
Lettre d'information — 16.07.2025

DROIT SOCIAL

Temps de lecture: 10 minutes

Actualités jurisprudentielles



Nullité du licenciement en raison de faits relevant de la vie privée du salarié : nouvelle illustration

**Cass. soc., 4 juin 2025
n°24-14.509**

Par principe, l'employeur ne peut fonder un licenciement sur un fait relevant de l'intimité de la vie privée du salarié.

Par exception, le licenciement peut être justifié si le fait reproché constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail.

Le salarié a droit au respect de l'intimité de sa vie privée même au temps et au lieu de travail.

En l'espèce, une salariée, responsable des ressources humaines, est licenciée pour faute grave en raison de divers manquements dans l'exécution de son contrat de travail : absence de DPAE, non versement de la paie de plusieurs salariés, carte de badgeages non remises à des salariés, etc.

La salariée conteste son licenciement et sollicite la nullité de celui-ci en soutenant qu'il porte atteinte au droit au respect de sa vie privée dès lors qu'il n'est que la conséquence de la découverte de sa liaison avec le président de la société par l'épouse de ce dernier, elle-même directrice générale de la société.

La Cour d'appel :

- juge que le licenciement est sans cause réelle, faute de preuve apportée par l'employeur quant aux manquements reprochés ;
- déboute la salariée de sa demande de nullité du licenciement aux motifs que :
- la lettre de licenciement pour faute grave faisait état de divers manquements dans l'exécution du contrat de travail et griefs relatifs au comportement de la salariée sans faire aucune mention d'un grief en relation avec sa vie privée ou constituant une atteinte au respect de celle-ci et ;
- la salariée a elle-même diffusé, dans le cadre de la procédure, les SMS échangés entre elle-même et le président de la société, de sorte que si cette atteinte est établie, elle rend simplement le licenciement sans cause réelle et sérieuse et non pas nul.

La salariée se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel estimant que la Cour d'appel aurait dû déduire que le licenciement était fondé sur un fait relevant de l'intimité de la vie privée de la salariée, et donc qu'il était nul, dès lors qu'elle avait établi que la véritable cause du licenciement était la découverte par l'épouse du président de la société de la liaison qu'entretenait son mari avec elle depuis plusieurs mois et l'ultimatum qu'elle lui avait posé de la licencier immédiatement.

Cette décision est une nouvelle illustration de la notion d'intimité de la vie privée, qui a donné lieu à plusieurs arrêts ces derniers mois. (*Cass. soc. 25 septembre 2024*)

n°22-20.672 ; Cass. soc. 25 septembre 2024 n°23-11.860 ; Cass. soc. 29 mai 2024 n°22-16.218).

Les employeurs doivent être très précautionneux tant au regard de la rédaction des lettres de licenciement que du contexte dans lequel une procédure disciplinaire est initiée.

Un syndicat et un CSE ne sont pas recevables à solliciter la réattribution de titres-restaurant aux télétravailleurs

Cass. soc., 4 juin 2025, n° 23-21.051 ; Cass. soc., 4 juin 2025, n° 23-22.856

Aux termes de ces deux décisions, la Cour de cassation a jugé que les actions en justice d'un syndicat et d'un CSE sont irrecevables lorsqu'elles ont pour objet d'obtenir :

- soit la condamnation de l'employeur à attribuer des titres-restaurant aux télétravailleurs (Cass. soc., 4 juin 2025, n° 23-21.051) ;
- soit l'interdiction pour l'employeur de supprimer les titres-restaurant aux télétravailleurs et leur réattribution à ces derniers, au nom du principe d'égalité de traitement (Cass. soc., 4 juin 2025, n° 23-22.856).

Concernant le syndicat, la Cour de cassation rappelle que :

- un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, ou au regard du principe d'égalité de traitement et demander, outre l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession, qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'irrégularité constatée, le cas échéant sous astreinte ;
- mais il ne peut pas demander au juge de condamner l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés, une telle action relevant de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts.

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (Cass. soc., 22 novembre 2023, no 22-14.807 ; Cass. soc., 6 novembre 2024, no 22-17.106 ; Cass. soc., 6 novembre 2024, no 22-21.966).

Concernant le CSE, la Cour de cassation rappelle que ce dernier n'a pas de pouvoir général d'agir en justice au nom des salariés ou de se joindre à l'action de ces derniers, sauf à démontrer que ses propres intérêts sont en cause.

Il s'agit également d'une confirmation de jurisprudence (*Cass. soc.*, 14 mars 2007, no 06-41.647 ; *Cass. soc.*, 18 janvier 2011, no 08-19.398 ; *Cass. soc.*, 4 novembre 2020, no 19-10.626).

Le salarié est en droit d'obtenir des dommages-intérêts en cas de non-communication, par son employeur, des mails émis et reçus sur sa messagerie électronique professionnelle

**Cass. soc., 18 juin
2025, n° 23-19.022**

Les courriels émis ou reçus par le salarié grâce à sa messagerie électronique professionnelle sont des données à caractère personnel sur lesquelles il peut exercer son droit d'accès, l'employeur devant lui fournir tant les métadonnées que leur contenu, sauf si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui

En l'espèce, un salarié licencié pour faute grave avait demandé à son employeur un accès au contenu de sa messagerie professionnelle au titre de son droit d'accès à ses données personnelles prévu par le RGPD.

Face au refus de son employeur, le salarié a sollicité en justice l'octroi de dommages-intérêts pour non-respect de ce droit.

La Cour d'appel fait droit à la demande du salarié estimant que l'abstention fautive de l'employeur a causé un préjudice au salarié dès lors qu'il a été privé d'un accès à ses données personnelles dont il aurait pu faire usage.

L'employeur se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation rejette ce pourvoi et valide la décision de la Cour d'appel.

Pour la Cour de cassation :

- aux termes du point (1) de l'article 4 du RGPD, on entend par « données à caractère personnel » toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable (ci-après dénommée « personne concernée »), est réputée être une « personne physique identifiable » une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son

identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale ;

- selon l'article 15, § 3 et 4 du RGPD relatif au « Droit d'accès de la personne concernée », la personne concernée a le droit d'obtenir du responsable du traitement la confirmation que des données à caractère personnel la concernant sont ou ne sont pas traitées et, lorsqu'elles le sont, l'accès auxdites données à caractère personnel. Le responsable du traitement fournit une copie des données à caractère personnel faisant l'objet d'un traitement, sous réserve que le droit d'obtenir une copie ne porte pas atteinte aux droits et libertés d'autrui ;
- il en résulte, d'une part, que les courriels émis ou reçus par le salarié grâce à sa messagerie électronique professionnelle sont des données à caractère personnel au sens de l'article 4 du RGPD et, d'autre part, que le salarié a le droit d'accéder à ces courriels, l'employeur devant lui fournir tant les métadonnées (horodatage, destinataires) que leur contenu, sauf si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui.

A notre connaissance, il s'agit de la première décision de la Chambre sociale de la Cour de cassation sur ce sujet.

Harcèlement sexuel ou moral : une enquête interne incomplète peut être jugée non probante

**Cass. soc., 18 juin
2025, n° 23-19.022**

Plusieurs collaboratrices signalent à leur employeur des comportements et propos déplacés de nature sexiste ou à connotation sexuelle de la part d'un autre salarié de l'entreprise à leur encontre.

Une enquête est ouverte et diligentée par le DRH et le CHSCT.

A la suite de cette enquête, le salarié est licencié pour faute.

Le salarié conteste son licenciement et obtient gain de cause devant la Cour d'appel qui juge ce dernier dénué de cause réelle et sérieuse.

Pour la Cour d'appel, l'enquête de l'employeur n'était pas suffisamment probante dès lors que :

- une partie du contenu des témoignages contenus dans le rapport était tronquée et ne permettait pas d'établir que les personnes auditionnées avaient été personnellement témoins des faits ;

- certains des agissements dénoncés n'étaient corroborés par aucun témoin et/ou autre élément alors même qu'ils se seraient déroulés devant témoins ;
- l'identité de certaines personnes citées dans les témoignages était caviardée ;
- l'intégralité de l'enquête n'était pas versée aux débats puisque seulement 5 comptes-rendus sur les 14 entretiens réalisés étaient produits. L'employeur justifiait ce fait par la volonté de respecter l'anonymat de certains salariés mais sans expliquer en quoi il n'aurait pas pu anonymiser ces éléments.

Les juges du fond en concluent qu'en application de l'article L1235-1 du Code du travail, le doute devait profiter au salarié et son licenciement devait donc être jugé sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur se pourvoit en cassation mais sans succès, la Cour de cassation validant le raisonnement de la Cour d'appel.

Pour mémoire, le Défenseur des droits a récemment publié une méthodologie détaillée pour aider l'employeur à mener une telle enquête (Décision-cadre du Défenseur des droits 2025-19 du 5 février 2025) qu'il est vivement recommandé de suivre.

L'employeur qui licencie un salarié après l'homologation de la rupture conventionnelle reste tenu de lui verser son indemnité de rupture

**Cass. soc., 25 juin
2025, n°24-12.096**

En cas de faute du salarié survenue ou révélée au cours de la procédure de rupture conventionnelle, l'employeur peut licencier le salarié avant la date de rupture initialement prévue par les parties.

En revanche, si la convention de rupture conventionnelle a été homologuée par l'Administration, l'employeur reste tenu de verser l'indemnité de rupture conventionnelle au salarié. En effet, le licenciement n'affecte pas la validité de la rupture conventionnelle, mais a seulement pour effet, s'il est justifié, de mettre un terme au contrat de travail avant la date d'effet prévue par les parties.

En l'espèce :

- le 15 janvier 2018, un employeur et son salarié régularisent une rupture conventionnelle prévoyant le versement d'une indemnité spécifique de rupture de 68 000 euros et fixant la date de la rupture du contrat de travail au 30 juin suivant ;

- la convention de rupture est homologuée par l'Administration ;
- le 23 avril 2018, le salarié est licencié pour faute grave sans préavis ni indemnités en raison d'agissements de harcèlement sexuel ;
- l'employeur refuse de verser l'indemnité convenue dans le cadre de la rupture conventionnelle estimant que la convention de rupture conventionnelle ne produit aucun effet en raison du licenciement.

Le salarié saisit la justice et sollicite le paiement de cette somme.

La Cour d'appel le déboute de sa demande jugeant que la rupture conventionnelle est non avenue, car le licenciement a rompu le contrat de travail avant la date d'effet de la convention de rupture.

Le salarié se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel estimant que la créance d'indemnité de rupture conventionnelle, si elle n'est exigible qu'à la date fixée par la rupture, naît dès l'homologation de la convention.

A notre connaissance, il s'agit de la première décision de la Chambre sociale de la Cour de cassation sur ce sujet.

Actualités légales et réglementaires



Canicule et fortes chaleurs : de nouvelles obligations à la charge de l'employeur depuis le 2 juillet dernier

**Décret n°2025-482 du
27 mai 2025 et arrêté
TSST2503467A du 27
mai 2025 (JOFR du 1er
juin 2025)**

Les récentes vagues de chaleur qui ont traversé le territoire métropolitain n'ont pas été sans conséquence pour de nombreux travailleurs. Face à la multiplication et l'intensification croissante de ces phénomènes, le gouvernement a souhaité renforcer les obligations à la charge des employeurs pour que la prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense fasse l'objet d'une réglementation spécifique dans le code du travail qui reprend pour l'essentiel les recommandations antérieures de l'administration :

- Obligation générale de veiller à des conditions de travail « thermiques » adaptées

L'employeur doit maintenir les locaux fermés à une température adaptée au travail en cas de fortes chaleurs. Par ailleurs, en cas de travail à l'extérieur, l'obligation d'aménagement des postes de travail pour protéger les travailleurs contre les effets des conditions atmosphériques est renforcée.

Le code du travail ne fixe néanmoins pas de température maximale de travail. De son côté, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) donne deux limites indicatives à 30°C (activité sédentaire) et 28°C (activité physique), en tenant néanmoins compte de facteurs d'ajustement comme l'humidité, la tenue de travail, etc.

- « L'épisode de chaleur intense » défini par référence aux « canicules » de Météo France

A compter de la vigilance « jaune » (et a fortiori pour les vigilances « orange » et « rouge »), il s'agit d'un épisode de « chaleur intense » au sens du code du travail.

- Evaluer et prévenir les risques liés aux épisodes de chaleur intense

L'employeur évalue les risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur.

Le décret précise à ce titre les mesures envisageables de prévention comme la modification de l'agencement des lieux et postes de travail, l'adaptation des horaires pour limiter l'exposition et prévoir des périodes de repos, la

fourniture d'équipements de protection individuel (EPI) adaptés, etc.

L'employeur doit adapter les mesures de prévention en liaison avec la médecine du travail pour les travailleurs particulièrement vulnérables, notamment en raison de leur âge ou de leur état de santé, comme les salariés seniors ou les femmes enceintes.

Il doit aussi les adapter dès lors que les épisodes de chaleur intense s'intensifient.

- Mise en place d'un dispositif d'alerte et de secours porté à la connaissance des salariés et du médecin du travail

L'employeur doit prévoir un dispositif permettant de :

1. signaler toute apparition d'indice physiologique préoccupant, de situation de malaise ou de détresse ;
2. porter secours dans les meilleurs délais à tout travailleur et, plus particulièrement, aux travailleurs isolés ou éloignés.

- Renforcement de l'obligation de fournir de l'eau potable fraîche

L'employeur de fournir une quantité d'eau potable fraîche suffisante en cas d'épisode de chaleur intense et ce tout au long de la journée y compris en extérieur.

- L'inspecteur du travail peut mettre en demeure l'employeur de prévenir les risques

L'inspecteur du travail peut mettre en demeure l'employeur de se conformer sous 8 jours à son obligation de définir les mesures de prévention des risques associés aux épisodes de chaleur intense.

Note : Il conviendra, pour les entreprises qui ne l'aurait pas encore fait, de s'assurer de la conformité de leurs pratiques et le cas échéant de mettre à jour leur Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

**Arrêts de travail : l'utilisation d'un formulaire sécurisé obligatoire à partir du
1^{er} juillet 2025**

**Décret n° 2025-587 du
28 juin 2025 relatif à
la transmission des
avis d'arrêt de travail**

Dans la majorité des cas les arrêts de travail sont désormais télétransmis depuis l'ordinateur du prescripteur (médecin ou sage-femme). Toutefois, dans certaines situations, comme une consultation à domicile, le recours

à un arrêt de travail électronique n'est pas possible, et un formulaire papier Cerfa en 3 volets doit être remis au patient. Or, l'Assurance Maladie a constaté une hausse des fraudes aux arrêts maladie, avec un préjudice financier important.

Pour lutter contre ces fraudes, un nouveau modèle de formulaire Cerfa est désormais disponible avec 7 points d'authentification (étiquette holographique, encre magnétique, etc.). Les professionnels de santé sont encouragés à l'utiliser depuis septembre 2024 et son utilisation est devenue obligatoire le 1er juillet 2025, pour tout envoi d'un avis d'arrêt de travail sous format papier.

L'Assurance Maladie précise sur son site internet qu'elle acceptera encore les anciens formulaires cet été mais qu'à compter du 1er septembre 2025, tout formulaire d'avis d'arrêt de travail papier non sécurisé sera rejeté et retourné au prescripteur pour qu'il réalise un avis d'arrêt de travail au bon format. Elle informera aussi l'assuré, qui devra renvoyer dans les plus brefs délais le nouveau formulaire fourni par son professionnel de santé.

L'Assurance Maladie précise également qu'à compter du 1er juillet 2025, les scans et les photocopies ne sont plus acceptés et sont considérés comme des faux.

PMA et adoption : de nouveaux droits pour les salariés

LOI n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail

L'ensemble des mesures protectrices dont bénéficient les salariées enceintes sont étendues aux salariées en parcours PMA. Si elles étaient déjà protégées, depuis 2016, contre les refus d'embauche, les licenciements ou encore les mutations forcées, elles le sont aussi désormais contre les discriminations concernant la rémunération, la formation, l'affectation ou encore les promotions.

Par ailleurs, ces protections sont élargies :

- aux hommes recevant des traitements médicaux dans le cadre d'une PMA ;
- aux salariées et salariés engagés dans un parcours d'adoption.

Par ailleurs, le périmètre des personnes pouvant bénéficier de droit d'une autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux ou administratifs nécessaires à la poursuite d'un projet parental est étendu. Ainsi, les hommes salariés, lorsqu'ils doivent recevoir des traitements médicaux contre l'infertilité, peuvent ainsi désormais en bénéficier, de même que leur épouse ou compagne qui souhaite les accompagner. Il en va de

même pour les personnes engagées dans un parcours d'adoption pour leurs démarches préalables à l'obtention de l'agrément.

Un nouveau secteur d'activité pour le CDD d'usage

**Décret n° 2025-552 du
18 juin 2025 relatif
aux secteurs
d'activités dans
lesquels il peut être
recouru au contrat à
durée déterminée
d'usage**

Pour lutter contre les déserts médicaux, il est désormais possible de recourir au CDD d'usage dans « *les centres de santé établis dans des zones caractérisées par une offre de soins insuffisante ou par des difficultés dans l'accès aux soins* ».

Cette disposition est entrée en vigueur le 21 juin 2025, lendemain de la publication du décret au Journal officiel.

Publications et annonces



Congés payés pendant l'arrêt maladie : la Commission européenne met en demeure la France

La saga en matière de congés payés sous l'influence du droit européen continue. Après les arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 qui ont écarté le droit français au profit du droit européen pour permettre aux salariés d'acquérir des congés payés durant un arrêt maladie, la Commission européenne invite la France à se conformer au plus vite sur le droit à report des congés payés d'un salarié malade durant ses congés payés.

La Commission européenne a décidé d'ouvrir une procédure d'infraction en envoyant une lettre de mise en demeure à la France [INFR(2025)4012] pour manquement aux règles de l'UE sur le temps de travail (directive 2003/88/CE) comme elle l'indique sur son site internet.

La Commission estime en effet que la législation française ne garantit pas que les travailleurs qui tombent malades pendant leur congé annuel puissent récupérer ultérieurement les jours de congé annuel qui ont coïncidé avec leur maladie. La Commission considère donc que la législation française n'est pas conforme à la directive sur le temps de travail et ne garantit pas la santé et la sécurité des travailleurs.

En effet, selon la CJUE, la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au salarié de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Cette finalité n'est donc pas la même que celle de l'arrêt maladie accordé au salarié afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail (CJUE 21 juin 2012 aff. 78/11).

Du côté de la jurisprudence française, il ressort d'un arrêt ancien de la Cour de cassation que le salarié tombant malade au cours de ses congés payés ne peut pas exiger de reporter les jours dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail (Cass. soc. 4 décembre 1996, n° 93.44-907).

Plus récemment, la Cour d'appel de Versailles, dans le prolongement de la jurisprudence de la CJUE a, de son côté, considéré que le salarié faisant l'objet, durant ses congés payés, d'un arrêt de travail pour maladie, pouvait prétendre au report des jours de congés payés après la date de reprise du travail, la maladie suspendant le cours de ces congés (CA Versailles 18 mai 2022 no 19/03230). A notre connaissance, en dépit de cet arrêt des juges du fond, la Cour de cassation ne s'est pas prononcée récemment sur le sujet. Toutefois, l'administration et le ministère du travail conseillent de suivre un raisonnement similaire à celui tenu par les juges versaillais pour éviter tout contentieux.

S'agissant de la procédure diligentée par la Commission Européenne, la France dispose d'un délai de deux mois pour répondre à la mise en demeure et remédier aux manquements relevés par la Commission. En l'absence de réponse satisfaisante, la Commission pourrait décider d'émettre un avis motivé. Pour mémoire, en l'absence de mise en conformité dans un délai de deux mois suivant l'avis motivé, la Commission peut saisir la CJUE.

Il est donc très probable que le gouvernement ou les parlementaires se saisissent du sujet pour modifier les dispositions en droit français et assurer leur conformité au droit européen.

Contact

Frédérique Cassereau

Avocate associée – Droit social
cassereau@hocheavocats.com

Myrtille Dubois-Carmine

Avocate Counsel – Droit social
duboisarmine@hocheavocats.com

Anaël André

Avocat – Droit social
andre@hocheavocats.com

Laura Bocaert

Avocate – Droit social
bocaert@hocheavocats.com

Thibault Minjollet

Avocat – Droit social
minjollet@hocheavocats.com



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