

LE CAS SOCIAL

Septembre 2025

RENTREE 2025 : ACTUALITE JURIDIQUE CHARGEE

1 – Congés payés :

Le 10 septembre 2025, la Cour de cassation a rendu deux arrêts majeurs pour aligner le droit français sur le droit de l'Union européenne concernant les congés payés :

- Congés payés et maladie : le droit au report : depuis 1996, un salarié tombant malade pendant ses congés ne pouvait pas reporter ses jours. La Cour de Justice de L'union Européenne distingue cependant congés (repos/loisir) et arrêt maladie (guérison), rendant cette jurisprudence obsolète.

Afin de se conformer aux dispositions européennes, la Cour de cassation, dans son arrêt du 10 septembre 2025, reconnaît le droit au report des congés si la maladie empêche effectivement le salarié de bénéficier de son temps de repos.

- Congés payés et heures supplémentaires : jusqu'à présent, les jours de congés payés n'étaient pas pris en compte pour le calcul du seuil déclenchant les heures supplémentaires. Or, le droit européen prévoit qu'aucune pratique ne doit dissuader la prise du congé annuel.

Par son arrêt du 10 septembre 2025, la Cour de cassation dispose désormais que les congés payés doivent être intégrés au calcul du seuil hebdomadaire des heures supplémentaires. Ainsi, un salarié en congé partiel sur une semaine peut percevoir les heures supplémentaires qu'il aurait acquises s'il avait travaillé l'intégralité de la semaine.

En conclusion, les pratiques antérieures et le traitement appliqué aux situations concernées peuvent donner lieu à des litiges et à la reconnaissance des droits devant les juridictions compétentes. Une vigilance particulière devra être apportée aux situations futures à la lumière des présentes jurisprudences et du droit de l'Union européenne.

2 – Retraite progressive accessible dès 60 ans :

Deux décrets du 15 juillet 2025 abaissent l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive de 62 ans à 60 ans.

Ainsi, à compter du 1er septembre 2025, un salarié souhaitant bénéficier de ce dispositif devra avoir au moins 60 ans et justifier de 150 trimestres de cotisations, tous régimes de base confondus. Le salarié pourra ainsi exercer une activité à temps partiel, représentant entre 40 et 80 % d'un temps complet.

3 – Protection des salariés engagés dans un projet parental :

La loi n°2025-595 du 30 juin 2025 entrée en vigueur le 2 juillet 2025, vise à protéger les personnes engagées dans un projet parental contre les discriminations au travail a été publiée au Journal officiel.

Elle prévoit une protection pour tous les salariés engagés dans un parcours de PMA ou d'adoption et leur octroie des autorisations d'absence.

1. Égalité de traitement :

Les protections contre les discriminations sont désormais étendues. En conséquence, celles-s'appliquent désormais à :

- Tous les salariés, hommes et femmes, engagés dans un parcours de PMA ou d'adoption.
- Les partenaires accompagnants (conjoint, pacsés, concubins).

2. Interdiction de discrimination :

Aucune décision professionnelle (embauche, rémunération, promotion, etc.) ne peut être fondée sur l'engagement dans un projet parental.

3. Confidentialité garantie :

Les salariés ne sont pas tenus de révéler leur situation, sauf pour bénéficier d'un droit spécifique (ex. : autorisation d'absence).

4. Autorisations d'absence :

PMA : Absences rémunérées pour les actes médicaux nécessaires, pour les personnes concernées et leurs partenaires accompagnants (jusqu'à 3 examens par protocole).

Adoption : Absences rémunérées pour les entretiens liés à l'agrément (décret à venir pour fixer le nombre maximal).

5. Maintien des droits :

Toutes les absences prévues par la loi sont rémunérées et assimilées à du temps de travail effectif (ancienneté, congés payés, etc.).

4 – Interdiction de fumer :

Un arrêté du 21 juillet 2025 impose de nouveaux modèles de panneaux de signalisation à apposer dans les espaces de travail fermés et couverts, ainsi que dans tous les lieux déjà soumis à l'interdiction

Toutefois, les panneaux créés, imprimés ou édités avant cette date restent valides à condition qu'ils respectent les quatre critères suivants :

- L'interdiction explicite de fumer ;
- L'indication du numéro national d'aide à l'arrêt du tabac (Tabac-info-service) ;
- La référence à l'article R 3512-2 du Code de la santé publique ;
- Un rappel des sanctions en cas de non-respect.

L'arrêté impose également un modèle d'avertissement sanitaire à afficher à l'entrée des espaces réservés aux fumeurs. Les anciens modèles d'avertissement resteront valides jusqu'au 23 janvier 2026.

Extension de l'interdiction de fumer :

- Depuis le 1er février 2007, il est interdit de fumer dans tous les espaces fermés et couverts à usage collectif, qu'ils soient ouverts au public ou constituent des lieux de travail, ainsi qu'au sein de certains espaces extérieurs à l'entreprise.
- Le décret n° 2025-582 du 27 juin 2025 élargit cette interdiction à de nouveaux lieux : Les espaces extérieurs des bibliothèques et des équipements sportifs ; Les plages attenantes aux zones de baignade durant la saison balnéaire ; Les parcs et jardins publics.

- De plus, l'arrêté du 21 juillet 2025 étend l'interdiction à un périmètre de 10 mètres autour des accès aux établissements scolaires, aux structures accueillant des mineurs, ainsi qu'aux bibliothèques et équipements sportifs, pendant les heures d'ouverture.

5 – Évolution de la VAE : prise en charge par le CPF :

Dans le cadre de la réforme de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), un nouveau décret (2025-663 du 18 juillet 2025) précise les modalités de financement via le Compte Personnel de Formation (CPF).

À retenir :

- Les parcours de VAE sont désormais finançables par le CPF, sous conditions.
- L'accompagnement doit être réalisé par un organisme certifié et référencé sur le portail France VAE.
- Le CPF couvre l'ensemble du parcours, y compris les frais de jury.

Pour toute information complémentaire ou initier une démarche, il convient de se rendre sur le site vae.gouv.fr

6 – Emploi des travailleurs handicapés : contribution AGEFIPH :

Les entreprises disposent encore de quelques mois pour vérifier le respect de leurs obligations en matière d'emploi de travailleurs handicapés. Pour rappel, les entreprises d'au moins 20 salariés doivent atteindre un taux de 6 % de travailleurs handicapés ; dans le cas contraire, elles sont redevables d'une contribution auprès de l'URSSAF ou de la MSA.

La contribution due au titre de l'année 2025 pourrait toutefois être plus élevée, car certains mécanismes d'atténuation disparaissent :

D'une part, la modulation de la hausse de la contribution OETH, qui limitait son augmentation progressive (75 % en 2022, 66 % en 2023 et 50 % en 2024), ne s'appliquera plus à compter de la contribution due en 2026 ;

D'autre part, plusieurs dépenses qui pouvaient être déduites cessent d'être prises en compte, comme la participation à des événements de promotion de l'emploi des personnes handicapées, certains partenariats associatifs ou encore des actions de professionnalisation et d'achats auprès du secteur adapté et protégé

Les employeurs peuvent se rapprocher de leurs interlocuteurs habituels afin de vérifier le respect de leurs obligations en matière d'emploi de travailleurs handicapés ou, le cas échéant, d'identifier les solutions permettant de réduire le montant de la contribution due.

■ LA JURISPRUDENCE :

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Nullité du licenciement fondé sur des actes de prosélytisme religieux tirés de la vie personnelle

Cass. soc. 10-9-2025 no 23-22.722 FS-B, H. c/ Assoc. Esperem

En l'espèce, une salariée agente de service intérieur d'une association spécialisée dans la protection de l'enfance chante des chants religieux pendant son travail et remet, à plusieurs reprises, des bibles à des jeunes mineures résidentes. Son employeur la sanctionne par un avertissement puis, la salariée ayant réitéré les faits, lui notifie une mise à pied disciplinaire de 3 jours.

Par la suite, la salariée prend l'initiative de se rendre à l'hôpital au sein duquel une mineure résidente de l'association a été admise en raison d'un syndrome post-traumatique sévère. Après lui avoir demandé si elle était catholique, la salariée lui remet une bible et lui conseille de beaucoup prier. Ces faits conduisent à son licenciement disciplinaire pour faute simple.

Ces faits se sont déroulés en dehors du temps et du lieu de travail de la salariée.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur indique que la rupture du contrat de travail n'est pas motivée par les convictions religieuses de la salariée ou leur expression mais par son comportement prosélyte qui s'est manifesté par des actes (remises de bibles) et des propos « de nature à imposer à des mineurs vulnérables sa religion, sans tenir compte de leur liberté d'embrasser ou non une religion et notamment une autre religion que la sienne ». La salariée conteste son licenciement.

Devant la cour d'appel saisie du litige, la salariée soutient que son licenciement prononcé en raison de ses convictions religieuses est discriminatoire. Elle demande la nullité de son licenciement et des précédentes sanctions prononcées à son encontre pour les mêmes motifs.

La cour d'appel la déboute de ses demandes. Elle confirme la validité du licenciement disciplinaire et écarte toute discrimination.

La salariée forme un pourvoi en cassation. Elle soutient, pour la première fois, que les faits reprochés relèvent de sa vie personnelle et ne pouvaient donc pas être sanctionnés en l'absence de manquement à une obligation découlant de son contrat de travail. Elle demande, à nouveau, la nullité de son licenciement et des sanctions disciplinaires qui lui ont été infligées.

La Cour de cassation accueille une partie de ses demandes : elle juge le licenciement nul pour discrimination mais refuse d'annuler les sanctions disciplinaires.

La Cour de cassation commence par rappeler qu'en principe, un fait tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement à une obligation du contrat de travail. Il s'agit d'une position constante de la Cour de cassation en la matière.

Puis la Cour de cassation, s'appuyant sur le pouvoir souverain de la cour d'appel, relève que la salariée, agente de service et non éducatrice, avait pris l'initiative de se déplacer à l'hôpital où la mineure avait été admise pour lui remettre une bible.

Elle en déduit que ces faits avaient eu lieu en dehors du temps et du lieu de travail et ne relevaient pas de l'exercice des fonctions professionnelles de la salariée : aucun manquement à une obligation découlant du contrat de travail ne pouvait lui être reproché et l'employeur ne pouvait donc pas la licencier pour faute.

Pour la salariée, aucun lien ne pouvait être fait entre la remise de la bible à l'hôpital et sa vie professionnelle : elle soutient qu'elle était femme de ménage et chargée de préparer le petit-déjeuner, n'avait pas de mission pédagogique et ne représentait pas l'association auprès des jeunes filles. La Cour de cassation, en reprenant les constats de la cour d'appel suivant lesquels la salariée n'était pas éducatrice, laisse entendre que la solution aurait pu être différente si la salariée avait occupé ce poste.

La Cour de cassation, au visa des articles L 1132-1 et L 1132- 4 du Code du travail, rappelle qu'aucune personne ne peut être sanctionnée ou licenciée en raison de ses convictions religieuses et que tout acte pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance de la prohibition des discriminations en raison des convictions religieuses est nul.

La Cour de cassation en déduit que le licenciement disciplinaire prononcé, à tort, en raison de faits relevant de la liberté de religion de la salariée exercée dans le cadre de sa vie personnelle, est discriminatoire et doit donc être annulé.

UNE JURISPRUDENCE INTERESSANTE – METTEZ A JOUR VOS REGLEMNTS INTERIEURS !
