

N°229 – SEPTEMBRE 2025

LETTRE D'INFORMATION

Sommaire

- ▶ Interdiction de fumer : nouvelle signalétique.....p.2
- ▶ Retraite progressive : ouverture du dispositif dès 60 ans à compter du 1^{er} septembre 2025.....p.3
- ▶ Identité de genre : les recommandations du défenseur des droits en entreprise.....p.4
- ▶ Passeport prévention : précisions sur les modalités de déclarations des formationsp.5
- ▶ Jurisprudence.....p.6
- ▶ Formation : 3^{ème} semestre 2025.....p.8

Interdiction de fumer : nouvelle signalétique

Décret n°2025-582 du 27 juin 2025 et arrêté du 21 juillet 2025

Pour rappel, depuis le 1^{er} février 2007, il est interdit de fumer dans les lieux à usage collectif, fermés et couverts qui accueillent du public **ou qui constituent des lieux de travail**.

◆ Le décret étend la liste des lieux non couverts faisant l'objet d'une interdiction de fumer

Concernant les lieux non couverts concernés par l'interdiction de fumer, il s'agissait jusqu'ici des espaces non couverts des écoles, collèges et lycées publics et privés, ainsi que des établissements destinés à l'accueil, à la formation ou à l'hébergement des mineurs et les aires collectives de jeux.

Depuis le 22 juillet 2025, l'interdiction s'étend aux espaces non couverts des bibliothèques et équipements sportifs mentionnés à l'article R312-2 du Code des sports, aux plages bordant les eaux de baignages pendant la saison balnéaire et aux parcs et jardins publics.

◆ Mise en place d'une nouvelle signalétique

L'arrêté du 21 juillet 2025 diffuse également de nouveaux modèles de signalétique devant être affichés dans les lieux visés par l'interdiction de fumer dont les lieux de travail fermés et couverts :



Fumer ici vous expose à une amende forfaitaire de 135€ ou à des poursuites judiciaires.
Pour arrêter de fumer, faites-vous aider.
Rendez-vous sur tabac-info-service.fr ou appelez le 3989.
Arrêté 2025-582 et 2025-583 du Code de la santé publique.

Les signalisations conçues, éditées ou imprimées avant la date de publication du présent arrêté, sont réputées valides à condition **qu'elles mentionnent le principe de l'interdiction de fumer, le numéro national d'aide à l'arrêt Tabac-info-service, la référence à l'article R. 3512-2 et aux sanctions prévues en cas d'infraction.**

A défaut, l'affichage de l'interdiction de fumer n'est plus valide et expose l'employeur à une amende de 4^{ième} classe, soit 3750€, pour défaut de signalisation de l'interdiction de fumer.

Retraite progressive : ouverture du dispositif dès 60 ans à compter du 1^{er} septembre 2025

Décret n°2025-681 du 15 juillet 2025 (JO du 23 juillet 2025)

Jusqu'ici, la retraite progressive était réservée aux assurés totalisant 150 trimestres d'assurance et ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite abaissé de 2 ans, soit désormais 62 ans pour les générations nées à partir de 1968.

L'allongement de l'âge légal avait ainsi pour effet mécanique de repousser l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive. Le décret du 15 juillet 2025 revient sur cette conséquence pour les salariés seniors.

À compter du **1er septembre 2025**, le dispositif s'ouvre plus largement : la référence à « l'âge légal abaissé de 2 ans » disparaît au profit d'un âge fixe de **60 ans, quelle que soit l'année de naissance de l'assuré**.

Ainsi, tout assuré disposant **d'au moins 150 trimestres** pourra, dès 60 ans, réduire son activité (passage à temps partiel) tout en percevant une fraction de sa pension.

La mesure s'applique aux assurés relevant du régime général, des régimes spéciaux et notamment du régime de la fonction publique de l'Etat, du régime des salariés et non-salariés agricoles et des régimes d'assurance vieillesse des professions libérales et des avocats.

Identité de genre : les recommandations du défenseur des droits en entreprise

Décision-cadre 2025-112 du 16 juin 2025 relative au respect de l'identité de genre des personnes transgenres

Saisi de nombreuses réclamations relatives au respect de l'identité de genre, le défenseur des droits fait le constat des difficultés rencontrées par les personnes transgenres, dues en partie, à la discordance entre leur apparence physique et leur identité juridique.

Il a donc adopté une décision cadre portant recommandations dans différents domaines, dont l'emploi.

◆ **Créer un climat inclusif pour les personnes transgenres et accompagner la transition**

Le Défenseur des droits souligne que la détermination de codes stricts en matière d'apparence physique est susceptible de créer un climat hostile. Il tient à rappeler que ces exigences, lorsqu'elles ne correspondent **pas à des règles et codes d'hygiène, de sécurité ou de présentation légitimes et nécessaires dans certains secteurs d'activités**, peuvent être constitutives de discriminations liées notamment à l'identité de genre ou au sexe, et ainsi porter atteinte aux droits et au respect des libertés des personnes.

Pour favoriser un climat inclusif des personnes transgenres, le défenseur recommande en substance :

Encadrer clairement les règles d'apparence

- Définir dans un document écrit (règlement intérieur, contrat de travail, note de service, circulaire, etc.) les contraintes en matière d'apparence physique justifiées par la nature de l'emploi (par exemple : hygiène, sécurité) ;
- Supprimer les prescriptions spécifiques liées à l'appartenance à un sexe donné, car elles peuvent être discriminatoires et véhiculer du sexisme (par exemple : imposer le port de la jupe).

Veiller à l'intégration par un engagement général dans l'organisation du travail

L'employeur doit garantir la bonne intégration de tous les salariés et redoubler d'attention envers les personnes transgenres. Il est ainsi mentionné que

l'accompagnement doit être concret et progressif pour favoriser l'acceptation par l'environnement de travail.

En substance, les actions recommandées sont :

- Formaliser la lutte contre les discriminations liées à l'identité de genre via une charte éthique, un accord-cadre ou un guide de bonnes pratiques.
- Réaliser un diagnostic auprès du personnel.
- Assurer l'égalité de traitement dans le recrutement et le déroulement de carrière.
- Sensibiliser et former l'ensemble du personnel.

Mettre en place un dispositif d'alerte et de sanction

- Créer un mécanisme pour recueillir, enregistrer et traiter les plaintes liées à des propos ou agissements transphobes.
- Prévoir des voies de recours internes effectives, avec enquête obligatoire et sanctions contre les auteurs.

Accompagner la transition

Le Défenseur des droits recommande aux employeurs d'instaurer un dialogue pour définir des modalités de travail adaptées avec le salarié en démarche de transition. La personne doit pouvoir être reçue par sa hiérarchie et/ou les ressources humaines afin d'évoquer les changements possibles : arrêts de travail, démarches administratives, utilisation des espaces non mixtes. Un calendrier peut être établi en fonction du parcours de la personne et des contraintes de l'organisation. Les traitements médicaux et détails chirurgicaux relèvent en revanche strictement de la vie privée.

◆ Les recommandations concrètes pour les entreprises à la demande du salarié

Le Défenseur des droits recommande aux employeurs, **à la demande du salarié d'utiliser le prénom choisi** et de modifier son titre de civilité sur tous les documents administratifs y compris les bulletins de salaire, ou supports **(messageries électroniques, annuaires internes, intraweb etc.)** que son prénom et son sexe aient été ou non modifiés à l'état civil

L'employeur doit également prendre en considération l'identité de genre de la personne pour l'accès aux vestiaires ou toilettes non mixtes.

Il convient de préciser qu'il ne s'agit que de recommandations du Défenseur des droits, dépourvues de force juridique contraignante.

Passeport prévention : précisions sur les modalités de déclarations des formations

Décret n°2025-748 du 1^{er} août 2025 précisant les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail par les organismes de formation et les employeurs dans le passeport de prévention

Pour mémoire, le passeport de prévention a pour objectif de mettre en relation les travailleurs, les employeurs et les organismes de formation dans le but d'assurer la gestion facilitée et la traçabilité des formations en matière de prévention des risques professionnels

Un décret en date du 1^{er} août 2025 précise les modalités de déclaration des formations et certifications en matière de santé et sécurité au travail (SST) qui devront être répertoriées au sein de ce dispositif.

◆ Formations pouvant être déclarées au sein du passeport :

- Formations qui répondent à un objectif de prévention des risques professionnels ou à l'obligation générale de formation des travailleurs, prévue à l'article L. 4121-1 du Code du travail.
- Formations qui donnent lieu à la délivrance d'une attestation de formation ou d'un justificatif de réussite.
- Formations qui permettent la mobilisation de connaissances et de compétences acquises ou développées lors de la formation, et transférables sur tout autre poste de travail exposant à des risques professionnels similaires à ceux présents sur le poste de travail occupé par le travailleur à la date de la formation.

En revanche, les formations suivantes ne font pas l'objet d'une déclaration dans le passeport de prévention :

- Les formations de formateurs leur permettant de dispenser des formations relatives à la prévention des risques professionnels ;
- La formation à la sécurité relative aux conditions d'exécution du travail prévue à l'article R. 4141-13 du code du travail ;
- Les formations permettant d'assurer la sécurité des personnes et des biens, à l'exception de la formation de sauveteur secouriste du travail et les formations complémentaires à des formations relatives à la

protection des personnes ou des biens visant à développer des connaissances et compétences particulières permettant d'intervenir dans des situations exposant à des risques professionnels spécifiques ;

-La formation en santé, sécurité et conditions de travail des membres du CSE ;

-Les formations de préventeurs, à l'exception des formations complémentaires particulières telles que celles de salarié pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels, de personne compétente en radioprotection ou de conseiller à la prévention hyperbare.

◆ Délai de déclaration

Le service de dématérialisé dédié aux déclarations doit ouvrir au plus tard **le 31 mars 2026**.

A compter de cette date, l'employeur aura **le délai suivant pour déclarer les formations** qu'il a dispensé à ses salariés :

- **6 mois à compter de la fin du trimestre** duquel la formation a eu lieu → formation donnant lieu à une attestation de formation.
- **6 mois à compter de la fin du trimestre** au cours duquel débute la validité du justificatif de réussite → formation donnant lieu à un justificatif de réussite.

Pour les formations entre le 1 et le 30 septembre 2025 dont la validité du justificatif de réussite débute entre ces dates, l'employeur a la possibilité de vérifier les déclarations des organismes avant le 1 octobre 2026.

L'employeur dispose **d'un délai de 6 mois pour vérifier l'exactitude de la déclaration de l'organisme de formation** à compter de la fin du trimestre au cours duquel la formation a eu lieu ou au cours duquel débute la validité du justificatif.

JURISPRUDENCE

► Arrêt maladie pendant les congés payés : le droit au report est sans surprise consacré par la Cour de cassation

Dans cette affaire, un employeur avait obtenu de la justice que l'une de ses salariés lui restitue un trop perçu d'indemnité de congés payés.

Toutefois, pour calculer la somme d'argent à reverser, la Cour d'appel n'a pas tenu compte des jours de congés payés pendant lesquels la salariée était aussi en arrêt de travail pour maladie. Il sollicitait un rappel complémentaire de trop-perçu.

Appliquant le droit de l'UE, la Cour d'appel a débouté l'employeur en considérant que le fait d'être placé en arrêt maladie lors d'un congé payé donnait au salarié le droit de voir son congé reporté.

L'employeur forme un pourvoi mais qui est rejeté par la Cour de cassation.

La Cour suprême met ainsi sa jurisprudence en cohérence avec le droit de l'Union Européenne pour lequel l'objectif des congés payés est de permettre aux salariés non seulement de se reposer, mais aussi profiter d'une période de détente et de loisirs alors que l'objectif de l'arrêt maladie est de permettre aux salariés de se rétablir d'un problème de santé.

Dans son communiqué, la Cour de cassation précise que :

- Puisque la maladie empêche le salarié de se reposer, le salarié placé en arrêt pendant son congé a droit à ce qu'ils soient reportés.
- Il faut toutefois que l'arrêt maladie soit notifié par le salarié à son employeur.

Cass. Soc., du 10 septembre 2025 n°23-22.732 publié au rapport

► Les congés payés sont désormais pris en compte pour le seuil de déclenchement des heures supplémentaires

Trois salariés ayant travaillé 38,5 heures par semaine en exécution d'une convention de forfait en heure irrégulière ont saisi la justice pour obtenir de leur employeur le paiement des 3,5 heures supplémentaires effectuées chaque semaine.

La cour d'appel a condamné l'employeur à payer aux salariés ces heures supplémentaires mais pour calculer la somme d'argent à leur verser, la cour d'appel n'a pas tenu compte des semaines au cours desquelles ces salariés avaient pris des jours de congé payé.

En effet, conformément au droit français, la cour d'appel a considéré qu'il n'est possible de parler d'heure supplémentaire qu'en cas de dépassement de 35 heures de travail « *effectif* » par semaine. Par conséquent, lorsqu'un salarié prend un jour de congé payé, sa semaine de travail « *effectif* » devient mécaniquement incomplète et ne dépasse pas, en l'espèce, la durée légale de 35h de travail effectif.

La cour d'appel a donc jugé que ces salariés ne pouvaient prétendre avoir effectué 3,5 heures de travail supplémentaires les semaines lors desquelles ils avaient pris un jour de congé payé.

Les salariés ont alors formé un pourvoi en cassation.

A raison, puisque la Cour de cassation écarte la règle de droit français non conforme au droit de l'UE. En effet, dans son communiqué joint à l'arrêt, la Cour de cassation explique que le calcul des heures supplémentaires qui ne tient pas compte des jours de congé payé fait perdre au salarié un avantage financier qui peut le dissuader de se reposer.

Désormais, le salarié soumis à un décompte hebdomadaire de sa durée de travail peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires sur la semaine au cours de laquelle il a posé un jour de congé payé et n'a donc pas réalisé 35 heures de travail « *effectif* ».

Cass. Soc., du 10 septembre 2025 n°23-14.455 publié au rapport

► **Grève illimitée : les jours de repos succédant au mouvement peuvent ne pas être rémunérés**

Une salariée soutenait avoir participé à un mouvement de grève pour les journées des jeudi 16 et vendredi 17 juin 2022, mais ne pas avoir poursuivi le mouvement au-delà du vendredi. Elle contestait ainsi les retenues sur salaire opérées au titre de ses journées habituelles de repos, le samedi et le dimanche suivants, et a donc saisi la juridiction prud'homale afin de condamner l'employeur à lui payer les rappels de salaires correspondant aux retenues opérées les journées des 18 et 19 juin 2022.

Elle est déboutée par le Conseil de Prud'hommes qui a constaté l'existence d'un préavis de grève d'une durée illimitée déposé par le syndicat SUD à compter du 9 juin 2022 et **que la salariée ne rapportait pas la preuve qu'elle s'était désolidarisée du mouvement à compter du samedi 18 juin 2022**, en

a exactement déduit que les journées des samedi 18 et dimanche 19 juin 2022, comprises dans la durée du mouvement de grève, ne devaient pas être rémunérées.

Elle forme un pourvoi mais est à nouveau déboutée par la Cour de cassation qui rappelle que « l'exercice du droit de grève suspend l'exécution du contrat de travail pendant toute la durée de l'arrêt de travail résultant de l'exercice de ce droit, en sorte que l'employeur est délivré de l'obligation de payer le salaire, peu important que, pendant cette période, le salarié n'ait eu normalement aucun service à assurer. »

Il s'en déduit que l'absence du salarié résultant d'un temps de repos postérieur à la fin d'un mouvement de grève ne constitue pas une absence de service fait par suite de la cessation concertée du travail et doit être rémunérée.

Les salariés qui n'informent pas l'employeur de la cessation de l'exercice de leur droit de grève risquent donc des retenues de salaires même sur leurs jours de repos.

Cass. Soc., du 18 juin 2025, n°24-13.775

PROGRAMME DE FORMATION : TROISIEME 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