



Actualités législatives et réglementaires

► CPF

L'arrêté du 10 janvier 2025, modifiant l'arrêté du 21 mai 2021 relatif à la transmission au système d'information du compte personnel de formation des informations relatives aux titulaires des certifications enregistrées aux répertoires nationaux, a été publié au JO du 8 mars.

► Conseil de prud'hommes

L'arrêté du 5 mars 2025, portant modification du tableau IV-I annexé au code de l'organisation judiciaire, a été publié au JO du 9.

► Droit des sociétés

L'ordonnance n°2025-229 du 12 mars 2025, portant réforme du régime des nullités en droit des sociétés, est parue au JO du 13.

► Médecine du travail - Inaptitude

L'arrêté du 3 mars 2025, modifiant l'arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste, est paru au JO du 15.

► Entreprises adaptées - Entreprises adaptées de travail temporaire

L'arrêté du 12 mars 2025, relatif aux critères des recrutements opérés par les entreprises adaptées et par les entreprises adaptées de travail temporaire et susceptibles d'ouvrir droit aux aides financières de l'Etat, est paru au JO du 16.

► Comité national pour l'emploi

L'arrêté du 14 mars 2025, portant approbation de la délibération du Comité national pour l'emploi relative à la liste des indicateurs du réseau pour l'emploi, est paru au JO du 16.

► Transports routiers

L'arrêté du 6 mars 2025, relatif à l'horaire de service et au livret individuel de contrôle dans les transports routiers, est paru au JO du 19.

► Offre raisonnable d'emploi

Le décret n°2025-252 du 20 mars 2025, relatif aux éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi, est paru au JO du 21.

► Mayotte - Activité partielle

Le décret n°2025-254 du 20 mars 2025, portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle à Mayotte, est paru au JO du 21.

Jurisprudence

► Licenciement pour inaptitude Contestation de l'avis d'inaptitude

La rupture du contrat de travail, en raison de l'inaptitude du salarié régulièrement constatée par le médecin du travail, n'est pas subordonnée à la décision préalable du conseil de prud'hommes sur le recours formé contre l'avis de ce médecin (Cass. soc., 19-3-25, n°23-19813).

Suite à la contestation en justice de l'avis d'inaptitude par le salarié, l'employeur n'est pas tenu de justifier qu'il a pris toutes les mesures possibles pour maintenir le salarié dans un emploi au sein de l'entreprise malgré la situation de handicap de celui-ci.

En constatant que le médecin du travail avait expressément mentionné dans l'avis d'inaptitude que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi, ce dont il

résultait qu'à la date à laquelle le licenciement avait été prononcé, l'employeur était dispensé de rechercher et de proposer des mesures de maintien dans un emploi, la cour d'appel ne pouvait considérer que la rupture était discriminatoire.

► Télétravail - Indemnité d'occupation du domicile Prescription

Toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

La demande de paiement d'une indemnité au titre de l'occupation du domicile à des fins professionnelles est soumise à la prescription biennale de l'article L 1471-1 du code du travail ; elle ne constitue pas une demande indemnitaire soumise à la prescription quinquennale de droit commun prévue à l'article 2224 du code civil (Cass. soc., 19-3-25, n°22-17315).

► **Preuve - Témoignages anonymisés** **Recevabilité**

Si, en principe, le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes, il peut néanmoins prendre en considération des témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes *a posteriori* afin de protéger leurs auteurs mais dont l'identité est néanmoins connue par la partie qui les produit, lorsque sont versés aux débats d'autres éléments aux fins de corroborer ces témoignages et de permettre au juge d'en analyser la crédibilité et la pertinence.

En l'absence de tels éléments, il appartient au juge, dans un procès civil, d'apprécier si la production d'un témoignage dont l'identité de son auteur n'est pas portée à la connaissance de celui à qui ce témoignage est opposé, porte atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le principe d'égalité des armes et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte au principe d'égalité des armes à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

En l'espèce, un employeur peut produire en justice, pour justifier un licenciement du salarié pour faute grave, deux constats d'audition établis par un huissier de justice, reprenant les contenus

des auditions effectuées par cet huissier de cinq témoins dont l'identité n'est jamais mentionnée, à la demande de ces personnes, et que ces témoignages évoquent une attitude irrespectueuse voire agressive tant verbalement que physiquement du salarié envers ses collègues (Cass. soc., 19-3-25, n°23-19154).

► **Inaptitude - Reclassement - Notion de groupe CPAM**

Il résulte de l'article L 1226-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017, que le périmètre du groupe à prendre en considération au titre de la recherche de reclassement est l'ensemble des entreprises, situées sur le territoire national, appartenant à un groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L 233-1, aux I et II de l'article L 233-3 et à l'article L 233-16 du code de commerce et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

La caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) n'appartenant pas à un groupe au sens des articles précités, la cour d'appel, n'était pas tenue de procéder à une recherche de reclassement dans les autres CPAM (Cass. soc., 19-3-25, n°23-21210).

FOCUS

La preuve déloyale ou illicite est admise...les stratagèmes sont sanctionnés !

Sous l'impulsion de la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH), la Cour de cassation a reconnu, assez récemment, qu'une preuve illicite (ex : preuve portant atteinte à la vie privée comme des photos provenant du compte privé Facebook d'un salarié ou d'une messagerie personnelle) ou déloyale (preuve obtenue de manière clandestine, accès à une messagerie professionnelle entre collègues au moyen d'un mot de passe n'appartenant pas au salarié : Cass. soc., 11-9-24, n°23-11658 : pour la preuve d'un harcèlement moral) peut être admise dans un procès prud'homal si la production de cette preuve est indispensable à l'exercice du droit à la preuve, et que l'atteinte aux droits est proportionnée au but poursuivi (Cass. soc., 30-9-20, n°19-12058 ; Cass. soc., 25-11-20, n°17-19523 ; Cass. Ass plén., 22-12-23, n°20-20648 et n°21-11330).

En présence d'une preuve illicite ou déloyale, le juge doit d'abord s'interroger sur la légitimité du contrôle opéré par l'employeur (ou le salarié) et vérifier s'il existait des raisons concrètes qui justifiaient le recours à la surveillance et l'ampleur de celle-ci. Il doit ensuite rechercher si l'employeur (ou le salarié) ne pouvait pas atteindre un résultat identique en utilisant d'autres moyens plus respectueux de la vie personnelle du salarié. Enfin, le juge doit apprécier le caractère proportionné de l'atteinte ainsi portée à la vie personnelle au regard du but poursuivi.

Si la production de la preuve (ex : vidéosurveillance illicite, mail privé ou compte Facebook privé, enregistrement vidéo/audio clandestin...), considérée comme une preuve illicite ou déloyale, n'est pas indispensable à l'exercice du droit à la preuve de

l'employeur ou du salarié dès lors que celui-ci disposait d'une autre preuve (ex : un audit) qu'il n'a pas versée aux débats, celle-ci ne peut être admise (Cass. soc., 8-3-23, n°21-17802).

Si la preuve doit toujours être obtenue loyalement ou de manière licite pour pouvoir être produite librement en matière civile, de « rares » exceptions (qui le sont de moins en moins à la lecture des différents arrêts de la Cour de cassation) admettent qu'une preuve illicite ou déloyale puisse être retenue.

Si la preuve produite peut être déloyale ou illicite dans certaines circonstances, il ne faut pas que cette preuve soit obtenue au moyen d'un stratagème visant à piéger le salarié ou à provoquer la commission d'une faute (Cass. soc., 26-2-25, n°22-24474).

En l'espèce, un employeur avait licencié pour faute grave un salarié accusé d'avoir divulgué des données hautement confidentielles à une entreprise tierce. Pour justifier ce licenciement, l'employeur avait produit la retranscription d'enregistrements vidéo réalisés dans les locaux de l'entreprise, à l'insu du salarié. Le salarié contestait son licenciement, invoquant une atteinte à sa vie privée.

La Cour de cassation a admis ce mode de preuve, estimant que, bien que les enregistrements aient été obtenus de manière déloyale, ils étaient indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnés au but poursuivi : la protection des intérêts légitimes de l'employeur en matière de confidentialité de ses affaires.

Dès lors que l'employeur n'avait mis en place aucune manœuvre frauduleuse, les conversations strictement professionnelles, sur lesquelles l'employeur s'appuyait, obtenues à la suite d'un enregistrement vidéo dans l'entreprise à l'insu du salarié étaient recevables dans la mesure où elles étaient justifiées par un intérêt légitime, indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur et respectaient le principe de proportionnalité.

Pour rappel, en matière pénale, aucune disposition légale ne permet au juge pénal d'écarter les moyens de preuve produits par les parties au motif qu'ils auraient été obtenus de façon illicite ou déloyale (Cass. crim., 31-1-12, n°11-85464).