

Sutra Corre & Associés

Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris

Alain SUTRA
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUAZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Houyame DADI

Avocats

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE

JUIN 2025

Jurisprudence :

1) Licenciement et intimité de la vie privée

Cass. Soc 04/06/25 n°24-14509

Les faits de l'espèce : une salariée, RRH, un an après son embauche, est licenciée au motif d'un certain nombre de fautes dans l'exécution de ses fonctions.

La salariée a contesté son licenciement au motif que son licenciement était dû non pas à des fautes professionnelles mais à la découverte de sa liaison avec le président de la société par l'épouse du président elle-même directrice générale de la société.

Pour la salariée, le licenciement portait atteinte à l'intimité de sa vie privée et, donc, à une liberté fondamentale entraînant la nullité du licenciement.

Dans son arrêt du 4 juin 2025, la Cour de Cassation prononce la nullité du licenciement, après avoir constaté qu'aucun des griefs énoncés dans la lettre de licenciement n'était établi et que, pour elle, la véritable cause du licenciement était la découverte par la directrice générale, épouse du président, de la liaison entre la RRH et son mari, ce fait relevant de l'intimité de la vie privée de la salariée.

Dans une chronique du Monde, datée du 3 juillet 2025, la professeur Jean Emmanuel Ray, écrit à propos de cet arrêt, « *La véritable raison (la liaison) relève de l'intimité de la vie privée de la collaboratrice, liberté fondamentale : exit donc le barème Macron, le licenciement pouvant être annulé par le juge, et l'ex-amante d'obtenir sa réintégration forcée : double vengeance. Mais à ce volcanique retour, une large indemnisation est souvent préférée. « L'amour n'a jamais connu de loi » ? »*

10 rue des Pyramides, 75001 Paris - Tel. +33 (0)1 42 60 19 70

avocats@sutra-associes.com - www.sutra-corre-associes.com

Palais P171 - Siret 329 679 922 00032 - TVA intracommunautaire FR 36 329 679 922 — Membre d'une association agréée.

Le règlement des honoraires par chèque est accepté.

Membre de l'alliance **BASALT**

2) **CSE – élections – alternance F/H**

Cass. Soc 04/06/25 n°24-16515

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation, précise, concernant la règle d'alternance F/H sur les listes de candidat, le contrôle du juge du fond. Elle pose, pour principe, que « *le respect de la règle de l'alternance doit être examiné candidat par candidat, au regard du seul sexe du candidat précédant sur la liste* ».

Les juges doivent donc simplement vérifier pour chaque candidat que celui-ci succède à un candidat de l'autre sexe, et ce jusqu'à l'épuisement des candidats d'un des sexes. Si ce n'est pas le cas, l'élection du candidat mal positionné et seulement celle-ci, doit être annulée.

La Cour de Cassation rappelle que « *la règle de l'alternance n'impose pas que le premier candidat de la liste soit du sexe majoritaire* ».

3) **Entretien préalable - Licenciement**

Cass. Soc 04/06/25 n°23-19194

Pour la Cour de Cassation lorsqu'un salarié refuse une mutation disciplinaire constituant une modification de son contrat de travail, qui lui a été notifiée après un entretien préalable, si l'employeur, suite à ce refus, projette de licencier ledit salarié, il doit le convoquer à un nouvel entretien préalable.

4) **Inaptitude – Dispense de reclassement**

Cass. Soc 11/06/25 n°24-15297

Pour la Cour de Cassation, si le médecin du travail énonce, dans un avis d'inaptitude, que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, « *l'employeur n'est pas tenu de lui notifier par écrit, préalablement à la mise en œuvre de la procédure de licenciement, les motifs s'opposant au reclassement* ».

5) **Préconisations du médecin du travail**

Cass. Soc 11/06/25 n°-24-13083

Pour la Cour de Cassation, un employeur doit vérifier que les lieux dans lesquels un de ses salariés intervient, respectent les préconisations du médecin du travail et ce, même si le salarié intervient dans les locaux d'une entreprise cliente.

Dans cette espèce, un salarié, conducteur routier, suite à un accident de travail avait été déclaré apte par le médecin du travail avec les réserves suivantes : « *sans port de charge supérieure à 10 kilos, tirer ou pousser une charge pendant 5 mois, sauf à l'aide d'un chariot électrique* ».

L'employeur, lors de la reprise du travail, a affecté le salarié auprès de différents clients (magasins d'une entreprise de grande distribution).

Au motif que certains magasins dans lesquels il effectuait des livraisons n'étaient pas équipés de chariot électrique, le salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

La Cour de Cassation lui donne gain de cause, après avoir relevé que l'employeur n'avait pas vérifié si les lieux dans lesquels le salarié effectuait sa tournée étaient équipés de chariot électrique : elle juge que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité.

6) Messagerie professionnelle

Cass. Soc. 18/06/2025 n° 23-19022

En application du RGPD (Règlement Général de Protection des Données), toute personne a un droit d'accès aux données personnelles la concernant. Si un salarié exerce ce droit, l'employeur doit lui adresser copie de ses données.

Dans cette espèce, un salarié, après son licenciement, a demandé la communication de tous les courriels échangés durant l'exécution de son contrat de travail.

L'employeur ne lui a pas transmis, au motif que les mails professionnels ne constituaient pas de données personnelles.

La Cour de Cassation dans cet arrêt rejette l'argumentation de l'employeur.

Elle juge :

- d'une part, que les courriels émis ou reçus par un salarié grâce à sa messagerie professionnelle sont des données à caractère personnel au sens du RGPD.
- d'autre part, que le salarié a le droit d'accéder à ces courriels, l'employeur devant lui fournir les métadonnées (horodatage, destinataires) et leur contenu.

La Cour de Cassation pose néanmoins une limite : L'employeur peut s'opposer à la transmission si les éléments « *sont de nature à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui* ».

Compte tenu de cette limite, on peut penser que l'employeur pourrait opposer le secret des affaires, ainsi que la protection de la vie privée des personnes visées dans les courriels.