

DROIT SOCIAL : L'ACTUALITE DU MOIS EN UN CLIN D'OEIL



OCTOBRE 2024

1

FOCUS : PREUVE ET RESPECT DU RGPD

En cas de **discrimination**, l'article L.1134-1 du Code du travail prévoit un aménagement de la **charge de la preuve** : le salarié soumet au juge les éléments de fait laissant supposer son **existence**, charge à l'employeur de prouver ensuite que sa décision est justifiée par des **éléments objectifs étrangers à toute discrimination**.

Le salarié peut être amené à demander au juge **d'ordonner** à l'employeur de **produire des documents** qu'il détient, notamment des contrats de travail ou des bulletins de paie d'autres salariés.

La Cour de cassation considère que la communication de bulletins de paie pour établir la discrimination est **licite** au regard du **RGPD** à condition que le juge veille au respect du principe de **minimisation des données**, qui doivent être adéquates, pertinentes et indispensables.



En effet, dans un arrêt rendu par le 3 octobre 2024 (n°21-20.979), la deuxième chambre civile de la Cour de cassation a considéré que la Cour d'appel ne s'est pas livrée à un tel contrôle et ajoute donc **une exigence au contrôle du juge**.

Il ne suffit plus que le juge « *cantonne le périmètre des données produites* », mais il devra également « *minimiser ces données* », en application de l'article 5 du RGPD.

Elle donne ainsi que **le mode d'emploi du contrôle du juge**, qui doit :

1 rechercher si la communication est **indispensable à l'exercice du droit de la preuve** et **proportionné au but poursuivi** ;

2 minimiser les données transmises en :

✓ cantonnant le **périmètre** de la production des pièces sollicitées au regard des faits invoqués, au besoin d'office ;

✓ ordonnant **l'occultation** de toutes les données personnelles non indispensables à l'exercice du droit à la preuve ;

✓ enjoignant les parties de n'utiliser ces données qu'aux seules fins de l'action en discrimination.



2

LES DECISIONS DU MOIS

→ LICENCIEMENT ECONOMIQUE ET OFFRE DE RECLASSEMENT

Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être **écrites et précises**. Elles doivent indiquer **l'intitulé du poste et son descriptif**, le **nom de l'employeur**, la **nature du contrat de travail**, la **localisation du poste**, le **niveau de rémunération** et la **classification du poste**. A défaut de l'une de ces mentions, l'offre est **imprécise**, ce qui caractérise un **manquement de l'employeur à son obligation de reclassement** et prive le **licenciement de cause réelle et sérieuse**.

Cass. soc., 23 octobre 2024, n°23-19.629

→ REGLEMENT INTERIEUR : RESPECT DES OBLIGATIONS

Si l'employeur n'accomplit pas toutes les diligences requises pour la mise en place ou la modification d'un règlement intérieur, un syndicat peut demander **en référé la suspension du règlement**, mais son **inopposabilité** ne peut être invoquée que par un salarié dans le cadre d'un litige individuel.

Cass. soc. 23 octobre 2024 n°22-19.726

→ LETTRE DE LICENCIEMENT ET OFFICE DU JUGE

La lettre de licenciement fixe **les limites du litige** en ce qui concerne les griefs articulés à l'encontre du salarié. Le juge a **l'obligation d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement**.

Dès lors, une Cour d'appel ne peut pas dire le licenciement d'un salarié dépourvu de cause réelle et sérieuse si elle n'a pas examiné l'un de ces griefs, peu important que l'employeur ne l'ait pas développé dans ses conclusions.

Cass. soc., 23 octobre 2024, n°22-22.206



3

LES INFOS A CONNAITRE

A NOTER

LOI PARTAGE DE LA VALEUR ET ÉPARGNE SALARIALE

Le ministère du Travail vient de publier 2 questions-réponses apportant des précisions :

- sur la mise en place d'avances sur les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la réserve spéciale de participation ;
- sur les trois nouveaux cas de déblocage anticipé des avoirs détenus par les bénéficiaires d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE).

A retrouver ici :

[QR avances sur intéressement et participation](#)

[QR nouveaux cas de déblocage anticipé](#)

A SAVOIR

PROLONGATION DES REGLES DE CHOMAGE ACTUELLES

Le décret n°2024-963 du 29 octobre 2024 prolonge l'application des règles actuelles de l'assurance chômage jusqu'au **31 décembre 2024**, pour laisser aux partenaires sociaux le temps de négocier.

INFO DU MOIS

NOUVELLE AUGMENTATION DU SMIC

Le taux horaire du Smic est relevé de manière anticipée de **11,65 € à 11,88 €** au 1er novembre 2024, soit une hausse de 2 %. Le SMIC mensuel passe donc à **1 801,80 €**.



POUR TOUTE QUESTION

Marie-Véronique Lumeau

Avocat au Barreau de Paris

mvlumeau@woogassociés.com

Tel : 01 44 69 25 50

