

**Actualités législatives et réglementaires**► **CNIL**

Le décret n°2025-891 du 5 septembre 2025, modifiant le décret n°2019-536 du 29 mai 2019 pris pour l'application de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers, et aux libertés, est paru au JO du 6.

► **Compte personnel de formation**

L'arrêté du 29 août 2025, modifiant l'arrêté du 11 octobre 2019 modifié relatif à la mise en œuvre du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « *Système d'information du compte personnel de formation* », est paru au JO du 6 septembre.

► **Parcours d'insertion par l'activité économique**

L'arrêté du 4 septembre 2025, modifiant l'arrêté du 1^{er} septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L5132-3 du code du travail, est paru au JO du 6.

► **Certificat de compétences - Mandat syndical**

L'arrêté du 12 juin 2025, modifiant l'arrêté du 19 janvier 2022 modifié portant renouvellement de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, est paru au JO du 9 septembre.

► **Prévention - Santé au travail**

L'arrêté du 3 septembre 2025, relatif à la composition des dossiers de demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément des services de prévention et de santé au travail et des dossiers spécifiques d'agrément des services de prévention et de santé au travail en charge du suivi des travailleurs temporaires, est paru au JO du 9.

Jurisprudence► **Discrimination syndicale - Réparation**

Le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation (Cass. soc., 10-9-25, n°23-21124).

► **Salaire - Polynésie française**

En application de l'article Lp. 3332-5 du code du travail de la Polynésie française, l'ensemble des éléments de rémunération normalement perçus par le salarié, à l'exclusion des remboursements de frais, doit être intégré dans l'assiette de calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Il en découle que la prime d'ancienneté et la prime conventionnelle de treizième mois doivent être indues dans cette assiette (Cass. soc., 10-9-25, n°23-22784).

► **Accord de performance collective**

Il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement du salarié consécutif à son refus de modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective au regard de la conformité de cet accord aux dispositions de l'article L 2254-2 et de sa justification par l'existence des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, sans qu'il soit nécessaire que la modification, refusée par le salarié, soit consécutive à des difficultés économiques, des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou une cessation complète de l'activité de l'employeur (Cass. soc., 10-9-25, n°23-23231).

► **Congés payés - Maladie**

Le salarié qui se trouve en arrêt maladie pendant ses congés payés et qui envoie son arrêt de travail à l'employeur bénéficie du report de ses congés payés conformément à l'article 7 §1 de la directive 2003/88/CE (Cass. soc., 10-9-25, n°23-22732).

► **Congés payés - Action en justice**

La demande de l'employeur en remboursement de l'indemnité de congés payés indue se prescrit par trois ans à compter du jour du paiement de cette indemnité, si à cette date, l'employeur était en mesure de déceler le paiement indu et d'en demander la restitution (Cass. soc., 10-9-25, n°23-22732).

► **Congés payés - Temps partiel - Décompte**

En application du principe de l'égalité de traitement entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet édicté par l'article L 3123-5, les jours ouvrables de congés doivent être décomptés de la même manière que les jours de congés des salariés à temps complet, sur les six jours ouvrables de la semaine. Si le point de départ des congés est un jour ouvré pour le salarié concerné, le congé s'applique sur une période de six jours peu important qu'ils soient ouvrables ou ouvrés.

Il n'en va autrement que pour les congés revêtant un caractère compensatoire et pour ceux qui sont accordés dans une entreprise où le décompte des jours de congés de toute nature est effectué en jours ouvrés (Cass. soc., 10-9-25, n°23-22732).

► **Salaire - Rappel - Procédure - Montant indéterminé**

N'est pas indéterminée, quel que soit son fondement allégué, une demande tendant au paiement de sommes d'argent, dont le montant est précisé.

Dès lors, la demande fondée sur la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet, qui tend à obtenir le paiement d'un rappel de salaire dont le montant est précisé, ne revêt pas un caractère indéterminé (Cass. soc., 10-9-25, n°24-11064).

► **Salarié protégé - Licenciement économique**

Le juge judiciaire ne peut apprécier le caractère réel et sérieux du motif de licenciement au regard de la cause économique ou du respect par l'employeur de son obligation de reclassement, en présence d'une autorisation de licenciement devenue définitive (Cass. soc., 10-9-25, n°24-11282).

► **AT/MP - Reconnaissance**

L'inopposabilité à l'employeur, dans ses rapports avec la caisse primaire d'assurance maladie, du caractère professionnel de la maladie du salarié ne fait pas obstacle à ce que le salarié invoque à l'encontre de son employeur l'origine professionnelle de sa maladie pour bénéficier de la législation protectrice applicable aux salariés victimes d'une maladie professionnelle.

Il appartient alors au juge de former sa conviction, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties, la prise en charge d'une affection au titre de la législation sur les maladies professionnelles n'étant pas de nature à constituer à elle seule la preuve de l'origine professionnelle de la maladie (Cass. soc., 10-9-25, n°23-19841).

► **Marin - Inaptitude**

L'absence d'écrit du contrat d'engagement maritime n'entraîne pas la nullité de ce contrat et ne fait pas obstacle à ce qu'un marin devenu inapte à la navigation puisse prétendre aux droits que lui reconnaissent les dispositions du code du travail applicables à sa situation (Cass. soc., 10-9-25, n°24-16147).

► **Contrat de travail - Rupture**

Le seul fait que l'avocat du salarié, dans le cadre d'une proposition de rupture conventionnelle, adresse une lettre à l'employeur pour refuser cette proposition ne relève pas de l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression dans l'entreprise ou en dehors de celle-ci (Cass. soc., 10-9-25, n°24-12595).

► **Vie personnelle - Licenciement**

Le licenciement, prononcé pour motif disciplinaire en raison de faits relevant, dans la vie personnelle d'un salarié, de l'exercice de sa liberté de religion est discriminatoire et encourt donc la nullité.

Un salarié, employé en qualité d'agent de service d'une association de protection de l'enfance, ayant pris l'initiative de se déplacer à l'hôpital où avait été admise une mineure prise en charge par cette association, ne peut pas être licencié pour lui avoir remis une bible dès lors que ces faits sont intervenus en dehors du temps et du lieu du travail du salarié et ne relevaient pas de l'exercice de ses fonctions professionnelles (Cass. soc., 10-9-25, n°23-22722).

► **Handicap - Salarié - Aidant**

Un employeur est tenu d'adopter des aménagements raisonnables, au sens de la directive sur l'égalité de traitement au travail, à l'égard d'un salarié qui, parent d'un enfant handicapé, est l'aidant de ce dernier.

Ces aménagements, qui ne doivent pas imposer à l'employeur une charge disproportionnée, peuvent prendre la forme d'une réduction du temps de travail ou d'une réaffectation à un autre poste (CIUE, 11-9-25, C-38/24).

► **Délégué syndical - Contestation**

Le délai de contestation de la désignation d'un représentant syndical (15 jours) court, à l'égard des organisations syndicales et des salariés de l'entreprise, à compter du jour où le nom du représentant syndical a été porté à leur connaissance par affichage sur les panneaux réservés aux communications syndicales ou par tout autre moyen (Cass. soc., 3-9-25, n°24-17191).

► **Faute grave - Documents de fin de contrat**

En cas de licenciement pour faute grave, l'employeur délivre les documents de fin de contrat dès la rupture, c'est-à-dire dès la notification du licenciement (Cass. soc., 3-9-25, n°24-16546).

► **Défenseur syndical - Prise d'acte**

Le défenseur syndical qui entend se prévaloir de son mandat afin de faire produire à sa prise d'acte les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur, doit informer l'employeur de son mandat de défenseur au plus tard au moment de la notification de la prise d'acte (Cass. soc., 3-9-25, n°23-18275).

► **Congés payés - Paiement**

Il incombe à l'employeur, qui conteste le nombre de congés acquis, de démontrer qu'il a accordé au salarié la totalité des congés payés dus (Cass. soc., 3-9-25, n°23-18275).

► **RTT - Paiement**

La mention sur les bulletins de paie des jours pris au titre de la réduction du temps de travail n'a qu'une valeur informative, la charge de la preuve de leur octroi effectif incombant, en cas de contestation, à l'employeur (Cass. soc., 3-9-25, n°23-18275).

► **Travail dissimulé**

Caractérise l'élément intentionnel du délit de travail dissimulé, le fait pour un employeur de se soustraire aux déclarations relatives aux salaires et aux cotisations sociales assises sur ceux-ci et de demander au travailleur de se soumettre à un statut d'indépendant alors que le lien de subordination est établi (Cass. soc., 3-9-25, n°24-13180).

FOCUS

Les périodes de CP doivent désormais être prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires

Dans ses arrêts en date du 13 septembre 2023 (n°22-17340 à n°22-17342, n°22-17638, n°22-10529 et n°22-11106), la Cour de cassation avait jugé que toutes les périodes d'arrêt de travail pour accident ou maladie, professionnel ou non, devaient être assimilés à du temps de travail effectif, cette assimilation ne valant toutefois que pour la détermination de la durée des congés payés (CP).

Il est toujours admis, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, que ces périodes de maladie non professionnelle ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté (Cass. soc., 28-9-22, n°20-18218). Selon l'article L 1226-7 du code du travail, les périodes d'accident de travail et de maladie professionnelle sont, quant à elles, prises en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise (ex : durée du préavis ou montant de l'indemnité de licenciement).

Également, il était admis, par la Cour de cassation, que les périodes de congés payés acquis (via la maladie ou un temps de travail effectif) ou les jours d'absence (notamment pour maladie) n'avaient pas lieu d'être assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires (Cass. soc., 18-12-19, n°19-13159).

Quant à la CJUE, elle avait jugé récemment, aux vises de la Charte (art. 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE sur le droit au repos) et de la Directive « temps de travail » 2003/88/CE, qu'une convention collective excluant le congé annuel payé pour déterminer le droit à majoration pour heures supplémentaires, devait être jugée incompatible avec le droit de l'Union en ce sens qu'elle pouvait s'avérer dissuasive de l'exercice du droit à congés compte tenu d'un désavantage financier (CJUE, 7^{ème} ch., 13-1-22, n°C-514/20, Koch Personaldienstleistungen).

Jusqu'ici, la Cour de cassation adoptait une position contraire (Cass. soc., 4-4-12, n°10-10701). Beaucoup d'auteurs s'accordaient pour dire que, lorsque la Cour de cassation serait saisie de nouveau de cette question, celle-ci se conformerait à la position communautaire.

Dans une décision en date du 10 septembre 2025, la Cour de cassation a eu l'occasion de se prononcer sur la question de savoir si le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires devait prendre en compte les jours de congés payés ?

Sans réelle surprise au regard de la position du juge communautaire, la Cour de cassation s'aligne sur le droit européen (certaines entreprises appliquant déjà ce principe) :

« Par arrêt du 6 novembre 2018 (CJUE, 6 novembre Stadt Wuppertal c/ Bauer, C-569/16 et Willmeroth c/ Broßonn, C-570/16), la Cour de justice a jugé qu'en cas d'impossibilité d'interpréter une réglementation nationale de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux, la juridiction nationale doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée. La Cour de Justice précise que cette obligation s'impose à la juridiction nationale en vertu de ces deux dispositions lorsque le litige oppose un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité d'autorité publique et en vertu de la seconde de ces dispositions lorsque le litige oppose le bénéficiaire à un employeur ayant la qualité de particulier.

Dès lors, le litige opposant un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité de particulier, il incombe au juge national d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée la réglementation nationale.

Il convient en conséquence d'écarter partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3121-28 du code du travail en ce qu'elles subordonnent à l'exécution d'un temps de travail effectif les heures prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures supplémentaires applicable à un salarié, soumis à un décompte hebdomadaire de la durée du travail, lorsque celui-ci, pendant la semaine considérée, a été partiellement en situation de congé payé, et de juger que ce salarié peut prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant toute la semaine » (Cass. soc., 10-9-25, n°23-14455, PBR).

Désormais, le salarié (dans l'arrêt du 10 septembre 2025, il s'agissait d'un salarié sous le régime du forfait en heures) soumis à un décompte hebdomadaire de sa durée de travail peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires sur la semaine au cours de laquelle il a posé un jour de congé payé (que celui-ci soit *a priori* un CP légal ou un CP conventionnel) et n'a donc pas réalisé 35 heures de travail « effectif ».

Cette décision va bouleverser les pratiques RH dans les entreprises qui n'avaient pas encore anticipé cette évolution prévisible du droit français au regard du droit communautaire (pour certaines entreprises uniquement par idéologie). De nombreuses conventions collectives et accords d'entreprise vont devoir être renégociés sur ce point précis.