



**LABRUGERE**  
Avocat

# VEILLE JURISPRUDENTIELLE

*Droit du travail*

*Droit de la sécurité sociale*

*Risques Professionnels*



28 rue Barodet - 69004 Lyon  
[f.labrugere@labrugere-avocat.fr](mailto:f.labrugere@labrugere-avocat.fr)  
07 49 98 20 89

# La procédure de rupture conventionnelle

1



## Condition préalable

La rupture conventionnelle nécessite l'**accord** de l'employeur et du salarié, de sorte qu'elle ne peut pas être imposée.

Un refus de l'employeur de signer une rupture conventionnelle ne peut pas justifier une prise d'acte à ses torts, sauf abus (**Cass. soc., 19/05/21, n° 19-20.526**).

## Entretien de négociation

L'employeur et le salarié conviennent du principe de la rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels ils peuvent se **faire assister** (**Article L. 1237-12 du CT**).



2

3



## Droit de rétractation

Une fois le CERFA relatif à la rupture conventionnelle signé, chacune des parties dispose d'un délai de **15 jours calendaires** pour exercer son droit de rétractation (**Article L. 1237-13 du CT**).

## Homologation

Une fois le délai de rétractation passé, l'une des parties adresse une **demande d'homologation** à l'inspection du travail qui doit statuer dans un délai de **15 jours ouvrables** (**Article L. 1237-14 du CT**).



4

5



## Départ du salarié

Une fois homologué, le contrat de travail est rompu à la **date convenue** par les parties.

A ce titre, le salarié devra percevoir une **indemnité spécifique de rupture conventionnelle** équivalente dans son montant à l'indemnité de licenciement.

## Contestation judiciaire

Tout litige portant sur la rupture conventionnelle doit être porté devant le CPH dans un délai de **douze mois** à compter de la date d'homologation de la convention (**Article L. 1237-14 du CT**).



6

# DROIT DU TRAVAIL



## Cass. soc., 04 septembre 2024, n° 22-16129 - Obligation de sécurité - Preuve d'un préjudice

Il appartient au salarié, en cas de non-respect par l'employeur des prescriptions en matière de visite médicale, de démontrer l'**existence d'un préjudice**. En revanche, le seul constat de la fourniture de travail durant le **congé de maternité** ouvre droit à réparation.



## Cass. soc., 04 septembre 2024, n° 22-20976 - Repos compensateur

L'**absence d'établissement** par l'employeur du document prévu à l'article D. 3171-12 du code du travail ne le prive pas du droit de soumettre au débat contradictoire **tout élément** de droit, de fait et de preuve, quant à l'existence ou au nombre de repos compensateurs acquis par le salarié et de leur prise effective.



## Cass. soc., 04 septembre 2024, n° 23-15944 - Obligation de sécurité - Preuve d'un préjudice

Le seul constat du **non respect du temps de pause** quotidien ouvre droit à réparation. Le seul constat du manquement de l'employeur en ce qu'il a fait travailler un salarié **pendant son arrêt de travail** pour maladie ouvre droit à réparation.



## Cass. soc., 04 septembre 2024, n° 23-13931 - RTT - Délai de prescription

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 trois ans**.



## Cass. soc., 04 septembre 2024, n° 22-22860 - Délai de prescription - Travail dissimulé

La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, l'action en paiement d'une indemnité forfaitaire pour **travail dissimulé**, qui naît lors de la rupture du contrat en raison de l'inexécution par l'employeur de ses obligations, est soumise à la **prescription biennale** de l'article L. 1471-1, alinéa 1, du code du travail.



## Cass. soc., 04 septembre 2024, n° 22-24005 - Inaptitude - Reclassement

Il résulte des articles L. 1226-12, alinéa 3, du code du travail et 1354 du code civil que lorsque l'employeur a proposé un emploi conforme aux dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail, l'obligation de recherche de reclassement est **réputée satisfaite** et il appartient **au salarié** de démontrer que cette proposition n'a pas été faite loyalement.



## Cass. soc., 04 septembre 2024, n° 22-23648 - Visite de reprise - Invalidité catégorie 2

En cas de non-respect par l'employeur de l'obligation de soumettre le salarié à une visite de reprise dès la décision de classement en invalidité de **deuxième catégorie**, il appartient au salarié de démontrer l'existence d'un **préjudice**.



## Cass. soc., 04 septembre 2024, n° 23-12741 - Heures supplémentaires

Après avoir constaté que le salarié produisait des éléments préalables qui pouvaient être discutés par l'employeur, exposé **les critiques** de l'employeur et commenté **les attestations** que celui-ci produisait, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de s'expliquer sur chacune des pièces soumises à son appréciation ni de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a souverainement retenu qu'à l'examen des éléments produits de part et d'autre, le salarié **n'avait pas effectué** les heures supplémentaires qu'il alléguait.

# DROIT DU TRAVAIL



## Cass. soc., 11 septembre 2024, n° 22-18409 - Inaptitude - Période de protection

Dès lors que la **cessation d'activité** est réelle et qu'elle rend impossible la poursuite du contrat de travail, la résiliation de ce contrat n'est **pas contraire** aux dispositions de l'article L. 1226-9 du code du travail relatives au licenciement d'un salarié pendant une période de suspension consécutive à un accident du travail.



## Cass. soc., 11 septembre 2024, n° 23-15822 - Contestation Protocole préélectoral

Un salarié candidat ou élu sur la liste présentée par un syndicat ayant, soit signé sans réserves le protocole d'accord préélectoral, soit présenté des candidats sans avoir émis de réserves, **ne saurait**, après proclamation des résultats des élections professionnelles, **contester la validité** du protocole d'accord préélectoral et demander l'annulation des élections, quand bien même invoquerait-il une méconnaissance par le protocole préélectoral de **règles d'ordre public**.



## Cass. soc., 11 septembre 2024, n° 22-13531 - Faute grave

Est susceptible de constituer une faute grave le manquement d'un salarié à son **obligation de confidentialité**, peu important son ancienneté de plus de 36 ans et son absence de sanction disciplinaire antérieure.



## Cass. soc., 11 septembre 2024, n° 22-24514 - Lettre de licenciement

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° 22-19116 - Faute simple

Constitue seulement une **faute simple** et non grave le salarié qui se présente pour prendre son poste de travail avec un retard de plus deux heures, alors qu'il avait consommé **de l'alcool** au regard de son ancienneté de plus de 10 ans et son **absence de passif disciplinaire**.



## Cass. soc., 18 septembre 2024, n° 22-22782 - Inaptitude professionnelle

Lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle a été **reconnu par la CPAM** 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° 23-12772 - CDD - Rupture anticipée

La mise en place du chômage partiel ne rendait pas **irrésistible la crise sanitaire**, de sorte que la force majeure n'était pas caractérisée pour mettre fin de manière anticipée à un CDD.



## Cass. soc., 18 septembre 2024, n° 23-16782 - CDD - Accroissement temporaire

Le surcroît d'activité entraîné par l'ouverture d'une **nouvelle unité**, qui s'intégrait dans le cadre de l'activité **normale et permanente** de l'association, n'était pas temporaire, de sorte que cela ne pouvait pas justifier le recours à un CDD pour accroissement temporaire d'activité.

# DROIT DU TRAVAIL



## Cass. soc., 25 septembre 2024, n° 23-13992 - Droit à la preuve

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. Pour autant, l'illicéité dans l'obtention d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écartier des débats. Tel est le cas de l'employeur qui avait agi de **manière proportionnée** afin d'exercer son droit à la preuve, dans le seul but de préserver la confidentialité de ses affaires.



## Cass. soc., 25 septembre 2024, n° 23-11860 - Vie privée - Secret des correspondances

L'employeur ne peut dès lors, sans violation de cette liberté fondamentale, 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. Le caractère **illicite** du motif du licenciement fondé, même en partie, sur le contenu de messages personnels émis par le salarié grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, en violation du droit au respect de l'intimité de sa vie privée, liberté fondamentale, entraîne à lui seul la **nullité du licenciement**.



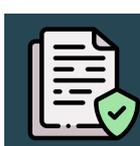
## Cass. soc., 25 septembre 2024, n° 23-16941 - Syndicat

L'organisation ou la participation à des manifestations exprimant des **opinions minoritaires** ou non-conformistes et l'appel à la destitution du Président de la République ne portaient pas atteinte aux **valeurs républicaines**.



## Cass. soc., 25 septembre 2024, n° 23-16941 - Procédure disciplinaire - Covid-19

L'obligation imposée à l'employeur de mettre en oeuvre la procédure disciplinaire, dans le délai de **deux mois** des faits fautifs, et celle de notifier la sanction disciplinaire, dans le délai **d'un mois** à compter de l'entretien préalable, constituent des actes prescrits par la loi relevant des dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la **prorogation des délais** échus pendant la période d'urgence sanitaire, le licenciement disciplinaire n'étant pas une mesure privative de liberté ni une sanction au sens de l'article 11 de la loi du 23 mars 2020.



## Cass. soc., 25 septembre 2024, n° 23-15220 - Modification du contrat de travail - Changement d'employeur

Il résulte des articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 que lorsque les conditions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies, le transfert du contrat de travail d'un salarié d'une entreprise à une autre constitue une **modification** de ce contrat qui ne peut intervenir sans son **accord exprès**, lequel ne peut résulter de la seule poursuite du travail.



## Cass. soc., 25 septembre 2024, n° 23-20450 - Modification du contrat de travail - Sanction disciplinaire

La modification du contrat de travail qui émanait **d'une demande de la salariée** faite par écrit le 26 septembre 2016, fondée sur son insuffisance professionnelle au regard des tâches particulières exigées par la fonction de responsable comptable, ne pouvait pas être qualifiée de **sanction disciplinaire**.



## Cass. soc., 25 septembre 2024, n° 22-22851 - Géolocalisation

L'utilisation d'un système de **géolocalisation** pour assurer le contrôle de la durée du travail, n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un **autre moyen**, fût-il moins efficace, et n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une **liberté** dans l'organisation de son travail.



## Cass. soc., 25 septembre 2024, n° 22-20672 - Nullité du licenciement

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur n'ouvre droit pour le salarié qu'à des réparations de **nature indemnitaire** et que le juge ne peut, en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, **annuler** un licenciement.

# DROIT DE LA SECURITE SOCIALE



## CA Amiens, 02-09-2024, RG n° 23/00969 - Réserves motivées

Contrairement à ce que soutient la CPAM, le courrier de la société contenait des **réserves explicites et motivées** quant à la matérialité du fait décrit par la salariée dans la mesure où aucune chute n'avait été constatée, ni heurt et quant à l'origine professionnelle de la lésion déclarée. La CPAM oppose que le malaise se confond de jurisprudence constante avec l'évènement soudain et que l'employeur qui reconnaît le malaise n'émet aucune réserve sur les circonstances de temps et de lieu de l'accident. Toutefois, cet argument relève de la **pertinence des réserves**.



## CA Amiens, 02-09-2024, RG n° 23/01207 - CA Bordeaux, 12-09-2024, RG n° 22/04299 - Contradictoire - CRRMP

La CPAM ne démontre pas avoir laissé à l'employeur la possibilité de **formuler des observations** et d'enrichir le dossier dans les **délais impartis** par l'article R. 461-10 précité. En effet, en fixant une date butoir pour la complétude du dossier au **20 décembre 2021**, alors que le délai commençait à courir au mieux le **24 novembre 2021**, la caisse, en méconnaissance des prescriptions de l'article R. 461-10, n'a pas permis à l'employeur de bénéficier d'une mise à disposition du dossier pendant 30 jours, mais pendant 26 jours. Dès lors que le principe de **l'instruction contradictoire** a été violé.



## CA Amiens, 02-09-2024, RG n° 23/01163 - CA Grenoble, 12-09-2024, RG n° 22/04507 - Contradictoire - Avis MT

Il est constant qu'il appartient à **la caisse** de solliciter cet avis, sauf à elle d'établir, à défaut, qu'elle a été dans **l'impossibilité matérielle** de l'obtenir avant transmission du dossier au CRRMP. Or la caisse ne verse aucune pièce tendant à établir qu'elle a sollicité cet avis et ne conclut d'ailleurs pas sur ce point. Il s'ensuit que les avis des CRRMP **sont irréguliers**, le dossier leur ayant été adressé ne répondant pas aux exigences de l'article D. 461-29 précité.



## CA Lyon, 03-09-2024, RG n° 22/00300 - Matérialité d'un AT

L'accident du 25 août 2015 est ainsi survenu en un lieu où l'intervention du salarié n'était **pas requise** par l'un de ses clients, où celui-ci n'était plus soumis aux **instructions de son employeur** et où il était seul habilité à prendre des mesures de prévention, en sorte qu'il ne se trouvait pas sur le trajet de son domicile. La requalification en accident de trajet est donc également infondée. En conséquence, l'accident dont le salarié a été victime ne bénéficie pas de la **présomption d'imputabilité** et la caisse ne rapporte pas la preuve de l'imputabilité de l'accident aux conditions de travail.



## CA BORDEAUX, 05-09-2024, RG 23/00660 - Délai de prise en charge

L'avis du médecin-conseil sur la base duquel a été fixée la date de première constatation médicale de la maladie de la caisse doit être fondé sur un **élément médical extrinsèque**. L'avis du médecin-conseil qui mentionne une date de première constatation médicale au 1er mars 2020 se réfère à la 'date indiquée sur le CMI', sans faire allusion à un autre document médical établi à cette date, est **insuffisant**.



## Cass. civ. 2ème, 05 septembre 2024, n° 22-19.502 - Contradictoire - Questionnaire

Le délai imparti à l'employeur et à la victime ou ses représentants pour répondre aux questionnaires est seulement **indicatif** de la célérité de la procédure à l'issue de laquelle la caisse doit statuer sur le caractère professionnel de l'accident. Il n'est assorti **d'aucune sanction**. Il en résulte que la caisse **n'est pas tenue** d'informer l'employeur et la victime ou ses représentants du délai dans lequel ils doivent lui retourner le questionnaire qu'elle leur a adressé.



## CA Versailles, 12-09-2024, RG n° 22/03235 - Contradictoire - Avis MT

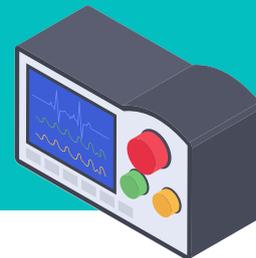
Il résulte des pièces soumises à la cour que la caisse a adressé à la société un courrier ayant pour objet : 'transmission d'une déclaration de maladie professionnelle', aux termes duquel elle lui demande de **transmettre au médecin du travail** attaché à (son) établissement un exemplaire de la DMP et le courrier joint'. Cependant, il apparaît que l'avis motivé du médecin du travail n'est pas **expressément sollicité** aux termes de ce courrier, de sorte que la caisse ne justifie pas des diligences effectuées pour l'obtenir.



## CA Lyon, 17-09-2024, RG n° 24/01389 - MP 57 - Exposition aux risques

S'il en ressort que le poste de responsable congélation sur ligne de production implique en effet une manutention manuelle au quotidien, telle que des décrite par le salarié dont les déclarations sont constantes à ce titre, il demeure que les déclarations de l'employeur et du salarié ne sont **pas concordantes** et que la caisse n'a procédé à **aucune investigation complémentaire**. Il n'est donc pas démontré par la CPAM que la condition tenant à l'exposition au risque est remplie.

# DROIT DE LA SECURITE SOCIALE



## CA Amiens, 17-09-2024, RG n° 23/01848 - Nouvelle lésion - EMJ

Il est difficile de reprocher à la société de ne pas fournir un argumentaire plus étayé ni une note faite par un médecin, alors que son médecin consultant n'a pas eu accès au **dossier médical**. Il y a plutôt lieu de considérer que la présente procédure est un moyen de réparer les **manquements procéduraux** commis devant la CMRA et de rétablir une certaine **égalité des armes** entre les parties. Une expertise est donc ordonnée.



## CA Versailles, 19-09-2024, RG n° 23/02709 - Matérialité d'un AT

Il ressort des constatations de l'huissier de justice que le salarié n'a pas été victime d'un malaise comme il le soutient, mais qu'il a exécuté un **mouvement volontaire et maîtrisé**, exclusif de tout accident. Au surplus, l'exploitation des images de la vidéosurveillance ne montre aucun signe de souffrance de la victime propre à des douleurs lombaires, ni aucun signe de malaise. Par ailleurs, aucun témoin n'a constaté que le salarié avait été réellement victime d'un fait accidentel ni d'une lésion.



## CA Rouen, 20-09-2024, RG n° 22/02969 - Contradictoire - Saisine CRRMP

Dès lors, son point de départ doit être fixé **au lendemain** (le délai étant stipulé franc) de la date de **réception** par l'employeur du courrier de notification. A défaut, ce délai serait réduit d'une durée égale au délai nécessaire de **l'acheminement** de la notification par les services postaux ou au délai de transmission électronique de la notification et de son accusé de réception par le destinataire, et ce en violation des **droits de l'employeur**.



## CA Rouen, 20-09-2024, RG n° 23/00858 - MP 57 - Exposition aux risques

Les questionnaires renseignés respectivement par l'assurée et l'employeur **s'opposent radicalement** en ce que la première estime effectuer plus de 2 heures par jour et plus de 3 jours par semaine des gestes l'amenant à décoller le bras gauche du reste du corps d'au moins 60° et d'au moins 90°, tandis que le second considère quela salariée n'accomplit pas de tels gestes. Dès lors, il était nécessaire que la caisse saisisse un **CRRMP** afin que ce dernier donne son avis sur l'existence d'un **lien direct** entre la maladie et le travail habituel de l'assurée.



## CA Amiens, 23-09-2024, RG n° 22/03875 - Contradictoire - Dernier employeur

L'obligation d'information, qui incombe à la caisse ne concerne que la victime, ses ayants droits et la personne physique ou morale qui a la qualité d'employeur actuel ou de **dernier employeur** de la victime. En ne diligentant pas la procédure d'instruction de la maladie déclarée par le salarié **au contradictoire** du dernier employeur, la CPAM a manqué au respect du principe du contradictoire.



## CA Amiens, 26-09-2024, RG n° 23/014085 - Réserves motivées

En l'espèce, l'employeur a indiqué dans l'encadré « réserves motivées » de l'imprimé de DAT : « **acte non prévu dans la description de poste et s'est soustrait à l'autorité du chef d'atelier** ». La soustraction d'un salarié à l'autorité de son employeur au moment d'un fait accidentel peut constituer une **cause étrangère** au travail. Au stade de la recevabilité des réserves, l'employeur **n'est pas tenu** d'apporter la preuve de leur bien-fondé. En l'absence d'enquête, la CPAM a méconnu le **principe du contradictoire**.



## CA Grenoble, 26-09-2024, RG n° 23/00005 - Longueur des arrêts - EMJ

Au stade d'une demande d'expertise, et au regard des observations de son **consultant médical**, l'employeur justifie bien d'un **commencement de preuve** suffisant pour que soit ordonnée l'expertise sollicitée afin de lever tout doute médical. Dès lors qu'une lésion à la cheville droite d'origine non professionnelle en août 2021 est venue **interférer** avec la prise en charge thérapeutique de la pathologie du genou consécutive à l'accident du travail, la question d'une consolidation plus rapide du genou sans cette lésion à la cheville peut se poser au **plan médical et juridique**.



## CA Grenoble, 26-09-2024, RG n° 23/00224 - Contradictoire - envoi questionnaire

L'employeur conteste avoir été **destinataire** du questionnaire employeur et de fait rien ne permet de déterminer que le questionnaire a bien été envoyé à l'employeur. En effet, la seule copie d'écran faisant état d'une impression pour celui-ci apparaît très insuffisante pour rapporter la preuve de l'envoi du questionnaire. Dès lors, la CPAM échouant à démontrer l'envoi du questionnaire à l'employeur, il apparaît que cette dernière n'a pas respecté le **principe du contradictoire** dans le cadre de l'instruction du dossier.