

# Newsletter

DROIT SOCIAL



Mars 2025

## À la une

### Suivi médical, congés payés et forfait jours : l'obligation de démontrer le préjudice persiste !

Depuis, un arrêt du 13 avril 2016 ([n°14-28293](#)), il revient en principe au salarié de démontrer l'existence du préjudice qu'il allègue. Cependant, la Cour de cassation n'a pas hésité à multiplier les exceptions et a admis à de nombreuses reprises l'application de la théorie du préjudice nécessaire (la réparation est systématique en cas de manquement de l'employeur).

Reste que dans 4 arrêts du 11 mars 2025, elle refuse de faire application de cette théorie et exige du salarié la preuve de son préjudice.

Le premier arrêt (n°21-23557) concerne un manquement de l'employeur à **son obligation de suivi médical du travailleur de nuit**.

Le second arrêt ([n°23-19669](#)) vise l'hypothèse dans laquelle un salarié a été soumis à une **convention de forfait en jours** en application d'un accord collectif dont les dispositions n'étaient **pas de nature à garantir** que l'amplitude et la charge de travail restaient **raisonnables**.

Dans la troisième affaire ([n°24-10452](#)), l'employeur n'avait pas respecté les dispositions légales et conventionnelles relatives **au suivi de la charge de travail** du salarié soumis à une convention individuelle de **forfait en jours**.

La quatrième espèce ([n°23-16415](#)) porte sur un manquement de l'employeur à son **obligation de prendre les mesures** propres à assurer au salarié **la possibilité d'exercer effectivement ses droits à congés payés**.

Il est alors permis de s'interroger : **quelle est la grille d'analyse de la Cour de cassation en matière de préjudice nécessaire ?**

[Lire la suite](#)

## ARTICLES

### Les témoignages anonymisés sont recevables sous certaines conditions

L'employeur peut-il se prévaloir de témoignages anonymisés pour justifier devant le juge, l'exercice de son pouvoir disciplinaire ?

Il est acquis que le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes. En revanche, il est admis que le juge peut 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 avril 2023, [n°21-20308](#)).

Cette analyse a été confirmée à propos d'un CSE en vue de justifier sa décision de recourir à une expertise pour risque grave (Cass. soc. 11 déc. 2024, [n°23-15154](#)).

Dans un arrêt en date du 19 mars 2025 (n°23-19154), la Cour de cassation admet **qu'en l'absence de tels éléments**, il est désormais possible pour un employeur de s'appuyer sur des témoignages anonymisés **même lorsque ceux-ci ne sont pas corroborés par d'autres éléments**, sous certaines conditions, liées à l'exercice du contrôle de proportionnalité par le juge.

[Lire la suite](#)

### Congé de reclassement : qu'en est-il du véhicule de fonction ?

Dans les entreprises ou les établissements (ou groupe d'entreprises) d'au moins mille salariés, l'employeur doit proposer à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement ([C. trav. L. 1233-72](#)).

Le congé de reclassement est pris pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter. Lorsque la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de reclassement. Pendant ce report, le salarié bénéficie d'une rémunération spécifique ([C. trav., art. L. 5123-2, 3°](#); [C. trav., art. R 1233-32](#)).

Mais qu'en est-il du véhicule de fonction ?

Dans un arrêt du 12 mars 2025 ([n°23-22756](#)), la Cour de cassation retient que lorsqu'un salarié se trouve en congé de

## Brèves

### CSP et information du salarié sur la priorité de réembauche

Dans un arrêt du 26 février 2025 (n°23-15427), la Cour de cassation retient que lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, la priorité de réembauche doit être mentionnée dans le document écrit énonçant le motif économique de la rupture du contrat de travail.

Autrement dit, elle doit être portée à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation. Il est donc fortement conseillé aux employeurs de transmettre le document d'information sur les motifs économiques et la priorité de réembauche lors de la remise du dossier CSP au salarié.

[Lire la suite](#)

### Nouveaux modèles d'avis d'aptitude et d'inaptitude

[Un arrêté du 3 mars 2025](#) prévoit de nouveaux modèles d'avis d'aptitude et d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste délivrés par les professionnels de santé des services de santé au travail. Il s'agit d'actualiser les modèles existants au regard des dispositions de la « loi Santé » du 2 août 2021.

Ces modèles entreront en vigueur le 1er juillet 2025.

[Lire la suite](#)

### Avantage en nature Véhicule : les précisions du BOSS

[Le BOSS](#) intègre les nouvelles dispositions de [l'arrêté du 25 févr. 2025](#) relatif à l'évaluation des avantages en nature.

reclassement, au cours de la période dépassant la durée de son préavis, il ne peut prétendre au maintien des avantages en nature dont il bénéficiait durant le préavis.

Ainsi, l'employeur est en droit d'exiger la restitution du véhicule de fonction.

[Lire la suite](#)

## Moduler la valeur d'un bon d'achat en fonction de l'ancienneté du salarié n'est pas autorisé

Dans un arrêt du 25 févr. 2025 (n° [23-21.223](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation interdit la modulation, en fonction de l'ancienneté du salarié, de la valeur d'une prestation servie par le CSE.

Cette décision vient compléter l'arrêt du 3 avril 2024 (n° [22-16.812](#)) dans lequel la chambre sociale avait retenu que l'accès aux activités sociales et culturelles du CSE ne pouvait être subordonné à une condition d'ancienneté.

[Lire la suite](#)

Cet arrêté modifie les règles d'évaluation forfaitaire de l'évaluation de l'avantage nature véhicule à compter du 1<sup>er</sup> février 2025 et prolonge l'application des dispositions concernant l'évaluation des bornes de recharges électriques mises à disposition des salariés par leur employeur.

[Lire la suite](#)

## Taux de cotisation AT-MP 2025

Selon une actualité en ligne sur le site de net-entreprises du 2 mars 2025, les taux de cotisation AT/MP 2025 seront applicables au 1<sup>er</sup> mai 2025, sans effet rétroactif.

Les taux 2024 restent donc applicables jusqu'au 30 avril 2025.

[Lire l'actualité.](#)

---

# Le droit d'inventer demain

---

**FIDAL**  
AVOCATS

[www.fidal.co](http://www.fidal.co)  
[m](#)



Fidal - Société d'avocats - Société d'exercice libéral par actions simplifiée à directoire et conseil de surveillance. - Capital : 6 000 000 Euros - 525 031 522 RCS Nanterre  
TVA Union Européenne - FR 42 525 031 522 - NAF 6910Z - Siège social : 4-6 avenue d'Alsace - 92400 Courbevoie - France - T : 01 46 24 30 30 - Barreau des Hauts-de-Seine

Vous recevez cette information car vous êtes inscrits dans la liste des abonnés à la lettre d'information. Conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (Règlement UE 2016/679), vous disposez d'un droit d'accès, d'opposition, de rectification et de suppression des données vous concernant, que vous pouvez exercer en vous adressant par mail à [dpo@fidal.com](mailto:dpo@fidal.com) ou par courrier : Délégué à Protection des Données, 4-6 avenue d'Alsace, 92400 Courbevoie  
Vous disposez également du droit de vous désabonner de notre liste de diffusion.

Pour vous désabonner cliquer [ici](#)