

# TRAVAIL

## Dans ce numéro

Accident, maladie et maternité | Rupture du contrat de travail

Protection sociale

Contrat de travail | Contrôle et contentieux | Rupture du contrat de travail

## ACCIDENT, MALADIE ET MATERNITÉ | RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Risque professionnel et obligation de révéler sa grossesse

*Tout licenciement prononcé, même partiellement, en raison de l'état de grossesse est nul. Le grief tiré de l'absence d'information de l'employeur sur cet état demeure indissociable de la grossesse, y compris lorsque le poste expose la salariée à des produits dangereux.*

Une chargée de projet en recherche et développement, employée dans le secteur de la chimie, avait informé son employeur de sa grossesse le 30 octobre 2020 avant d'être licenciée pour faute grave le 14 décembre suivant. La lettre de rupture lui reprochait notamment d'avoir manipulé des produits chimiques contre-indiqués sans avoir révélé plus tôt son état, exposant ainsi sa santé et celle du fœtus et susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur. La salariée soutenait que ce grief, directement lié à sa grossesse, rendait le licenciement nul, peu important l'existence d'autres motifs.

La cour d'appel a écarté cette demande, estimant que la faute ne résidait pas dans la grossesse, mais dans l'omission délibérée d'une information nécessaire à la protection de la salariée, constitutive d'un manquement à l'obligation de loyauté.

La Cour de cassation censure ce raisonnement. Elle rappelle que la salariée n'est pas tenue de révéler sa grossesse, sauf pour bénéficier des mesures légales de protection, et que tout licenciement fondé, même en partie, sur cet état est discriminatoire et nul.

● Soc.

3 juin 2026,  
n° 24-22.719

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

## PROTECTION SOCIALE

### Condition de résidence des ayants droit de nationalité étrangère pour bénéficier des prestations sociales

*La condition de résidence en France prévue par la convention franco-béninoise de sécurité sociale de 1979 doit s'entendre, à la lumière de la convention bilatérale de 1992 relative à la circulation et au séjour, d'une résidence régulière. Le conjoint titulaire d'un visa de court séjour ne peut donc être rattaché comme ayant droit ni bénéficier des prestations de l'assurance maternité.*

Un ressortissant béninois salarié en France avait demandé à la CPAM le rattachement de son épouse en qualité d'ayant droit, ainsi que la prise en charge des frais médicaux exposés lors de sa maternité. Celle-ci était entrée en France le 31 mai 2013 sous couvert d'un visa de court séjour.

La cour d'appel, statuant sur renvoi après cassation, a rejeté les demandes, faute pour l'intéressée de justifier d'une résidence régulière au moyen de l'un des titres exigés par le code de la sécurité sociale. Dans son pourvoi, l'assuré soutenait que la convention franco-béninoise de 1979 garantissait aux ayants droit résidant en France une égalité de traitement sans subordonner leurs droits à la régularité du séjour. Il faisait également valoir que la convention de 1992, étrangère au champ de la sécurité sociale, ne pouvait modifier les conditions d'application de celle de 1979.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis. Elle juge que les deux conventions, de même valeur et conciliables, doivent recevoir une application combinée. La résidence exigée par la convention de sécurité sociale doit ainsi être régulière au regard de la législation française, condition que le visa de court séjour ne permettait pas de satisfaire.

● Civ. 2<sup>e</sup>,

4 juin 2026,  
n° 23-14.835

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

## ... CONTRAT DE TRAVAIL | CONTRÔLE ET CONTENTIEUX | RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Violation du RGPD et indemnisation du salarié

*La seule méconnaissance du RGPD par l'employeur n'ouvre pas droit à réparation. Le salarié doit établir que le traitement illicite de ses données lui a causé un dommage matériel ou moral.*

Licencié après plusieurs tests internes de sensibilisation à l'hameçonnage, un analyste contestait la rupture et réclamait des dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail. Il reprochait à son employeur d'avoir traité, sans son consentement, les identifiants qu'il avait saisis lors de ces campagnes.

La cour d'appel a jugé les preuves issues de ce traitement illicites au regard du RGPD, mais recevables car indispensables et proportionnées au but poursuivi. Elle a néanmoins condamné l'employeur à verser 5 000 euros au salarié, estimant que le manquement lui avait nécessairement causé un préjudice. Dans son pourvoi incident, l'employeur soutenait qu'aucune réparation ne pouvait être accordée sans démonstration de l'existence et de l'étendue du dommage.

La Cour de cassation accueille ce moyen. Se fondant sur l'article 82 du RGPD, elle rappelle que la violation du règlement et le dommage constituent deux conditions distinctes du droit à réparation. Faute d'avoir recherché si le salarié justifiait d'un préjudice matériel ou moral, la cour d'appel ne pouvait déduire celui-ci du seul caractère illicite du traitement. L'arrêt est cassé sur la condamnation indemnitaire, tandis que le pourvoi principal du salarié est rejeté.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

● Soc.

24 juin 2026,  
n° 24-22.792