

## TRAVAIL

### Dans ce numéro

Accident, maladie et maternité

Rupture du contrat de travail

Rupture du contrat de travail

### ACCIDENT, MALADIE ET MATERNITÉ

#### Absence d'organisation de l'examen médical de reprise du salarié intérimaire

*Le salarié intérimaire qui a fait l'objet d'un arrêt du travail n'est pas soumis à l'examen de reprise du travail dès lors que son contrat est arrivé à échéance avant la fin de son absence.*

Un salarié a été engagé en tant qu'auxiliaire ambulancier par une entreprise de travail temporaire pour un contrat de mission d'un jour. Il a été victime d'un accident de travail au cours de cette journée et a fait l'objet d'un arrêt de travail. Il a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à condamner l'entreprise de travail temporaire à organiser une visite médicale de reprise sous astreinte ainsi qu'à lui verser diverses sommes à titre de rappel de salaire et de dommages-intérêts pour exécution fautive du contrat de travail. Les hauts magistrats rejettent le pourvoi et jugent que « la suspension du contrat de mission pour cause d'accident de travail, si ce contrat arrive à échéance avant la fin de l'absence du salarié intérimaire, les dispositions de l'article R. 4624-22 du code du travail n'ont pas vocation à s'appliquer ». Ainsi, à la date de la reprise de son activité, le salarié n'était plus lié par un contrat avec l'employeur, il ne pouvait donc pas prétendre à bénéficier de l'examen médical de reprise.

● Soc.  
7 févr. 2024,  
n° 22-16.961

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.



### RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### Dispositif de vidéosurveillance dissimulé et droit de la preuve

*La Cour de cassation réaffirme, depuis son arrêt d'assemblée plénière du 22 décembre 2023, que l'illicéité dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écartement des débats.*

Une salariée d'une pharmacie a été licenciée pour faute grave après la constatation de vols démontrés par des caméras de vidéosurveillance dissimulées. La requérante a saisi la juridiction prud'homale pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle invoque à l'appui de son pourvoi l'illicéité des preuves obtenues au motif que l'employeur n'a ni informé les salariés ni les représentants du personnel du dispositif de contrôle mis en place, que cette installation devait être soumise à l'autorisation du préfet et que la matérialité des faits pouvait être rapportée par d'autres moyens. Les hauts magistrats rejettent le pourvoi en rappelant que « dans un procès civil, l'illicéité dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écartement des débats. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi ». En l'espèce, les anomalies dans les stocks confirmées par les inventaires constituaient une raison concrète qui justifiait le recours à la vidéosurveillance.

● Soc.  
14 févr. 2024,  
n° 22-23.073



- De plus, les premières recherches par l'employeur étant restées infructueuses, il ne pouvait atteindre un résultat identique par d'autres moyens. Enfin, le caractère proportionné de l'atteinte est respecté dans la mesure où le visionnage des enregistrements était limité dans le temps et avait été réalisé par la seule dirigeante. Dès lors, les pièces litigieuses étaient recevables.

*Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.*

## RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Rupture conventionnelle : l'entretien doit être antérieur à la signature

***L'absence de délai entre l'entretien et la signature de la convention de rupture impose néanmoins de respecter l'antériorité du premier par rapport à la seconde.***

Le 22 février 2016, la société et la salariée ont conclu une rupture conventionnelle à effet le 31 mars suivant. Cette dernière assigne son ancien employeur en nullité de cette rupture. Elle invoque que la signature de la rupture ne pouvait intervenir le même jour que l'entretien. Les hauts magistrats rejettent le pourvoi et rappellent que l'article L. 1237-12 du code du travail n'impose aucun délai entre l'entretien, au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture, et la signature de la convention de rupture. L'entretien doit néanmoins être antérieur à la signature.

*Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.*

● Soc.

13 mars 2024,  
n° 22-10.551



#### Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions Lefebvre Dalloz sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques.

Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéficiaire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.