

3 MINUTES POUR L'ACTUALITÉ



DÉCISIONS

PREUVE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION : LE JUGE DOIT VEILLER AU RESPECT DU RGPD

Cour de cassation, civile, 3 octobre 2024, n°21-20.979

Dans le cadre d'un litige relatif à l'existence d'une discrimination syndicale, le salarié qui en allègue l'existence peut s'appuyer sur un panel de comparaison avec d'autres salariés placés dans une situation équivalente. Dans ce cadre, le juge peut ordonner à l'employeur de communiquer au salarié des éléments concernant d'autres salariés de l'entreprise.

Toutefois, la Cour de cassation précise que le juge doit s'assurer de la licéité d'une telle communication au regard du RGPD, en respectant le principe de minimisation des données personnelles transmises qui doivent être adéquates, pertinentes et indispensables.

La Cour de cassation précise ainsi l'office du juge en la matière, qui consiste :

Dans un premier temps, à rechercher si cette communication :

- ➡ est nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de la discrimination alléguée et proportionnée au but poursuivi.
- ➡ porte sur des éléments de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés.

Dans un second temps, à minimiser les données personnelles transmises en :

- ➡ cantonnant le périmètre de la production de pièces sollicitées aux seuls éléments indispensables à l'exercice du droit à la preuve.
- ➡ ordonnant, au besoin d'office, l'occultation, sur les documents à communiquer 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.
- ➡ enjoignant aux parties de n'utiliser les données personnelles des salariés ainsi recueillies qu'aux seules fins de l'action en discrimination.



CHIFFRES

À compter du 1er novembre 2024, le montant du SMIC sera revalorisé de 2% pour atteindre :

- ➡ 1.801,80 euros brut mensuel.
- ➡ 1.426,30 euros net mensuel.

L'ACTION PORTANT SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL SE PRESCRIT PAR 5 ANS LORSQU'ELLE EST FONDÉE SUR LA DÉNONCIATION D'UN HARCÈLEMENT MORAL

Cour de cassation, chambre sociale, 9 octobre 2024, n°23-11.360

En l'espèce, un salarié a adressé le 8 septembre 2016 un courrier à son employeur pour dénoncer des faits de harcèlement moral commis à son encontre. Après enquête relative à cette dénonciation, l'employeur l'a licencié le 18 octobre 2017 pour un motif, en apparence, distinct.

En estimant avoir été licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral, le salarié a saisi la juridiction prud'homale le 29 janvier 2020.

Cependant, son action a été jugée irrecevable par les juges du fond qui ont estimé que le salarié disposait d'un délai de 12 mois pour agir, mettant en avant le fait que le salarié avait été licencié pour avoir refusé d'accomplir les tâches qui lui étaient confiées, insubordination et comportement agressif.

À tort, selon la Cour de cassation, qui précise que le délai de prescription applicable à l'action du salarié en nullité du licenciement en raison d'une dénonciation de harcèlement moral est non pas de 12 mois, mais de 5 ans, en application du délai d'application quinquennal de droit commun pour les actions personnelles ([article 2224 du Code civil](#)).

CHIFFRES

L'INSEE anticipe une hausse du chômage à la fin de l'année 2024, induite notamment par un déclin du nombre d'emplois créés (150.000 contre 291.000 fin 2023).

Ce ralentissement de l'emploi aurait pour effet d'augmenter légèrement le taux de chômage qui s'établirait à 7,5% à la fin de l'année 2024.

À NOTER

LE GOUVERNEMENT ENVISAGE DE RÉDUIRE LES AIDES À L'EMBAUCHE D'APPRENTIS.

Cette réduction passerait par une réduction des aides à l'embauche d'apprentis à hauteur de 1,2 milliard d'euros. En pratique, cela pourrait par exemple s'illustrer par un aménagement des aides à l'embauche d'apprentis, en réduisant leur montant de 6.000 euros à 4.500 euros versés au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage.

Plus de précisions seront apportées dans les prochaines semaines, l'évolution des paramètres de ces aides n'étant pas encore arrêtée.