



Actualités législatives et réglementaires

► *Mayotte - Allocations - Prolongation*

Le décret n°2025-314 du 3 avril 2025, portant prolongation de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et l'allocation des travailleurs indépendants (ATI) et de la majoration des taux horaires de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle à Mayotte, est paru au *JO* du 5.

► *Prud'hommes - Renouvellement général*

L'arrêté du 7 avril 2025, fixant le tableau de répartition entre les sections du conseil de prud'hommes pour le mandat prud'homal 2026-2029, est paru au *JO* du 10.

Jurisprudence

► *Harcèlement moral - Nouvelle-Calédonie*

L'employeur doit répondre des agissements des personnes - auteurs de harcèlement - qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés.

La charge de la preuve d'un harcèlement moral ne pèse pas exclusivement sur le salarié, elle est partagée entre celui-ci et l'employeur, le juge forme alors sa conviction au vue des éléments fournis par les parties (Cass. soc., 9-4-25, n°23-17359).

► *Paiement du salaire - Nouvelle-Calédonie*

Tout paiement de rémunération oblige l'employeur à délivrer un bulletin de paie. A défaut de l'avoir remis au salarié, l'employeur doit le lui faire parvenir par tout moyen ; en cas de manquement, l'employeur ne peut se prévaloir de l'absence de réclamation du salarié (Cass. soc., 9-4-25, n°23-17359).

► *Représentant de proximité - Statut protecteur Violation*

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 (Cass. soc., 9-4-25, n°23-12990).

► *Discrimination - Situation de famille*

Le motif de discrimination fondé sur la situation de famille, peut s'entendre de la situation de famille de l'employeur, dès lors que le salarié estime être traité de manière moins favorable qu'un autre salarié appartenant à la famille de l'employeur (Cass. soc., 9-4-25, n°23-14016).

► *RGPD - Communication forcée de pièces*

L'appel formé, contre une décision statuant sur une demande de communication forcée de pièces contenant des données à caractère personnel de tiers entrant dans le champ d'application matériel du RGPD, est immédiatement recevable.

Il appartient dès lors au juge saisi d'une demande de communication de pièces sur le fondement de l'article 789, 5°, du code de procédure civile, d'abord, de rechercher si cette communication n'est pas nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de la discrimination alléguée et proportionnée au but poursuivi et s'il existe ainsi un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, ensuite, si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, de vérifier quelles mesures sont indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi, au besoin en cantonnant d'office le périmètre de la production de pièces sollicitées au regard notamment des faits invoqués au soutien de la demande en cause et de la nature des pièces sollicitées.

Il appartient également au juge, eu égard aux articles 5 et 6 du RGPD, de veiller au principe de minimisation des données à caractère personnel, en ordonnant, au besoin d'office, l'occultation, sur les documents à communiquer par l'employeur au salarié demandeur, de toutes les données à caractère personnel des salariés de comparaison non indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi. Pour ce faire, il lui incombe de s'assurer que les mentions, qu'il spécifiera comme devant être laissées apparentes, sont adéquates, pertinentes et strictement limitées à ce qui est indispensable à la comparaison entre salariés en tenant compte du ou des motifs allégués de discrimination.

Enfin, il appartient au juge de faire injonction aux parties de n'utiliser les données personnelles des salariés de comparaison, contenues dans les documents dont la communication est ordonnée, qu'aux seules fins de l'action en discrimination (Cass. soc., 9-4-25, n°22-23639).

► *Salarié protégé - APC*

L'acceptation par un salarié protégé de la modification de son contrat de travail en application d'un accord de performance collective (APC) n'exonère pas l'employeur de son obligation d'assurer sa sécurité et protéger sa santé et notamment de prendre en considération les avis du médecin du travail.

Par ailleurs, si en principe le refus de modification du contrat de travail par application d'un APC fonde l'employeur à licencier le salarié ayant opposé le refus.

S'agissant d'un salarié protégé, l'autorisation de l'inspecteur du travail reste requise.

Si à la date à laquelle se prononce l'inspecteur, le salarié est déclaré inapte, l'autorisation de licenciement ne peut être donnée.

Le licenciement ne peut intervenir que sur le fondement de l'incapacité (CE, 4-4-25, n°471490).

► **Clause de non-concurrence Contrepartie financière**

Lorsqu'une clause de non-concurrence figure au contrat de travail et que l'employeur ne relève pas expressément le salarié de son obligation, mais au contraire met en demeure celui-ci de respecter la clause, le salarié qui n'invoque pas la nullité de la clause et qui a respecté son obligation de non-concurrence a droit au paiement de la contrepartie financière (Cass. soc., 2-4-25, n°24-10338).

► **Changement de poste - Contrat de travail**

L'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, peut changer les conditions de travail d'un salarié.

La circonstance que la tâche donnée à un salarié soit différente de celle qu'il exécutait antérieurement, dès l'instant qu'elle correspond à sa qualification, ne caractérise pas une modification du contrat de travail (Cass. soc., 2-4-25, n°23-23783).

► **Appel - Demande nouvelle**

Ne peut être demandé en appel, le paiement d'une rémunération variable qui n'est pas l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire des demandes de dommages-intérêts soumises aux premiers juges pour rupture abusive de la période d'essai et remise tardive du contrat de travail (Cass. soc., 2-4-25, n°23-21796).

► **Obligation de sécurité**

Pour obtenir réparation d'une violation par l'employeur de son obligation de sécurité, le salarié doit prouver l'atteinte personnellement subie du fait d'un manquement de l'employeur à son obligation de prévention (Cass. soc., 2-4-25, n°23-19945).

► **Congés payés**

Il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement (Cass. soc., 2-2-25, n°23-19945).

► **Objet du litige**

Il ressort de l'article 4 du code de procédure civile, que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties, de sorte que le juge ne peut condamner l'employeur au paiement de l'indemnité de licenciement dès lors que le salarié ne formule aucune demande en ce sens, et que cette indemnité n'est pas discutée par les parties (Cass. soc., 2-4-25, n°23-16355).

► **Durée maximale de travail - Dépassement Préjudice**

Le dépassement de la durée maximale de travail et le non-respect du droit au repos qui en résulte ouvrent, à eux seuls, droit à réparation (Cass. soc., 2-4-25, n°23-23614).

► **Résiliation judiciaire**

Une demande de résiliation judiciaire pour non-paiement d'heures supplémentaires, de prime d'ancienneté, de majorations de nuit, ne peut être prononcée aux torts de l'employeur sans que ne soit recherché si le non-paiement des heures supplémentaires, des majorations de nuit, constituent un manquement suffisamment grave, alors que la demande en paiement de la prime d'ancienneté formée par le salarié en parallèle a été rejetée (Cass. soc., 2-4-25, n°23-22088).

► **Clause de non-concurrence - Licéité**

Une clause de non-concurrence ne peut être déclarée licite sans que n'ait été recherché si, par l'effet de la clause, le salarié se trouvait dans l'impossibilité d'exercer une activité conforme à sa formation, à ses connaissances et à son expérience professionnelle (Cass. soc., 2-4-25, n°23-22158).

► **Election - Représentation équilibrée femmes - hommes**

Lorsque l'organisation syndicale choisit de présenter une liste comprenant un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir, l'application de la règle de l'arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5 (art. L 2314-30) provoquée par le nombre de candidats que l'organisation syndicale a choisi de présenter ne peut conduire, s'agissant de textes d'ordre public absolu, à éliminer toute représentation du sexe sous-représenté qui aurait été autrement représenté dans une liste comportant autant de candidats que de sièges à pourvoir (Cass. soc., 26-3-25, n°24-12559).

► **Discrimination syndicale**

Le fait pour un salarié titulaire d'un mandat syndical de n'avoir obtenu aucune promotion sur un laps de temps assez long (17 ans en l'espèce), alors même que des promotions ont été accordées à d'autres salariés ne constitue pas nécessairement une discrimination syndicale.

Il convient de rechercher si ce salarié se compare à d'autres salariés engagés dans des conditions identiques de diplôme et de qualification et à une date voisine (Cass. soc., 26-3-25, n°23-18864).

► **Prud'hommes - Saisine**

L'omission dans la requête d'une des mentions obligatoires de l'article 58 du code de procédure civile n'emporte nullité de l'acte qu'à la condition pour le défendeur de prouver le grief que lui cause l'irrégularité (Cass. soc., 26-3-25, n°23-15670).

► **Discrimination syndicale**

Laisse supposer l'existence d'une discrimination syndicale, le fait pour un employeur de laisser au salarié élu le même volume d'activité avant et après son élection, d'augmenter sa charge de travail et de traiter le salarié différemment des autres salariés en le mentionnant dans des tableaux de service par son nom patronymique au lieu de son prénom (Cass. soc., 26-3-25, n°23-13422).

► **Harcèlement sexuel**

La chambre criminelle admet que le délit de harcèlement sexuel puisse être retenu à l'égard de personnes n'ayant pas été directement visées par les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, mais les ayant subis du fait de leur présence (Cass. crim., 12-3-25, n°24-81644).

FOCUS

Licenciement et bénéfice de la protection au titre des accidents du travail et maladies professionnelles

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident de travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut résilier, sous peine de nullité, le CDI du salarié, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie. Au-delà de ces deux motifs, aucun autre motif ne peut être invoqué par l'employeur pour justifier le licenciement, y compris celui de l'inaptitude ou de l'insuffisance professionnelle (Cass. soc., 25-10-90, n°87-44080). Durant un arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, l'employeur ne peut invoquer la désorganisation de l'entreprise causée par l'absence prolongée du salarié (Cass. soc., 13-3-19, n°17-31805).

De manière générale, les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (consultation du CSE, indemnité spécifique de licenciement en cas d'inaptitude, période de protection contre le licenciement...) s'appliquent, dès lors que l'employeur a connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

La protection des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle s'applique lorsque la qualification finale de l'accident est incertaine. C'est le cas lorsque la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) :

- ne s'est pas encore prononcée ;
- a refusé, par une décision faisant l'objet d'un recours, la prise en charge de l'accident au titre de la législation des accidents du travail.

Le licenciement intervenu sans respecter la législation des accidents du travail est alors frappé de nullité.

C'est à la date de la rupture du contrat de travail qu'il faut se placer pour savoir si l'employeur pouvait avoir connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude au travail : « Pour l'application des règles protectrices aux victimes d'accident du travail ou maladie professionnelle, est considéré comme avoir connaissance au moment du licenciement de ce que l'inaptitude a pour origine un accident du travail, l'employeur qui, avant le licenciement, a procédé à une déclaration d'accident du travail à propos du salarié concerné » (Cass. soc., 5-3-25, n°23-17546).

L'application du régime de l'inaptitude professionnelle n'est pas subordonnée nécessairement à la reconnaissance par la CPAM du lien de causalité entre l'accident du travail et l'inaptitude (Cass. soc., 22-11-17, n°16-12729) :

« Les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée et invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement ; que cette application n'est pas subordonnée à la reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie du caractère professionnel d'un accident ».

Toutefois, lorsque la CPAM s'est prononcée sur le caractère professionnel ou non de l'accident ou de la maladie, la décision de la CPAM non remise en cause s'impose au juge prud'homal (Cass. soc., 18-9-24, n°22-22782).

Si la CPAM ne s'est pas encore prononcée définitivement au moment où le juge prud'homal statue, celui-ci n'est pas tenu de sursoir à statuer dans l'attente de la décision du pôle social du tribunal judiciaire (ex TASS), en cas de recours contre la décision de la CPAM portant sur la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie.

Lorsque la CPAM ne s'est pas encore prononcée ou qu'un recours contre sa décision a été exercé, le juge prud'homal doit apprécier lui-même l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude, en recherchant s'il existe un lien de causalité entre l'accident et l'inaptitude de la salariée (Cass. soc., 5-10-11, n°08-42909 ; Cass. soc., 3-7-19, n°18-16718). C'est au salarié de rapporter la preuve du lien de causalité entre l'accident et l'inaptitude.