

Droits divers

AM pendant les CP : le salarié a le droit au report des congés

La jurisprudence française considèrait que le salarié qui tombe malade au cours de ses congés payés ne peut exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail.

Cette solution pérenne en droit français était contradictoire avec la jurisprudence de la CJUE en la matière.

Par cet arrêt en date du 10 septembre 2025, la chambre sociale se met en conformité avec le droit européen et juge désormais que le salarié en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie survenue durant ses congés payés a droit à un report de ces congés.

[Cass. Soc. 10 sept. 2025, n° 23-22.732]

Discrimination au travail : le parcours pour la PMA ou l'adoption est sécurisé

Depuis le 2 juillet 2025, bénéficient d'autorisations d'absence rémunérées les salariés devant effectuer des actes médicaux dans le cadre d'un parcours de PMA ainsi que les salariés devant se rendre aux entretiens obligatoires en vue d'obtenir un agrément dans le cadre d'une procédure d'adoption.

Cette loi vise à protéger les salariés des discriminations au travail liées à leur projet parental et ainsi garantir le suivi de leur projet sans préjudice professionnel.

Cela implique donc de nouvelles obligations pour les employeurs, tant en matière de non-discrimination que de gestion du temps de travail avec de nouvelles absences rémunérées.

[L. n° 2025-595, 30 juin 2025, art. 2 : JO, 1er juill.]

Déclenchement des heures supplémentaires : les congés payés doivent être pris en compte

Par une jurisprudence constante, la Cour de cassation jugeait que les jours de congés payés ne pouvaient être pris en compte pour la détermination des heures supplémentaires.

Cette position étant contraire au droit de l'Union Européenne, la chambre sociale opère un revirement et se met en conformité avec la jurisprudence de la CJUE.

Désormais, les congés payés doivent être pris en compte dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires. À noter que cette solution évoque le cas où la durée de travail se décompte de façon hebdomadaire.

[Cass. Soc., 10 sept. 2025, n° 23-14.455]

L'existence d'une discrimination syndicale ouvre nécessairement droit à réparation

Le code du travail prévoit qu'il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions notamment en matière de recrutement, promotion, sanction...

Ainsi, toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

La Cour considère par cette décision que le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation. Le salarié n'a pas à apporter la preuve de l'existence d'un préjudice.

[Cass. Soc., 10 sept. 2025, n° 23-21.124]

