Veille juridique du 2 mai au 15 mai 2025

1. L'illicéité de la preuve : La surveillance d'un salarié via l'adresse IP

En application du règlement général de protection des données (art 5 et 6) :

- Les données à caractère personnel doivent être traitées de manière licite, loyale et transparente au regard de la personne concernée ;
- Ces données doivent être collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes
- Un traitement de données personnelles peut reposer sur le consentement de la personne.

Les adresses IP qui permettent d'identifier une personne physique sont des données à caractère personnel (cass. soc. 25 nov. 2020, n°17-19523**). Ainsi, la collecte d'adresses IP des ordinateurs des salariés par l'exploitation d'un fichier constitue un traitement de données à caractère personnel qui n'est licite que si la personne y consent.** Sauf exception, la preuve illicite d'une faute n'est pas admissible et ne justifie pas une sanction.

Critères permettant la recevabilité d'une preuve illicite (cass. soc. 14 février 2024, n°22-23073) :

- Légitimité du contrôle opéré et raisons justifiant le recours à la surveillance,
- L'employeur ne pouvait pas atteindre ce même résultat en utilisant d'autres moyens plus respectueux de la vie personnelle du salarié,

Caractère proportionné de l'atteinte à la vie personnelle au regard du but poursuivi.

Cass. soc. 9 avril 2025, n°23-13159

2. Assistant maternel : la rupture du contrat pendant un arrêt maladie

La rupture d'un contrat pendant un arrêt maladie n'est valable que si elle est fondée sur un motif étranger à la maladie (c. trav. art. L.1132-1). De la même façon un retrait d'enfant ne peut pas reposer sur un motif lié à l'état de santé de l'assistant maternel.

En revanche, les conséquences liées à l'absence de l'assistant maternel peuvent justifier la rupture de son contrat de travail. La Cour de cassation a ainsi validé une telle **rupture lorsque la durée de l'absence était inconnue par les parents employeurs et lorsque l'absence désorganisait la vie des parents (prise de jours de congé pour garder l'enfant).**

Cass. soc. 14 mai 2025, n°23-22583

3. La réduction de l'indemnité contractuelle de licenciement

Une clause d'un contrat peut prévoir le versement d'une indemnité de licenciement, même pour faute grave (cass. soc. 9 nov. 1983, n°81-41256).

Toutefois, **l'indemnité contractuelle de licenciement étant une clause pénale (cass. soc. 16 mars 2016, n°14-23861), les juges peuvent (c. civ. art. 1231-5) :**

- Augmenter le montant de l'indemnité lorsqu'il est manifestement dérisoire par rapport au préjudice subi ;
- Réduire le montant de l'indemnité lorsqu'il est manifestement excessif.

Dans cette affaire, les juges ont pu légitimement jugé que le montant prévu par l'indemnité contractuelle de licenciement était excessif au regard du préjudice subi par l'employeur (participation du salarié à une escroquerie).

Cass. soc. 6 mai 2025, n°23-11320

4. Datation des faits fautifs dans la lettre de licenciement : une simple faculté

Selon l'article L. 1332-4 du Code du travail, « *aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance* ». Par conséquent, si l'employeur a connaissance d'une faute commise par un salarié, il ne peut le sanctionner deux mois après la connaissance de ces faits.

Toutefois, la Cour de cassation rappelle que **la lettre de licenciement** qui doit énoncer des motifs précis et matériellement vérifiables n'a **pas l'obligation de mentionner la date des faits fautifs.**

Cass. soc. 6 mai 2025, n° 23-19214 FD

5. Renonciation de la clause de non-concurrence en cas de licenciement pour inaptitude

Pour rappel, la clause de non-concurrence est celle qui interdit à un salarié de travailler **après** la rupture de son contrat pour une activité concurrente à son employeur en contrepartie d'une indemnité financière.
La Cour de cassation rappelle que la renonciation à une telle clause est possible seulement si cela est prévue par un contrat de travail ou la convention collective applicable à l'entreprise sous réserve que le contrat se réfère à cette convention.

Toutefois, lorsqu'un salarié est licencié pour inaptitude d'origine non-professionnelle il n'a pas de préavis à effectuer. (C. trav. Art. L. 1226-4)
Ainsi, la question s'est posée de savoir quand la clause de non-concurrence devait être levée pour ce cas de rupture ?

En cas de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement**, l'employeur qui renonce à la clause de non-concurrence doit le faire au plus tard à la date du départ effectif du salarié**, à savoir **celle de notification du licenciement**. Si ce délai n'est pas respecté, la clause s'applique.

Cass. soc. 29 avril 2025, n° 23-22191 FSB

6. Licenciement prononcé à la suite d'une dénonciation de harcèlement : pas automatiquement nul

Le licenciement d'un salarié qui est en lien avec des agissements de harcèlement moral dont il a été victime ou qu'il a relatés de bonne foi est nul. (C. trav. Art, L. 1152-1 à 1152-3)

Toutefois, la Cour de cassation précise que le licenciement d'un salarié intervenant après qu'il a dénoncé des faits de harcèlement moral **n'est pas automatiquement nul, dès lors que la lettre de licenciement n'évoque pas cette dénonciation.**

Par conséquent, le salarié devra démontrer, en cas de contentieux, que son licenciement est en lien avec cette dénonciation s'il souhaite faire reconnaître la nullité de son licenciement.

Le juge devra alors contrôler la réalité et le sérieux des griefs énoncés dans la lettre de licenciement.

Cass. soc. 6 mai 2025, n° 23-21908 D

FRAGILITÉS

Nous sommes à vos côtés dans les moments difficiles

Un problème de santé grave, un parent dépendant ou malade, une séparation, un deuil…

Nous sommes à vos côtés pour vous aider, vous et vos proches dans les moments difficiles grâce à nos experts spécialisés en accompagnement social.

Scannez et découvrez l'accompagnement dont vous pouvez bénéficier

malakoff humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

MH-25644_2409 - ©Adobestock