



UNIPAAR

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du Président

Page 2 & 3 : Actu Juridique

- Arrêts dans lesquels le salarié peut obtenir automatiquement réparation sans démontrer de préjudice
- Respect du droit à la déconnexion
- Distinction vie personnelle/vie privée

RESTEZ AU CONTACT



www.unipaar.fr



13 rue Pierre Bernardaud
87100 Limoges



07 86 58 66 29



alex.gerbaud@unipaar.fr



Les matchs
se préparent
également à
côté du terrain

A COTE DU NOVEMBRE 2024 TERRAIN



ÉDITO DU PRÉSIDENT

Chères adhérentes, Chers adhérents,

Au terme de cette Tournée d'Automne marquée par l'invincibilité de l'Equipe de France, le rugby tricolore ne cesse de gagner le cœur des Françaises et des Français, un nombre de licenciés en nette hausse, des stades pleins et des audiences exceptionnelles...

L'occasion pour moi de rappeler que ce succès est également le vôtre, celui de femmes et d'hommes engagés au quotidien dans les clubs fédéraux comme professionnels, à la FFR et ses organes déconcentrés comme à la LNR. Chaque jour vous participer au développement du rugby français.

Pour maintenir cette haute qualité de service, il est primordial de se former tout au long de sa vie, se former pour progresser dans son travail, être plus efficace, mais aussi adopter une organisation propice à un meilleure partage entre vie personnelle et vie professionnelle.

Ainsi, mais vous l'avez découvert en ce début de semaine, l'UNIPAAR organise son 3^{ème} Forum formations les 13 et 14 mars prochain. Pour répondre aux mieux à vos attentes, [un questionnaire](#) vous a été envoyé en début de semaine. Je vous remercie par avance de prendre quelques minutes de votre temps pour le remplir (clôture de la consultation le lundi 9 décembre).

Vous savez ce qu'il vous reste à faire, réserver vos jeudi 13 et vendredi 14 mars 2025 !

Notre avenir ne sera qu'à vos côtés, parce nous croyons en la force du collectif.

Amitiés sportives,

Jean-Charles CISTACQ



Ce mois-ci, cette newsletter est consacrée à l'actualité juridique de ces derniers mois.

Au programme :

- **Plusieurs arrêts où le salarié peut obtenir réparation sans démontrer l'existence d'un préjudice ;**
- **Un arrêt en lien avec le droit à la déconnexion ;**
- **Un arrêt déterminant la distinction vie personnelle/vie privée.**

Plusieurs arrêts rendus le 4 septembre 2024 ont permis à la Cour de cassation de préciser certains cas dans lesquels le salarié peut obtenir réparation automatique sans avoir à démontrer l'existence d'un préjudice.

1. Manquement de l'employeur à son obligation de suspendre toute prestation de travail durant le congé de maternité

En l'espèce, une salariée démissionne après avoir bénéficié d'un congé de maternité puis d'un congé parental. Elle saisit la juridiction prud'homale en violation par l'employeur de son obligation de suspendre toute prestation de travail durant le congé de maternité et sollicite, à ce titre, le versement de dommages et intérêts. La Cour de cassation dans sa chambre sociale le 4 septembre 2024 rappelle le droit de la salariée de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci et qu'il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement, ainsi que dans les six semaines qui suivent son accouchement.

Ainsi, le seul constat du manquement de l'employeur à son obligation de suspendre toute prestation de travail durant le congé de maternité, ouvre droit à réparation automatique pour la salariée.

2. Le non-respect par l'employeur du temps de pause quotidien

En l'espèce, l'employeur avait fait travailler le salarié 10h30 sans pause.

La Cour de cassation réunie dans sa chambre sociale, dans son arrêt du 4 septembre 2024, a considéré que l'employeur avait manqué à son obligation de santé et de sécurité à l'égard du salarié et que le seul constat de ce non-respect du temps de pause quotidien cause nécessairement un préjudice et ouvre un droit automatique à réparation

En effet, le Code du travail dispose qu'un salarié qui travaille 6 heures doit bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

3. Le manquement de l'employeur à l'interdiction de faire travailler un salarié pendant son arrêt maladie

Dans un autre arrêt de la Cour de cassation du 4 septembre 2024, le juge déclare que le seul constat du manquement de l'employeur à l'interdiction de faire travailler un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie ouvre droit à réparation automatique, sans que le salarié n'ait à démontrer l'existence d'un préjudice.

4. Le manquement de l'employeur à ses obligations en matière de suivi médical

En l'espèce, l'employeur avait omis de faire bénéficier d'une visite de reprise un salarié classé en invalidité de 2ème catégorie.

Dans ce cas, la Cour de cassation a considéré que le seul constat du manquement de l'employeur qui n'a pas organisé une visite de reprise en temps utile n'ouvre pas droit à réparation « automatique » et que le salarié doit démontrer l'existence d'un préjudice pour être indemnisé.

Il s'agit là d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation.



Respect du droit à la déconnexion

Arrêt de la Cour d'appel de Paris, 3 juillet 2024

En l'espèce, un employeur ne justifiait pas de l'existence d'un accord collectif ou d'une charte garantissant à ses salariés le droit à la déconnexion. Par ailleurs, le directeur commercial imposait aux commerciaux d'être présents sur un groupe WhatsApp sur lequel il leur adressait des messages à des heures tardives parfois, ou encore le week-end.

Saisie par une salariée, la Cour d'appel a établi le non-respect par l'entreprise du droit à déconnexion des salariés et l'a condamnée au paiement de dommages et intérêts.

Distinction vie personnelle/vie privée

Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation, 25 septembre 2024

Un salarié, licencié pour faute grave, notamment, en raison du contenu de propos échangés lors d'une conversation privée avec trois autres personnes par messagerie professionnelle, dans un cadre strictement privé sans rapport avec l'activité professionnelle, saisit la juridiction prud'homale.

Les juges d'appel déclarent le licenciement nul et condamnent l'employeur à verser au salarié diverses sommes dont une indemnité conventionnelle de licenciement, une indemnité pour licenciement nul et des dommages-intérêts.

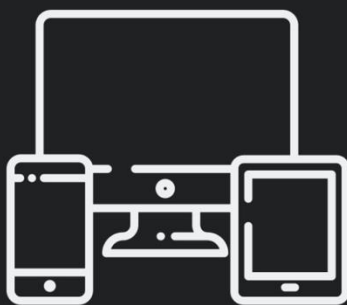
Saisie en cassation, la Cour confirme l'arrêt d'appel. Elle rappelle que le salarié a droit, sur son lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée, ce dont relève le secret des correspondances. L'employeur ne peut donc pas, sans violer cette liberté fondamentale du salarié, utiliser le contenu des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, pour le sanctionner. De plus, cette conversation privée n'était pas destinée à être rendue publique et ne constituait pas un manquement du salarié aux obligations découlant du contrat de travail.

Ce licenciement, prononcé pour motif disciplinaire, est donc injustifié et est atteint de nullité comme portant atteinte au droit au respect de l'intimité de la vie privée du salarié.

Les deux arrêts ci-dessus permettent à la chambre sociale de la Cour de cassation de rappeler les principes suivants :

- Une distinction doit être faite entre vie personnelle et vie privée du salarié. Les faits relevant de la vie personnelle du salarié ne relèvent pas forcément de l'intimité de sa vie privée ;
- Le droit au respect de la vie privée est une liberté fondamentale dont la violation est sanctionnée par la nullité. Un licenciement fondé sur un motif tiré de la vie privée du salarié porte donc atteinte à une liberté fondamentale du salarié et, à ce seul titre, est frappé de nullité ;
- Un licenciement fondé sur un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas être atteint de nullité ;
- Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas, en principe, justifier, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.






COMMENT ADHÉRER ?

Rendez-vous sur notre site unipaar.fr
pour une adhésion 100 % en ligne



 07 86 58 66 29

 contact@unipaar.fr

 47/49 avenue Simon Bolivar
75019 Paris

 unipaar.fr



Nos partenaires

