
Lettre d'information — 01.10.2025

DROIT SOCIAL

Temps de lecture: 10 minutes

Actualités jurisprudentielles



Discrimination syndicale : nouvelle illustration d'un préjudice automatique

**Cass. soc., 10 septembre
2025, n° 23-21.124**

Depuis 2016, la Cour de cassation considère que l'existence d'un préjudice et son évaluation relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. Ainsi, le salarié doit démontrer l'existence du préjudice qu'il prétend avoir subi pour en obtenir la réparation (Cass. soc., 13 avril 2016, n°14-28.293).

Au fil du temps et des jurisprudences, la Cour a toutefois dégagé plusieurs exceptions à ce principe qui permettent

au salarié d'être indemnisé sans avoir à prouver son préjudice.

On peut notamment citer la perte de façon injustifiée de son emploi par le salarié (Cass. soc., 13 septembre 2017, n°16-13.578), le non-respect de la durée maximale quotidienne (Cass. soc., 11 mai 2023, n°21-22.281) ou hebdomadaire de travail (Cass. soc., 27 septembre 2023, n°21-24.782) ou encore le fait de faire travailler un salarié alors qu'il est en arrêt maladie (Cass. soc., 4 septembre 2024, n°23-15.944) ou en congé de maternité (Cass. soc., 4 septembre 2024, n°22-16-129).

Avec son arrêt du 10 septembre 2025, la Cour ajoute une nouvelle exception : la discrimination syndicale.

En l'espèce, un salarié, délégué du personnel depuis 2013, est déclaré inapte en 2019. L'inspecteur du travail est saisi d'une demande d'autorisation du licenciement qu'il refuse d'accorder, considérant que la demande d'autorisation a un lien avec le mandat.

Après l'expiration de la période de protection, le salarié est finalement licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Il saisit alors le Conseil de prud'hommes afin de contester son licenciement, sollicitant notamment des dommages-intérêts pour licenciement nul ainsi que pour discrimination syndicale.

La Cour d'appel reconnaît l'existence de la discrimination syndicale, mais refuse d'allouer des dommages-intérêts notamment au motif qu'« il ne peut y avoir de réparation sans preuve du préjudice subi ».

Cette décision est cassée et la Cour de cassation énonce clairement que le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation. Ainsi, nul besoin au salarié de prouver un préjudice pour obtenir des dommages-intérêts dès lors qu'une telle discrimination est bien caractérisée.

Nullité du licenciement disciplinaire d'une salariée pour des faits relevant de l'exercice de la liberté de religion dans le cadre de la vie personnelle

**Cass. soc., 10
septembre 2025, n°
23-22.722**

En l'espèce, une salariée était employée en qualité d'agente de service intérieur dans une association de protection de l'enfance. Plusieurs fois sanctionnée par son employeur en raison d'un comportement jugé prosélyte sur son lieu de travail (chants religieux pendant ses heures de travail et remise, à plusieurs reprises, de bibles à des jeunes mineures résidentes), elle s'était ainsi vue notifiée

un avertissement puis une mise à pied disciplinaire de 3 jours.

Plusieurs mois après ces sanctions, la salariée décide, en dehors de son temps et lieu de travail, de rendre visite à une mineure résidente de l'association hospitalisée, à qui elle remet une bible.

La salariée est alors licenciée pour faute simple. Dans la lettre de licenciement, l'employeur indique que la rupture du contrat de travail est motivée par le comportement prosélyte de la salariée 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 [leur] ». On précisera que le règlement intérieur de l'association comportait une clause de neutralité prévoyant que « les obligations de neutralité, de confidentialité, de réserve et de confiance sont la clé de voûte des règles de travail des professionnels qui y travaillent ».

La salariée conteste son licenciement qu'elle estime nul et discriminatoire, car sanctionnant l'exercice de ses libertés d'expression et religieuse en dehors de l'entreprise.

La Cour d'appel de Versailles valide le licenciement, mettant en avant l'objet de l'association, à savoir l'accueil de mineurs fragiles et influençables et la clause de neutralité du règlement intérieur.

Pour la Cour, même si la salariée n'avait pas de mission pédagogique, elle était en contact avec les mineurs hébergés et avait déjà eu un comportement prosélyte envers certains d'entre eux. Pour les juges du fond, les mesures disciplinaires n'étaient donc pas discriminatoires, l'attitude de la salariée relevant d'un abus de sa liberté d'expression et de manifestation de ses convictions religieuses. Ils en concluaient que l'employeur avait eu raison de considérer qu'un tel comportement entravait l'exécution du contrat de travail et violait les principes fondamentaux inscrits au règlement intérieur.

La salariée se pourvoit en cassation, indiquant que les faits reprochés relevaient 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 la nullité de son licenciement et des sanctions disciplinaires qui lui ont été infligées.

Elle obtient partiellement gain de cause : la Cour de cassation juge le licenciement nul pour discrimination,

mais refuse d'annuler les sanctions disciplinaires.

La Cour de cassation commence par rappeler qu'en principe et de jurisprudence constante, 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 (Cass. ass. plén., 22 décembre 2023, n°21-11.330).

Pour la Cour de cassation, la salariée, agente de service sans mission éducative, 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.

On peut donc penser que la solution retenue aurait pu être différente si la salariée avait été éducatrice et dotée d'une mission éducative auprès des mineures accueillies. De la même manière, si les faits s'étaient déroulés durant le temps et sur le lieu de travail, on peut imaginer que le licenciement aurait été validé.

N.B : La Cour avait tenu un raisonnement similaire dans une précédente affaire relative à du prosélytisme politique d'un salarié en dehors du lieu et du temps du travail (Cass. soc., 29 mai 2024, n°22-14.779).

Arrêt maladie d'un salarié durant les congés payés : les nouvelles règles

**Cass. Soc., 10
septembre 2025,
n° 23-22.732**

Par un arrêt du 10 septembre 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation a consacré le droit pour tout salarié placé en arrêt maladie pendant ses congés payés de bénéficier d'un report de jours de congé, sous réserve d'avoir notifié l'arrêt de travail à son employeur.

La solution de l'arrêt

Ce revirement met fin à la règle antérieure selon laquelle le premier fait générateur de l'absence (congé ou maladie) prévalait, empêchant le report des congés payés en cas de maladie survenue pendant les vacances du salarié. Désormais, le droit au repos effectif du salarié est garanti, conformément aux exigences européennes.

Cette solution s'appuie en effet sur la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et sur l'article 7 de la directive 2003/88/CE, qui impose aux États membres de

garantir un repos effectif au salarié. La Cour de cassation avait déjà amorcé ce mouvement de mise en conformité avec le droit de l'Union européenne par ses arrêts du 13 septembre 2023, écartant certaines dispositions du code du travail contraires au droit européen. La loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 (dite loi « DDADUE ») était alors venue intégrer ces principes dans le droit national.

Impacts opérationnels pour les services RH :

La Cour de cassation n'a pas précisé les modalités de report de ces congés mais il semblerait logique d'appliquer les dispositions issues de la loi DDADUE, ce qui aurait les impacts opérationnels suivants :

- Droit au report des congés payés et obligation d'information du salarié :

Pour rappel, en application de la loi du 22 avril 2024 précitée (article L. 3141-19-1 du code du travail), l'employeur est tenu d'informer le salarié, dans le mois suivant son retour d'arrêt maladie, du nombre de jours de congés dont il dispose ainsi que de la date limite de prise de ces congés.

En pratique, les services RH devront donc :

- veiller à ce que les jours de congés non pris en raison de l'arrêt maladie soient correctement crédités ;
- notifier au salarié, de manière claire et individualisée, le solde de ses congés et la (les) date(s) d'expiration de la période de report desdits congés.

À noter : plusieurs échéances de report peuvent coexister selon la situation du salarié. L'information devra alors être parfaitement lisible et différenciée.

- Gestion du délai de report et mise à jour des logiciels de gestion des congés payés :

La période de report des congés payés non pris du fait de la maladie est fixée, sauf cas particuliers, à 15 mois à compter de la date d'information du salarié par l'employeur. Passé ce délai, les congés non pris seront définitivement perdus.

Les services RH devront donc suivre rigoureusement les dates d'information des salariés pour déterminer, pour chacun d'eux, la date d'expiration de la période de report.

Les logiciels de gestion des congés devront donc être paramétrés pour prévoir :

- le report automatique des jours de congés en cas d'arrêt maladie survenu pendant la période de suspension du contrat de travail,
- l'intégration et le suivi des dates de report correspondantes.
- Risques contentieux :

Un salarié ayant été en arrêt maladie sur une période de congés payés pourrait solliciter la régularisation de ses droits dans l'hypothèse où ses congés payés n'auraient pas été automatiquement recrédités à son retour dans l'entreprise et, le cas échéant, solliciter des dommages intérêts dans la limite du délai de prescription applicable.

Afin de limiter le risque contentieux, il est recommandé d'anticiper et de procéder aux régularisations nécessaires dès à présent pour les salariés concernés.

Congés payés et décompte des heures supplémentaires

**Cass. Soc., 10
septembre 2025,
n° 23-14.455**

Un second arrêt de la Cour de cassation du 10 septembre 2025 (n° 23-14.455) opère un autre revirement majeur concernant l'impact des congés payés sur le calcul des heures supplémentaires.

Jusqu'alors, conformément à l'article L. 3121-28 du code du travail, les jours de congés payés n'étaient pas assimilés à du temps de travail effectif pour le déclenchement des heures supplémentaires. Ainsi, un salarié en congé payés durant une semaine ne pouvait prétendre au paiement d'heures supplémentaires pour cette période que s'il avait effectivement effectué plus de 35 heures de travail sur cette période.

La solution de l'arrêt

La Cour de cassation juge désormais que les périodes de congés payés doivent être prises en compte pour le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Autrement dit, le salarié peut désormais prétendre au paiement d'heures supplémentaires même si, du fait de son congé payé, il n'a pas réalisé 35 heures de travail effectif. Les jours de congés payés sont ainsi assimilés à du temps de travail effectif pour le déclenchement du seuil des heures supplémentaires.

Cette solution reste néanmoins circonscrite au cadre hebdomadaire de la durée du travail.

En effet, la notice au rapport annuel jointe à l'arrêt souligne que « *la solution dégagée reste circonscrite au décompte hebdomadaire de la durée du travail qui était appliqué dans l'espèce (...) et ne préjuge pas de la solution quant aux autres modes de décompte de la durée du travail, puisque la solution énoncée par la Cour de justice de l'Union européenne repose sur l'effet potentiellement dissuasif du système de détermination des heures supplémentaires applicable en droit interne sur la prise du congé payé par le salarié* » (page 3 de ladite notice).

La position de la Cour de cassation pourrait donc ne pas être la même pour des salariés dont le décompte de la durée du travail serait mensuel ou annuel.

Illustration

Un salarié est soumis à une durée collective du travail de 35 h/semaine, répartie à raison de 7 h par jour du lundi au vendredi. Il est en congés payés les jeudi 16 et vendredi 17 octobre 2025. Les lundi 13, mardi 14 et mercredi 15 octobre 2025, le salarié travaille 9 h par jour à la demande de son employeur.

- Selon la jurisprudence française antérieure au 10 septembre 2025

Les jours de congés payés n'étaient pas pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Ainsi, sur la semaine du 13 au 19 octobre, seules les heures effectivement travaillées étaient comptabilisées :

$3 \times 9 \text{ h} = 27 \text{ h}$, soit moins que la durée légale hebdomadaire de 35 h.

Il n'y avait donc aucune heure supplémentaire majorée à verser. Les 6 h effectuées en plus par rapport à l'horaire habituel (2h / jour du lundi au mercredi) devaient néanmoins être rémunérées, mais au taux normal, sans majoration.

- Avec la jurisprudence du 10 septembre 2025

Les jours de congés payés doivent être assimilés à du temps de travail effectif pour le déclenchement des heures supplémentaires.

Dans cette même semaine, le calcul devient : $(3 \times 9 \text{ h}) + (2 \times 7 \text{ h}) = 41 \text{ h}$, soit 6 h au-delà de la durée légale.

La paie du mois d'octobre devra donc comprendre 6 heures supplémentaires majorées.

Impacts opérationnels pour les services RH :

- Revue des méthodes de calcul des heures supplémentaires

Les services RH doivent impérativement revoir leurs méthodes de calcul des heures supplémentaires.

Désormais, lors du décompte hebdomadaire, les périodes de congés payés doivent être prises en compte pour déterminer si le seuil de déclenchement des heures supplémentaires a été dépassé.

En pratique, il convient donc de simuler le calcul comme si le salarié avait travaillé toute la semaine, même en cas de prise de congés payés.

- Adaptation des outils de paie et des logiciels RH

Les outils de gestion du temps et de la paie doivent également être adaptés pour intégrer cette nouvelle règle.

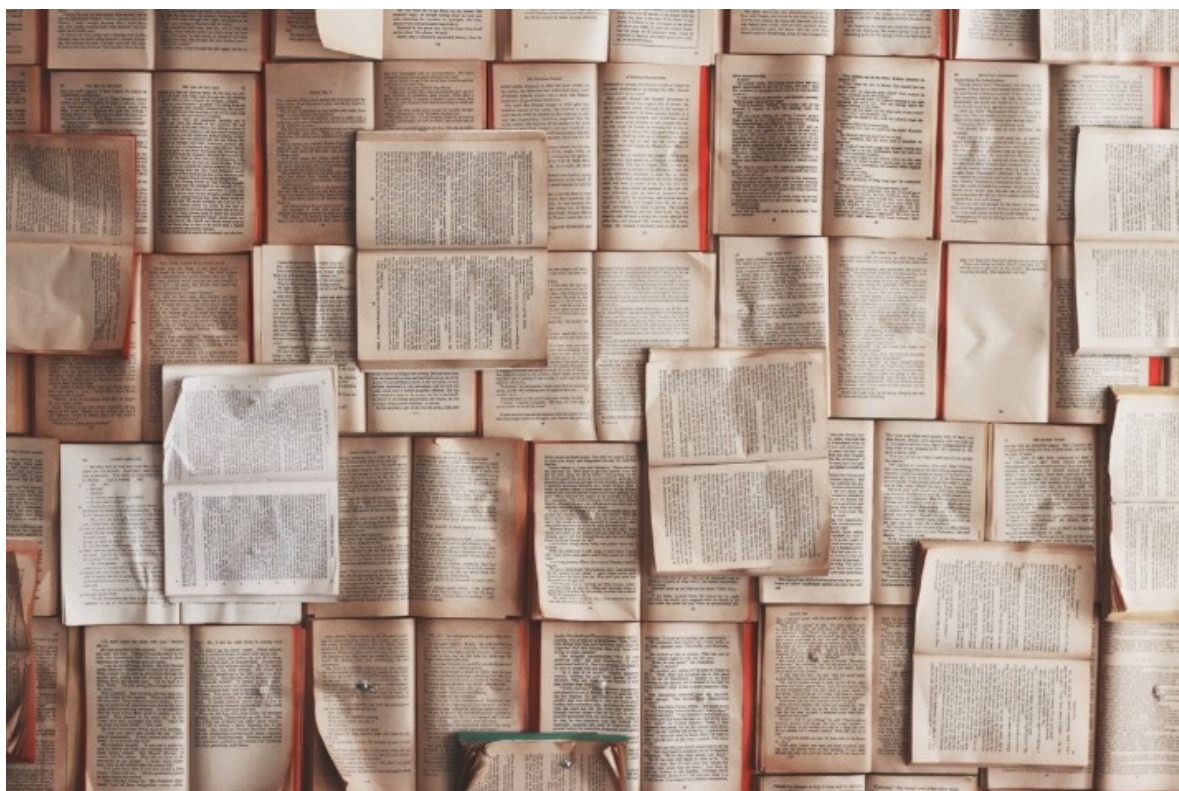
Il est nécessaire de paramétrer les logiciels afin que les congés payés soient assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires hebdomadaires.

- Risque de contentieux et régularisations

La Cour de cassation n'a rien précisé concernant l'application rétroactive de cette solution aux situations passées.

Les entreprises pourraient donc avoir à connaître d'éventuelles réclamations de salariés pour des périodes antérieures durant lesquelles les congés payés ont été déduits du calcul des heures supplémentaires.

Actualités légales et réglementaires



La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (DFS) progressivement supprimée pour l'ensemble des secteurs d'activité

Arrêté du 4 septembre 2025 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés affiliés au régime général et des salariés affiliés au régime agricole

Un arrêté du 4 septembre 2025 remplace celui du 20 décembre 2002, qui encadrait jusqu'ici les frais professionnels déductibles de l'assiette des cotisations sociales. L'essentiel du dispositif est repris à droit constant, avec quelques clarifications rédactionnelles et une intégration des tolérances déjà prévues par le bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS).

L'une des nouveautés importantes concerne les déductions forfaitaires spécifiques (DFS) dont bénéficient les employeurs relevant de certains secteurs d'activité : le texte organise leur extinction progressive entre le 1er janvier 2026 et le 31 décembre 2031, avec une disparition totale au 1er janvier 2032.

Pour rappel, depuis le 1er avril 2023, le BOSS prévoit que ces employeurs ne peuvent appliquer une DFS que si le salarié supporte effectivement des frais lors de son activité professionnelle. Par conséquent, la seule appartenance à l'une des professions ouvrant droit à une DFS ne suffit plus et l'employeur doit disposer des justificatifs démontrant que le salarié bénéficiaire supporte réellement des frais professionnels

Tolérance confirmée pour certains secteurs d'activité

Huit secteurs bénéficient néanmoins d'une dérogation leur permettant de continuer à appliquer la DFS pendant plusieurs années même si les salariés ne supportent en réalité aucun frais professionnel, en contrepartie d'une réduction progressive du taux de la déduction jusqu'à sa suppression (les secteurs concernés sont les suivants : métiers de la propreté, casinos et cercles de jeux, construction, transport routier de marchandises, spectacle vivant et du spectacle enregistré, aviation civile ainsi que les journalistes et les VRP.

Cette tolérance, initialement admise par le BOSS, est désormais reprise par l'arrêté du 4 septembre 2025 et dispose donc d'un fondement réglementaire.

Extension de la sortie progressive de la DFS pour les autres secteurs d'activité

En outre, l'arrêté organise l'extinction progressive de la DFS pour les autres professions en reprenant le mécanisme applicable aux huit secteurs d'activité précités. Ainsi, pour ces professions, le taux de la déduction sera réduit progressivement entre le 1er janvier 2026 et le 31 décembre 231 et deviendra nul au 1er janvier 2032.

Le texte ne précise toutefois pas si ces secteurs sont également exemptés d'avoir à justifier de frais professionnels réellement supportés par le salarié. Des précisions complémentaires du BOSS sont attendues sur ce point.

Évolution de la procédure d'autorisation de la DFS

Pour rappel, l'employeur peut appliquer la DFS dès lors qu'il y est autorisé, soit par un accord collectif ou par les représentants du personnel, soit, à défaut, avec l'accord individuel de chaque salarié concerné.

Le nouvel arrêté confirme que l'acceptation ou le refus du salarié peut être directement prévu dans le contrat de travail ou dans un avenant (arrêté du 4 septembre 2025, art. 9, I). Cette modalité, pourtant écartée depuis 2022 par le BOSS qui imposait alors uniquement un recueil annuel du consentement par l'employeur, est donc réintroduite.

Désormais, ce n'est que lorsque le contrat de travail ou son avenant ne prévoit pas le choix du salarié que l'employeur doit organiser, chaque année, une consultation pour informer et recueillir son accord, par tout moyen. En l'absence de réponse dans un délai raisonnable, le silence

du salarié vaut acceptation. Celui-ci conserve toutefois la faculté de demander à tout moment à bénéficier de la DFS ou, au contraire, d'y renoncer.

Annonces et publications



Suppression de deux jours fériés : le Premier ministre confirme l'abandon de cette mesure

Dans un entretien à la presse régionale le 13 septembre dernier, le nouveau premier ministre Sébastien Lecornu a indiqué qu'il renonçait à la proposition défendue par François Bayrou de suppression de deux jours fériés.

Annoncée cet été dans le cadre du plan d'économies défendu par l'ancien Gouvernement, la mesure était particulièrement impopulaire comme en attestent la réaction des syndicats et les différents mouvements de mobilisation populaire depuis la rentrée.

Cette suppression ne devrait donc pas figurer dans le projet de budget 2026 qui doit normalement être présenté à l'Assemblée nationale au plus tard au début du mois d'octobre prochain.

Contact

Frédérique Cassereau
Avocate associée – Droit social
cassereau@hocheavocats.com

Myrtille Dubois-Carmine
Avocate Counsel – Droit social

Laura Bocaert
Avocate – Droit social
bocaert@hocheavocats.com

Thibault Minjollet
Avocat – Droit social

Anaël André

Avocat – Droit social

andre@hocheavocats.com



Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)