



SELARL Sidonie LEBLANC

Barreau de GRENOBLE

sidonieleblancavocat@yahoo.fr

ACTUALITES JURISPRUDENCES

Discrimination sur le défaut d'appartenance à la famille de l'employeur Soc. 9 avr. 2025, FS-B, n° 23-14.016

- la non-appartenance à la famille de l'employeur est de nature à constituer un motif discriminatoire, dès lors qu'est constatée une différence de traitement entre deux collaborateurs dont l'un est époux/épouse de l'employeur et l'autre extérieur au cercle familial.
- En l'espèce, une salariée a été engagée en qualité de collaboratrice parlementaire par un député, en qualité de cadre à temps partiel et exerçait ses fonctions au sein d'une permanence parlementaire. A la suite des élections législatives, son employeur la convoqua à un entretien préalable à son licenciement, avant de la licencier par lettre en raison de la cessation de son mandat de député.
- Soutenant avoir subi une inégalité de traitement constitutive d'une discrimination en raison de son défaut d'appartenance à la famille de son employeur, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de diverses sommes de nature salariale et indemnitaire.
- L'argumentation métissée de l'employeur ne laissait aucune ambiguïté quant au motif discriminant dès lors que ce dernier avait lié les motifs objectifs d'exigences de confidentialité et de grande disponibilité (qui en eux-mêmes nous auraient paru pouvoir permettre de défendre une différence de traitement salarial) à la qualité d'épouse
- L'article L. 1132-1 du code du travail qui sert de base à l'interdiction des discriminations en droit interne dispose qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de sa « situation de famille ».
- La chambre sociale de la Cour de cassation va déduire de ce texte que le défaut d'appartenance du salarié à la famille de son employeur, en ce qu'il constitue le motif d'un traitement moins favorable, relève du champ d'application de ce texte.
- Dès lors qu'il faut entendre « situation de famille » au sens large comme ne relevant pas uniquement de la situation de famille « positive » du salarié, mais encore ses éventuels liens ou non-liens de famille avec l'employeur.

Discrimination en raison du handicap résultant du défaut d'adaptation du poste de travail d'un salarié handicapé Cass. soc., 2 avril 2025, n° 24-11.728, F-B

Le refus, même implicite, par un employeur de procéder à l'aménagement du poste de travail d'un travailleur handicapé, malgré les préconisations de la médecine du travail, constitue un élément de fait produit par le salarié pouvant caractériser une discrimination en raison du handicap.

Pour rappel, l'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail (C. trav., art. L. 4624-6).

En l'espèce, une salariée, engagée comme conseillère client en CDD, se voit reconnaître la qualité de travailleur handicapé. A ce titre, elle bénéficie de deux visites à la médecine du travail, à l'issue desquelles des aménagements de poste sont préconisés, à savoir notamment la fourniture d'un fauteuil de type ergonomique.

A l'issue de son contrat de travail, la salariée saisit la juridiction prud'homale, soutenant qu'elle a fait l'objet d'une discrimination en raison de son handicap, car elle n'a pas obtenu le matériel préconisé par le médecin du travail.

La cour d'appel (CA Douai, 31 mars 2023, n° 21/01000 déboute l'intéressée de sa demande de reconnaissance de discrimination, estimant qu'aucun élément de fait n'attestait une volonté de discriminer. Pour les juges du fond, le seul non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail n'est constitutif que d'une violation du contrat de travail.

La Cour de cassation rappelle le mécanisme probatoire applicable en matière de discrimination.

Selon elle, les préconisations du médecin du travail et l'absence de mise à disposition par l'employeur du fauteuil ergonomique constituaient, au contraire, des éléments de fait laissant supposer un refus de prendre des mesures appropriées d'aménagement raisonnable, et donc laissaient supposer l'existence d'une discrimination en raison du handicap.

Il appartient ensuite à l'employeur de démontrer que son refus est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Inaptitude : périmètre du groupe à prendre en compte pour la recherche de reclassement Cass. soc., 19 mars 2025, n° 23-21.210, FS-B

- Une caisse primaire d'assurance maladie n'a pas à chercher un reclassement à son salarié déclaré inapte au sein d'autres caisses car elle n'appartient pas à un groupe de reclassement, au sens des dispositions du Code du commerce.
- Un salarié, travaillant au sein d'une caisse primaire d'assurance maladie, est déclaré inapte et licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.
- La question était de savoir si cette caisse primaire d'assurance maladie pouvait être considérée comme faisant partie d'un groupe, au sein duquel doit être cherché un poste en vue du reclassement d'un salarié déclaré inapte.
- La Chambre sociale de la Cour de cassation rappelle les dispositions de l'article L. 1226-2 du Code du travail [N° Lexbase : L8714LGT](#), dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, qui prévoient que le périmètre du groupe à prendre en considération au titre de la recherche de reclassement est l'ensemble des entreprises, situées sur le territoire national, appartenant à un groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle, dans les conditions définies par le Code du commerce et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.
- Selon elle, c'est à bon droit que les juges du fond, retenant que la caisse primaire d'assurance maladie n'appartenait pas à un groupe, ont décidé que l'employeur n'était pas tenu de rechercher un reclassement dans d'autres caisses d'assurance maladie.

Le représentant de proximité, dont la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul, a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours, dans la limite de trente mois, y compris si un départ à la retraite intervient avant l'expiration de ladite période. Soc. 9 avr. 2025, F-B, n° 23-12.990

- En l'espèce, une salariée engagée en qualité d'ingénieur technico-commercial avait démissionné après cinq années d'exercice, avant d'être à nouveau engagée par la société qui l'employait en cette qualité avec reprise d'ancienneté. Elle a été élue déléguée du personnel et a exercé différents mandats de délégué du personnel et membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Invoquant ensuite l'existence d'une discrimination en raison de son sexe, de son âge et de ses activités syndicales, l'intéressée a saisi aux fins de résiliation judiciaire du contrat de travail et de paiement par l'employeur de diverses sommes. Elle fut ensuite désignée représentante de proximité, avant de bénéficier du dispositif de temps partiel fin de carrière du 1^{er} janvier 2020 au 30 avril 2021, date de son départ à la retraite, dont elle demanda la requalification en prise d'acte de rupture produisant les effets d'un licenciement nul.
- Or la cour d'appel avait ici retenu une indemnité moindre, correspondant à seize mois. Elle avait en effet estimé après avoir constaté que la salariée avait été désignée en qualité de représentant de proximité à partir du 1^{er} janvier 2020 et avait quitté l'entreprise le 30 avril 2021, que la salariée avait droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'elle aurait perçue de son éviction à la fin de la période de protection en cours dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois puisqu'elle a présenté sa demande d'indemnisation avant cette date, soit une indemnité correspondant à seize mois de rémunération.
- La chambre sociale va déduire de ce régime que le représentant de proximité, dont la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul, a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours, dans la limite de trente mois. La Cour considère que la période couverte excédait la date du départ en retraite, rappelant que la durée du mandat du représentant de proximité prend fin avec celui des membres élus du comité social et économique auquel il est rattaché. En l'occurrence, le mandat de la salariée, représentante de proximité depuis le 1^{er} janvier 2020, était toujours en cours au jour de son départ à la retraite, le 30 avril 2021. Ce départ en retraite ayant été requalifié en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement nul la salariée avait droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'elle aurait perçue depuis le 30 avril 2021 jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours dans la limite de trente mois.

L'appréciation de la réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité d'une entreprise visant à prévenir des difficultés économiques à venir Cass. soc., 12 mars 2025, n° 23-22.756, FS-B

- la société Laboratoires Arkopharma, filiale du groupe Arkopharma exerçant dans le domaine de la vente de compléments alimentaires et de produits phytosanitaires, pour mettre fin au contrat de travail de plusieurs salariés. Arguant d'une menace pesant sur la compétitivité du secteur d'activité résultant d'une baisse de ses parts de marché, la société a proposé plusieurs modifications de contrat de travail aux salariés attachés commerciaux, portant sur leur rémunération et leur répartition géographique. 37 salariés ayant refusé cette proposition, la société a adopté un plan de sauvegarde de l'emploi, conduisant au licenciement pour motif économique de 23 salariés.
- La Cour de cassation rejette le pourvoi, en confortant l'appréciation des juges du fond, lesquels ont valablement pu déduire de leur constatation l'existence d'une menace sérieuse pesant sur la compétitivité du secteur d'activité du groupe auquel appartenait l'entreprise de nature à justifier sa réorganisation pour prévenir des difficultés économiques à venir. Rappelant qu'il n'appartient pas au juge de se substituer à l'employeur quant aux choix de gestion mis en œuvre dans le cadre de la réorganisation, la Cour de cassation exerce ici un contrôle très restreint laissant aux juges du fond l'appréciation souveraine des éléments de preuve démontrant une menace sérieuse sur la compétitivité. Une réorganisation de l'entreprise constitue un motif de licenciement « si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe dont elle relève, en prévenant des difficultés économiques à venir et leurs conséquences sur l'emploi ». Encore faut-il pouvoir démontrer l'existence d'une menace pesant sur la compétitivité et établir son caractère suffisamment sérieux.
- Le pourvoi faisait valoir l'absence de lien entre les modalités de la réorganisation et le contenu de la menace justifiant celle-ci, la modification de la rémunération d'attachés commerciaux n'étant pas imposée par la dégradation du positionnement concurrentiel de l'entreprise. Une telle prétention se heurtera à la clôture du contrôle du juge qui ne peut « se substituer à l'employeur quant au choix qu'il effectue », dès lors qu'était constatée « l'existence d'une menace sérieuse pesant sur la compétitivité du secteur d'activité de nature à justifier la réorganisation pour prévenir des difficultés à venir ». Il tend en réalité à garantir que la réorganisation n'est pas détournée de sa finalité, autrement dit qu'elle ne poursuit pas une autre finalité que celle du maintien de la compétitivité. L'appréciation vise alors plutôt à écarter l'inadéquation de la réorganisation. En l'espèce, les juges s'en tiennent à cette appréciation de la nature de la menace comme justification première et suffisante des mesures mises en œuvre sans que puisse être établie une autre raison étrangère à celle-ci.

Licenciement pour inaptitude : obligation de consulter le CSE, même en l'absence de poste de reclassement Cass. soc., 5 mars 2025, n° 23-13.802

- La consultation des délégués du personnel sur les possibilités de reclassement d'un salarié déclaré inapte par suite d'un accident du travail est obligatoire avant d'engager une procédure de licenciement à son encontre.
- En l'espèce, un salarié est licencié pour inaptitude avec impossibilité de reclassement. Or, dans le cadre de la procédure de licenciement, l'employeur n'a consulté les représentants du personnel que le jour de l'envoi de la lettre de licenciement, soit postérieurement à la convocation du salarié à son entretien préalable.
- Le salarié estime que l'employeur aurait dû recueillir l'avis des représentants du personnel avant d'engager la procédure de licenciement.
- La cour d'appel (CA Nîmes, 24 janvier 2023, n° 20/01603 considère que, en l'absence de proposition de reclassement, l'employeur était dispensé de son obligation de consultation des représentants du personnel.
- La Chambre de sociale de la Cour de cassation censure ce raisonnement et rappelle que l'employeur est dans l'obligation de consulter le CSE, avant d'engager la procédure de licenciement, et même lorsque le reclassement apparaît impossible.
- En l'absence de cette consultation, la procédure de licenciement est irrégulière.

Harcèlement sexuel ambiant : nul besoin que les propos ou comportements soient adressés directement à la victime

Crim. 12 mars 2025, F-B, n° 24-81.644

- **En jugeant que des propos à connotation sexuelle ou sexiste adressés à plusieurs personnes ou que de tels comportements adoptés devant plusieurs personnes, susceptibles ainsi d'être imposés à chacune d'entre elles, peuvent être pris en compte pour caractériser le délit de harcèlement sexuel, la chambre criminelle de la Cour de cassation consacre le harcèlement sexuel ambiant.**
- En l'espèce, le président de l'Université de Haute-Alsace a, par courrier du 19 octobre 2021, saisi le procureur de la République, sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale, pour dénoncer des propos et attitudes sexistes et dénigrants imputés à un maître de conférences en droit public. Poursuivi du chef notamment de harcèlement sexuel par personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions s'agissant de faits commis au préjudice de quinze étudiants, l'enseignant-chercheur a été, par jugement du 11 juillet 2022, déclaré coupable de l'intégralité des faits qui lui étaient reprochés et condamné à douze mois d'emprisonnement avec sursis ainsi qu'à trois ans d'interdiction d'exercer l'activité professionnelle d'enseignant, outre les intérêts civils.
- Par arrêt du 6 septembre 2023, la Cour d'appel de Colmar a relaxé le prévenu de l'ensemble des faits, à l'exception de ceux portant sur un étudiant. Les juges du fond ont considéré que l'infraction n'était pas caractérisée en tous ses éléments au motif que les quatorze étudiants n'avaient pas été visés directement par les propos à connotation sexuelle ou sexiste tenus par le prévenu. Les agissements litigieux avaient en effet été adressés à la cantonade lors de cours ou de séances de travaux dirigés.
- La chambre criminelle reconnaît à son tour, avec le présent arrêt, que des propos à connotation sexuelle ou sexiste adressés à plusieurs personnes, ou de tels comportements adoptés devant plusieurs personnes, sans pour autant les viser directement, sont susceptibles d'être imposés à chacune d'entre elles, caractérisant ainsi le délit de harcèlement sexuel. Elle consacre ainsi également la notion de harcèlement sexuel ambiant.

Faute grave et pressions sur un subordonné par suite d'un dépit amoureux Soc. 26 mars 2025, F-B, n° 23-17.544

Peut constituer une faute grave le comportement, sur le lieu et le temps du travail, d'un salarié dans une position hiérarchique élevée, dans le but d'obtenir une explication en raison d'un possible dépit amoureux ou aux fins d'entretenir une relation malgré le refus clairement opposé par une collaboratrice, peu important qu'elle ne soit pas sous sa subordination directe, en ce qu'un tel comportement est de nature à porter atteinte à la santé psychique de ladite collaboratrice.

- En l'espèce, un directeur des partenariats et des relations institutionnelles a été licencié pour faute grave en raison d'un comportement déplacé à l'égard d'une collaboratrice en situation de mal-être rapportée par le médecin du travail malgré le souhait que celle-ci avait clairement exprimé d'en rester à une relation strictement professionnelle. En l'occurrence, une relation avait été nouée en dehors du lieu de travail, puis la salariée avait clairement indiqué qu'elle souhaitait en rester à une relation strictement professionnelle mais que l'intéressé avait pourtant encombré son téléphone et surtout sa messagerie professionnelle de messages se faisant de plus en plus insistants et n'hésitant pas à faire valoir sa qualité de membre du comité directeur. Le salarié évincé a ensuite saisi la juridiction prud'homale afin de contester son licenciement. Les juges du fond le déboutèrent de ses demandes, de sorte qu'il forma ensuite un pourvoi en cassation. La chambre sociale de la Cour de cassation va toutefois valider le raisonnement des juges du fond et rejeter le pourvoi.
- En l'occurrence les juges du fond avaient assis leur raisonnement sur le constat du fait que l'attention de l'employeur avait été attirée par le médecin du travail sur la situation de mal-être de l'une de ses collaboratrices, potentiellement délétère pour sa santé, en lien avec des difficultés relationnelles avec le salarié, avait relevé qu'il résultait notamment des courriels envoyés sur la boîte professionnelle de cette collaboratrice, du témoignage de sa manager et du courrier du médecin du travail que le salarié avait adopté un comportement déplacé envers cette collaboratrice malgré le souhait que celle-ci avait clairement exprimé d'en rester à une relation strictement professionnelle, générant une souffrance au travail.
- La cour d'appel a en outre relevé que les éléments de fait versés aux débats révélaient l'instauration par le salarié d'une pression à l'égard de sa collègue, qui, sans être sa subordonnée, n'en était pas moins à un niveau hiérarchique moindre dans l'entreprise, la réalité de la souffrance de cette dernière en raison de l'attitude de l'intéressé était établie au travers le témoignage de sa manager et du courrier du médecin du travail.
- Ces comportements ayant trouvé leur siège sur le lieu et le temps du travail, provenant du salarié dans une position hiérarchique élevée, dans le but d'obtenir une explication en raison d'un possible dépit amoureux ou aux fins d'entretenir une relation malgré le refus clairement opposé par une collaboratrice, peu important qu'elle ne soit pas sous sa subordination directe, il se devait d'en déduire qu'ils constituaient un manquement à ses obligations découlant du contrat de travail, incompatible avec ses responsabilités et qu'une telle attitude, de nature à porter atteinte à la santé psychique d'une autre salariée, rendait impossible son maintien au sein de l'entreprise.
- L'arrêt du 26 mars 2025 permet désormais de considérer qu'un comportement inapproprié d'un collaborateur hiérarchiquement haut placé n'a pas nécessairement à être qualifié de harcèlement pour justifier un licenciement disciplinaire pour faute grave dès lors qu'est en cause un risque pour la santé et/ou la sécurité de la cible dudit comportement.

Point de licenciement verbal nonobstant l'obtention loyale de courriels professionnels Soc. 26

mars 2025, F-B, n° 23-23.625

Sont recevables en tant que preuve les courriels échangés entre la responsable des ressources humaines et le président de la société sur leur boîte mail professionnelle respective obtenus de manière loyale puisqu'aucun piratage des messageries n'est démontré. En revanche le contenu des messages qui portaient sur une promesse d'embauche pour le recrutement d'un salarié ne vaut pas licenciement verbal de l'actuel titulaire du poste.

Dans un arrêt rendu le 26 mars 2025, la Cour de cassation a eu l'occasion d'apprécier la conformité de l'obtention de moyens de preuve permettant au salarié d'invoquer un licenciement verbal, dépourvu *ipso facto* de cause réelle et sérieuse, que la cour d'appel aurait dû rejeter au motif que l'employeur n'avait pas manifesté au moyen de ces courriels de manière irrévocable la volonté de mettre fin au contrat de travail.

En fait, un directeur général a été licencié pour faute grave le 28 février 2019 après avoir été convoqué à son entretien préalable le 7 février. Il a par suite saisi la juridiction prud'homale en contestation de cette sanction en versant au débat des courriels échangés entre le président et la responsable comptable et ressources humaines de la société qui l'emploie, pièces qui démontrent selon lui un licenciement verbal intervenu le 24 janvier 2019. Les courriels produits par le salarié établissaient que l'employeur avait formalisé une promesse d'embauche pour le poste de directeur général, fonction occupée par le salarié ultérieurement licencié. En cause d'appel, les juges du fond déboutent l'employeur de sa demande de rejet des courriels et considèrent le licenciement sans cause réelle et sérieuse, octroyant ainsi au salarié diverses indemnités de rupture. Ils estiment en premier lieu que les courriels ne constituent pas des échanges privés mais avaient la nature de correspondances professionnelles. En outre, l'employeur n'établit pas le piratage de sa messagerie professionnelle comme il le prétend tandis que le salarié rapporte la preuve de son accès aux boîtes professionnelles. Les juges du fond relèvent en second lieu qu'il avait formalisé, dans ces courriels, une promesse d'embauche sur le poste de directeur général dès le 24 janvier 2019, soit avant la convocation à l'entretien préalable, nonobstant que la décision de rompre le contrat n'ait pas été notifiée au principal intéressé.

- Le premier moyen de cassation n'a pas convaincu la Cour régulatrice qui juge que la cour d'appel a exactement reçu les pièces litigieuses qui ne portent pas atteinte à l'intimité de la vie privée des correspondants. La chambre sociale casse cependant l'arrêt attaqué au motif que les juges du fond qui ont violé l'article L. 1232-6 du code du travail : les pièces ne dénotent pas la volonté irrévocable de l'employeur de mettre fin au contrat de travail. Ce dont il résulte que les courriels, quoique recevables, ne fondent pas le licenciement verbal.
- La chambre sociale considère *primo* les courriels recevables, leur obtention n'étant pas déloyale et ne portant pas atteinte à l'intimité de la vie privée.
- Pour rappel la Cour de cassation a considéré, dans un arrêt important, que : « l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter 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 » (Cass., ass. plén., 22 déc. 2023, n° 20-20.648 B)
- La Cour de cassation estime *secundo* que le licenciement verbal n'est pas caractérisé par la cour d'appel ayant relevé des éléments qui ne sont pas de nature à établir la volonté irrévocablement manifestée par l'employeur de mettre fin au contrat de travail.
- La solution est en tous points conforme à la jurisprudence de la chambre sociale qui a naguère refusé d'admettre le licenciement verbal lorsqu'un courriel, outre surtout qu'émanant d'une personne n'ayant pas le pouvoir de licencier, évoque le solde de tout compte du salarié qui sera licencié (Soc. 6 déc. 2023, n° 22-20.414, inédit).

L'admissibilité des témoignages anonymisés précisée Soc. 19 mars 2025, FP-BR, n° 23-19.154

- **Des témoignages dont l'identité des auteurs n'est pas portée à la connaissance de celui à qui ce témoignage est opposé peuvent être admissibles lorsque sont versés aux débats d'autres éléments aux fins de corroborer ces témoignages et de permettre au juge d'en analyser la crédibilité et la pertinence.**
- **À défaut, leur admissibilité est conditionnée à ce que cette production soit indispensable à l'exercice du droit de la preuve et que l'atteinte au procès équitable soit strictement proportionnée au but poursuivi.**
- **Tel est le cas d'un témoignage anonymisé recueilli par huissier lorsque cette modalité est rendue nécessaire par la nécessité d'assurer la sécurité et de protéger la santé des travailleurs.**

- La chambre sociale avait pu récemment juger sur cette question que si le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes, il peut néanmoins prendre en considération des témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes *a posteriori* afin de protéger leurs auteurs mais dont l'identité est néanmoins connue par l'employeur, lorsque ceux-ci sont corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence » (v. Soc. 19 avr. 2023, n° 21-20.308 F-B)
- Dans cet arrêt de 2023, un employé par la société Airbus opérations, un salarié fit l'objet d'une mise à pied disciplinaire. Il contesta cette sanction devant la juridiction prud'homale. Sur le fond, il appartenait à l'employeur d'apporter la preuve de la véracité des faits invoqués pour justifier cette sanction.
- Écartant certaines productions apportées par l'employeur, et statuant sur les seules dont elle avait admis la valeur probante, la cour d'appel conclut à l'inexistence des faits incriminés à l'encontre du salarié et, partant, à l'annulation de la mise à pied disciplinaire. Précisément, elle écarta d'abord une attestation, remise par un salarié à l'employeur, au motif que le premier, intervenant volontairement à titre accessoire, était partie à la procédure d'appel. Elle déclara ensuite sans valeur probante une attestation « anonyme » d'un salarié, ainsi que le compte rendu de son entretien avec un membre de la DRH, puisque la personne incriminée – le salarié – ne saurait se défendre d'accusations anonymes. La cour de cassation va interdire aux juges du fond d'écarter d'office le témoignage de l'intervenant volontaire à titre accessoire ainsi que le témoignage anonymisé. la chambre sociale rappelle que « l'intervenant volontaire à titre accessoire n'émet aucune prétention à titre personnel mais se limite à soutenir celles d'une partie principale ». Il en résulte qu'« il ne peut être considéré qu'il a témoigné en sa propre faveur ». Il en serait différent si le salarié était intervenu à titre principal pour défendre sa propre prétention.
- En énonçant que « si le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes, il peut néanmoins prendre en considération des témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes *a posteriori* afin de protéger leurs auteurs mais dont l'identité est néanmoins connue par l'employeur, lorsque ceux-ci sont corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence », la Cour de cassation invite à faire, au préalable, une distinction entre le témoignage anonyme et le témoignage anonymisé.

- D'une part, le témoignage anonyme est celui dont l'identité de l'auteur n'est pas connue. Il en est ainsi, par exemple, d'un courrier non signé adressé à l'employeur ou d'un appel qui ne permet pas d'identifier l'émetteur. En cette hypothèse, la Cour de cassation juge de manière constante que « le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes » D'autres preuves devront être apportées par l'employeur, pour corroborer celles dont l'auteur n'est pas identifiable. La justification de cette solution est aisée : le salarié incriminé ne peut pas se défendre d'accusations anonymes.
- D'autre part, le témoignage anonymisé est celui dont l'identité de l'auteur a été masquée, afin d'en empêcher son identification. L'objectif est indubitablement de protéger le témoin. En l'espèce, connue de l'employeur, l'identité du salarié, auteur de l'attestation, avait été cachée, afin de le protéger contre les éventuelles représailles de ses collègues dont il dénonçait le comportement. En ce cas, la chambre sociale considère que le juge peut prendre en considération ces témoignages anonymisés. Il faut toutefois que ces derniers soient « corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence ». Elle relève, enfin, qu'en l'espèce, l'employeur avait produit d'autres preuves complémentaires pour caractériser la faute du salarié. Le juge devait alors apprécier la valeur et la portée de l'ensemble de ces pièces, sans rejeter d'office le témoignage anonymisé.
- En définitive, si les témoignages anonymisés semblent avoir une force probante plus importante que les témoignages anonymes, ils doivent néanmoins être corroborés. Une telle solution nous paraît proportionnée aux différents intérêts en présence. Elle permet autant à l'employeur de se prévaloir d'un témoignage important, qu'au témoin d'être protégé contre les représailles de ses collègues, et qu'au salarié incriminé de se défendre au regard des autres pièces produites.

Discrimination syndicale, mesure d'instruction *in futurum* et RGPD : l'office du juge martelé par la Cour de cassation Cass. soc., 26 mars 2025, n° 23-16.068, F-B

Saisi d'une demande de mesure d'instruction *in futurum* en matière de discrimination syndicale, le juge des référés exerce un office spécifique en raison de la nécessité de préserver l'équilibre entre les droits en présence. Il lui revient d'apprécier si la demande de communication de documents est justifiée par l'exercice du droit à la preuve et, lorsque les éléments demandés sont de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, de déterminer quelles mesures sont indispensables, au besoin en cantonnant d'office le périmètre de la production. En outre, si les documents sollicités comportent des données personnelles, le juge doit veiller au respect du RGPD, en particulier au principe de minimisation des données, en déterminant quelles informations doivent rester apparentes et en ordonnant l'occultation des autres. Il lui appartient également de faire injonction aux parties de ne pas utiliser les données personnelles à d'autres fins que l'action en discrimination projetée.

- **Faits, procédure et solution.** S'estimant victime d'une discrimination syndicale, une salariée ayant exercé plusieurs mandats syndicaux a saisi en référé la juridiction prud'homale sur le fondement de l'article 145 du Code de procédure civile, en vue d'obtenir la communication par l'employeur de documents relatifs aux salaires et aux évolutions de carrière de plusieurs collègues. Sa demande a été rejetée par la cour d'appel de Paris ayant estimé que la salariée ne justifiait pas de l'utilité de l'intérêt de la mesure sollicitée. La Cour de cassation a censuré l'arrêt.
- Dans son arrêt en date du 26 mars 2025, la Chambre sociale prend soin de détailler les étapes du raisonnement attendu par le juge (des référés) lorsqu'il est saisi d'une demande de communication de documents contenant des données à caractère personnel en amont d'une action en discrimination syndicale.
- Si plusieurs principes directeurs s'imposent au juge des référés, son office s'articule autour de deux étapes majeures :
- étape 1 : rechercher si la mesure d'instruction est nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de la discrimination alléguée et proportionnée au but poursuivi. Le cas échéant, le juge doit prendre soin de déterminer quelles mesures sont effectivement indispensables et cantonner, au besoin d'office, le périmètre de la production de pièces en considération notamment de la nature des faits et des pièces demandées ;
- étape 2 : veiller au respect des obligations découlant du RGPD et, en particulier, du principe de minimisation des données (art. 5 et art. 6). À cette fin, le juge doit préciser quelles données à caractère personnel doivent être occultées et celles qui doivent être laissées apparentes, mais également enjoindre aux parties de n'utiliser ces informations que pour le cadre de l'action en discrimination.
- Pour chacune de ces étapes, la Cour de cassation précise l'office du juge, en détaillant les exigences d'appréciation et de motivation qui lui incombent.

- **Action en discrimination syndicale, mesure d'instruction *in futurum* et droit à la preuve.** Devant le juge prud'homal, la preuve de la discrimination fait l'objet d'un régime spécifique, institué à l'article L. 1134-1 du Code du travail. Ce mécanisme probatoire spécifique ne prive pas le salarié, qui s'estime victime d'une discrimination, ici syndicale, de la possibilité de solliciter une mesure *in futurum* en amont de tout procès au fond en vue d'obtenir la production par l'employeur de documents en sa possession [Cass. soc., 22 septembre 2021, n° 19-26.144, F-B], contenant - comme en l'espèce - des données personnelles s'agissant des salaires et des évolutions de carrière de collègues de travail.
- Cette mesure étant de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, le juge doit s'assurer que la communication des éléments sollicités est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi [Cass. soc., 8 mars 2023, n° 21-12.492, FS-B ; Cass. soc., 1er juin 2023, n° 22-13.238, F-B], au besoin, en circonscrivant d'office le périmètre de la production de pièces demandées.
- En l'espèce, la cour d'appel de Paris a rejeté la demande de production de pièces au motif que la salariée n'avait pas suffisamment justifié du choix des salariés retenus dans son panel de comparaison, de sorte qu'elle n'avait pas démontré l'utilité de la mesure d'instruction demandée et donc l'existence d'un motif légitime. Ce raisonnement est balayé par la Cour de cassation, le juge n'ayant pas recherché si la mesure d'instruction était nécessaire et proportionnée à l'exercice du droit à la preuve.
- **Communication de pièces à caractère personnel et respect du RGPD.** Le Règlement général de protection des données (RGPD) a un champ matériel particulièrement large. Il s'applique à toute personne privée ou publique qui procède à la collecte, au traitement ou à la conservation de données à caractère personnel. Aussi, lorsque les documents sollicités dans le cadre d'une mesure d'instruction *in futurum* contiennent des données à caractère personnel, le juge doit prévoir des mesures concrètes afin de garantir que ces dernières fassent l'objet d'un traitement licite, au sens du RGPD.
- Dans l'arrêt rapporté, le pourvoi ne permet pas à la Chambre sociale de contrôler l'office du juge en la matière, puisqu'un refus a été opposé à la demande de production de pièces. Pour autant, la Chambre sociale profite de l'occasion qui lui est offerte pour insister auprès des juges (de référés) sur la méthode à appliquer, qu'elle avait précédemment pris soin de définir dans un avis en date du 24 avril 2024 [Cass. civ. 2, 3 octobre 2024, n° 21-20.979, FS-B+R].
- Le respect du principe de minimisation, institué à l'article 5 du RGPD, impose que soient communiquées les seules données personnelles « adéquates, pertinentes et strictement limitées à ce qui est indispensable » à l'exercice du droit à la preuve.
- À cette fin, le juge a l'obligation de déterminer clairement les informations qui doivent être occultées et celles laissées apparentes dans les documents. Il doit, au besoin, ordonner l'occultation des mentions non indispensables.
- Il lui revient, en outre, le soin de faire injonction aux parties de n'utiliser les données personnelles figurant dans les documents communiqués que dans le cadre de l'action en discrimination.

- La même logique avait par ailleurs été reprise dans un arrêt de décembre 2024 afin de démontrer l'existence d'un risque grave pour la santé et la sécurité des salariés. Les Hauts magistrats avaient encore accepté la seule communication au salarié mis en cause de la teneur des témoignages recueillis par l'inspecteur du travail sans information quant à l'identité des salariés auteurs de ces témoignages, afin ici encore de protéger les salariés ayant témoigné d'éventuelles représailles ; les témoignages étaient ici encore corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence (Soc. 11 déc. 2024, n° 23-15.154, inédit).
- En l'espèce, un salarié embauché en qualité de rectifieur a été licencié pour faute grave, se voyant reprocher un comportement agressif à l'égard de certains salariés (menaces, remarques désobligeantes, intimidations et propos violents au sein de l'entreprise où il faisait régner un climat de peur). Pour dire le licenciement non fondé, la cour d'appel a considéré qu'étaient dépourvus de valeur probante les deux constats d'audition aux fins de preuve produits par l'employeur, établis par huissier de justice, dès lors qu'ils consistaient en un recueil de témoignages anonymes de salariés de l'entreprise. L'employeur ne produisait pas d'autres éléments de preuve que ces deux constats.
- Les juges du fond considérèrent le licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- Dès lors que l'authenticité du témoignage peut être assurée et qu'un risque de représailles peut clairement être établi pour les témoins, refuser leur admissibilité sous couvert de leur anonymisation eut été difficilement compréhensible à la lumière de la mise en balance des intérêts prescrite par la Cour européenne. Elle s'inscrit par ailleurs dans le droit fil de la jurisprudence sociale récente esquissée en matière de recevabilité de la preuve en matière de témoignage anonyme (Soc. 19 avr. 2023, n° 21-20.308 F-B, préc.) tout en confortant les solutions rendues au-delà de cette seule question autour du caractère indispensable à l'exercice du droit de la preuve (Soc. 10 juill. 2024, n° 23-14.900 F-B **enregistrement clandestin par le salarié d'un entretien avec l'employeur, retient que le salarié avait d'autres moyens de preuve, alors qu'il lui appartenait de vérifier si la production de l'enregistrement était indispensable à l'exercice du droit à la preuve du harcèlement moral allégué, et, dans l'affirmative, si l'atteinte au respect de la vie personnelle de l'employeur n'était pas strictement proportionnée au but poursuivi**

L'invalidité ou l'inexécution de la convention de forfait-jours n'ouvre pas automatiquement droit à réparation Cass. soc., 11 mars 2025, n° 23-19.66 et n° 24-10.452

- Par deux arrêts très attendus, la Chambre sociale de la Cour de cassation vient de redessiner les contours de la réparation du préjudice pour les conventions de forfait-jours : l'inefficacité de celles-ci n'entraîne pas la reconnaissance automatique d'un droit à réparation. Pas de préjudice sans preuve, pas d'indemnisation sans lésion effective : telle pourrait être la maxime gouvernant désormais les conséquences de l'invalidité ou de l'inexécution de cet acte.
- **Les faits.** Dans la première affaire (n° 23-19.669), la nullité de la convention contestée découlait de son adossement à un accord collectif défaillant. Celui-ci ne présentait pas les garanties nécessaires pour préserver le salarié d'une charge et d'une amplitude de travail excessives, tout en assurant une répartition équilibrée du temps de travail de l'intéressé, conformément à la jurisprudence constante de la Haute juridiction.
- Dans la seconde espèce (n° 24-10.452), la convention se voyait cette fois privée d'effet, non en raison d'un vice originel à l'accord collectif, mais d'une défaillance dans sa mise en œuvre. L'employeur avait manifestement omis de respecter les obligations figurant dans l'acte collectif.
- Les deux différends se liaient par un raisonnement analogue. Dans les deux situations, les salariés se fondaient sur l'inefficacité de leur convention pour en tirer, de ce seul fait, un droit à réparation. Autrement dit, ils supposaient qu'une convention de forfait-jours irrégulière engendrait inévitablement un préjudice à réparer sans qu'il soit nécessaire de le démontrer.
- Pour la Cour de cassation, lorsque le forfait-jours est frappé par une inefficacité, le salarié « peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires ». « Il en découle », poursuit la Haute juridiction, dans un raisonnement formellement implacable, que ces irrégularités « n'[ouvrent] pas, à [elles] [seules], droit à réparation et il incombe au salarié de démontrer le préjudice distinct qui en résulterait ». En d'autres termes, la rémunération des heures excédant la durée légale représente donc déjà une forme de pénalité des défaillances de l'employeur. Par conséquent, l'allocation de dommages-intérêts supplémentaires reste subordonnée à la démonstration d'un préjudice spécifique.

- **Un revirement ?** Cette orientation se démarque néanmoins avec une singulière acuité de plusieurs décisions rendues récemment par la Haute juridiction dans lesquelles celle-ci a, *a contrario*, consacré l'existence d'un préjudice nécessaire ou d'un droit à réparation automatique découlant *ipso facto* de la violation de dispositions afférentes au temps de travail.
- La Cour de cassation a ainsi érigé en préjudices automatiques diverses transgressions des seuils temporels protecteurs : qu'il s'agisse du franchissement de la durée maximale journalière de travail, du dépassement du plafond hebdomadaire, de l'empiètement sur le repos journalier entre deux vacations, ou encore du non-respect des temps de pause quotidiens - dans toutes ces configurations, la réparation s'impose sans que le salarié ait à établir préjudice concret.
- En somme, lorsque le forfait-jours se trouve frappé d'une inefficacité, la violation de la règle entraînerait déjà des conséquences juridiques suffisamment dissuasives - ici sous la forme de paiement d'heures supplémentaires pour garantir l'effectivité du droit de l'Union.
- Ce préjudice, qualifié - non sans une certaine singularité, de « distinct » des heures supplémentaires par la Haute juridiction pourrait se concrétiser par diverses atteintes : atteinte avérée à l'état de santé, impossibilité manifeste de concilier les impératifs de la vie professionnelle avec ceux de la vie personnelle et familiale, et autres préjudices de même nature.

L'intégration des primes et heures supplémentaires dans l'assiette de calcul de l'indemnité légale minimale pour licenciement nul Cass. soc., 2 avril 2025, n° 23-20.987, F-B

- A l'occasion d'un arrêt rendu le 2 avril 2025, la Cour de cassation apporte des précisions sur la période de référence et l'assiette de calcul de l'indemnité minimale pour licenciement nul, prévue par l'article L.1235-3-1 du Code du travail. Les primes perçues, le cas échéant proratisées, ainsi que les heures supplémentaires accomplies par le salarié au cours des 6 mois précédant la rupture du contrat de travail doivent être prises en compte.
- Dans cet arrêt rendu le 2 avril 2025, publié au bulletin, la Cour de cassation précise que le montant de l'indemnité allouée en réparation de la nullité du licenciement « doit être calculé en tenant compte des primes perçues, le cas échéant proratisées, et des heures supplémentaires accomplies par le salarié au cours des six mois précédant la rupture du contrat de travail ».
- La position retenue par la Cour s'inscrit dans la continuité de sa jurisprudence antérieure, notamment celle rendue, sous l'empire des anciens textes, qui prévoyait que l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne pouvait « être inférieure aux salaires des six derniers mois »
- Dans l'arrêt du 2 avril 2025, la Cour de cassation rappelle que, tout comme c'est le cas pour l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, doivent notamment être incluses dans l'assiette de calcul de l'indemnité minimale pour licenciement nul, en sus du salaire de base : les heures supplémentaires ; les primes, « le cas échéant, proratisées », les rappels de salaires afférents à la période de référence .
- En effet, lorsque le salaire perçu par le salarié s'est trouvé réduit au cours de la période de référence, il convient alors de le reconstituer, tel étant l'apport de cet arrêt de la Cour de cassation.
- En revanche et à titre d'exemple, il a été jugé que ne devraient pas, en principe, entrer dans la base de calcul des indemnités de rupture du contrat de travail : la créance du salarié au titre des contreparties obligatoires en repos non prises, celle-ci ayant la nature de dommages-intérêts ; la valeur des actions gratuites ; les plus-values réalisées par un salarié lors de la levée des actions.

Pour établir la preuve de la discrimination dont il prétend faire l'objet, le salarié peut exiger de son employeur qu'il fournisse au juge des éléments sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile. Soc. 26 mars 2025, F-B, n° 23-16.068

En l'espèce, trois ans après son recrutement, une salariée devient titulaire de mandats syndicaux. S'estimant victime de discrimination, elle saisit la juridiction prud'homale territorialement compétente en référé pour obtenir, sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile, la communication par l'employeur d'informations lui permettant de procéder à une comparaison de sa situation avec celle de dix de ses collègues de travail. Pour rappel, ledit article 145 dispose : « S'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé ». Censurant l'arrêt d'appel, la Cour de cassation donne gain de cause à la requérante consacrant ainsi le droit à l'invocation de l'article 145 qui n'est pas incompatible avec l'article L. 1134-1 du code du travail tout en rappelant les conditions de mises en œuvre de la disposition litigieuse.

- **Droit au recours à l'article 145 du code de procédure civile:** La procédure prévue par l'article 145 du code de procédure civile ne peut être écartée en matière de discrimination au motif de l'existence d'un mécanisme probatoire spécifique. Pour satisfaire à son obligation, le salarié peut avoir besoin de s'appuyer sur l'article 145 du code précité. Comme en l'espèce, cette démarche peut lui permettre de se comparer avec des collègues de l'entreprise en tous points similaires à sa propre situation. La requérante ciblait ainsi un panel de salariés partis depuis moins de cinq ans, qui avaient été embauchés dans l'entreprise à la même période, au même niveau de qualification et de classification de la convention collective.
- **Conditions de recours à l'article 145 du code de procédure civile:** Le nécessaire exercice du droit à la preuve doit être concilié avec la protection de la vie personnelle des salariés concernés. L'arrêt commenté rappelle que les juges du fond sont tenus d'apprécier quelles mesures sont indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi quitte à cantonner d'office le périmètre de la production de pièces demandées. Ainsi s'explique la richesse du visa qui cible les articles 6 et 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales relatifs respectivement au droit à un procès équitable et au droit à la vie privée, l'article 9 du code civil relatif également à la protection du droit à la vie privée et les articles 5 et 6 du règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatifs à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à leur libre circulation