

N°225 – Avril 2025

LETTRE D'INFORMATION

Sommaire

- ▶ De nouveaux modèles d'avis d'(in)aptitude et d'attestation de suivi pour le 1^{er} juillet 2025.....p.2
- ▶ Baisse du plafond d'exonération des cotisations salariales des apprentis.....p.3
- ▶ Indemnisation du chômage : les nouvelles règles depuis le 1^{er} avril 2025.....p.4
- ▶ Publication des rescrits sociaux dans une rubrique dédiée du BOSS.....p.7
- ▶ Jurisprudence.....p.8
- ▶ Formation : 1^{er} semestre 2025..... p.10

DE NOUVEAUX MODELES D'AVIS D'(IN) APTITUDE ET D'ATTESTATION DE SUIVI POUR LE 1^{ER} JUILLET 2025

Arrêté du 3 mars 2025 (JO du 15 mars)

Un arrêté du 3 mars 2025 a actualisé les modèles d'avis d'aptitude, d'inaptitude, d'attestations de suivi et de propositions de mesures d'aménagement de poste délivrés par la Médecine du travail à l'issue des différents types d'examens et de visites réalisés dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs (pour tenir compte des changements apportés par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 : instauration des visites de mi-carrière et des visites post-exposition...)

Ces nouveaux documents **entreront en vigueur 1er juillet 2025**.

Cet arrêté comporte 4 annexes correspondant aux 4 documents pouvant être remis par le médecin du travail ou un autre professionnel de santé du SPST habilité, lors d'une visite médicale :

- **l'annexe 1** comporte le **modèle d'attestation de suivi**. A l'issue de toutes les visites, réalisées par un professionnel de santé du SPST, à l'exception de la visite de pré-reprise, une attestation de suivi est remise au travailleur et à l'employeur ;

- **l'annexe 2** comporte le **modèle d'avis d'aptitude** remis aux travailleurs affectés à un poste à risques à l'issue d'une visite d'embauche ou périodique (suivi médical renforcé) ;

- **l'annexe 3** comporte un **modèle d'avis d'inaptitude**. Un avis d'inaptitude peut être délivré à l'issue de toute visite (à l'exception de la visite de pré-reprise) réalisée par le médecin du travail. A noter qu'il est précisé, dans la rubrique concernant les 2 cas de dispenses légales de reclassement, qu'il s'agit « d'un cas exceptionnel privant le salarié de son droit à reclassement par l'employeur et actant son licenciement sans consultation du CSE sur les propositions de reclassement » ;

- **l'annexe 4** comporte un **modèle préconisant des mesures d'aménagement** de poste, qui peut accompagner, selon les cas, soit l'attestation de suivi, soit l'avis d'aptitude.

BAISSE DU PLAFOND D'EXONERATION DES COTISATIONS SALARIALES DES APPRENTIS

Décret n°2025-290 du 28 mars 2025 (JO du 30 mars)

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 du 28 février 2025 a diminué le plafond d'exonération des cotisations salariales des apprentis pour les contrats conclus à compter du 1^{er} mars 2025.

Le seuil d'exonération des cotisations sociales salariales est dorénavant **plafonné à 50 % du Smic**, au lieu de 79 % jusqu'à présent.

Le décret du 28 mars 2025 modifie en conséquence l'article D. 6243-5 du code du travail et baisse le seuil d'exonération prévu par cet article de 79 % à 50 % du SMIC.

Ainsi, pour les **contrats conclus à compter du 1^{er} mars 2025**, la part de la rémunération exonérée de l'apprenti est égale à :

$$11,88 \text{ €} \times (35\text{h} \times 52/12) \times 50 \% = 900,90 \text{ €}.$$

INDEMNISATION DU CHOMAGE : LES NOUVELLES REGLES DEPUIS LE 1^{ER} AVRIL

Décret n°2025-252 du 20 mars 2025 (JO du 21 mars).

Communiqué, ministère du travail, 22 mars 2025.

Les nouvelles règles d'indemnisation du chômage, issues de la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024, sont entrées en vigueur pour toute procédure de licenciement engagée depuis le 1er avril 2025 ou, en cas de rupture du contrat hors licenciement, pour toute fin de contrat de travail intervenant depuis le 1er avril 2025.

Par ailleurs, le **décret du 20 mars apporte des précisions sur la notion d'offre raisonnable d'emploi.**

☛ Les nouvelles règles d'indemnisation

	Règles d'indemnisation avant le 1 ^{er} avril 2025	Règles d'indemnisation depuis le 1 ^{er} avril 2025
Condition d'affiliation minimale	La condition d'affiliation minimale est de 6 mois pour tous les allocataires	Condition d'affiliation minimale spécifique de 5 mois pour les travailleurs saisonniers.
Condition d'âge pour le bénéfice de la période de recherche de l'affiliation de 36 mois	53 ans et plus	55 ans et plus
Durée d'indemnisation maximale spécifique pour les allocataires seniors	– 53 et 54 ans : 685 jours – 55 ans et plus : 822 jours	– 55 et 56 ans : 685 jours – 57 ans et plus : 822 jours
Allongement de la durée d'indemnisation en cas de formation pendant la période d'indemnisation (137 jours max)	Allocataires âgés de 53 et 54 ans	Allocataires âgés de 55 ans et plus
Condition d'âge minimal pour le bénéfice du maintien de droits jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein (67 ans ou âge légal	62 ans	Décalage progressif de l'âge, dans les mêmes conditions que l'âge légal de la retraite, pour atteindre 64 ans (62 et 3 mois pour la génération

avec nombre de trimestres requis)		de 1961 jusqu'à 64 ans pour la génération de 1968 et plus)
Durée d'indemnisation : nombre de jours non travaillés maximum pris en compte pour le calcul de la durée d'indemnisation	75 % du nombre de jours travaillés	70 % du nombre de jours travaillés
Seuil d'âge au-delà duquel la dégressivité de l'allocation n'est plus appliquée (art. 17 bis)	57 ans	55 ans
Mensualisation (art. 24)	Paiement de l'ARE en fonction du nombre de jours calendaires de chaque mois (sous réserve d'événements venant en déduction)	Montant de l'ARE mensualisé, sur la base de 30 jours par mois, quel que soit le nombre de jours calendaires du mois (sous réserve d'événements venant en déduction)
Condition dans laquelle la rupture volontaire d'un contrat ne fait pas obstacle à une reprise/poursuite de l'indemnisation (art. 26)	L'allocataire n'a pas retravaillé plus de 3 mois (65 jours travaillés ou 455 heures travaillées)	L'allocataire n'a pas retravaillé plus de 4 mois (88 jours travaillés ou 610 heures travaillées).

☛ Les précisions sur l'offre raisonnable d'emploi

Pour rappel, en cas de refus de 2 offres raisonnables d'emploi, sans motif légitime, les allocations peuvent être supprimées.

L'offre raisonnable d'emploi, dont les éléments constitutifs sont définis dans le contrat d'engagement, comprend la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le salaire attendu (C. trav., art. L. 5211-6-4).

Le décret du 20 mars 2025 prévoit que ce sera désormais **le salaire habituellement pratiqué en France**, dans la zone géographique privilégiée, qui sera l'un des éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi. Ce ne pourra plus être, pour les travailleurs transfrontaliers, les salaires pratiqués à l'étranger.

Pour déterminer les éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi, la zone géographique privilégiée est délimitée au sein du territoire français et le salaire attendu est défini en cohérence avec le salaire normalement pratiqué pour l'emploi ou les emplois recherchés dans cette zone, compte tenu, le cas échéant, de l'expérience du demandeur d'emploi.

La conséquence de cette précision est que, pour les travailleurs frontaliers, ce sera désormais le salaire habituellement pratiqué en France qui sera l'un des éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi et non plus les salaires pratiqués à l'étranger. Les autres éléments restent inchangés.

PUBLICATION DES RESCRITS SOCIAUX DANS UNE RUBRIQUE DEDIEE DU BOSS

Communication du 2 avril 2025

Un nouvel environnement dédié aux Rescrits sociaux de portée générale est intégré au Bulletin officiel de la Sécurité sociale en distinguant plusieurs catégories :

- Avantage en nature ;
- Effectif ;
- Frais professionnels ;
- Impatriés.

Ces rescrits sont présentés sous forme de questions/réponses et il est précisé qu'ils seront opposables à l'Administration et progressivement ajoutés dans le but de renforcer l'accessibilité au droit en matière de cotisations et de contributions sociales.

Lorsque des rescrits portent sur des dispositifs qui font déjà l'objet d'une rubrique du BOSS, ces rescrits sont disponibles à la fois dans l'espace dédié et dans la rubrique thématique.

JURISPRUDENCE

► **Salarié protégé : la présomption de démission ne dispense pas l'employeur de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail**

Dans cette affaire, un salarié protégé (conseiller du salarié) n'a pas repris son poste malgré plusieurs relances de son employeur après une mise à pied conservatoire suivie de deux refus d'autorisation de licenciement par l'inspection du travail.

L'employeur a alors mis en œuvre la procédure de présomption de démission prévue à l'article L. 1237-1-1 du Code du travail, considérant que le salarié, resté absent sans justification, avait volontairement abandonné son poste.

Bien que les juges aient reconnu que le salarié ne justifiait pas légitimement son absence, ils ont néanmoins annulé la rupture du contrat. Si le statut protecteur ne s'applique pas lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture de son contrat de travail, la présomption de démission qui implique une intervention de l'employeur (mise en demeure, constat de l'absence), doit être considérée comme relevant de l'initiative de ce dernier et non du salarié.

La présomption nécessite donc l'autorisation préalable de l'inspection du travail, dès lors que le salarié bénéficie d'un statut protecteur.

La rupture opérée sans autorisation a donc été jugée nulle, et le salarié a obtenu sa réintégration.

Cet arrêt de Cour d'appel devra être confirmé par la Cour de cassation.

Cour d'appel de Paris 6 mars 2025 n°24/02319

► **Témoignages anonymisés : même en l'absence d'autres éléments, ils peuvent constituer une preuve recevable ?**

Dans cet arrêt, qui sera publié au rapport annuel de la Cour de cassation, un salarié licencié pour faute grave (comportement agressif, climat de peur dans l'entreprise) conteste son licenciement.

Au soutien de la mesure de licenciement, l'employeur produit deux constats d'huissier relatant les propos de cinq collègues ayant témoigné sous anonymat en raison de craintes de représailles.

La Cour d'appel refuse de tenir compte de ces témoignages, les jugeant non probants, faute d'éléments corroborant et cela conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation jusqu'alors.

La Cour de cassation casse néanmoins cette décision, considérant que les témoignages :

- ont été recueillis par un huissier, garantissant leur fiabilité,
- ont été communiqués au salarié, qui a pu répondre aux griefs,
- ont été rendus anonymes a posteriori, afin de protéger leurs auteurs mais dont l'identité étant connue de l'huissier et de l'employeur,
- concernent des faits graves et répétés (violence verbale, intimidation) justifiant la protection des témoins risquant des représailles

La Cour de cassation opère ainsi un revirement important dans sa jurisprudence : des témoignages anonymisés non corroborés par d'autres éléments peuvent constituer des preuves recevables, dès lors que leur production est indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé des travailleurs et que l'atteinte au principe d'égalité des armes est strictement proportionnée au but poursuivi.

Cass. soc. 19 mars 2025, n° 23-19.154

► Absence de diplôme : l'employeur ne peut licencier un salarié s'il n'a pas sollicité de justificatif au moment de l'embauche.

En l'espèce, une salariée est embauchée en 1998 comme préparatrice en pharmacie, profession réglementée. Son contrat est repris après rachat de l'officine en 2015. Ce n'est qu'en 2017 que le nouvel employeur découvre l'absence de diplôme, à la suite d'un contrôle administratif. La salariée est licenciée pour faute grave pour absence de diplôme en 2018.

Si la cour d'appel valide le licenciement en s'appuyant sur le manquement à l'obligation de loyauté (dissimulation de l'absence de diplôme, absence de réponse aux mises en demeure de communication de l'employeur), la Cour de cassation casse cette décision. Elle rappelle un principe fondamental : nul ne peut se prévaloir de sa propre négligence.

L'employeur ayant laissé perdurer pendant des années une situation illicite sans exiger de justificatifs de diplôme, il ne peut ensuite s'en prévaloir pour invoquer une faute grave.

Cass. soc. 26 mars 2025, n° 23-21.414

PROGRAMME DE FORMATION : PREMIER SEMESTRE

I – LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

- La durée du travail : repenser l'attractivité pour fidéliser : le **jeudi 12 juin** ou **19 juin 2025**

II – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- Le **mardi 17 juin 2025** de 9h à 12h30.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

III – LES ATELIERS PRATIQUES WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée en visio-conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise.

- Appréhender la transition numérique : **mardi 13 mai** de 8h30 à 10h30
- Le CSE : les accords possibles : **Jeudi 5 juin** de 8h30 à 10h30