



LE RÉCAP'RH



LA VEILLE SOCIALE DU GROUPE FORTIFY

Juin 2025 - Numéro 79



AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Projets de loi

Absence pour don de sang	P.2
Modernisation titres restaurant	P.3
Emploi des seniors	P.4
Transparence salariale	P.5

Nouvelles règles

Assurance chômage	P.6
Canicule au travail	P.7

L'actualité paie

Cotisations	P.8
Exonérations TO-DE	P.9
Taxe d'apprentissage	P.10
DOETH en DSN	P.11
Arrêt de travail	P.11
Versement mobilité	P.12
Saisie des rémunérations	P.13
Acompte sur salaire	P.14

Le saviez-vous ?

Congé paternité	P.16-17
Congé payé et arrêt maladie	P.18

L'édite du mois

Cap sur l'actualité RH de juin 2025 !

L'été s'installe peu à peu... ☀️

En ce mois de juin, soleil et chaleur annoncent l'arrivée imminente des congés estivaux tant attendus !

Mais avant de lever le pied, Fortify vous propose un tour d'horizon des dernières actualités paie & sociales à ne pas manquer.

Au sommaire ce mois-ci :

📌 Social : projets de loi en cours (transparence salariale, emploi des seniors, congé pour don de sang...), évolutions de l'assurance chômage et nouvelles obligations des employeurs face aux épisodes de canicule.

📌 Paie : nouveautés DSN, cotisations, taxe d'apprentissage versement mobilité, projet de loi sur les acomptes sur salaire...

Sans oublier le point sur le nouveau formulaire Cerfa, obligatoire à compter du 1er juillet pour les arrêts de travail, et sur la nouvelle procédure de saisie sur rémunération.

📌 Une veille utile pour rester à jour des grandes actualités RH.

Bonne lecture,

L'équipe Fortify

L'actualité sociale



Projets de loi

🔴 Don de sang : vers des absences rémunérées pour les salariés

Le 4 juin 2025, l'Assemblée nationale a adopté en première lecture **une proposition de loi visant à faciliter le don de sang, de plaquettes ou de plasma** sur le temps de travail.

◆ Jusqu'à 8 absences par an

Les salariés pourraient bénéficier **d'autorisations d'absence rémunérées**, dans la limite de **8 fois par an**, pour participer à des collectes organisées à proximité de leur lieu de travail ou de domicile.

◆ Conditions :

- Information de l'employeur : au moins **3 jours ouvrés** à l'avance
- **Refus possible** : uniquement pour des raisons d'organisation ou de continuité d'activité, à justifier par écrit
- **Justificatif** : attestation de l'Établissement français du sang (EFS)

◆ Rémunération maintenue :

L'absence est **rémunérée**, à condition qu'elle couvre uniquement le temps nécessaire au déplacement, au prélèvement et aux formalités associées.



◆ **Ce dispositif vise à encourager les dons tout en préservant l'équilibre des organisations professionnelles. Il s'appliquerait aux salariés comme aux agents publics, selon les mêmes modalités.**

 [Lire le texte adopté en première lecture](#)

Titres-restaurant : vers une modernisation du dispositif

Le 13 mai 2025, une proposition de loi a été déposée à l'Assemblée nationale visant à **moderniser et adapter le dispositif des titres-restaurant**, pour mieux répondre aux évolutions des modes de vie et de consommation des bénéficiaires. Cette réforme prévoit notamment la pérennisation de la dérogation autorisant l'utilisation des titres-restaurant pour tous types de produits alimentaires.

Rappel du cadre actuel :

- Les titres-restaurant sont destinés à **payer des repas**, principalement dans les restaurants ou auprès de détaillants spécialisés (fruits et légumes, plats préparés, etc.).
- Depuis le 18 août 2022 et jusqu'au 31 décembre 2026, une dérogation autorise leur usage pour **l'achat de tout produit alimentaire**, y compris les produits bruts (ex. : pâtes, viande, poisson non transformé).

Ce que propose la nouvelle loi :

- **Pérennisation de la dérogation** permettant d'utiliser les titres-restaurant pour tous les produits alimentaires, sans limitation.
- **Suppression de la restriction géographique**, permettant l'utilisation des titres sur tout le territoire national, indépendamment du département du lieu de travail.
- **Mise en place de deux plafonds d'utilisation distincts** : un pour les grandes surfaces alimentaires, un autre pour les restaurants et commerces alimentaires spécialisés (contre un plafond unique actuel de 25 € par jour).
- **Mesures pour limiter les commissions excessives** prélevées par les émetteurs de titres-restaurant, avec interdiction des remises de fin d'année aux employeurs et obligation de transparence sur les commissions.



La proposition de loi a été déposée le 13 mai 2025. Reste à savoir quelles seront les suites données à cette mesure.



Emploi des seniors & dialogue social : le projet de loi franchit une étape clé

Le 4 juin 2025, le Sénat a adopté en première lecture le projet de loi transposant les accords nationaux interprofessionnels (ANI) sur **l'emploi des seniors et l'évolution du dialogue social**.

Adoption sans difficulté, texte quasi inchangé :

Le texte validé reprend l'essentiel du projet gouvernemental, avec peu de retouches. La seule modification majeure est la suppression de l'habilitation à légiférer par ordonnance sur les dispositifs de reconversion professionnelle, au profit d'un processus législatif classique en attente d'un futur ANI.

Mesures phares du projet de loi :

- **Création d'un CDI senior** : « contrat de valorisation de l'expérience »
- **Négociation obligatoire** sur l'emploi des salariés expérimentés (≥ 300 salariés)
- **Entretiens de fin de carrière renforcés** (à 45 et 60 ans)
- **Temps partiel de fin de carrière** financé par l'indemnité de départ à la retraite
- Possibilité de **mise à la retraite** d'un salarié déjà retraité et réembauché
- Fin de la limite des **3 mandats successifs pour les élus du CSE**
- **Base légale pour la réduction de la durée d'affiliation à l'assurance chômage** pour les primo-entrants (5 mois au lieu de 6)

 Prochaine étape : examen du texte à l'Assemblée nationale le 30 juin 2025

Zoom sur le CDI senior



Objectif : **favoriser l'embauche des seniors** durablement éloignés de l'emploi, en proposant un cadre incitatif pour les employeurs.

Principales caractéristiques :

- Réservé aux **salariés âgés d'au moins 60 ans**, sans emploi depuis au moins un an.
- **Contrat à durée indéterminée**, assorti d'un régime dérogatoire de mise à la retraite d'office, mobilisable pendant 5 ans après la publication de la loi.
- **Exonération partielle de la contribution patronale** sur l'indemnité de mise à la retraite (initialement plafonnée, mais plafond supprimé par le Sénat).
- **Caractère expérimental** : une évaluation sera remise au Parlement 6 mois avant la fin de l'expérimentation.

 Ce dispositif vise à **valoriser les parcours professionnels des seniors** tout en offrant aux entreprises une souplesse encadrée pour répondre à leurs besoins opérationnels.

 [Consulter le texte complet sur le site du Sénat](#)

Transparence salariale : le ministère du Travail précise le projet de loi

Le ministère du Travail vient d'apporter de nouvelles précisions sur le contenu du projet de loi visant à transposer la directive européenne sur la **transparence salariale**.

⚠ Comme attendu, ce texte introduira dans le Code du travail un **véritable droit à l'information des salariés concernant les rémunérations pratiquées** au sein de leur entreprise.

Concrètement, l'employeur aura deux obligations majeures :

- **Informé chaque année par écrit** les salariés de leur droit à obtenir ces informations salariales.
- **Répondre à toute demande d'information** dans un délai raisonnable, fixé à un maximum de deux mois.

💡 Cette mesure viendra s'ajouter à une **refonte complète de l'index égalité femmes-hommes**, ainsi qu'à un renforcement du contrôle des offres d'emploi, déjà annoncés (voir le Récap'RH de mai 2025)

 **17** Le projet de loi devrait être officiellement présenté à la rentrée, avec une adoption attendue avant la fin de l'année.



France Travail : des changements importants à compter du 1er juin 2025

Le 25 avril 2025, France Travail a annoncé une évolution majeure dans le contrôle des demandeurs d'emploi. Voici les points clés à retenir :

Nouvelle méthode de sanction plus adaptée

- À partir du 1er juin 2025, les sanctions ne sont plus uniquement basées sur la **simple assiduité aux rendez-vous**.
- L'évaluation prendra en compte **la réalité de la recherche active d'emploi** : envoi de candidatures, participation à des formations, etc.
- **Une absence occasionnelle** à un rendez-vous ne déclenchera plus automatiquement une sanction.

Une sanction de "suspension-remobilisation"

- En cas de manquement, la sanction appliquée sera une **réduction temporaire de l'allocation**, sans rupture de la relation d'accompagnement.
- Cette sanction pourra être **levée immédiatement** dès que le demandeur d'emploi reprendra ses démarches avec le soutien de France Travail.

Une phase d'expérimentation concluante

- Depuis juillet 2024, ce dispositif a été **testé dans 8 régions** (dont Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Grand Est, et autres).
- Les résultats montrent **aucune hausse du taux de sanctions**, mais une meilleure gestion avec une réduction de **21 % des délais de traitement des dossiers** (environ 4,5 jours gagnés par dossier).

Fort de ces succès, le gouvernement a décidé de déployer ce nouveau mode de contrôle à l'ensemble du territoire dès le 1er juin 2025.



Nouvelles obligations pour protéger les salariés contre la chaleur intense à partir de juillet 2025

Face à l'augmentation des **épisodes caniculaires liés au réchauffement climatique**, le gouvernement a pris **de nouvelles mesures** pour renforcer la protection des travailleurs. Le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025, publié au Journal Officiel le 1er juin 2025, introduit officiellement le risque lié au travail durant les périodes de chaleur intense dans le Code du travail.

Ce décret s'accompagne d'un arrêté du 27 mai 2025 qui définit précisément la notion d'« épisode de chaleur intense » en se basant sur le dispositif national de vigilance météorologique « canicule » de Météo-France, avec des seuils de vigilance (jaune, orange, rouge).

Les nouvelles obligations des employeurs

Évaluation des risques

L'employeur doit désormais **évaluer les risques** liés à l'exposition des salariés à la chaleur intense, que ce soit en intérieur ou en extérieur.

Mise en place de mesures de prévention adaptées

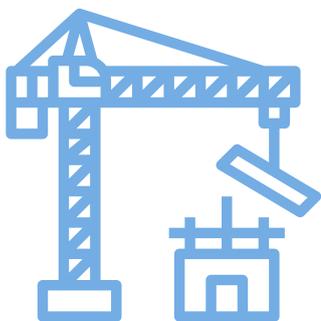
En cas d'alerte (seuil jaune ou plus), l'employeur doit appliquer des mesures concrètes, telles que :

- **Modifier l'organisation et les horaires de travail** pour limiter l'exposition,
- **Aménager les postes** (ombrage, isolation, ventilation),
- **Fournir de l'eau potable fraîche** en quantité suffisante et accessible à proximité des postes,
- Mettre à disposition des **équipements adaptés** (vêtements, protections solaires, etc.),
- **Protéger spécifiquement les salariés vulnérables** (âge, état de santé).

L'employeur doit prévoir des **procédures** pour détecter rapidement tout signe de malaise lié à la chaleur et porter secours efficacement.

Contrôle et sanctions possibles

L'inspection du travail pourra intervenir en cas d'inaction de l'employeur. Elle pourra mettre en demeure l'entreprise d'établir **un plan de prévention** sous 8 jours, voire, dans certains cas, prononcer la suspension de l'activité si la sécurité des salariés est *menacée*.



Points spécifiques pour le secteur du BTP

Un décret précédent (2024) avait élargi **le dispositif de chômage-intempéries** en intégrant la canicule, mais la définition précise était manquante. L'arrêté du 27 mai 2025 comble cette lacune : **la canicule est reconnue au sens du chômage-intempéries** dès le seuil de **vigilance orange**.

Par ailleurs, l'obligation de fournir de l'eau potable fraîche est renforcée dans ce secteur : **elle doit être disponible en continu, sans limitation**.

Les employeurs doivent dès maintenant se préparer à intégrer ces nouvelles obligations pour garantir la sécurité et le bien-être de leurs salariés.

L'actualité paie



Cotisations

Cotisations chômage-intempéries : les taux 2024-2026 sont fixés

Les taux de cotisation chômage-intempéries dans le BTP sont désormais **confirmés** pour la campagne 2024-2025 et maintenus pour 2025-2026.

Le chômage-intempéries, c'est quoi exactement ?

Dans le BTP, l'activité peut être **suspendue** en cas d'intempéries rendant les conditions de travail dangereuses ou impossibles (pluie, gel, canicule...).

➔ Pour compenser la **perte de rémunération** des salariés concernés, les employeurs cotisent au régime de chômage-intempéries, via les caisses de congés payés.

👉 Ce dispositif est **obligatoire** pour les entreprises du BTP, et les taux de cotisation varient selon la nature de l'activité (gros œuvre, travaux publics, etc.).



Campagne 2024-2025 (1er avril 2024 – 31 mars 2025) :

- **0,68 %** pour les entreprises de gros œuvre et travaux publics
- **0,13 %** pour les autres entreprises
- Abattement : **93 204 €**

Campagne 2025-2026 (1er avril 2025 – 31 mars 2026) :

- Taux identiques à ceux de 2024-2025
- Nouvel abattement : **95 040 €**



Ces taux sont définis par deux arrêtés du 23 mai 2025, publiés au JO du 5 juin :

- [Texte 10 – Campagne 2024-2025](#)
- [Texte 11 – Campagne 2025-2026](#)

Exonération TO-DE : la formule de calcul mise à jour

Un décret du 12 juin 2025, publié au Journal officiel du 14 juin, met à jour **la formule de calcul de l'exonération TO-DE**, qui allège les charges patronales pour les employeurs agricoles embauchant des travailleurs occasionnels ou certains demandeurs d'emploi.

Cette évolution fait suite à **la réforme entrée en vigueur le 1er mai 2024, qui a relevé le plafond de rémunération pour bénéficier de l'exonération maximale, de 1,2 à 1,25 SMIC**. Ce relèvement, d'abord toléré par le BOSS, a été officialisé par la LFSS 2025, qui a également confirmé la pérennité du dispositif au-delà de 2025, alors qu'il devait initialement disparaître.

Barème actualisé de l'exonération TO-DE (en vigueur depuis mai 2024) :

- **Exonération totale** pour une rémunération mensuelle brute $\leq 1,25$ SMIC
- **Exonération dégressive** pour une rémunération comprise entre 1,25 et 1,6 SMIC
- **Aucune exonération** au-delà de 1,6 SMIC

Mise à jour de la formule de calcul de l'exonération dégressive

Le décret modifie l'article D. 741-60 du Code rural et de la pêche maritime pour intégrer cette évolution dans la formule de calcul applicable à la part dégressive de l'exonération.

Ainsi, pour une rémunération comprise entre 1,25 et 1,6 SMIC, l'exonération est désormais égale à :

$1,25 \times (C / 0,35) \times [(1,6 \times \text{SMIC mensuel} / \text{rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires}) - 1]$

📌 Précisions :

- C = somme des cotisations et contributions incluses dans le périmètre de la réduction TO-DE
- SMIC mensuel = $151,67 \times \text{SMIC horaire}$ (à proratiser selon le temps de travail ou les périodes d'emploi)

Conformément aux textes, cette nouvelle formule s'applique **rétroactivement** aux rémunérations versées à compter du 1er mai 2024.

📄 Décret n°2025-537 du 12 juin 2025, JO du 14 juin 2025



SOLTÉA : la campagne 2025 de répartition du solde de la taxe d'apprentissage est ouverte !

Depuis le 26 mai 2025, les employeurs redevables du solde de la taxe d'apprentissage peuvent accéder à leur espace sur la **plateforme SOLTÉA**, gérée par la Caisse des Dépôts.

Petit rappel

Le solde de la taxe d'apprentissage (**0,09 % de la masse salariale**) permet aux entreprises de soutenir directement les établissements et formations de leur choix. Il remplace l'ancien système de versement direct aux écoles. La campagne 2025 permet ainsi de répartir ces fonds via SOLTÉA.

 À noter : la période de répartition se déroule **jusqu'au 2 août 2025 inclus**. Passé ce délai, les fonds non fléchés seront répartis automatiquement par l'État.

Les employeurs peuvent :

- Accéder à leur **espace sécurisé** sur SOLTÉA (via Net-entreprises)
- Consulter le **catalogue** des établissements habilités
- **Choisir les établissements** qu'ils souhaitent soutenir
- **Répartir leur solde** en pourcentage ou en montant

Pourquoi flécher son solde ?

Attribuer votre solde vous permet de :

- ✓ Soutenir les formations qui correspondent à vos métiers
- ✓ Investir dans les compétences de vos futurs collaborateurs
- ✓ Agir localement pour l'emploi et la formation
- ✓ Renforcer vos liens avec les écoles et universités

Mode d'emploi

Accès à SOLTÉA

1. Rendez-vous sur [Net-entreprises.fr](https://net-entreprises.fr)
2. Habilitiez-vous au service « SOLTÉA – Employeur »
3. Accès activé sous 24h via Net-entreprises ou la plateforme SOLTÉA avec vos identifiants



DOETH en DSN : consultation simplifiée des fiches récapitulatives sur Net-entreprises

Le 23 mai 2025, le GIP-MDS, responsable de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, a lancé **un nouveau service sur Net-entreprises.fr** permettant aux employeurs de **consulter et télécharger les fiches récapitulatives** des déclarations relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) transmises en DSN, pour les années 2020 à 2024.



Rappel sur la DOETH :

- Les entreprises de 20 salariés et plus doivent employer **au moins 6 % de travailleurs handicapés** ou verser une contribution à l'AGEFIPH en cas de non-respect.
- Depuis 2020, la DOETH est **intégrée** à la DSN, avec une déclaration annuelle via la DSN d'avril de l'année suivante.
- La DOETH 2024 devait être **déclarée** via la DSN d'avril 2025, avec paiement de contribution au besoin.



Nouveau service disponible :

- Accessible depuis Net-entreprises > « Autre service » > « Fiche DOETH ».
- Permet de consulter et télécharger en PDF les fiches récapitulatives des DOETH déclarées, facilitant ainsi l'archivage et le suivi administratif.

Arrêt de travail

Arrêts de travail : un nouveau formulaire sécurisé obligatoire dès le 1er juillet 2025

A compter du 1er juillet 2025, **un nouveau formulaire Cerfa papier sécurisé** devient obligatoire pour les arrêts de travail non transmis en ligne. Les anciennes versions, photocopies ou scans seront systématiquement refusés.

Un dispositif renforcé contre la fraude

Le nouveau formulaire intègre **7 éléments de sécurité** (hologramme, encre magnétique, etc.) pour limiter les falsifications. Il est déjà disponible pour les professionnels de santé.

Un contexte de fraude en forte hausse

En 2024, **les fraudes liées aux arrêts maladie** ont atteint près de 30 millions d'euros, contre 8 millions l'année précédente.

Des sanctions lourdes

La transmission d'un faux arrêt peut entraîner :

- le remboursement des indemnités,
- des amendes jusqu'à 3 fois le préjudice,
- et jusqu'à 5 ans de prison et 375 000 € d'amende.

 [Lire notre article complet sur le sujet](#)

 [Télécharger notre infographie récapitulative](#)

Taux de versement mobilité : des évolutions au 1er juillet 2025

L'URSSAF Caisse nationale informe que, **dès le 1er juillet 2025**, les taux et périmètres du versement mobilité (VM) ou versement mobilité additionnel (VMA) seront modifiés pour 17 autorités organisatrices de mobilité (AOM) ou syndicats mixtes.

Ces changements concernent à la fois des **ajustements de taux, des créations de nouvelles zones ou des extensions de périmètre.**

Autorités concernées (exemples) :

- Communauté de communes d'Aunis Atlantique
- Communauté du pays de Montbéliard agglomération
- Sud Gironde mobilités
- Sytral mobilités
- Syndicat mixte des transports du bassin de Briey
- Syndicat mixte des mobilités de l'aire Grenobloise
-



Liste complète disponible dans la circulaire URSSAF à consulter ici :

<https://www.urssaf.fr/files/live/sites/urssaf/fr/files/outils-documentation/outils/lettres-circulaires/2025/LCIRC-2025-0000001.pdf>

Quels impacts pour les gestionnaires de paie ?

- Modification du taux applicable
- Ajustement du périmètre géographique
- Création de nouvelles zones de versement



Comment vérifier le taux applicable ?

Les employeurs peuvent **consulter le taux en vigueur** par code postal ou commune via le moteur de recherche « versement mobilité » accessible sur le site URSSAF :

<https://www.urssaf.fr/accueil/employeur/cotisations/liste-cotisations/versement-mobilite.html>.



La base de données sera mise à jour au 1er juillet 2025.

Nouvelle procédure de saisie des rémunérations au 1er juillet 2025

À partir du 1er juillet 2025, la procédure de saisie des rémunérations est **modifiée** suite à la loi du 20 novembre 2023 et au décret du 12 février 2025.

Objectif : **Simplifier et rendre plus efficace la saisie des rémunérations.**

Principaux changements :

- **Suppression de l'autorisation judiciaire préalable**, la saisie peut être engagée directement par le créancier.
- **Les commissaires de justice** (nouveaux professionnels fusionnant huissiers et commissaires-priseurs) prennent en charge la gestion et le suivi des saisies.
- Création d'un **registre numérique centralisé** des saisies pour plus de transparence.
- **Maintien de la protection du salarié** avec un revenu insaisissable garanti.

⚠ Implications pour les employeurs

- Les employeurs devront désormais **collaborer directement** avec les commissaires de justice pour le versement des sommes saisies.
- Ils devront également **s'assurer de la conformité des informations transmises**, sous peine de sanctions civiles pouvant aller **jusqu'à 10 000 € d'amende** en cas de déclaration mensongère ou d'absence de déclaration.



Pour plus de détails, vous pouvez consulter le décret n°2025-125 du 12 février 2025 sur Légifrance.



Une proposition de loi pour permettre aux salariés de demander jusqu'à 5 acomptes sur salaire

Une proposition de loi déposée à l'Assemblée nationale le 4 juin 2025 vise à offrir **plus de flexibilité aux salariés mensualisés** en leur permettant de demander **jusqu'à 5 acomptes sur salaire par mois, sous conditions**.



Rappel sur les acomptes

- Actuellement, un salarié mensualisé peut demander **un acompte au maximum** une fois par mois, correspondant à environ la moitié de sa rémunération mensuelle.
- L'acompte correspond **à la rémunération pour un travail déjà effectué** (ex. : salaire des 15 premiers jours versé au 15 du mois).
- Ce dispositif est **obligatoire** pour les salariés mensualisés, sauf exceptions (intérimaires, saisonniers, etc.).

Ce que prévoit la proposition de loi

- Les salariés pourraient demander **jusqu'à 5 acomptes par mois**, sans justification.
- Le montant total des acomptes ne pourrait pas **dépasser la moitié du salaire mensuel**.
- Ce dispositif vise **à aider les salariés à mieux gérer leurs ressources financières** et éviter le recours au crédit ou découvert bancaire.



Conditions et mise en œuvre

- La proposition de loi est **actuellement à l'étude** en commission des affaires sociales.
- Elle n'est pas encore **inscrite à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale**, donc pas encore applicable.
- Si elle est votée, **un décret viendra préciser les modalités pratiques**, notamment les motifs légitimes de refus par l'employeur (ex. : difficultés de trésorerie).
- Le texte prévoit une **automatisation possible** via des plateformes numériques, limitant l'impact sur les services paye.



Le saviez-vous ?



Congé paternité

Congé paternité : le maintien du salaire confirmé par la Cour de cassation en Alsace-Moselle

La Cour de cassation a récemment rappelé **l'application du droit local d'Alsace-Moselle qui impose le maintien du salaire pendant le congé paternité**. Cette décision précise les conditions dans lesquelles un salarié bénéficie du maintien de sa rémunération lors **d'une suspension de contrat liée à une cause personnelle**.

Rappel des faits

Un salarié d'une entreprise implantée en Alsace-Moselle avait pris un congé de naissance, suivi d'un congé paternité du 23 octobre au 16 novembre 2021. N'ayant pas été rémunéré pour cette période, il avait **saisi le conseil de prud'hommes** afin d'obtenir le paiement d'un rappel de salaire, invoquant le droit local qui prévoit le maintien de la rémunération lors d'absences indépendantes de la volonté du salarié.

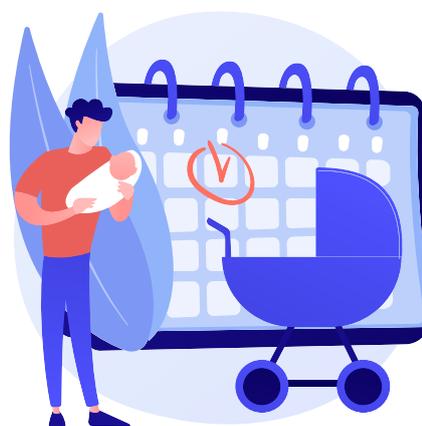
Décision

Le conseil de prud'hommes, puis la Cour de cassation, ont donné raison au salarié. La Cour a jugé que le congé paternité, bien qu'étant une absence volontaire, constituait **une cause personnelle indépendante de la volonté du salarié** au sens du droit local. Par conséquent, le maintien du salaire doit être appliqué pour la durée du congé paternité, qui est de 25 jours calendaires (32 jours en cas de naissances multiples) depuis juillet 2021.

Conclusion

Cette décision confirme que le congé paternité bénéficie du maintien de salaire en Alsace-Moselle, renforçant ainsi la protection des salariés lors de ce congé.

Ce maintien s'effectue **sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale** lorsque le salarié y a droit, conformément aux dispositions légales locales.



Le Conseil constitutionnel saisi d'une QPC sur le congé paternité des couples d'hommes

Le 11 juin 2025, le Conseil constitutionnel a été saisi d'une **question prioritaire** de constitutionnalité (QPC) portant sur les règles encadrant **l'octroi et l'indemnisation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant**. Ces dispositions excluent de fait les couples d'hommes, qui ne peuvent bénéficier que d'un seul congé à la naissance de leur enfant.

Une réglementation inégalitaire

Actuellement, le congé de paternité indemnisé par la Sécurité sociale peut être accordé :

- au père salarié de l'enfant ;
- ou au conjoint, concubin ou partenaire pacsé salarié de la mère (si ce n'est pas le père).

En conséquence :

- **Un couple hétérosexuel** peut bénéficier de **deux congés** : maternité et paternité.
- **Un couple de femmes** peut également bénéficier de **deux congés** dans certaines conditions.
- **Un couple d'hommes** n'a droit qu'à **un seul congé**, car aucun des deux n'a de lien juridique avec une mère.

D'autres situations posent également question, comme les **familles séparées ou recomposées**, où le droit au congé dépend du lien avec la mère, mais pas avec le père.

Une QPC initiée par l'APGL

L'Association des Parents et futurs parents Gays et Lesbiens (APGL) a contesté **la circulaire de la Cnam du 11 juillet 2024**, qui limitait l'accès au congé de paternité dans les cas de GPA, en n'accordant ce congé qu'à **un seul assuré en l'absence de filiation maternelle**.

Après deux décisions de la Cour de cassation rendues le 2 octobre 2024, la Cnam a modifié sa position dans une nouvelle circulaire du 7 novembre 2024, tout en indiquant poursuivre ses réflexions avec le ministère.

Malgré cette évolution, l'APGL maintient son recours et demande :

- **l'annulation** des deux circulaires ;
- **l'examen** de la constitutionnalité des articles L.1225-35 du Code du travail et L.623-1 du Code de la sécurité sociale.

Le 4 juin 2025, le Conseil d'État a accepté de **transmettre la QPC au Conseil constitutionnel**, qui devra se prononcer d'ici trois mois.

https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/2025-06/20251155qpc_saisinece.pdf

Congés payés et arrêt maladie : la Cour de cassation rejette une QPC sur la rétroactivité de la loi DDADUE

Le 28 mai 2025, la Cour de cassation s'est prononcée sur une **question prioritaire de constitutionnalité** (QPC) transmise par le Conseil de Prud'hommes de Béthune. Elle concernait une **salariée licenciée** pour inaptitude après un long arrêt lié à un accident du travail et une rechute (de 2016 à 2023), qui réclamait des **rappels de salaire** au titre des congés payés pendant cette période.

La QPC visait la loi DDADUE du 22 avril 2024, et contestait notamment **l'absence de rétroactivité** des droits à congés pour les arrêts liés à un accident du travail ou une maladie professionnelle (AT/MP). La requérante estimait que cela portait atteinte aux principes constitutionnels (Déclaration des droits de l'homme de 1789, Constitution de 1958...).

🚫 QPC jugée irrecevable

La Cour rappelle que l'article 37 de la loi DDADUE distingue bien deux cas :

✅ **Les maladies non professionnelles (MNP)** bénéficient d'une **rétroactivité** pour l'acquisition de congés payés ;

❌ **Les AT/MP sont exclus de cette rétroactivité**, ce que confirme le texte du Code du travail.

Dès lors, les dispositions contestées n'étant pas applicables au litige, la QPC ne pouvait être transmise au Conseil constitutionnel. L'argument de la requérante est donc rejeté.

⚖️ Rappel de jurisprudence : primauté du droit européen

Dans un précédent arrêt du 2 octobre 2024 (n° 23-14.806), la Cour de cassation avait déjà précisé que le droit français, bien que conforme à la Constitution, peut être écarté au profit du droit européen lorsqu'il est moins protecteur. En l'occurrence, l'article 31 §2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, qui garantit le droit à des congés payés annuels, peut être invoqué pour contester la non-rétroactivité sur les AT/MP.

👉 **Conclusion** : cette décision du 28 mai s'inscrit dans une jurisprudence constante depuis la loi DDADUE : pas de rétroactivité pour les AT/MP en droit interne, mais une possible issue via le droit européen.



NOUS CONTACTER

04 81 69 56 01

contact@fortify.fr

NOS IMPLANTATIONS



Lyon (siège social)

Paris

Nantes

Montpellier

La Réunion

PLUS D'INFORMATIONS SUR :

www.fortify-group.com

www.fortify.fr