

N°228 – JUILLET 2025

LETTRE D'INFORMATION

Sommaire

- ▶ PMA / adoption : autorisations d'absence élargies.....p.2
- ▶ Maladie pendant les congés payés : bientôt un droit au report ?.....p.3
- ▶ Nouveau Cerfa arrêt de travail : tolérance jusqu'au 1^{er} septembre 2025.....p.4
- ▶ Apprentissage : un reste à charge de 750 eurosp.5
- ▶ Jurisprudence.....p.6
- ▶ Formation : 2^{ème} semestre 2025.....p.8

Le cabinet sera fermé du 11 au 15 août 2025

Bel été à tous



PMA/adoption : autorisations d'absence élargies

Loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 (JO du 1^{er} juillet 2025)

Depuis le **2 juillet 2025**, les **salariés hommes** bénéficient désormais **d'autorisations d'absence rémunérées** 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.

◆ **Autorisations d'absences étendues aux salariés hommes dans un parcours de PMA**

Depuis le 2 juillet 2025, une autorisation d'absence est accordée au :

- salarié, homme ou femme pour se rendre aux actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours de PMA ;
- salarié, homme ou femme, accompagnant la femme ou l'homme bénéficiant d'un PMA en tant que conjoint ou partenaire lié par un pacs ou concubin (personne vivant maritalement avec celui ou celle-ci), **dans la limite de 3 actes médicaux.**

◆ **Autorisations d'absences étendues aux salariés inscrits dans un parcours d'adoption**

Depuis le 2 juillet 2025, les salariés, hommes et femmes, engagés dans une procédure d'adoption bénéficient d'autorisations d'absence pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément prévu à l'article L 225-2 du Code de l'action sociale et des familles.

Un décret non paru à ce jour doit fixer le nombre d'autorisations d'absence.

Toutes ces absences sont rémunérées et assimilées à une période de travail effectif pour le calcul pour le calcul des congés payés et des droits liés à l'ancienneté.

Maladie pendant les congés payés : bientôt un droit au report ?

La Commission européenne a décidé d'ouvrir une procédure d'infraction en envoyant une lettre de **mise en demeure à la France** pour manquement aux règles de l'UE, la législation française ne permettant pas le **report des congés payés des salariés qui tombent malades pendant leur congé**.

En effet, la loi n°2024-364 du 22 avril 2024 ne s'est pas prononcée expressément sur le sort des congés payés lorsque le salarié tombe malade durant une période de congés payés.

La Cour de cassation quant à elle considère que le salarié tombant 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.

La France dispose à présent d'un délai de deux mois pour répondre à la mise en demeure et remédier aux manquements relevés par la Commission. En l'absence de réponse satisfaisante, la Commission pourrait décider d'émettre un avis motivé. En l'absence de mise en conformité à l'issue d'un nouveau délai de 2 mois, la Commission pourra porter l'affaire devant la CJUE.

Le législateur, ou la Cour de cassation comme en septembre 2023, pourrait donc intervenir et consacrer le droit au report.

Nouveau Cerfa Arrêt de travail : tolérance jusqu'au 1^{er} septembre 2025

Décret n°2025-355 du 25 juin 2025 (JO du 29 juin 2025)

Pour rappel (cf notre lettre d'information du mois de juin), un nouveau formulaire Cerfa d'arrêt de travail devait entrer en vigueur au 1^{er} juillet, dans le cadre de la lutte contre la fraude.

Toutefois, pour permettre à tous les professionnels de santé et à tous les établissements de santé de commander ces nouveaux formulaires, l'Assurance Maladie applique, en accord avec les services de l'État, **une tolérance de 2 mois.**

A compter du **1er septembre 2025**, tout formulaire d'avis d'arrêt de travail papier non sécurisé sera rejeté par l'Assurance Maladie et retourné au prescripteur. Elle informera aussi le patient, qui devra renvoyer dans les plus brefs délais le nouveau formulaire fourni par son professionnel de santé

Apprentissage : un reste à charge de 750 euros

Décret n° 2025-586 du 27 juin 2025 (JO du 29 juin 2025)

Décret n°2025-585 du 27 juin 2025 (JO du 29 juin 2025)

◆ Un reste à charge de 750 euros pour les diplômés à partir du niveau Bac+3

Le décret instaure une **participation financière obligatoire de 750 euros à la charge des employeurs pour tous les contrats d'apprentissage, conclus depuis le 1er juillet 2025**, préparant un diplôme de niveau licence, master ou au-delà (niveaux 6 et 7 du cadre national des certifications professionnelles).

Cette contribution s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille.

Cette participation sera recouvrée par les CFA, qui devront établir une facture aux employeurs.

Le montant de ce reste à charge **pourra être réduit** dans les cas suivants :

- **en cas de rupture du contrat durant les 45 premiers jours** en entreprise, la participation **sera réduite à 50 %** du montant de prise en charge, calculée au prorata temporis du nombre de jours effectués, dans la limite de 750 euros ;

- si un nouvel apprenti est embauché après une rupture anticipée, la contribution sera limitée à 200 euros.

◆ Une prise en charge par les OPCO diminuée pour les formations à distance

Lorsque **plus de 80 % du cursus d'apprentissage se déroule en distanciel**, les niveaux de prise en charge versés par les Opco **seront minorés de 20 %**. Toutefois le montant du financement par les Opco ne pourra pas être inférieur à 4 000 euros.

Toutefois, la minoration ne sera pas appliquée lorsque tous les CFA préparant à une certification, figurant dans une liste définie par arrêté, dispensent les enseignements à distance pour au moins 80 % de leur durée totale.

Cette dérogation entrera en vigueur à une date fixée par arrêté et au plus tard le 30 novembre 2025.

JURISPRUDENCE

► Inaptitude : en cas de dispense de reclassement, l'employeur n'a pas à notifier les motifs de l'impossibilité de reclassement

Dans cette affaire, une salariée est licenciée pour inaptitude, l'avis mentionnant une dispense de reclassement. Elle conteste son licenciement considérant que l'entreprise aurait dû lui faire connaître par écrit les motifs s'opposant à son reclassement avant d'engager la procédure de licenciement.

Argument rejeté tant par la Cour d'appel que par la Cour de cassation.

Désormais le principe est clair : en cas de dispense de reclassement, l'entreprise peut engager la procédure de licenciement sans consulter le CSE et sans notifier au salarié les motifs s'opposant à son reclassement.

Cass. Soc., du 11 juin 2025, n°24-15.297

► Rupture conventionnelle : le licenciement est possible après l'homologation

Un salarié signe une rupture conventionnelle en janvier, avec une date de rupture au 30 juin. Postérieurement à l'homologation de la convention, l'entreprise le licencie pour faute grave, pour des faits de harcèlement sexuel découverts après l'homologation.

L'entreprise refuse de verser au salarié l'indemnité spécifique de rupture prévue par la convention, estimant que celle-ci ne produisait aucun effet compte tenu du licenciement. Le salarié conteste.

La Cour d'appel rejette la demande du salarié, considérant que la rupture conventionnelle est non avenue, le licenciement ayant eu pour effet de mettre un terme au contrat avant la date d'effet de la convention de rupture.

La Cour de cassation n'est toutefois pas de cet avis. **Elle estime qu'entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date de rupture prévue par la convention, l'entreprise peut licencier le salarié pour des manquements dont il a eu connaissance au cours de cette période. Toutefois, elle considère que l'indemnité de rupture conventionnelle naît dès l'homologation même si elle n'est exigible qu'à la date de rupture.**

Cass. Soc., du 25 juin 2025, n°24-12.096

► **Le salarié a un droit d'accès aux courriels émis et reçus sur sa messagerie professionnelle**

Dans cette affaire, un salarié licencié avait demandé à son employeur un accès au contenu de sa messagerie professionnelle au titre de son droit d'accès à ses données personnelles prévu par le RGPD.

Pour s'opposer à cette demande, l'entreprise soutenait que les courriels émis ou reçus par un salarié dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent pas constituer une donnée à caractère personnel au sens du RGPD et que le droit d'accès à ses données personnelles n'emporte pas un droit d'accès aux documents contenant ces données.

Les courriels émis et reçus sur une messagerie professionnelle sont des données à caractère personnel ...

Selon le RGPD, une donnée à caractère personnel s'entend de toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable.

La Cour de cassation en déduit que les courriels émis ou reçus par le salarié grâce à sa messagerie électronique professionnelle sont des données à caractère personnel.

... dont le contenu est couvert par le droit d'accès aux données personnelles

La Cour de cassation ajoute que le salarié a donc le droit d'accéder à ces courriels émis ou reçus au moyen de sa messagerie électronique professionnelle et que, dans ce cadre, l'employeur doit lui fournir non seulement les métadonnées (horodatage, destinataires) mais également le contenu de ces courriels. Seule limite : si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui.

L'entreprise n'avait pas invoquer de justification à cette abstention. A noter que la Cnil considère qu'en matière de droit d'accès à des données contenues dans des courriels professionnels, le respect du droit à la vie privée, le secret des affaires et le secret des correspondances peuvent parfois faire obstacle à la communication de certaines données personnelles au demandeur.

La cour d'appel, confirmée par la Cour de cassation a condamné l'entreprise à verser 500€ de dommages-intérêts au salarié.

Le fait pour un responsable de traitement de ne pas répondre à la demande d'une personne physique ayant pour objet notamment la communication des données personnelles qui la concernent est puni de l'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe (maximum 1 500 euros).

Cass. Soc., du 18 juin 2025 n°23-19.022

PROGRAMME DE FORMATION : SECOND SEMESTRE

I – LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

- La parentalité et le travail : **18 septembre ou 25 septembre 2025**
- La gestion de crise : **4 décembre ou 11 décembre 2025**

II – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- Le **mardi 23 septembre 2025** de 9h à 12h30.
- Le **mardi 9 décembre 2025** de 9h à 12h30.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

III – LES ATELIERS PRATIQUES WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée en visio-conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise.

- L'emploi des salariés étrangers : **Mardi 7 octobre 2025** de 8h30 à 10h30
- Les ruptures atypiques : **Mardi 18 novembre** de 8h30 à 10h30

IV – UNE ANNEE DE DROIT SOCIAL

Une journée pour prendre connaissance de l'actualité législative et jurisprudentielle de 2025 et échanger sur sa mise en œuvre.

- Le **jeudi 13 novembre** de 9h à 17h30
ou
- Le **jeudi 20 novembre** de 9h à 17h30