

# Actualités sociales

SEPT-OCT 2025



Syndicat

**cftec**

## Table des matières

|                                                                                                                            |          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1. Emploi/Chômage .....</b>                                                                                             | <b>3</b> |
| Contribution CFTC sur la stratégie gouvernementale en faveur de l'emploi des jeunes au Comité National pour l'Emploi ..... | 3        |
| <b>2. Santé au travail .....</b>                                                                                           | <b>3</b> |
| Santé au travail : Les positions de la CFTC sur les pesticides .....                                                       | 3        |
| <b>3. Handicap .....</b>                                                                                                   | <b>4</b> |
| Les Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières (ECAP) .....                                                  | 4        |
| <b>4. Transition écologique .....</b>                                                                                      | <b>5</b> |
| Directives CSRD et CS3D, la CFTC dit oui à la simplification, non à la dérégulation .....                                  | 5        |
| <b>5. Fonction publique .....</b>                                                                                          | <b>5</b> |
| Prévoyance chez les agents de l'état : une avancée vers une meilleure protection .....                                     | 5        |
| <b>6. Dialogue social .....</b>                                                                                            | <b>6</b> |
| Sous-commission de suivi des négociations salariales de branche .....                                                      | 6        |
| <b>7. Pouvoir d'achat et rémunérations .....</b>                                                                           | <b>6</b> |
| Audition par le groupe d'experts du smic : la CFTC fait valoir ses propositions .....                                      | 6        |
| <b>8. Actualité juridique .....</b>                                                                                        | <b>7</b> |
| Règlementation .....                                                                                                       | 7        |
| Jurisprudence .....                                                                                                        | 8        |

# 1. Emploi/Chômage

## Contribution CFTC sur la stratégie gouvernementale en faveur de l'emploi des jeunes au Comité National pour l'Emploi

Le gouvernement a sollicité les membres du Comité National pour l'Emploi le 16 juillet concernant le projet de stratégie en faveur des jeunes. Le document en introduction indique que l'objectif est de définir un plan d'actions, à budget constant. Le document comporte une première partie consacrée au diagnostic et au bilan, et une seconde partie présente les 3 axes de la stratégie : mieux orienter, mieux former, mieux informer les jeunes sur les métiers qui recrutent ; renforcer les liens entre les jeunes et l'entreprise tout au long de leur parcours ; prévenir les ruptures, accompagner les jeunes fragiles, et promouvoir des parcours intensifs d'insertion.

*La délégation confédérale, afin de réaliser une contribution partagée et commune, a sollicité dans un délai contraint les autres responsables politiques en lien avec le dossier « jeunes », à savoir les missions locales, la Fédération enseignement formation, la délégation confédérale en charge de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage, et la Commission jeunes confédérale. Les retours ont permis de partager les regards et de répondre de façon pertinente et consolidée à chacun des volets : éducation nationale et enseignement supérieur, apprentissage, accompagnement.*

# 2. Santé au travail

## Santé au travail : Les positions de la CFTC sur les pesticides

Le parcours législatif de la proposition de loi Duplomb, déposée le 1er novembre 2024 par des sénateurs de droite et du centre, fut pour le moins agité. Soumis à une procédure accélérée par le gouvernement, le texte a d'abord été adopté par le Sénat le 27 janvier 2025, avant d'être rejeté en bloc par l'Assemblée nationale le 26 mai. Il aura fallu attendre une commission mixte paritaire, le 30 juin, pour qu'un accord soit trouvé. Le texte fut alors définitivement adopté par le Parlement dans les jours suivants, le 8 juillet à l'Assemblée nationale, par 316 voix pour, 223 contre et 25 abstentions. Cependant, le Conseil constitutionnel, saisi par plus de 180 parlementaires, a rendu une décision de non-conformité partielle le 7 août 2025. Il a notamment censuré les dispositions de l'article 2, qui prévoyaient une dérogation possible à l'interdiction de l'acétamipride, un pesticide qui avait eu l'aval de l'ANSES.

*La CFTC a dénoncé un dysfonctionnement majeur : l'Anses cumule aujourd'hui l'évaluation des risques sanitaires et l'autorisation de mise sur le marché des pesticides. Ce double rôle brouille les responsabilités et entretient un conflit d'intérêts permanent. Pour la CFTC, l'Anses doit redevenir une **agence indépendante d'évaluation**, l'État devant assumer seul la décision d'autoriser ou non un produit. En septembre 2025, la cour d'appel de Paris a elle aussi jugé que la France a utilisé des méthodes inadéquates dans l'évaluation des pesticides, contraignant l'État (et donc l'Anses) à revoir les autorisations en place.*

*En prévention, la France reste trop souvent réactive. Les employeurs privilégient les équipements de protection individuelle plutôt que de supprimer les risques à la source comme l'indique le Code du Travail. La CFTC exige une **application stricte de la réglementation**. Depuis 15 ans, le plan Ecophyto accumule les objectifs manqués et les dérogations. L'échec est tel que les indicateurs de suivi eux-mêmes ont été modifiés, brouillant la réalité des usages de pesticides.*

Côté réparation, le **Fonds d'indemnisation des victimes de pesticides (FIVP)**, financé en partie par une taxe sur les ventes de phytosanitaires, reste insuffisant. Les demandes explosent : **958 dossiers déposés en 2024, soit +43 % en un an**. Pourtant, son principe forfaitaire ne permet pas une réparation juste. La CFTC plaide pour un régime de **réparation intégrale**, à l'image du fonds amiante (FIVA) : à préjudice égal, réparation égale.

La profession de fleuriste illustre les conséquences concrètes de ces carences. Environ 80 % des fleurs vendues en France seraient importées, avec des résidus de pesticides parfois interdits en Europe.

Face à cette réalité, la CFTC demande :

- Des **limites maximales de résidus** sur les fleurs coupées au niveau européen ;
- Une **filière française durable** et respectueuse de la santé des travailleurs ;
- Un **suivi médical renforcé**, incluant le post-exposition et la protection spécifique en cas de grossesse ;
- Une **formation des apprentis fleuristes** incluant la sensibilisation aux pesticides.

Pesticides, évaluation des risques sanitaires : quel bilan faire de la loi Duplomb ?

Exposition aux pesticides : comment mieux protéger les fleuristes ?

## 3. Handicap

### Les Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières (ECAP)

Les Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières (ECAP), instaurés par la loi de 1987 et un décret de 1988, sont un dispositif visant à permettre la déduction de certains postes jugés difficilement accessibles de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

Trente-cinq ans après leur création, malgré les évolutions des métiers, des technologies (numérique, IA) et de la notion de handicap, la liste est restée figée, la rendant obsolète et en contradiction avec les engagements internationaux de la France (Convention relative aux droits des personnes handicapées). Le gouvernement, soutenu par la Conférence Nationale du Handicap (CNH) et le Comité Interministériel du Handicap (CIH) en 2025, a fait de l'extinction progressive des ECAP une priorité. Le maintien des ECAP est en effet une incohérence économique et sociale : ces ECAP représentent 1,2 million d'emplois équivalents temps plein, dont 3,5% sont occupés par des bénéficiaires OETH en 2023, ce qui signifie une déduction de 136 millions d'euros de la contribution des entreprises. L'enjeu est de passer d'une logique d'exclusion à celle de l'accessibilité universelle, en s'appuyant sur l'obligation d'aménagement raisonnable, afin de lutter contre le taux de chômage élevé des personnes en situation de handicap et valoriser les compétences de tous. Les 27 juin (bilatérale OS) et 10 juillet derniers se sont déroulées deux réunions de concertation concernant les ECAP au Ministère des Solidarités en présence des représentants des ministères du Travail et du Handicap, la CFTC a pu s'exprimer à ce sujet.

*La CFTC considère l'extinction des ECAP comme une opportunité historique pour recentrer la politique du handicap sur l'emploi direct. Consciente des problèmes posés par une suppression immédiate, notre organisation privilégie une solution mixte pour sécuriser la transition et accompagner les employeurs, particulièrement les PME qui redoutent les coûts et le manque d'expertise.*

*La CFTC propose de supprimer dès 2026 douze métiers (ceux où le taux de bénéficiaires OETH est proche ou supérieur à 3,6%) et d'organiser l'extinction progressive des autres postes sur 4 ans, pour atteindre la disparition totale des ECAP d'ici 2030.*

*Pour soutenir cette réforme, la CFTC recommande de réorienter les 136 millions d'euros actuellement mobilisés pour les déductions ECAP vers l'accompagnement des entreprises, la formation et l'aménagement des postes de travail. Elle insiste également sur le développement de la transparence dans les offres d'emploi et la mise en place de bilans annuels. L'objectif est de sortir de la logique d'exception et d'entrer pleinement dans une logique de droit commun et d'adaptation, réaffirmant ainsi que tout emploi est accessible par principe.*

## 4. Transition écologique

### Directives CSRD et CS3D, la CFTC dit oui à la simplification, non à la dérégulation

*La CFTC n'est pas opposée à la simplification des textes, la transition écologique est une transformation majeure et complexe de notre économie. Rendre la réglementation plus claire, prendre le temps de la pédagogie et du dialogue, aider et outiller les entreprises, notamment les plus petites : voilà une vraie simplification. Mais ce que nous refusons, c'est une **dérégulation** qui viderait de leur sens les directives CSRD et CS3D et remettrait en cause les **engagements du Green Deal européen** et **l'atteinte des objectifs de l'Accord de Paris**.*

Le reporting extra-financier qui oblige les entreprises à déclarer des données fiables et comparables n'est pas une formalité administrative : c'est un **GPS de la transition écologique**. Il offre le diagnostic de départ sur les impacts environnementaux et sociaux des entreprises et inversement sur leurs vulnérabilités et dépendances vis-à-vis du changement climatique mais aussi des ressources naturelles. C'est indispensable pour l'**atténuation** (réduction des émissions, limitation des pollutions) comme pour l'**adaptation** (préparation des entreprises et des territoires aux chocs climatiques).

Alléger ces obligations sans une réflexion approfondie ni respecter les délais de concertation qui avaient présidé à leur mise en œuvre constitue une perte de temps alors que **l'urgence de la nécessité de se transformer est indéniable** : chaque "tango" risque d'engendrer demain des suppressions d'emplois, des pertes de compétences, des entreprises affaiblies et une aggravation des inégalités territoriales.

*La CFTC alerte sur l'absence de **dialogue social** : décider sans les syndicats, c'est réduire l'efficacité des mesures et accepter un pilotage à vue. Les salariés doivent être pleinement associés pour anticiper l'évolution des métiers et accompagner les reconversions.*

**Simplifier et outiller, oui. Déréguler, non. Car chaque recul est un risque pour nos emplois, nos territoires et notre avenir commun.**

[Lien vers article](#)

## 5. Fonction publique

### Prévoyance chez les agents de l'état : une avancée vers une meilleure protection

Le 8 octobre 2025, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique a présenté aux OS les grandes lignes d'un futur dispositif de prévoyance statutaire couvrant l'invalidité non professionnelle. Cette réforme, issue de l'accord interministériel du 20 octobre 2023 (signé par une majorité d'OS), doit entrer en vigueur le 1er janvier 2027 après adoption d'une loi et de décrets d'application.

Elle vise à renforcer la couverture des agents face à l'incapacité, à réformer le régime de l'invalidité et à mieux protéger les ayants droit en cas de décès. La prévoyance sera gratuite et universelle pour les fonctionnaires, ouvriers d'État, magistrats et maîtres du privé sous contrat. Une prévoyance complémentaire facultative restera possible, avec une participation forfaitaire de 7 € par mois versée aux agents.

Le projet prévoit une pension d'invalidité à hauteur de 40 % du traitement pour les invalidités partielles (catégorie 1) et 70 % pour les invalidités totales (catégories 2 et 3), mais la DGAFP souhaite introduire un plafonnement aligné sur le plafond mensuel de la sécurité sociale (3 925 € en 2025), suscitant des réserves syndicales.

*Pour la CFTC, cette démarche constitue une avancée sociale majeure qui reconnaît enfin la nécessité d'une protection statutaire solide face aux épreuves de la vie. Fidèle à ses valeurs de solidarité, d'équité et de respect des agents, la CFTC salue la logique collective et constructive issue de l'accord de 2023.*

*Toutefois, elle appelle la DGAFP à renoncer au plafonnement envisagé, contraire à l'esprit de justice et d'égalité entre les agents, à mieux prendre en compte les parcours de carrière pour garantir une véritable reconnaissance du service rendu et appel.*

*La CFTC poursuivra son action avec dialogue et détermination pour bâtir une prévoyance publique juste, humaine et protectrice.*

*Les bénéficiaires : les ouvriers d'État, les maîtres de l'enseignement privé, les magistrats des ordres judiciaires, administratif et financier et peut être les fonctionnaires de la Poste et d'Orange (en négociation).*

## 6. Dialogue social

### Sous-commission de suivi des négociations salariales de branche

Au cours de la réunion du 3 octobre, ont été examinées la situation des 171 branches de plus de 5 000 salariés avec une attention particulière sur la situation des branches ayant 1 ou plusieurs minimas de leur grille en dessous du smic.

Il a été constaté que 89 % des branches suivies, soit près de 152, avaient une grille intégralement conforme. Seules 19 branches (11 %) présentaient au moins un coefficient inférieur au SMIC, ce qui marque une diminution du nombre de branches en anomalie et témoigne d'une dynamique satisfaisante des négociations salariales.

À la demande de la CFTC, un panorama des branches des secteurs maritimes, des transports, de l'agriculture et médico-social a également été présenté pour avoir un panorama d'ensemble et pas uniquement les salariés du secteur privé.

Un point d'étape sur la renégociation des grilles de classification a révélé des avancées significatives sur ce chantier : le pourcentage de branches ayant conclu un accord sur les classifications depuis moins de 5 ans est passé de 34 % à 42 % depuis le début de l'année. Cependant, des efforts restent à faire, car plus d'un tiers des branches n'ont pas conclu d'accord en la matière depuis plus de 10 ans.

*La CFTC se félicite que, pour la première fois depuis trois ans, l'éventail des minimas salariaux se soit élargi en moyenne. Cette évolution témoigne d'une amélioration des écarts entre les différents échelons, grâce aux branches ayant achevé la révision de leur grille de classification et à une meilleure mobilisation lors des négociations salariales de branche, même si la situation reste très contrastée d'une branche à l'autre.*

## 7. Pouvoir d'achat et rémunérations

### Audition par le groupe d'experts du smic : la CFTC fait valoir ses propositions

Le 12 septembre 2025, la CFTC a été reçue par le Groupe d'experts sur le SMIC, chargé d'éclairer, par son rapport annuel, la décision publique relative à l'évolution du salaire minimum. L'échange, particulièrement substantiel, a permis d'aborder la feuille de route du Groupe pour le rapport à venir et les travaux des prochains mois.

*La CFTC y a présenté ses orientations prioritaires : un contrôle renforcé des allègements de cotisations afin d'en assurer l'efficacité réelle et la conditionnalité, la « désmicardisation » du marché du travail pour restaurer des grilles salariales cohérentes dans les branches, ainsi qu'un scénario d'augmentation du SMIC de +5 %. Ce scénario a été détaillé comme compatible avec le maintien de l'emploi, la maîtrise de l'inflation et la préservation des marges des entreprises, sous réserve d'un calibrage précis des paramètres d'accompagnement (ciblage des allègements, dynamique des minimas de branche, suivi des prix).*

La rencontre s'est conclue sur une volonté partagée de poursuivre des travaux fondés sur des données robustes et des évaluations transparentes.

## 8. Actualité juridique

### Règlementation

- Métiers en tension/travailleurs étrangers : liste modifiée (32 métiers contre 29 par région auparavant : arrêté 21/05/25)
- Fortes chaleurs : la prévention des risques est renforcée dans le code du travail au 1<sup>er</sup> juillet (décret 27/05/25)
- Chômage : nouvelles sanctions pour les demandeurs d'emploi manquant à leurs obligations (décret 30/05/25)
- IA : les employeurs déployant dans leur entreprise un système d'IA doivent prendre des mesures pour garantir à leurs salariés un niveau suffisant de maîtrise de cet outil (Q/R Commission européenne 07/05/25)
- Discrimination : un référentiel de formation du Ministère du travail précise le contenu de la formation à la non-discrimination à l'embauche et dans l'emploi (mai 25)
- Santé mentale : le gouvernement dévoile son plan (11/06/25)
- Transparence salariale : le projet de transposition de la directive se précise (obligation d'information sur les salaires dans l'entreprise, élargissement du principe « à travail égal, salaire égal » etc.) et future refonte de l'index égalité (mesure des écarts de rémunération F/H)
- Emploi des seniors : projet de loi transposant l'ANI (Sénat 04/06/25)
- Saisie des rémunérations : mise en place au 1<sup>er</sup> juillet d'un registre numérique des saisies des rémunérations (décret 03/06/25)
- Don du sang : proposition de loi facilitant le don sur le temps de travail (AN 04/06/25)
- Simplification de la vie économique (projet loi adopté 17/06/25)
- Arrêts maladie : nouveaux formulaires Cerfa au 01/07/25
- Complémentaire santé solidaire (C2S) : accès facilité (décret 28/06/25)
- Chômage : sanctions applicables en cas de manquement aux obligations des demandeurs d'emploi (décret 30/05/25)
- Protection des salariés engagés dans un parcours de PMA ou d'adoption contre les discriminations (loi du 30/06/25)
- Actualisation des compétences des RP acquises dans le cadre des mandats et des titres professionnels (arrêté 12/06/25)
- Maladie pendant les CP : la Commission européenne met en demeure la France (décision du 18/06/25)
- CDD d'usage : nouveau cas de recours (exercice de la médecine en déserts médicaux) (décret 18/06/25)
- Lutte contre la fraude aux aides publiques (loi du 30/06/25)
- Procédure : nouveau cas de dispense d'avocat en cas de contestation sur la validation des accords d'entreprise + procédure fixée pour contester la désignation des représentants de proximité (décret 08/07/25)

- Retraite progressive : au 01/09/25, âge = 60 ans (décret 15/07/25)
- Egalité professionnelle : règles de représentation équilibrée F/H au sein des CA (décret 30/07/25)
- Handicap : les droits des salariés handicapés en Esat sont renforcés (décret 25/08/25)
- Harcèlement sexuel : l'absence d'enquête interne dédiée caractérise une violation de l'obligation de sécurité (DDD 07/07/25)

## Jurisprudence

### DROITS COLLECTIFS

- Salariés protégés : la consultation du CSE n'est plus requise avant de licencier un candidat aux élections (CE 16/05/25, n° 25-289 bis). Même autorisé, le licenciement peut être annulé par le juge si l'employeur a commis un manquement (absence de visite médicale de reprise) (Cass.soc. 26/03/25, n° 23-12790). Sauf vice du consentement, la rupture conventionnelle est valide (CE 16/05/25, n° 493143)
- RSS/désignation : en cas de conflit de désignation entre 2 syndicats affiliés à la même Union, celle-ci peut désigner elle-même un RSS à la demande d'un seul, dès lors que ses statuts l'y autorisent (Cass.soc. 04/06/25, n° 23-60116)
- Défenseur syndical : pour bénéficier du statut protecteur, il doit informer l'employeur de son mandat avant la rupture du contrat (Cass.soc. 03/09/25, n° 23-18275)
- CSP : il n'a pas à être proposé au salarié qui part en départ volontaire dans le cadre d'un PSE sans licenciements contraints (rupture d'un commun accord) (Cass.soc.21/05/25, n° 22-11901)
- Elections/parité : la conformité d'une liste de candidats s'apprécie à la date de son dépôt, peu importe un retrait de candidature après et un non-respect des règles au jour du scrutin (Cass.soc.21/05/25, n° 23-21954). Pour apprécier le respect de la règle de l'alternance F/H, le juge examine candidat par candidat au regard du seul candidat précédent sur la liste (pas d'annulation des candidats suivants théoriquement mal positionnés) (Cass.soc. 04/06/25, n° 24-16515)
- CSE : la mission de l'expert-comptable peut porter sur la situation de l'entreprise au sein du groupe qui doit alors fournir les documents nécessaires (Cass.soc.09/04/25, n° 23-16503)
- Prévoyance : la fin de la période de portabilité ne met pas un terme définitif au bénéfice des prestations qui doivent être versées par l'organisme assureur dès lors que rechute/invalidité résultent de la pathologie initiale née pendant la relation de travail ou la période de portabilité (Cass.civ. 28/05/25, n° 23-13796)
- Elections : dans le PAP, le nom des salariés mis à disposition doit être indiqué, pas seulement celui de leur ETT (Cass.soc.18/06/235, n° 24-60200). En l'absence d'accord sur la répartition du personnel et des sièges dans les collèges, si le Dreets ne répond pas à la demande des OS, c'est le juge qui doit procéder à la répartition et régler toutes les contestations (Cass.soc. 25/06/25, n° 23-24013)
- Syndicats et CSE : ne peuvent agir en justice pour demander la régularisation de la situation individuelle de chaque salarié (octroi de titres restaurant aux télétravailleurs) (Cass.soc. 04/06/25, n° 23-21051 et 23-22856). Un accord d'entreprise peut décider des attributions du CSE central et d'établissement et réserver des droits aux syndicats signataires (Cass.soc. 18/06/25, n° 23-10857)
- Grève/sanctions : la preuve du blocage de tous les accès à l'entreprise incombe à l'employeur (Cass.soc. 18/06/25, n° 23-19391)

### DROITS INDIVIDUELS

- Astreinte : elle peut être requalifiée en temps de travail effectif en cas d'interventions fréquentes. Le juge doit apprécier l'intensité des contraintes (Cass.soc.14/05/25, n° 24-14319)
- Licenciement : la lettre de licenciement peut contenir plusieurs motifs liés à la personne du salarié s'ils procèdent de faits distincts (Cass.soc. 06/05/25, n° 23-23294).

Pas nécessaire de dater les faits invoqués (Cass.soc. 06/05/25, n° 23-19214). Maladie du salarié le jour de l'entretien préalable : l'employeur doit le reporter et informer le salarié des nouvelles date/heure de RDV sans que cela fasse courir un nouveau délai légal de 5 jours (Cass.soc.21/05/25, n° 23-18003). Une procédure de licenciement pour faute grave doit être engagée dans un délai restreint (Cass.soc.27/05/25, n° 24-16119). Retirer tout moyen d'accès à l'entreprise (badge, clés, voiture fonction) au salarié malade = licenciement nul (Cass.soc. 11/06/25, n° 23-21819). Licenciement pour insuffisance professionnelle : le salarié doit avoir été formé et accompagné avant le licenciement (Cass.soc.09/07/25, n° 24-16405)

- Licenciement/grossesse : l'obligation de sécurité de l'employeur prévaut sur la protection de la salariée enceinte et peut justifier le licenciement dès lors qu'il ne peut la maintenir à son poste sans RPS et qu'il lui a proposé un poste équivalent dans un autre établissement qu'elle a refusé. Un tel licenciement est sans lien avec la grossesse (Cass.soc.27/05/25, n° 23-23549)
- Licenciement/handicap : l'obligation de sécurité de l'employeur peut conduire – au regard des risques pour la sécurité des salariés – à une impossibilité matérielle de prendre des mesures d'aménagement raisonnable de poste. Le licenciement pour inaptitude, dans ce cas, n'est pas discriminatoire (Cass.soc.14/05/25, n° 24-12225)
- Licenciement/RGPD : la preuve issue d'une vidéosurveillance est licite si l'employeur a respecté le RGPD (finalité légitime, informer les salariés, consulter le CSE) (Cass.soc.21/05/25, n° 22-19925)
- Licenciement/vie privée : le licenciement de la maîtresse du PDG (par l'épouse de ce dernier) reposant en fait sur leur liaison amoureuse est nul (respect intimité vie privée) (Cass.soc. 04/06/25, 24-14509). Un fait tiré de la vie personnelle ne peut justifier un licenciement disciplinaire sauf s'il constitue un manquement à une obligation découlant du contrat de travail. De même, le licenciement d'une salariée en raison de l'exercice de sa liberté de religion dans le cadre de sa vie personnelle, est discriminatoire donc nul (Cass.soc. 10/09/25, n° 23-22722). L'employeur ne peut refuser au salarié licencié un droit d'accès à ses mails personnels émis/reçus sur sa messagerie professionnelle qui sont des données personnelles (Cass.soc. 18/06/25, n° 23-19022)
- Licenciement économique : c'est le poste occupé par le salarié à la date du licenciement qui doit être supprimé, peu importe que ce ne soit pas celui stipulé au contrat (Cass.soc. 11/06/25, n°24-11683)
- Licenciement/APC : le salarié qui refuse une mobilité géographique dans le cadre d'un APC peut demander au juge d'apprécier le bien-fondé et la pertinence du motif de recours à l'APC (cass.soc. 10/09/25, n° 23-23231)
- Assistant maternel : sa maladie prolongée peut justifier le retrait de l'enfant du fait de la désorganisation familiale sans que cela constitue une discrimination en raison de l'état de santé (Cass.soc. 14/05/25, n° 23-22583)
- Harcèlement moral : un licenciement pour inaptitude résultant d'un harcèlement managérial est nul (Cass.soc. 06/05/25, n° 23-22588 + 5 autres arrêts du même jour)
- AT : la CPAM n'a pas à communiquer à l'employeur le rapport d'autopsie qui relève du secret médical (revirement de jurisprudence) (Cass.2è civ. 03/04/25, n° 22-22634)
- CTT : la seule nature juridique de contrats de mission requalifiés en CDI n'empêche pas la réintégration du salarié dans l'ETT en cas de nullité du licenciement prononcé pendant une suspension du contrat pour AT (Cass.soc. 27/05/25, n° 23-23743). CDD/CTT : l'employeur doit prouver qu'il n'a pas affecté le salarié à des travaux dangereux (Cass.soc. 09/07/25, n° 24-16142)
- Obligation de SSCT : l'employeur doit vérifier que les préconisations du médecin du travail sont respectées au sein des entreprises clientes (Cass.soc. 11/06/25, n° 24-13083)
- Période d'essai : si rupture nulle, pas d'indemnité pour licenciement nul (Cass.soc.25/06/25, n° 23-17999)
- Discrimination syndicale : le seul constat de son existence ouvre droit à réparation. Le juge doit accorder des dommages et intérêts (Cass.soc. 10/09/25, n° 23-21124).

**Congés payés : revirement important de jurisprudence**

**Après avoir reconnu, le 13 septembre 2023, aux salariés en arrêts maladie le droit d'acquérir des congés payés durant leur arrêt, la Cour de cassation poursuit la mise en conformité du droit français avec le droit européen, par 2 nouveaux arrêts du 10 septembre 2025**

Pour rappel, en droit européen, la finalité des congés payés est le repos, la détente et les loisirs. Alors que le congé maladie a pour finalité le rétablissement du salarié. Ces 2 droits n'ont pas la même finalité.

D'autre part, le droit français excluait les jours de congés payés du calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Un salarié qui prenait un jour de congé n'avait donc pas effectué 35 heures de travail « effectif » et perdait sa majoration de salaire pour heures supplémentaires, sauf convention ou usage plus favorable.

Aussi, afin que le salarié puisse pleinement profiter pleinement de ses congés et qu'ils ne créent pas de désavantage financier, la Cour de cassation vient de décider que :

1. Le salarié en situation de travail pour cause de maladie survenue durant la période de congé annuel payé a le droit de bénéficier ultérieurement des jours de congé payé coïncidant avec la période d'arrêt de travail pour maladie, **à condition de notifier son arrêt de travail à l'employeur** (Cass.soc. 10/09/25, n° 23-22732).

Le salarié a donc droit au report des jours de CP correspondants qui ne peuvent être imputés sur son solde de congés payés.

2. Lorsque le temps de travail est décompté **à la semaine**, les congés payés sont pris en compte dans le seuil de déclenchement des heures supplémentaires (Cass.soc. 10/09/25, n° 23-14455).

Note réalisée par le Service politique sociale

Syndicat CFTC

45 Rue de la Procession  
CS 82348  
75739 Paris Cedex 15

