contrat de travail. Son non-respect implique l'application des sanctions pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le non-respect des engagements découlant d'un plan de reclassement implique nécessairement la violation de l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur. En conséquence, le licenciement du salarié victime de cette violation est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 6 juin 2000 - SA Ronéo c/ Syndicat CFDT de la Métallurgie des Deux-Sèvres

Même lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi a été établi, prévoyant au minimum un plan de reclassement, l'employeur est tenu de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement du salarié, prévues ou non dans le plan. En d'autres termes, l'obligation de reclassement ne se limite pas aux mesures figurant déjà dans le plan.

Ainsi, l'employeur ne satisfait pas son obligation de reclassement, s'il se borne à faire état d'une liste de postes vacants contenue dans un plan social, intéressant des emplois distincts de celui occupé par le salarié concerné, sans faire à celui-ci aucune réelle proposition de reclassement ou d'adaptation à l'un de ces postes.

Cass. soc. 6 juillet 1999 - Société Plastic Omnium c/ Morisot et autres

LOYAUTÉ DE LA PREUVE

Par principe la preuve en matière civile doit être obtenue loyalement.

Cass. ass. plén. 7 janvier 2011, n° 09-14316 et 09-14667

Néanmoins, l'assemblée plénière de la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence en estimant 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 à condition que :

- la production de cette preuve soit indispensable pour faire éclater la vérité (aucune autre preuve n'est possible pour établir la vérité) ;
- et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

La preuve déloyale est celle recueillie à l'insu d'une personne ou grâce à une manœuvre ou un stratagème.

Cette nouvelle règle de recevabilité d'une preuve déloyale vaut autant pour l'employeur que pour le salarié.

Cass. ass. plén. 22 décembre 2023, n° 20-20648

Cette nouvelle position trouve une parfaite illustration en matière de vidéosurveillance. Alors que début décembre la Cour de cassation refuse de valider le licenciement d'un salarié dont la preuve des méfaits a été apportée par un système illicite de vidéosurveillance, en février, elle admet ce mode de preuve pour justifier le licenciement d'un autre salarié.

Cass. soc. 6 décembre 2023, n° 22-16455

Cass. soc. 14 février 2024, n° 22-23073

Une preuve déloyale doit être indispensable pour être recevable, ce qui n'est pas le cas d'un enregistrement clandestin dès lors que d'autres modes de preuve existent tels que des constatations du médecin du travail et de l'inspecteur du travail ou encore des attestations de salariés.

Cass. soc. 17 janvier 2024, n° 22-17474

Le juge, lorsqu'il est saisi d'un litige visant à reconnaître une discrimination syndicale et qu'il ordonne la communication de documents personnels concernant d'autres salariés, tels que des bulletins de paie, doit vérifier la conformité de cette mesure avec le Règlement général sur la protection des données (RGPD). En particulier, il doit s'assurer que le principe de minimisation des données est respecté, c'est-à-dire que seules les informations adéquates, pertinentes et strictement nécessaires sont transmises.

Cass. Civ 2^e, 3 octobre 2024, n°21-20979

La Cour de cassation décide, dans un litige portant sur du harcèlement moral, qu'un salarié peut produire un enregistrement effectué à l'insu de l'employeur si les juges estiment qu'il est indispensable à l'exercice du droit à la preuve du harcèlement allégué, et si l'atteinte à la vie privée de l'employeur est proportionnée au but recherché.

Cass. soc, 10 juillet 2024, n°23-14900