

LE CHIFFRE À LA UNE

31 %

Selon un rapport de la Caisse des dépôts et consignations, 31% des utilisateurs du compte personnel de formation (CPF) sont des demandeurs d'emploi. Il a été observé que les mesures de régulation prises en 2022 avaient notamment permis une baisse du coût du dispositif, une légère diminution des organismes de formation référencés et une multiplication des compléments de financement.



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

LICENCIEMENT FONDÉ SUR DES FAITS RELEVANT DE LA VIE PRIVÉE OU DE LA VIE PERSONNELLE

Dans 2 arrêts récents, la Cour de cassation opère une distinction en affirmant que le licenciement disciplinaire fondé sur des faits relevant de l'intimité de la vie privée du salarié est nul. Affaire 1 : propos sexistes tenus lors d'une conversation privée via la messagerie professionnelle protégés par le secret des correspondances (liberté fondamentale). A contrario, lorsqu'il repose sur un motif tiré de la vie personnelle du salarié, le licenciement est uniquement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Affaire 2 : consommation et détention de stupéfiants constatées juste après le service d'un salarié chauffeur de bus à la suite d'un contrôle de police (Cass. soc., 25 septembre 2024, n°23-11.860, 22-20.672).

Avant de sanctionner le comportement d'un salarié, il est important de s'interroger sur le cadre dans lequel les faits se sont déroulés pour éviter tout risque de nullité qui serait particulièrement coûteux.



L'ACTU DU CAB'



Le cabinet animera le 14 octobre prochain un webinar consacré à la négociation et la sécurisation du départ des salariés. Les inscriptions sont ouvertes !

L'INFO DE LA SEMAINE

UN Q/R SUR LE SUIVI DE LA SANTÉ DES SALARIÉS

Le ministère du Travail vient de diffuser un nouveau Q/R concernant 5 thématiques : Attributions des professionnels de santé au travail, déroulement de la visite d'information et de prévention, spécificités liées au suivi individuel renforcé, organisation des autres visites et examens, gestion des cas d'inaptitude.



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

-L'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois complets d'ancienneté dans l'entreprise. Par conséquent, l'employeur n'est pas tenu de prendre en considération les jours d'ancienneté accomplis au-delà des mois pleins dans son calcul (Cass. soc., 18 septembre 2024, n° 23-15.048).

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

-Lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle a été reconnu par la caisse primaire d'assurance maladie par une décision non remise en cause, cette décision s'impose au juge prud'homal auquel il revient alors de se prononcer sur le lien de causalité entre cet accident ou cette maladie et l'inaptitude et sur la connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie (Cass. soc., 18 septembre 2024, n°22-22.782).

-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 de sorte que les preuves tirées de leur exploitation présentent un caractère illicite. Néanmoins, celles-ci peuvent être produites devant le juge prud'homal à l'appui d'un licenciement si elles sont indispensables au droit à la preuve de l'employeur et que l'atteinte à la vie privée est proportionnée comme c'était le cas en l'espèce (Cass. soc., 25 septembre 2024, n°23-13.992).