

TRAVAIL

Dans ce numéro

Contrôle et contentieux | Temps de travail

Protection sociale

Rupture du contrat de travail

CONTRÔLE ET CONTENTIEUX | TEMPS DE TRAVAIL

Licéité du recours à la géolocalisation pour le contrôle du temps de travail

Un système de géolocalisation peut servir à contrôler la durée du travail seulement si aucun autre moyen, même moins efficace, ne permet ce contrôle, et à condition que le salarié ne dispose pas d'une véritable liberté dans l'organisation de son travail.

Une société de distribution d'imprimés publicitaires a équipé ses distributeurs itinérants d'un boîtier mobile, activé par eux-mêmes, enregistrant leur position toutes les dix secondes pendant la tournée. Contestant ce système, un syndicat soutenait qu'il portait une atteinte excessive aux libertés des salariés. L'employeur faisait valoir la spécificité du travail de distribution pour justifier un tel système de géolocalisation : salariés itinérants, horaires individualisés, aléas de circulation et de terrain, impossibilité de vérifier utilement le temps réellement travaillé par un simple système déclaratif ou par une badgeuse limitée au début et à la fin de la tournée.

La chambre sociale rejette le pourvoi et rappelle son raisonnement en la matière. La géolocalisation n'est licite que si le contrôle du temps de travail ne peut être assuré autrement, et elle n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son activité. Mais elle relève ici que les distributeurs n'avaient qu'une autonomie très encadrée, réduite au choix des horaires dans la journée. Dès lors, elle juge que le recours à la géolocalisation est licite, après avoir relevé que le dispositif n'était activé que pendant la distribution, qu'il n'assurait pas une surveillance permanente et qu'aucun autre outil ne permettait un contrôle à la fois objectif, fiable et accessible de la durée du travail.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

● Soc.

18 mars 2026,
n° 24-18.976

PROTECTION SOCIALE

Activité rémunérée pendant un arrêt de travail : l'absence d'autorisation médicale suffit à caractériser la fraude

L'exercice, sans autorisation médicale, d'une activité rémunérée pendant un arrêt de travail indemnisé suffit à caractériser une fraude, excluant la bonne foi de l'assuré et justifiant le prononcé d'une pénalité financière.

Un assuré, percevant des indemnités journalières, a poursuivi sans autorisation médicale son activité de gérant d'entreprise, se versant une rémunération mensuelle, ce qui a conduit la caisse primaire à lui infliger une pénalité financière. Saisi du recours de l'assuré, le tribunal judiciaire annule cette sanction, estimant que la preuve d'une intention frauduleuse n'était pas rapportée et que la bonne foi devait être présumée.

Les juges du fond exigeaient la preuve d'une inobservation volontaire des obligations de l'assuré alors que la caisse primaire d'assurance maladie soutenait qu'une telle activité constituait une fraude excluant la bonne foi.

● Civ. 2°

19 mars 2026,
n° 23-23.986

La Cour de cassation censure le jugement pour violation des articles L. 114-17-1 et R. 147-11 du code de la sécurité sociale, retenant que le tribunal avait constaté que l'assuré avait exercé une activité rémunérée sans autorisation pendant son arrêt, ce qui excluait toute bonne foi. Elle en déduit que



- ce seul constat suffit à caractériser la fraude et justifie le prononcé d'une pénalité financière, sans qu'il soit besoin de démontrer une intention frauduleuse distincte.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Répartition de la charge de la preuve en cas de rupture de la période d'essai d'une salariée enceinte

Il incombe à l'employeur qui rompt la période d'essai, après avoir été informé de la grossesse de la salariée, de démontrer que sa décision repose sur des éléments étrangers à cet état.

Une salariée engagée en qualité de cheffe de projet avait vu sa période d'essai renouvelée avant d'informer son employeur de sa grossesse. Quelques semaines plus tard, celui-ci mettait fin à la relation de travail. Déboutée en première instance puis en appel, la salariée soutenait que cette rupture, intervenue postérieurement à l'information de sa grossesse, laissait supposer l'existence d'une discrimination renversant la charge de la preuve sur l'employeur.

La cour d'appel juge que l'employeur n'était pas tenu de motiver la rupture de la période d'essai et que la salariée n'apportait aucun élément laissant présumer une discrimination.

La Cour de cassation censure ce raisonnement. Après avoir rappelé les articles L. 1225-1 et L. 1225-3 du code du travail, elle affirme que, dès lors que l'employeur a été informé de l'état de grossesse avant la rupture, il lui appartient d'établir que sa décision est justifiée par des éléments sans lien avec celle-ci. Elle condamne la cour d'appel d'avoir inversé la charge de la preuve.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

● Soc.

25 mars 2026,
n° 24-14.788

 CONSEIL NATIONAL
DES BARREAUX
LES AVOCATS



Lefebvre Dalloz

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.