

---

**Lettre d'information — 05.05.2025**  
**DROIT SOCIAL**

---

**Temps de lecture: 11 minutes**

---

**Actualités jurisprudentielles**



---

**Indemnité pour occupation du domicile : précisions sur la prescription applicable et les conditions de versement**

---

**Cass. soc, 19 mars  
2025, n°22-17.315**

En juillet 2017, un salarié saisit la juridiction prud'homale en résiliation judiciaire et en paiement de diverses sommes, sollicitant notamment le versement d'une indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles.

Le salarié, qui exerce une activité majoritairement itinérante, fait valoir qu'il ne dispose pas d'un local

professionnel au sein de l'entreprise pour réaliser les tâches administratives inhérentes à ses fonctions et travaille en partie depuis son domicile.

De son côté, l'employeur soutient que la demande en paiement d'une indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles pour la période antérieure à juillet 2015 est irrecevable car prescrite, considérant que cette action porte sur l'exécution du contrat de travail et est soumise à la prescription biennale de l'article L. 1471-1 du code du travail.

Par un arrêt du 5 avril 2022, la Cour d'appel de Riom fait droit à la demande du salarié.

Les juges du fond considèrent que la demande en paiement d'une indemnité d'occupation du domicile, destinée à compenser le préjudice causé par l'immixtion dans la vie privée du salarié, constitue une action indemnitaire soumise à la prescription quinquennale de droit commun prévue à l'article 2224 du Code civil. Dès lors, la Cour d'appel accède à la demande du salarié.

La Cour de cassation censure l'arrêt de Cour d'appel et juge pour la première fois que la demande en paiement d'une indemnité d'occupation du domicile relève de la prescription biennale dès lors que cette indemnité est destinée à compenser la sujétion résultant d'une modalité d'exécution du contrat de travail.

La chambre sociale apporte également une précision qui ne relevait pourtant pas des faits de l'espèce concernant les cas ouvrant droit à l'indemnité d'occupation du domicile.

Jusqu'à présent, seul pouvait bénéficier de l'indemnité d'occupation du domicile le salarié contraint de travailler à son domicile du fait qu'aucun local professionnel n'est mis à sa disposition (*Cass. soc., 8 novembre 2017, n°16-18.499*), sur demande du médecin du travail (*CA Paris, 21 décembre 2023, n° 20/05912*) ou sur demande de l'employeur (*Cass. soc., 14 septembre 2016, n°14-21.893*).

En l'espèce, la Cour de cassation précise que *« l'occupation du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans sa vie privée, de sorte qu'il peut prétendre à une indemnité à ce titre dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition ou qu'il a été convenu que le travail s'effectue sous la forme du télétravail »*.

Par cet arrêt, la Cour de cassation semble donc généraliser le bénéfice de l'indemnité d'occupation du domicile à la situation du télétravail convenu entre les parties. Il conviendra néanmoins de rester prudent sur la portée de cet arrêt et d'attendre une confirmation ultérieure de la Cour de cassation sur ce point.

---

## **Pression sur une subordonnée après une rupture amoureuse et licenciement disciplinaire**

---

**Cass. soc., 26 mars 2025, n° 23-17.544**

Un salarié occupant les fonctions de directeur des partenariats et des relations institutionnelles est licencié pour faute grave, pour avoir adopté un comportement déplacé à l'égard d'une collaboratrice à la suite de la rupture de leur relation amoureuse. En l'espèce, leur relation avait été nouée en dehors du lieu de travail.

Devant le Conseil de prud'hommes, le salarié conteste son licenciement, estimant que celui-ci était injustifié dans la mesure où :

- le licenciement reposait sur un fait tiré de sa vie personnelle ;
- il justifiait de 32 ans d'ancienneté et n'avait aucun antécédent disciplinaire.

Les juges du fond déboutent le salarié de ses demandes, qui forme alors un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation rappelle en premier lieu qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas en principe justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail. Il s'agit là d'une position constante de la Cour de cassation, réaffirmée à de nombreuses occasions (*Cass. soc., 6 mars 2024, n°22-11.016 ; Cass. soc., 20 mars 2024, n°22-19.170*).

Par ailleurs, d'après la Cour de cassation, tout salarié doit, en vertu de son obligation de sécurité, prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles de ses collègues et autres personnes se trouvant en sa présence sur son lieu de travail, et ce, en fonction de sa formation et de ses possibilités (*art. L. 4122-1 du code du travail*). La Cour de cassation a notamment eu l'occasion de juger que le non-respect de normes de sécurité est passible d'une sanction disciplinaire (*Cass. soc., 28 février 2002, n°00-41.220*).

En l'espèce, la relation amoureuse des deux salariés relève bien de leur vie personnelle. Pour pouvoir licencier le salarié pour motif disciplinaire, l'employeur était donc tenu

d'apporter la preuve d'un manquement du salarié aux obligations découlant de son contrat de travail.

La Cour d'appel avait constaté que l'attention de l'employeur avait été attirée par le médecin du travail sur la situation de mal être de la salariée, potentiellement délétère pour sa santé et en lien avec des difficultés relationnelles avec le salarié mis en cause. Par ailleurs, il résultait notamment des courriers envoyés sur la boîte professionnelle de cette collaboratrice, du témoignage de sa manager et d'un courrier du médecin du travail que le salarié avait adopté un comportement déplacé envers la salariée, alors que cette dernière avait exprimé le souhait d'en rester à une relation strictement professionnelle.

En effet, le salarié avait « *encombré* » son téléphone et surtout sa messagerie professionnelle de messages insistants, faisant notamment valoir sa qualité de membre du comité directeur.

Dès lors, d'après la Cour d'appel, les éléments apportés par l'employeur révélaient l'instauration par le salarié d'une pression à l'égard de sa collègue. La Cour d'appel souligne que cette dernière, si elle n'était pas la subordonnée de l'intéressé, était en tout état de cause à un niveau hiérarchique moindre dans l'entreprise.

Ainsi, le comportement du salarié sur son lieu et son temps de travail, tendant à obtenir une explication en raison d'un possible « *dépit amoureux* » ou aux fins d'obtenir une relation malgré le refus opposé par une collaboratrice, constituait un manquement à ses obligations découlant du contrat de travail, incompatible avec ses responsabilités. Une telle attitude, de nature à porter atteinte à la santé psychique d'un autre salarié, rendait impossible son maintien dans l'entreprise.

Cette argumentation est reprise et validée en tous points par la Cour de cassation, qui rejette donc le pourvoi formé par le salarié.

Ainsi, d'après cette décision, même si le comportement reproché n'est pas qualifié de harcèlement dans la lettre de licenciement, il peut fonder un licenciement pour faute grave, dans la mesure où il existe un risque pour la santé et la sécurité du salarié victime de ce comportement.

Pour mémoire, lorsque l'employeur est informé de difficultés relationnelles rencontrées par un salarié, ce dernier est tenu de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser le trouble, conformément à son obligation de sécurité (*art. L. 4122-1 du code du travail*).

---

## Salarié protégé: le refus d'application d'un APC pour raison de santé

---

**Conseil d'Etat, 4 avr.  
2025, n°471490**

Un salarié protégé refuse l'application d'un accord de performance collective (APC) qui emporterait la modification de son contrat de travail au motif que cette modification serait incompatible avec son état de santé.

Pour mémoire, les stipulations de l'APC ont vocation à se substituer de plein droit aux clauses des contrats de travail, même si elles sont moins favorables au salarié.

En l'espèce, le contrat de travail du salarié prévoit qu'il travaille en 2x8, cependant ce dernier travaille en horaire de journée pour raisons de santé, sur préconisations du médecin du travail. Or, l'application de l'APC impliquerait pour le salarié un passage à un rythme de travail en 2x9, alternativement en équipe du matin ou de l'après-midi. D'après le salarié, cette organisation serait contraire aux préconisations formulées par le médecin du travail. Ce dernier refuse donc la modification de son contrat de travail.

L'employeur saisit alors l'inspecteur du travail pour solliciter une autorisation de licenciement en application de l'article L. 2254-2 du code du travail, selon lequel si le salarié refuse l'application de l'APC, le salarié peut être licencié pour cause réelle et sérieuse. L'inspecteur du travail accorde cette autorisation, dont le bien-fondé est confirmé en appel. Le salarié saisit alors le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat déboute le salarié en jugeant d'une part que le refus du salarié de la modification de son contrat de travail résultant de l'APC constituait à lui seul une cause réelle de licenciement et que d'autre part la modification résultant de l'application d'un APC n'exonérait pas l'employeur de son obligation de sécurité. En effet, l'employeur demeure tenu de prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés. Dès lors, si le médecin du travail avait formulé des préconisations ou des restrictions, l'employeur aurait dû les prendre en compte. En effet, celles-ci survivent à la mise en œuvre de l'APC et doivent donc être appliquées.

Ainsi, si le salarié avait accepté l'application de l'APC, l'employeur aurait dû adapter ses conditions de travail pour qu'elles demeurent compatibles avec son état de santé. Dès lors, le refus du salarié était illégitime et pouvait justifier une autorisation de licenciement.

A noter que la Cour administrative d'appel de Lyon avait précisé que le salarié n'avait pas été déclaré inapte à son poste. Dans sa décision du 4 avril 2025, le Conseil d'Etat précise de manière théorique que si le salarié est déclaré inapte à la date à laquelle l'inspecteur du travail se prononce sur le licenciement pour refus d'un APC, la demande d'autorisation de licenciement doit être refusée, le licenciement ne peut alors avoir qu'un seul fondement, l'inaptitude du salarié.

Les principes dégagés par le Conseil d'Etat s'agissant des salariés protégés pourraient trouver application concernant des salariés « ordinaires ». Il conviendra néanmoins d'attendre la position retenue par la Cour de cassation, si elle était saisie d'un contentieux similaire.

---

## Discrimination salariale et défaut d'appartenance à la famille de l'employeur

---

**Cass. soc., 9 avril  
2025, n°23-14.016**

Un député employait deux salariées, collaboratrices parlementaires. A la suite des élections législatives de juin 2017, une des salariées est licenciée en raison de la cessation du mandat parlementaire de son employeur.

Cette dernière saisit la juridiction prud'homale, estimant avoir été victime d'une discrimination salariale en raison de son défaut d'appartenance à la famille de son employeur. En effet, la seconde salariée était l'épouse de son employeur.

En l'espèce, les bulletins de salaire des deux salariées contenaient la même mention « *collaborateur de député* ». Par ailleurs, la requérante, avocate, était titulaire d'un diplôme BAC +5, alors que l'épouse de l'employeur ne justifiait d'aucun diplôme et n'avait aucune autre expérience que son travail de collaboratrice parlementaire de son époux. De plus, l'épouse de l'employeur percevait une rémunération supérieure de 62% et bénéficiait de nombreuses primes, non versées à la requérante.

En première instance, le Conseil de prud'hommes estime cependant que le critère de la situation de famille doit être apprécié exclusivement au regard de la personne qui se prétend discriminée. A contrario, la Cour d'appel adopte une définition plus large de la discrimination, et juge que la situation de famille peut être définie en comparant la situation de la personne discriminée à d'autres situations de famille prises en compte au détriment de la personne discriminée.

Devant la Cour de cassation, l'employeur tente de soutenir que l'article L. 1132-1 du code du travail concernant la non-discrimination en raison de la situation de famille vise uniquement la situation du salarié discriminé et ne concerne donc pas la situation familiale de l'employeur.

La Cour de cassation rappelle les dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, et juge que le défaut d'appartenance du salarié à la famille de son employeur, relève du champ d'application de l'interdiction des discriminations, dans la mesure où il constitue le motif d'un traitement moins favorable.

La chambre sociale précise que cette solution s'inscrit dans le droit fil de la jurisprudence européenne. En effet, d'après celle-ci, le principe d'égalité de traitement tel que consacré par les directives européennes s'applique non pas à une catégorie de personnes déterminée, mais en fonction des motifs prohibés (*CJUE 17 juillet 2008, aff. C-303/06* ; *CJUE 16 juillet 2015, aff. C-83/14*).

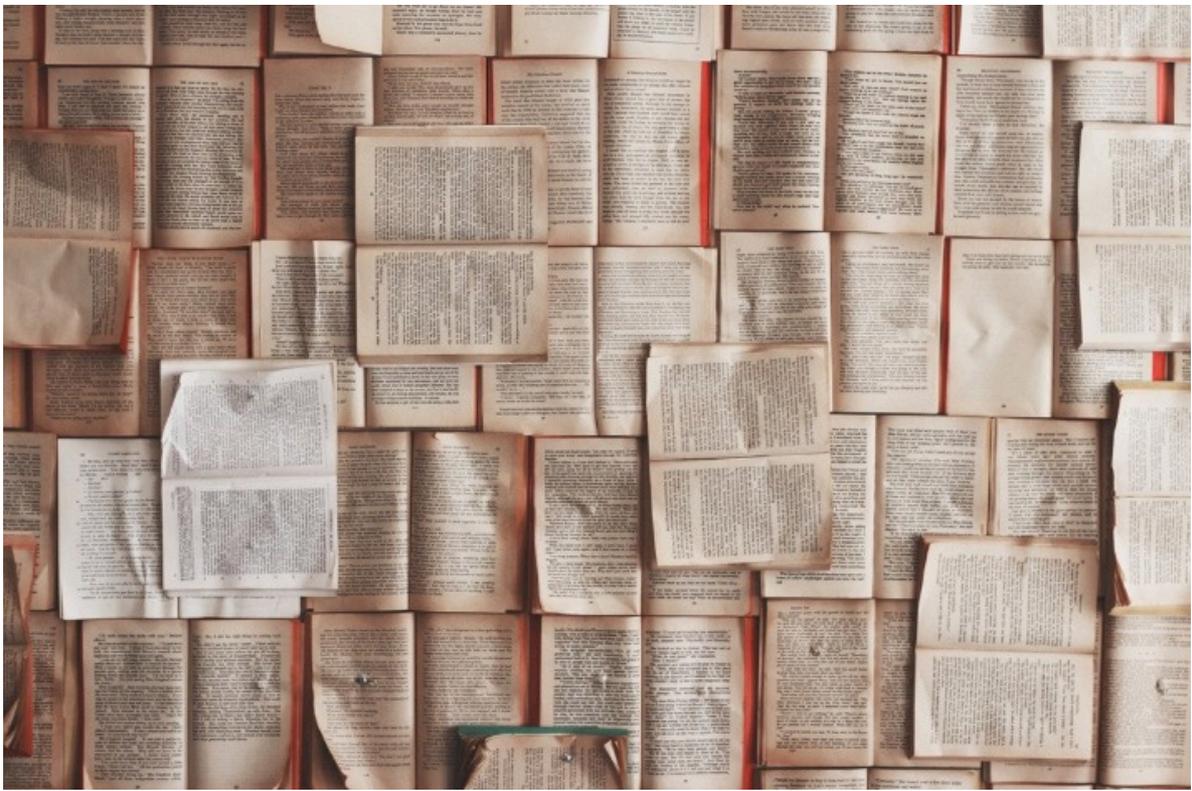
Il a par exemple été jugé que revêt un caractère discriminatoire :

- Le traitement défavorable d'une salariée en raison du handicap de son fils (*CJUE 17 juillet 2008, aff. C-303/06*) ;
- Le licenciement d'une salariée en raison du mandat syndical occupé par son compagnon (*CPH Caen, 25 novembre 2008, n°06-120*).

Ainsi, pour qu'une discrimination soit caractérisée, seul compte le fait que la personne discriminée l'ait été en fonction d'un des motifs de discrimination prohibés, même si la personne n'est pas directement concernée par ce motif.

---

## **Actualités légales et réglementaires**



---

## Activité partielle de longue durée rebond

---

### **Décret n°2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond**

Dispositif phare lors de la crise Covid-19, l'activité partielle a connu ces dernières années différentes évolutions afin d'accompagner les entreprises françaises et éviter les licenciements économiques massifs. Dernière innovation en date, la loi de finances pour 2025 du 14 février 2025 a institué un nouveau dispositif spécifique « *d'activité partielle de longue durée rebond* » (ou « *APLD-R* ») dans un contexte économique dégradé, marqué par une hausse des restructurations.

Fortement inspirée de l'activité partielle de longue durée (ou « *APLD* »), l'APLD-R est un dispositif temporaire destiné à protéger l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une « *réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité* ». Comme l'activité partielle de droit commun, l'APLD-R permet de réduire l'horaire de travail des salariés en leur versant une indemnité moins élevée que leur salaire habituel et de percevoir une allocation de remboursement partiel par l'État.

Le décret n°2025-338 précise les modalités de mise en place et de fonctionnement du dispositif de l'APLD-R.

---

## Publications et annonces



---

## **VHSS dans le secteur culturel : la Commission d'enquête dresse un constat accablant et publie 86 recommandations**

---

**Rapport de la Commission d'enquête relative aux violences commises dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité en date du 9 avril 2025**

Après six mois de travaux, 85 auditions et 350 personnes entendues, la commission d'enquête de l'Assemblée nationale dresse un rapport détaillé de 293 pages et propose une liste de 86 recommandations, qui pourraient se traduire par des modifications législatives dans les prochains mois.

Pour plus d'information, nous vous renvoyons à notre flash info dédié publié le 10 avril 2025 sur le sujet.

---

## **Inspection du travail: l'IGAS recommande de renforcer et d'étendre les amendes administratives en matière de santé sécurité**

---

**Rapport de l'inspection  
générale des affaires  
sociales en date du 11  
avril 2025**

Reprenant une requête « *fréquemment revenue dans l'ensemble des réponses recueillies* » auprès des inspecteurs et inspectrices du travail, l'IGAS recommande d'étendre le champ des amendes administratives à « *toutes les infractions contraventionnelles, notamment dans le champ de la santé et de la sécurité au travail* ».

Cela pourrait par exemple venir sanctionner l'absence de DUERP, ou un DUERP non actualisé, l'absence d'adhésion à un service de santé au travail interprofessionnel, ou encore des manquements aux obligations d'affichage, aujourd'hui sanctionné par des amendes pénales.

---

## Contact

**Frédérique Cassereau**

Avocate associée – Droit social  
cassereau@hocheavocats.com

**Myrtille Dubois-Carmine**

Avocate Counsel – Droit social  
duboiscarmine@hocheavocats.com

**Anaël André**

Avocat – Droit social  
andre@hocheavocats.com

**Thibault Minjollet**

Avocat – Droit social  
minjollet@hocheavocats.com

**Laura Bocaert**

Avocate – Droit social  
bocaert@hocheavocats.com

**Rébecca Clément**

Avocate – Droit social  
clement@hocheavocats.com

**François Clément Le Maître**

Avocat – Droit social  
clementlemaitre@hocheavocats.com



Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)