



Actualités législatives et réglementaires

► *Taux d'intérêt légal*

L'arrêté du 21 décembre 2023, relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal, est paru au *JO* du 24.

► *Sécurité sociale*

La loi n°2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024, ainsi que la décision n°2023-860 DC du 21 décembre 2023 du Conseil constitutionnel, sont parues au *JO* du 27.

► *Titres restaurant*

La loi n°2023-1252 du 26 décembre 2023, visant à prolonger en 2024 l'utilisation des titres restaurant pour des achats de produits alimentaires non directement consommables, est parue au *JO* du 27.

► *Apprentissage*

La loi n°2023-1267 du 27 décembre 2023, visant à faciliter la mobilité internationale des alternants, pour un « *Erasmus de l'apprentissage* », parue au *JO* du 28, modifie le code du travail.

► *VAE*

Le décret n°2023-1275 du 27 décembre 2023, relatif à la validation des acquis de l'expérience, paru au *JO* du 28, modifie le code du travail.

► *Prestations familiales*

L'arrêté du 22 décembre 2023, relatif aux plafonds de ressources de certaines prestations familiales, est paru au *JO* du 28.

► *Saint Pierre et Miquelon - Saisie des rémunérations*

L'arrêté du 22 décembre 2023, relatif aux montants des plafonds de ressources de certaines prestations familiales et aux tranches du barème applicable au recouvrement des inlus et à la saisie des prestations à Saint-Pierre-et-Miquelon est paru au *JO* du 28.

► *Grève - Navigation aérienne*

La loi n°2023-1289 du 28 décembre 2023, relative à la prévisibilité de l'organisation des services de la navigation aérienne en cas de mouvement social et à l'adéquation entre l'ampleur de la grève et la réduction du trafic, est parue au *JO* du 29.

► *Commissaires de justice*

Le décret n°2023-1296 du 28 décembre 2023, relatif au code de déontologie des commissaires de justice, est paru au *JO* du 29.

► *Aide juridictionnelle - Avocats*

Le décret n°2023-1299 du 28 décembre 2023, portant diverses dispositions en matière d'aide juridictionnelle et d'aide à l'intervention de l'avocat dans le cadre des modes amiables de règlement des différends et extension du dispositif de la convention locale relative à l'aide juridique à la Nouvelle-Calédonie, est paru au *JO* du 29.

► *Santé au travail*

Le décret n°2023-1302 du 27 décembre 2023, relatif au médecin praticien correspondant, est paru au *JO* du 29.

► *Entreprises adaptées*

Le décret n°2023-1303 du 27 décembre 2023, relatif à la continuité du versement des aides financières allouées aux structures d'insertion par l'activité économique et aux entreprises adaptées, est paru au *JO* du 29.

L'arrêté du 29 décembre 2023, fixant les montants des aides financières susceptibles d'être attribuées aux entreprises adaptées, est paru au *JO* du 31.

► **Mise en situation en milieu professionnel**

Le décret n°2023-1304 du 27 décembre 2023, relatif au contenu et au dépôt des conventions de mise en situation en milieu professionnel, paru au *JO* du 29, modifie le code du travail.

► **Activité partielle**

Le décret n°2023-1305 du 27 décembre 2023, portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable, est paru au *JO* du 29.

Le décret n°2023-1397 du 29 décembre 2023, relatif au traitement des données personnelles et au contrôle du placement en activité partielle, est paru au *JO* du 31.

► **Travailleurs de plateformes - Représentativité**

Le décret n°2023-1306 du 28 décembre 2023, modifiant les conditions d'organisation du scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs des plateformes, est paru au *JO* du 29.

L'arrêté du 29 décembre 2023, relatif à la période de vote et aux candidatures des organisations syndicales et des associations pour l'organisation du scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs recourant pour leur activité aux plateformes mentionnées à l'article L 7343-1 du code du travail, est paru au *JO* du 9 janvier.

L'arrêté du 8 janvier 2024, relatif au traitement automatisé de données à caractère personnel prévu à l'article R 7343-3 du code du travail aux fins de préparer et de permettre le scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs recourant pour leur activité aux plateformes et au délai de transmission, par ces plateformes à l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi, des données nécessaires à ces fins, est paru au *JO* du 12.

► **Assurance-chômage - Refus de CDI**

Le décret n°2023-1307 du 28 décembre 2023, relatif au refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, est paru au *JO* du 29.

L'arrêté du 3 janvier 2024, relatif aux modalités d'information de l'opérateur France Travail par un employeur à la suite du refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission, est paru au *JO* du 10.

► **Travail temporaire - Garantie financière**

Le décret n°2023-1308 du 28 décembre 2023, pris pour l'application de l'article L 1251-50 du code du travail, et relatif au montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire, est paru au *JO* du 29.

► **CFESES**

L'arrêté du 22 décembre 2023, fixant la liste des centres, instituts et organismes spécialisés agréés dont les stages ou sessions ouvrent droit aux congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, est paru au *JO* du 29.

► **CSP - Mayotte**

L'arrêté du 27 décembre 2023, portant agrément de l'avenant n°5 du 15 novembre 2023 à la convention du 17 juillet 2018 relative au contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte, est paru au *JO* du 29.

► **Mayotte - Prime exceptionnelle**

Le décret n°2023-1318 du 28 décembre 2023, portant attribution d'une aide exceptionnelle de fin d'année spécifique à Mayotte destinée aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique et de la prime forfaitaire pour reprise d'activité, est paru au *JO* du 29.

► **Loi de finances**

La loi n°2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024, parue au *JO* du 30, modifie le code du travail.

► **Contrat de sécurisation professionnelle**

L'arrêté du 28 décembre 2023, portant agrément de l'avenant n°8 du 15 novembre 2023 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle, est paru au *JO* du 30.

► **CESER**

Le décret n°2023-1332 du 29 décembre 2023, modifiant les modalités de fonctionnement des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux, est paru au *JO* du 30.

► **CPF**

Le décret n°2023-1350 du 28 décembre 2023, portant diverses mesures relatives au compte personnel de formation ainsi qu'au bilan de compétences et visant à lutter contre la fraude à ce compte et à interdire le démarchage de ses titulaires, est paru au *JO* du 30.

► **Emplois francs - La Réunion**

Le décret n°2023-1353 du 29 décembre 2023, modifiant le décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 portant généralisation des emplois francs et création d'une expérimentation à La Réunion, est paru au *JO* du 30.

► **Apprentis - Contrats de professionnalisation**

Le décret n°2023-1354 du 29 décembre 2023, portant prolongation de l'aide aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation, est paru au *JO* du 30.

► **RSA - Bulletin de paie**

Le décret n°2023-1378 du 28 décembre 2023 portant adaptation des dispositions relatives au revenu de solidarité active, à la prime d'activité et à la composition du bulletin de paie est paru au *JO* du 30. Il modifie les articles R 3243-1 et R 3243-2 du code du travail.

► **Procédure d'appel**

Le décret n°2023-1391 du 29 décembre 2023, portant simplification de la procédure d'appel en matière civile, est paru au *JO* du 31.

► **Formation professionnelle**

Le décret n°2023-1396 du 28 décembre 2023, relatif à l'activité des organismes certificateurs et au contrôle exercé par les organismes financeurs en matière de formation professionnelle, est paru au *JO* du 31.

► **Entreprises adaptées**

L'arrêté du 27 décembre 2023, fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L.1242-3 du code du travail, est paru au *JO* du 4 janvier.

► **SNCF - Retraites**

Le décret n°2024-10 du 5 janvier 2024, relatif au changement de nom et à la gouvernance de la caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français, est paru au *JO* du 6.

► **Désignation des conseillers prud'hommes**

L'arrêté du 2 janvier 2024, modifiant l'arrêté du 12 décembre 2023 portant nomination complémentaire des conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2023-2025, est paru au *JO* du 7.

Jurisprudence

► **CHSCT - Mise en place – Qualité à agir**

Un salarié ne peut invoquer le préjudice résultant de la non-mise en place du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans l'entreprise.

Il n'a pas qualité à agir pour les salariés de l'entreprise. (Cass. soc., 20-12-23, n°22-14249).

► **IRP - Mandat - Rémunération**

En vertu de l'article L.2141-5-1, les élus dont les heures de délégation sur l'année dépassent 30 % de leur temps de travail, doivent bénéficier d'une garantie en matière de rémunération, en

l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise fixant des garanties d'évolution de leur rémunération, et ont droit, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, à une évolution de leur rémunération au moins égale à l'évolution moyenne des rémunérations des salariés de leur catégorie professionnelle et d'ancienneté comparable, ou au vu de l'évolution moyenne des rémunérations dans l'entreprise.

La comparaison des évolutions salariales de ces élus doit se faire annuellement, avec des salariés de même catégorie professionnelle et d'ancienneté comparable, et non en fin de mandat (Cass. soc., 20-12-23, n°22-11676).

► **Salarié intérimaire - Détachement**

Le salarié intérimaire, engagé par une société française et mis à la disposition d'une entreprise allemande pour des contrats de courte durée, inférieurs à 24 mois, en raison d'une augmentation d'activité est un salarié « détaché » au sens du droit de l'UE (règlements (CE) 883/2004 et 987/2009 relatifs au détachement de travailleurs). Il demeure affilié au régime de sécurité sociale français (Cass. soc., 20-12-23, n°22-16905).

► **Harcèlement moral**

Dès lors que l'existence d'un harcèlement moral est établie, il convient au juge d'allouer au salarié des dommages-intérêts pour le préjudice moral et économique, et ce, malgré l'absence d'éléments probants spécifiques détaillant sa situation financière actuelle et justifiant le préjudice économique subi (Cass. soc., 20-12-23, n°22-14661).

► **Mise à la retraite - Prescription**

Le délai de prescription de 5 ans en contestation de la mise à la retraite court à compter de la date d'expiration du contrat (date de fin du préavis), et non à la date de sa notification (Cass. soc., 20-12-23, n°22-10191).

► **DSC - Désignation**

La désignation d'un délégué syndical central au niveau de l'entreprise par une fédération ne peut avoir lieu, dans le cas où les statuts de la fédération prévoient une consultation des syndicats concernés par cette désignation et que la majorité des syndicats d'établissement, affiliés à la fédération au sein de l'entreprise s'étaient opposés à cette désignation. (Cass. soc., 20-12-23, n°22-21271).

► **Désignation**

Un salarié cadre, représentant l'employeur auprès des partenaires commerciaux, n'ayant ni signé ni été informé d'une subdélégation de pouvoir, et ne représentant pas l'employeur envers les autres salariés de l'entreprise, peut être désigné représentant de section syndicale au sein de l'entreprise par un syndicat. Ce dernier n'étant pas assimilé à l'employeur (Cass. soc., 20-12-23, n°22-21983).

► **Discrimination syndicale**

Le bénéfice de la protection accordée à l'exercice de toute activité syndicale, s'applique aussi au salarié qui ne justifie pas de l'exercice d'un mandat ou d'une activité syndicale.

Est nul le licenciement d'un salarié motivé par les propos que celui-ci aurait tenus à l'égard de son employeur, au cours d'échanges avec les organisations syndicales (Cass. soc., 20-12-23, n°22-15297).

► **Consultation du CSE**

Ne constituent pas un projet intéressant l'organisation, la gestion ou la marche générale de l'établissement au sens de l'article L 2312-8, ni un projet de restructuration ou de compression des effectifs au sens de l'article L 2312-37, 2°, les évolutions dans les

horaires ou les affectations des agents, qui touchent un nombre limité de salariés, de même que les changements d'horaires concernant un groupe restreint de travailleurs impliquant des modifications dans les roulements des horaires de travail postés, ainsi que les mesures distinctes et indépendantes qui ne concernent que certains salariés. Dès lors, le CSE n'est pas tenu d'être informé et consulté sur ces types de projets (Cass. soc., 20-12-23, n°22-16613).

► **Licenciement - Indemnité de préavis**

La Cour de cassation, en conformité avec le principe de faveur, a jugé que la disposition d'une convention collective prévoyant le versement d'une indemnité de préavis en cas de licenciement pour faute grave, la plus avantageuse pour le salarié, prime sur l'article 11 de la convention n°158 de l'OIT. Celui-ci disposant qu'un travailleur susceptible d'être licencié a droit à un préavis ou à une indemnité, à moins qu'il ne se soit rendu coupable d'une faute grave (Cass. soc., 20-12-23, n°21-21334).

► **Prime - Versement - Discrimination syndicale**

Constitue une discrimination syndicale, le fait pour une entreprise de refuser de verser à un délégué syndical une prime exceptionnelle de déplacement allouée aux salariés se rendant sur leur lieu de travail et étant présents pendant 7 heures de travail, lors des journées où il était en délégation.

Cette prime représente un complément de salaire dont il ne pouvait être privé en raison de l'exercice de son mandat, dont les heures de délégation sont de plein droit considérées comme du temps de travail effectif. (Cass. soc., 20-12-23, n°22-19069).

► **Convention de forfait-jours**

Dès lors que l'article permettant le recours à des conventions de forfait en jours dans l'accord collectif est déclaré nul, l'employeur ne peut se prévaloir du régime dérogatoire en cas de non-respect de ses obligations concernant le suivi du temps et de la charge de travail du salarié, tel que prévu à l'article L 3121-65. Cette disposition trouvant application exclusivement en l'absence d'accord (Cass. soc., 10-1-24, n°22-15782).

► **Prescription - Exécution du contrat**

Toute action tendant à l'exécution ou la rupture du contrat de travail, survenue exclusivement antérieurement à la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 réduisant le délai de prescription de cette action à deux ans, est réputée prescrite si aucune procédure n'a été engagée devant la juridiction prud'homale dans les deux années suivant le 16 juin 2013 (Cass. soc., 10-1-24, n°22-20366).

► **Médecin du travail - Salaire**

La mesure d'instruction confiée au médecin-inspecteur du travail, assure le respect du droit à un procès équitable en vertu de l'article 6 de la CEDH.

L'exercice du recours en contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail prévu à l'article L 4624-7 ne suspend pas le délai d'un mois imparti à l'employeur pour reprendre le versement du salaire tel

que prévu à l'article L.1226-4 du code du travail (Cass. soc., 10-1-24, n°22-13464).

► **Convention de forfait-jours**

Est privée d'effet la convention de forfait-jours du salarié, dès lors que l'employeur n'a pas respecté les modalités requises pour la communication périodique entre l'employeur et le salarié concernant la charge de travail, l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle du salarié, sa rémunération, ainsi que l'organisation du travail au sein de l'entreprise. De plus, l'employeur n'a pas régulièrement vérifié que la charge de travail du salarié était raisonnable et permettait une répartition adéquate de son travail dans le temps (Cass. soc., 10-1-24, n°22-13200).

► **Inaptitude - Procédure - Salaire**

Le salarié déclaré inapte, même après avoir refusé une proposition d'emploi dans le cadre de l'obligation de redassement de l'employeur, a droit au versement du salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail, tant qu'il n'a pas été réaffecté dans l'entreprise ou n'a pas fait l'objet d'un licenciement, dans le délai d'un mois après l'avis du médecin du travail constatant l'inaptitude (Cass. soc., 10-1-24, n°21-20229).

► **Indemnité de rupture conventionnelle**

L'indemnité de rupture conventionnelle doit être au moins équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement si celle-ci dépasse l'indemnité légale de licenciement. Dès lors son calcul se base sur la rémunération totale mensuelle versée au cours des douze mois précédant le préavis. Les douze mois pris en compte pour le calcul de l'indemnité conventionnelle débutent à la date de la signature de la rupture conventionnelle et non à la date de la rupture effective (Cass. soc., 10-1-24, n°22-19165).

► **PSE - Homologation - Transfert des contrats**

Il n'appartient pas à l'autorité administrative statuant sur une demande d'homologation d'un document unilatéral portant PSE de vérifier la bonne application de l'article L. 1224-1 relatif aux transferts des contrats de travail.

En l'espèce, l'homologation du PSE était contestée au motif que l'administration n'avait pas exercé son contrôle sur le point de savoir si les salariés pour lesquels l'activité avait été transférée vers d'autres sociétés du groupe auraient dû voir leur contrat de travail repris en application de l'article L. 1224-1.

Le juge administratif estime que cette vérification n'incombe pas à l'autorité administrative (CE, 19-12-23, n°467283).

► **UES - PSE**

L'existence d'une UES à laquelle appartiennent deux sociétés ne fait pas obstacle à ce que des projets de réorganisation de chacune des sociétés, motivés, pour le premier, par une cessation anticipée d'activité, pour le second, par la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, soient conduits de façon concomitante et donnent lieu à l'établissement de documents unilatéraux portant PSE distincts, propres à chaque société (CE, 29-12-23, n°463794).

► **Inaptitude - Contestation - Délai**

Lorsqu'aucun élément ne permet de retenir que l'avis d'inaptitude dactylographié mentionnant les voies et délais de recours a été remis personnellement au salarié à l'issue de la visite médicale, le délai de recours contre cet avis de 15 jours ne court pas à l'encontre du salarié (Cass. soc., 13-12-23, n°21-22401).

► **Discrimination - Embauche**

Laisse supposer l'existence d'une discrimination en raison des origines le fait pour une salariée, titulaire d'un diplôme étranger, de ne pas bénéficier de la classification conventionnelle à laquelle elle pouvait prétendre depuis son embauche, l'employeur ayant refusé de prendre en compte le diplôme roumain qu'elle détenait et son expérience professionnelle en Roumanie (Cass. soc., 20-12-23, n°21-20904).

FOCUS

Droit du travail : la preuve déloyale peut désormais être admise !

Par deux arrêts d'Assemblée plénière du 22 décembre (Cass. Ass plén., 22-12-23, n°20-20648 et n°21-11330), la Cour de cassation admet désormais que dans un litige, une partie puisse utiliser, sous certaines conditions, une preuve obtenue de manière déloyale pour faire valoir ses droits.

Avant d'étudier plus en détail les arrêts en question, un bref rappel des règles qui gouvernent le droit à la preuve s'impose.

En matière civile, la preuve apportée par une partie au succès de sa prétention était, jusqu'à ces arrêts, soumise à l'exigence de loyauté.

En effet, par un arrêt d'Assemblée plénière du 7 janvier 2011 (Cass. Ass plén., 7-1-11, n°09-14667) la Haute juridiction ordonnait d'écarter des débats, des éléments de preuve obtenus de manière clandestine, à l'insu des intéressés, car obtenus de manière déloyale.

En droit du travail, cette exigence de loyauté commandait, par exemple, que l'enregistrement clandestin, d'une conversation téléphonique privée, sans que l'auteur des propos n'ait été informé de cet enregistrement, soit déclaré déloyal et par conséquent irrecevable (Cass. soc., 23-5-07, n°06-43209).

En revanche, l'utilisation de messages écrits laisse supposer que l'auteur des propos a connaissance que ceux-ci peuvent être enregistrés. La preuve n'est dès lors pas obtenue de manière déloyale, elle est recevable (même arrêt).

La loyauté était une garantie contre l'utilisation par une partie, de stratagème ou d'artifice dans la manifestation de la vérité.

La jurisprudence de la Cour de cassation s'accordait, toutefois, difficilement avec celle de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH), beaucoup plus permissive. La CEDH estime depuis de nombreuses années qu'une preuve, fut-ce-t-elle illégale, ne doit pas être écartée de manière catégorique. Il convient, selon elle, de s'assurer que cette preuve ne soit pas la seule versée aux débats, et que d'autres éléments viennent corroborer cette preuve (CEDH, 12-7-88, Schenk c/Suisse, n°10862/84).

En 2019, la CEDH réitère sa position et affirme que des éléments de preuve, même illicites, peuvent être admis, dès lors que la procédure dans son ensemble, conserve un caractère équitable (CEDH, 17-10-19, Lopez Ribalda c/Espagne, n°1874/13 et 8567/13). La CEDH opère une balance des intérêts en présence, et invite les juridictions nationales à en faire de même.

La Cour avait déjà commencé à suivre la voie de la CEDH, en admettant que la production d'un élément de preuve illicite n'entraîne pas nécessairement son rejet (arrêt AFP, Cass. soc., 25-11-20, n°17-19523) dès lors que cette production est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi. Mais elle n'avait pas encore jugé de la sorte lorsque l'élément de preuve n'était non pas illicite, mais obtenu de manière déloyale.

Désormais, la Cour étend sa solution à cette dernière hypothèse.

Dans le premier arrêt (n°20-20648), les faits étaient les suivants : un salarié a saisi la justice afin de contester son licenciement pour faute grave. Pour apporter la preuve de cette faute, l'employeur a soumis au juge l'enregistrement sonore d'un entretien au cours duquel le salarié a tenu des propos ayant conduit à sa mise à pied. Cet enregistrement avait été réalisé à l'insu de l'employé. La cour d'appel a déclaré cette preuve irrecevable, car l'enregistrement avait été réalisé de façon clandestine.

Aucune autre preuve ne permettant de démontrer la faute commise par le salarié, la cour d'appel a jugé que ce licenciement était sans cause réelle et sérieuse. L'employeur a donc formé un pourvoi en cassation.

Dans la seconde affaire (n°21-11330), un salarié ayant pris des congés est remplacé par un intérimaire. Ce dernier a utilisé le poste informatique du salarié absent. Le compte Facebook du salarié absent était resté ouvert sur cet ordinateur, laissant l'intérimaire prendre connaissance d'une conversation par messagerie Facebook qui y avait été tenue à son sujet. Dans cette conversation, le salarié absent sous-entendait que la promotion dont avait bénéficié l'intérimaire était liée à son orientation sexuelle et à celle de son supérieur hiérarchique. L'intérimaire a transmis cette conversation à l'employeur.

Le salarié ayant tenu ces propos via Facebook a été licencié pour faute grave, puis il a contesté ce licenciement en justice. Selon lui, le juge ne pouvait tenir compte de ses conversations par messagerie Facebook car leur utilisation remettait en cause le principe de loyauté de la preuve et portait atteinte au respect de sa vie privée.

La cour d'appel a écarté des débats cette conversation par messagerie Facebook. Aucune autre preuve ne permettant de démontrer la faute commise par le salarié, la cour d'appel a jugé que ce licenciement était sans cause réelle et sérieuse. L'employeur a formé un pourvoi en cassation.

La question posée à la Cour de cassation dans les deux affaires était la suivante : une preuve obtenue de manière déloyale peut-elle, sous certaines conditions, être soumise au juge ?

La Cour répond à cette question par l'affirmative.

Elle affirme que désormais, des moyens de preuve déloyaux peuvent être présentés au juge, à qui il appartiendra de peser les intérêts en présence. Ces moyens ne pourront toutefois être admis qu'à la condition d'être indispensables à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte aux droits de l'autre partie, soit strictement proportionnée au but poursuivi. Ce qui n'était pas le cas dans le deuxième arrêt pour lequel l'atteinte à la vie privée a en quelque sorte « protégé » le salarié.

Il conviendra d'être vigilant dans les futures affaires sur ce qu'entend la Haute juridiction par une atteinte strictement proportionnée.

Toute l'équipe du secteur des Affaires juridiques vous souhaite une bonne année 2024 !
