

**Actualités législatives et réglementaires****► Apprentissage transfrontalier**

Le décret n°2025-289 du 28 mars 2025, relatif à l'apprentissage transfrontalier, est paru au JO du 30.

► Apprentissage

Le décret n°2025-290 du 28 mars 2025, relatif à l'abaissement du seuil d'exonération des cotisations salariales des apprentis, est paru au JO du 30.

► Prime d'activité - Calcul - Montant

Deux décrets sont parus au JO du 30 :

- le décret n°2025-292 du 29 mars 2025 relatif au calcul de la prime d'activité ;
- le décret n°2025-294 du 29 mars 2025 portant revalorisation du montant forfaitaire de la prime d'activité.

► RSA

Le décret n°2025-293 du 29 mars 2025, portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active, est paru au JO du 30.

► RSA - Mayotte

Le décret n°2025-296 du 29 mars 2025, portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active à Mayotte, est paru au JO du 30.

► Prime d'activité - Mayotte

Le décret n°2025-295 du 29 mars 2025, portant revalorisation du montant forfaitaire de la prime d'activité à Mayotte, est paru au JO du 30.

► Adultes handicapés

Le décret n°2025-297 du 29 mars 2025, portant revalorisation de l'allocation aux adultes handicapés, est paru au JO du 30.

► Adultes handicapés - Mayotte

Le décret n°2025-298 du 29 mars 2025, portant revalorisation de l'allocation pour adulte handicapé à Mayotte, est paru au JO du 30.

► ASS - ATA - AER

Le décret n°2025-302 du 31 mars 2025, revalorisant l'allocation de solidarité spécifique, l'allocation temporaire d'attente et l'allocation équivalent retraite, est paru au JO du 1^{er} avril.

► Mayotte - ASS

Le décret n°2025-312 du 3 avril 2025, revalorisant l'allocation de solidarité spécifique à Mayotte, est paru au JO du 4.

Jurisprudence**► Nullité – Licenciement**

Si le juge retient la nullité du licenciement et que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, il octroie au salarié une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Pour fixer le montant de cette indemnité, il y a lieu de réintégrer le rappel de salaire et de primes précédemment accordé (Cass. soc., 2-4-25, n°23-20987).

► Discrimination - Preuve

Produit des éléments de fait laissant supposer une discrimination en raison du handicap, le salarié qui prouve que l'employeur n'a pas respecté les préconisations du médecin du travail (en l'espèce, la mise à disposition d'un fauteuil ergonomique—Cass. soc., 2-4-25, n°24-11728).

► ASC

Un CSE ne peut conditionner l'attribution des activités sociales et culturelles (en l'espèce, des chèques-cadeaux) à l'acquisition d'un certain niveau d'ancienneté (Cass. soc., 12-3-25, n°23-21223).

► **Recrutement**

Ne constitue pas une faute grave de nature à justifier le licenciement, la découverte après plusieurs années de travail à son service, du défaut par le salarié de la qualification requise. Il importe peu qu'il s'agisse d'une profession réglementée (en l'espèce, un préparateur en pharmacie) imposant l'obtention d'un diplôme. L'employeur ne pouvait invoquer une réglementation à laquelle il avait lui-même contrevenu et se prévaloir de sa propre négligence (Cass. soc., 26-3-25, n°23-21414).

► **Elections professionnelles - Sumombre Annulation**

En présence d'un candidat de sexe masculin en sumombre sur une liste incomplète, le juge doit annuler l'élection du dernier élu de sexe masculin en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

Le juge ne peut écarter cette sanction impérative au motif que tous les candidats d'une liste irrégulière n'ont pas été élus (Cass. soc., 26-2-25, n°23-22843).

► **Syndicat - Pouvoir pour ester**

Un syndicat ne peut être débouté de sa qualité pour agir en justice en contestation d'élections professionnelles au motif que le mandat du bureau du syndicat a été déposé à l'audience du 9 octobre 2023 soit postérieurement au 28 juin 2023 dernier jour du délai prévu par l'article R 2314-24 du code du travail pour contester en justice les élections professionnelles, alors qu'il résultait de ses constatations que le mandat spécial, daté du 16 juin 2023, avait été délivré avant l'expiration du délai de recours et produit à l'audience des débats, de sorte que la cause de l'irrégularité de fond découlant du défaut de pouvoir spécial avait disparu à la date à laquelle il statuait, le tribunal judiciaire a violé les textes susvisés (Cass. soc., 26-2-25, n°23-22716).

► **CDD - Succession - Rupture**

La simple succession de CDD sur près de 16 ans ne suffit pas à requalifier la prise d'acte du contrat de travail par le salarié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel, après avoir requalifié les différents CDD saisonniers en un CDI, a justement relevé que seul le manquement tenant à la conclusion de contrats de travail irréguliers était établi et a pu décider que celui-ci n'était pas suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 19-03-25, n°23-23029).

► **Rupture du contrat - Dommages et intérêts Motivation**

Lorsque les juges condamnent l'employeur à verser une certaine somme au salarié sur le fondement de l'article L 1235-3 du code du travail, ils doivent préciser le montant de la rémunération du salarié sur lequel ils fondent le calcul des dommages-intérêts accordés, alors même que ce montant est contesté (Cass. soc., 19-3-25, n°23-17761).

► **Licenciement - Application de la loi dans le temps Visite de reprise**

Un salarié protégé ne peut être débouté de sa demande de nullité de licenciement, lorsque l'employeur n'a pas respecté la visite de reprise obligatoire après un accident du travail.

Au moment des faits, la visite de reprise était obligatoire après tout arrêt pour cause d'accident de travail de plus de 8 jours, et non 30 jours (Cass. soc., 26-3-25, n°23-12790).

► **Contrat de travail - Détermination AGS - Compétence**

Une cour d'appel ne peut se déclarer incompétente sur une demande formulée par un salarié de la prise en charge par l'AGS du versement des salaires au motif qu'il n'y avait pas de lien de subordination et le renvoyer devant le tribunal de commerce.

La Cour de cassation constate qu'en raison des pièces produites, le salarié avait un mandat apparent de dirigeant de fait et ne pouvait donc être pris en charge par l'AGS, sans avoir besoin de le renvoyer devant le tribunal de commerce (Cass. soc., 26-2-25, n°23-13920).

► **Contrat de travail - Primes - Paiement**

Une cour d'appel ne peut condamner un employeur au paiement de diverses primes sans préciser les conditions d'octroi de ces primes, ni constater que le salarié justifiait les remplir (Cass. soc., 2-4-25, n°23-20987).

► **Salarié protégé**

Le ministre du travail qui annule (dans le cadre d'un recours hiérarchique) une précédente décision de l'inspecteur du travail refusant d'autoriser le licenciement pour un motif disciplinaire, doit faire apparaître dans les motifs de sa décision (autorisant ledit licenciement) :

- les raisons pour lesquelles le ministre porte, sur les faits reprochés au salarié protégé, une appréciation différente de celle de l'inspecteur du travail sur les différents points relevés par celui-ci ;
- les motifs de sa décision, conduisant le ministre à annuler la décision de l'inspecteur du travail ;
- les motifs pour lesquels, en l'absence de changement dans les circonstances de fait et de droit à la date à laquelle le ministre s'était à son tour prononcé sur la demande d'autorisation de licenciement, il avait autorisé l'employeur à licencier (CE, 27-3-25, n°492105).

FOCUS

Témoignages anonymes : dans quelles conditions sont-ils recevables en justice ?

Dans un premier temps, la Cour de cassation a considéré que si des témoignages anonymes pouvaient être produits en justice, elle estimait que le juge ne pouvait fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes (Cass. soc., 4-7-18, n°17-18241).

Puis, dans une décision en date du 19 avril 2023, la Cour de cassation a considéré que « *si le juge ne peut pas 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 l'employeur, lorsque ceux-ci sont corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence* » (Cass. soc., 19-4-23, n°21-20308).

Par une nouvelle décision en date du 19 mars 2025, la Cour de cassation a assoupli nettement la recevabilité des témoignages anonymes en considérant que si les témoignages anonymes ne sont pas corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence, « *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* » (Cass. soc., 19-3-25, n°23-19154, PBR).

En l'espèce, un employeur peut produire en justice, pour justifier le 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, dans la mesure où ces témoignages évoquaient une attitude irrespectueuse voire agressive tant verbalement que physiquement du salarié envers ses collègues.

La cour d'appel avait écarté les témoignages anonymisés et jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse faute pour l'employeur d'avoir fourni d'autres pièces que les témoignages anonymes. À tort, a décidé la Cour de cassation qui apporte une nouvelle pierre à sa jurisprudence.

Dans cette affaire, les témoignages anonymisés étaient « *indispensables à l'exercice du droit à la preuve* » de l'employeur tenu d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs et l'atteinte au principe d'égalité des armes était proportionnée à cet objectif. Il était également nullement contesté que le salarié avait déjà été affecté à une équipe de nuit et qu'il avait eu à cette occasion un comportement similaire à celui reproché dans la lettre de licenciement.

Ainsi, une sanction disciplinaire peut désormais être fondée exclusivement sur des témoignages anonymisés, alors que la jurisprudence imposait jusqu'à présent que ceux-ci soient corroborés par d'autres éléments, dès lors que la production de tels témoignages révèle son caractère indispensable au droit à la preuve et que cette production est proportionnée au but poursuivi.

En matière de CSE, la Cour de cassation avait admis également en cas de contestation par l'employeur de l'existence d'un risque grave dans l'entreprise justifiant le recours à un expert que le CSE puisse utiliser des témoignages anonymisés de salariés à condition que leurs contenus soient corroborés par d'autres éléments (Cass. soc., 11-12-24, n°23-15154). Cette dernière jurisprudence pourrait également évoluer au regard de la décision du 19 mars 2025, qui sera publiée au rapport annuel de la Cour de cassation.