



Veille juridique du 12 au 25 septembre 2025

1. L'ouverture automatique du droit à réparation en cas de discrimination syndicale

« 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 en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. » (c. trav. art. L.2141-5).

Un salarié licencié pour inaptitude consécutive à un harcèlement moral lié à son activité syndicale peut demander des dommages et intérêts pour discrimination syndicale. Depuis 2016, la nécessité de prouver le préjudice subi pour obtenir réparation est la règle (cass. soc. 13 avril 2016, n°14-28293), excepté dans certains cas lorsque le manquement de l'employeur cause nécessairement un préjudice au salarié (cass. soc. 4 sept 2024, n°23-15944).

Dans un arrêt du 10 septembre 2025, en se fondant sur le caractère d'ordre public des dispositions interdisant toute discrimination syndicale, la Cour de cassation décide que le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation. Le salarié n'a pas à prouver un préjudice pour obtenir des dommages et intérêts.

Cass. soc. 10 sept. 2025, n°23-21124

2. Licenciement pour faute grave : à quel moment l'employeur doit-il remettre les documents de fin de contrat ?

Le salarié licencié a en principe le droit à un préavis avant la rupture de son contrat de travail lorsque le licenciement n'est pas consécutif à une faute grave ou lourde (c. trav. art. L.1234-1).

L'employeur doit délivrer au salarié, au moment de la rupture de son contrat de travail, un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte, une attestation chômage (c. trav. art. L.1234-19, L.1234-20, R.1234-1).

Pour la Haute Juridiction, en cas de licenciement pour faute grave, l'employeur doit délivrer les documents de fin de contrat dès la rupture, c'est-à-dire au moment de la notification du licenciement (aucun préavis n'étant dû).

Cass. soc. 3 sept 2025, n°24-16546

3. Le licenciement d'un salarié protégé est de la compétence exclusive du juge administratif

Selon le Conseil d'Etat, le contrôle du respect par l'employeur de ses obligations de reclassement relève du juge judiciaire (CE 15 juin 1998, n°172695).

Toutefois, en cas de licenciement d'un salarié protégé, le juge judiciaire n'est pas compétent pour remettre en cause le caractère réel et sérieux du licenciement autorisé par l'inspection du travail (cass. soc. 5 janvier 2022, n°20-12471). Sauf exception, la décision de l'inspection du travail ne peut faire l'objet d'un recours que devant le juge administratif.

Dans cette affaire, il s'agissait d'un défaut de reclassement externe du salarié, ce qui privait le licenciement de cause. Même si pour les salariés ordinaires cette thématique relevait de la compétence du juge judiciaire, dans le cas d'un salarié protégé, il ne lui appartenait pas de violer le principe de séparation des pouvoirs et de se prononcer sur la pertinence du licenciement, les demandes indemnitaires qui en résultaient.

Cass. soc. 10 sept 2025, n°24-11282

4. Demande de reconnaissance de la maladie professionnelle et protection contre le licenciement

En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement. En effet, il ne peut pas être licencié pendant son arrêt de travail sauf s'il a commis une faute grave ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la maladie.

Le licenciement prononcé en méconnaissance de ce principe est nul.

La Cour de cassation rappelle que le statut protecteur ne doit pas être accordé au salarié au seul motif que l'employeur au moment du licenciement avait connaissance d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle formée par le salarié auprès de la CPAM.

En effet, l'origine professionnelle de la maladie doit être **constatée** et connue de l'employeur. La demande de reconnaissance ne suffit donc pas.

À titre complémentaire, la maladie doit correspondre précisément à l'affection décrite par le tableau des maladies professionnelles, relatif à la pathologie de la maladie du salarié qui se trouve dans le Code la Sécurité sociale, de sorte que, pour reconnaître le caractère professionnel de cette maladie, le salarié doit établir qu'elle est directement causée par le travail habituel du salarié (c. séc. soc. art. L. 461-1).

Cass. soc. 24 septembre 2025, n° 22-20155 F-B

5. Précision du ministère sur le report des congés payés lorsqu'un arrêt maladie intervient pendant celui-ci

Le 10 septembre 2025, la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence. Désormais, le salarié placé en arrêt de travail alors qu'il est en congé a droit au report de ses congés qui coïncident avec son arrêt de travail. (Cf. voir « veille juridique FGTA-FO du 30.08 au 11.09.2025 »)

La Cour de cassation n'a toutefois pas donné de détails sur les modalités pratiques de ce report.

Le ministère du travail a modifié sa fiche pratique à la suite de cette décision jurisprudentielle et précise que « dès lors que des jours de congés payés, ayant coïncidé avec un arrêt maladie, font l'objet d'un report, les règles relatives au report des congés payés dans un contexte de maladie devront être respectées » (LOI n°2024-364 du 22 avril 2024 - art. 37)

Ainsi, tout salarié qui notifie son arrêt à son employeur devra recevoir dans le mois suivant sa reprise (fin de son arrêt) une information de son employeur sur le nombre de jours de congés payés restants et sur la date jusqu'à laquelle il peut les prendre. À partir de cette information, le salarié dispose d'un délai de 15 mois pour les prendre.

<https://travail-emploi.gouv.fr/les-conges-payes#anchor-navigation-269> ; Cass. Soc., 10 septembre 2025, n° 23-22.732 ; c. trav. art, L. 3141-19-1 et L. 3141-19-3

6. Droit de se taire au cours de l'entretien préalable

Le Conseil constitutionnel a été saisi sur une question prioritaire de constitutionnalité.

Il était reproché au Code du travail de ne pas imposer à l'employeur d'informer le salarié de son droit de se taire lors de l'entretien préalable à une éventuelle sanction.

Pour le Conseil constitutionnel, le Code du travail est conforme à la Constitution.

En pratique, même si le salarié peut rester silencieux et selon les faits reprochés au salarié, il n'est pas recommandé de garder le silence puisque le but de cet entretien préalable est de recueillir les explications du salarié et donc de démontrer que les faits reprochés ne sont pas constitutifs d'une faute

Toutefois, le salarié pourra prendre un temps de réflexion pendant cet entretien avant de répondre aux questions de l'employeur.

Si le salarié décide de rester silencieux, son silence ne peut pas être sanctionné.

C. Constit., décision 2025-1160-1161-1162 QPC du 19 septembre 2025

FRAGILITÉS

Nous sommes à vos côtés dans les moments difficiles



Un problème de santé grave, un parent dépendant ou malade, une séparation, un deuil...

Nous sommes à vos côtés pour vous aider, vous et vos proches dans les moments difficiles grâce à nos experts spécialisés en accompagnement social.

Scannez et découvrez
l'accompagnement dont
vous pouvez bénéficier



**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE