



Actualités législatives et réglementaires

► CPH - Renouveau général

Sont parus au JO du 8 juillet :

- l'arrêté portant attribution des sièges des conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2026-2029 ;
- l'arrêté fixant le calendrier de dépôt des candidatures à la fonction de conseiller prud'homme pour le mandat prud'homal 2026-2029. La période de désignation est désormais ouverte, et ce, jusqu'au lundi 15 septembre 2025, 18 heures.

► Représentativité syndicale

L'arrêté du 8 juillet 2025, fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national interprofessionnel, est paru au JO du 9.

► Représentativité patronale

L'arrêté du 8 juillet 2025, fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel, est paru au JO du 9.

► Procédure civile

Le décret n°2025-619 du 8 juillet 2025, portant diverses mesures de simplification de la procédure civile, est paru au JO du 9 et clarifie la procédure de contestation relative :

- aux désignations des représentants de proximité ;
- à la consultation des salariés appelés à se prononcer sur la validation d'un accord d'entreprise.

Jurisprudence

► QPC - Refus de vaccination - Suspension du contrat

Par une décision en date du 9 juillet 2025, la Cour de cassation refuse de transmettre la question prioritaire de constitutionnalité suivante au Conseil constitutionnel : « les dispositions de l'article 14 de la loi du 5 août 2021 n° 2021-1040 sont-elles contraires à l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, rappelé dans la Constitution du 4 octobre 1958 en ce qu'elles privent le salarié suspendu pour non-respect de l'obligation vaccinale contre la Covid-19 de son droit à partir de la retraite à l'âge légal à taux plein ? » (Cass. soc., 9-7-25, n°25-40018).

Pour la Cour de cassation, d'une part, la question posée n'est pas nouvelle et d'autre part, elle ne présente pas un caractère sérieux. En effet, le législateur, en adoptant la disposition contestée, a entendu, au regard de la dynamique de l'épidémie, du rythme prévisible de la campagne de vaccination, du niveau encore incomplet de la couverture vaccinale de certains professionnels de santé et de l'apparition de nouveaux variants du virus plus contagieux, en l'état des connaissances scientifiques et techniques, permettre aux pouvoirs publics de prendre des mesures visant à lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19 par le recours à la vaccination, et garantir le bon fonctionnement des services hospitaliers publics grâce à la protection offerte par les vaccins disponibles et protéger, par l'effet de la moindre transmission du virus par les personnes vaccinées, la santé des malades qui y étaient hospitalisés poursuivant ainsi l'objectif de valeur constitutionnelle de protection de la santé.

Cette disposition ne prévoit pas la rupture du contrat de travail mais uniquement sa suspension, qui prend fin dès que le salarié

remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité et produit les justificatifs requis, conservant, pendant la durée de celle-ci, le bénéfice des garanties de protection complémentaires auxquelles il a souscrit.

L'interruption du versement de la rémunération n'est que la conséquence de l'interdiction d'exercice prévue à l'article 14.I, laquelle obéit à l'objectif constitutionnel de protection de la santé, et cette période, qui a un caractère temporaire, n'est pas assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté.

Elle est d'une portée strictement définie dès lors que la suspension cesse dès que le salarié remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité ou dès que le législateur prononce, en application du IV de l'article 12 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021, la suspension de l'obligation vaccinale pour tout ou partie des catégories de personnels qui en relèvent.

Ainsi, l'absence de cotisation à la retraite et de validation des trimestres correspondants, qui n'est que la conséquence de l'interdiction d'exercice prévue à l'article 14.I, laquelle obéit à l'objectif constitutionnel de protection de la santé, n'est pas inappropriée au regard de l'objectif que le législateur s'est fixé, compte tenu de son caractère temporaire, et ne prive pas de garanties légales les exigences constitutionnelles résultant du onzième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, impliquant la mise en œuvre d'une politique de solidarité nationale en faveur des travailleurs retraités.

FOCUS

Un salarié malade pendant ses congés payés doit conserver ses CP : la France est rappelée à l'ordre !

Il est déjà acquis que le salarié qui est arrêté (maladie, accident du travail ou maladie professionnelle...) avant son départ en congés payés conserve ses jours de CP acquis et peut demander à en bénéficier ultérieurement. Les jours de maladie ne sont donc pas décomptés des jours de congés et sont indemnisés, le cas échéant, au titre de la maladie. Le salarié perçoit l'indemnité de congés payés lorsqu'il prend effectivement ses congés.

Si le salarié est licencié, démissionne ou part en retraite avant d'avoir pu prendre ses congés payés reportés, il perçoit une indemnité compensatrice.

Pour le salarié qui tombe malade pendant son congé payé, le droit français est pour le moment en contradiction avec le droit de l'UE. La CJUE a jugé, au regard de la directive européenne 2003/88/CE sur le temps de travail, qu'un salarié malade pendant sa période de congé annuel conservait ses jours de congés payés (CJUE, 21-6-12, aff. C.78/11, Anged). Le juge communautaire relève que les congés payés et les arrêts maladie poursuivent deux finalités différentes : les congés payés visent à permettre au salarié de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisir alors que l'arrêt maladie est accordé afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie.

Afin que le salarié puisse effectivement se reposer durant ses congés payés, il y a donc lieu d'admettre le report possible des congés payés lorsque la maladie survient pendant un tel congé.

Cette solution européenne est actuellement en contradiction avec le droit français (Cass. soc., 4-12-96, n°93-44907). La Cour de cassation considère, dans cette situation, que l'employeur a rempli son obligation légale d'accorder des congés et ne s'attache pas à la prise effective du congé par le salarié. Le sort des CP dépend donc aujourd'hui, pour la Cour de cassation, du premier fait générateur (arrêt maladie ou CP).

Un fait marquant est intervenu le 18 juin 2025 : la Commission européenne a mis en demeure la France de mettre en conformité le droit français avec le droit européen sur ce point précis.

Au regard de cette mise en demeure, le gouvernement français doit procéder rapidement à une modification législative : il a 2 mois pour répondre à cette mise en demeure et proposer des mesures de correction satisfaisante de la législation. En l'absence de réponse satisfaisante, la Commission européenne pourrait décider d'émettre un avis motivé, avant de saisir la CJUE qui pourrait alors condamner la France et l'obliger à adapter sa législation.

Entre temps, il y a de fortes chances que si la Cour de cassation était à nouveau saisie de cette question, celle-ci serait tenue de juger dans le même sens que la juridiction européenne, rien ne l'empêchant de faire une interprétation conforme du droit français au droit européen.

N'hésitez donc pas, si vous tombez malade pendant vos congés payés (dès lors que la maladie a été constatée par un arrêt de travail), à demandé, d'ores et déjà, à votre employeur un rappel de congés payés.

A noter que les droits à congés reportés ou acquis ont la même nature, de sorte que les règles de fixation de l'ordre des départs en congé annuel s'appliquent aux congés annuels reportés. Autrement dit, un employeur ne peut contraindre un salarié à prendre l'intégralité de ses congés payés reportés sans respecter un délai de prévenance suffisant (Cass. soc., 8-7-20, n°18-21681).

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

***Interruption de notre parution durant l'été, de retour à la rentrée.
Nous vous souhaitons d'excellentes vacances !!***

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆