

DÉCODAGE

L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE

NUMERO 47
MARS 2026

LFSS 2026 :

principales mesures sociales **PAGE 04**

CPF :

quels sont vos droits aujourd'hui ? **PAGE 10**

CONGÉS PAYÉS ET MALADIE :

positions de la Cour de cassation **PAGE 15**



ÉDITORIAL

Les lois de finance et de financement de la sécurité sociale ont été votées et avec elles viennent les décrets d'application, souvent porteurs de mauvaises nouvelles pour les salariés.

Nous n'échappons pas à la règle en 2026 : les coups de rabot sont nombreux et vont affecter le pouvoir d'achat et les droits de salariés.

Nous faisons le point ici tout d'abord sur la LFSS 2026, puis sur vos droits en matière de Compte Personnel de Formation le terme Personnel devenant désormais très relatif.

Nous revenons ensuite sur les dernières positions de la Cour de cassation relatives aux congés payés en cas d'arrêt maladie.

Sans oublier nos brèves, toujours très fournies, et notre quizz pour tester vos connaissances sur le CSE.

Bonne lecture !



Marie-Laure BILLOTTE

Communication et veille
juridique et sociale

mbillotte@groupe3e.fr

SOMMAIRE

04 LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2026 :

Les principales
mesures sociales

10 CPF : De lois de finances en décrets, quels sont vos droits aujourd'hui ?

15 CONGÉS PAYÉS ET MALADIE : Les nouvelles positions de la Cour de cassation

21 BRÈVES : Accident/Maladie/Maternité Enquête interne Comité de groupe Participation Contrat de travail Fonction publique

25 QUIZ : La composition du CSE

REPÈRES

SMIC horaire	12.02 € brut depuis le 1er janvier 2026, soit 1 823 €/mois
Plafond mensuel de la sécurité sociale	4 005 € en 2026 (+2 %)
Exonération bons cadeaux	200 € en 2026 (5 % du PMSS)
Indice des prix à la consommation	+ 1 % sur un an fin février 2026

LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2026 : LES PRINCIPALES MESURES SOCIALES



Keshia AFARI
Juriste - 3ED
kafari@groupe3e.fr

La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2026 introduit une série de mesures touchant à la maladie, aux accidents du travail, aux congés familiaux, aux cotisations sociales ainsi qu'au dispositif des retraites. Cet article propose une synthèse des principales dispositions à retenir.

MESURES MALADIE, AT/MP ET ABSENCES PRÉVUES PAR LA LFSS 2026

Création du congé supplémentaire de naissance

→ Objectifs et philosophie de la réforme

Dans un contexte de baisse de la natalité, le Gouvernement introduit un **congé supplémentaire de naissance** afin d'améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle lors de l'arrivée d'un enfant.

L'objectif affiché est double :

- favoriser l'implication des deux parents dès les premiers mois ;
- renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

→ Champ d'application et entrée en vigueur

Les dispositions sont en vigueur et s'appliquent :

- aux enfants **nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026** ;
- aux enfants prématurés nés avant cette date mais dont la naissance était initialement prévue à compter du 1er janvier 2026.

Toutefois, l'accès effectif au congé dépendra de la publication des décrets d'application, **attendue au 1er juillet 2026**.



Le congé supplémentaire de naissance pour les salariés du secteur privé (articles L. 1225-46-2 à L. 1225-46-7 du Code du travail ; articles L. 331-8-1 et L. 331-8-2 du Code de la Sécurité sociale)

→ Qu'est-ce que le congé supplémentaire de naissance ?

À l'issue du congé de maternité, du congé de paternité, du congé d'accueil de l'enfant ou du congé d'adoption, le salarié peut bénéficier du congé supplémentaire de naissance.

À titre exceptionnel, **le congé est ouvert de plein droit lorsque le salarié n'a pas pu bénéficier des congés initiaux** (congé de maternité, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant) faute de remplir les conditions d'ouverture aux indemnités journalières ou allocations.

Pendant le congé, le contrat est suspendu.

→ Combien de temps dure le congé supplémentaire de naissance ?

Le salarié peut choisir de poser :

- **1 mois** ;
- ou **2 mois** de congé.

Ce congé peut être pris en plusieurs fois : en deux périodes d'un mois chacune.

Les modalités de fractionnement du congé seront fixées par décret.

→ Comment prendre le congé supplémentaire de naissance ?

Le salarié doit informer l'employeur dans un délai compris entre 15 jours et 1 mois avant la date souhaitée de départ.

Ce délai peut être réduit lorsque le congé suit immédiatement un congé de paternité ou un congé d'adoption.

Un décret déterminera :

- le délai de prévenance et sa durée ;
- le délai de prise des congés (il sera tenu compte de l'allongement des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que du congé d'adoption, notamment en cas de naissances multiples ou en application du Code du travail, d'une convention collective ou d'un accord collectif).

→ Quel est le statut du salarié en congé supplémentaire de naissance ?

Pendant le congé :

- la période est assimilée à du temps de travail effectif pour l'ancienneté ;
- l'ensemble des avantages acquis est conservé ;
- l'exercice de toute autre activité professionnelle est interdit.

→ Comment est indemnisé le salarié en congé supplémentaire de naissance ?

Le salarié perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale, sous réserve :

- d'avoir cessé toute activité salariée pendant la période d'indemnisation ;
- de respecter les conditions d'ouverture aux prestations (durée minimale d'affiliation, activité antérieure).

L'indemnisation est soumise à la CSG/CRDS, assujettie à l'impôt sur le revenu et calculée sur les revenus antérieurs dans la limite d'un plafond.

L'indemnisation peut être dégressive entre le premier et le second mois du congé supplémentaire de naissance. Le Gouvernement indique, à ce stade, qu'elle devrait correspondre à 70 % du salaire net au cours du premier mois et à 60 % au cours du second, sous réserve de la publication de décrets d'application.



→ Les indemnités versées au titre du congé supplémentaire de naissance sont-elles cumulables avec d'autres dispositifs ?

Les indemnités journalières versées au titre du congé supplémentaire de naissance ne se cumulent pas avec :

- les indemnités journalières de Sécurité sociale (assurance maladie) ;
- les indemnités journalières de Sécurité sociale (maternité, paternité et adoption) ;
- les indemnités journalières de Sécurité sociale (accident du travail ou maladie professionnelle) ;
- les indemnités d'assurance chômage ;
- l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- l'allocation journalière du proche aidant ;
- le complément libre choix du mode de garde ;
- la prestation partagée d'éducation de l'enfant ;
- l'allocation journalière versée aux femmes dispensées de travail.

Le congé supplémentaire de naissance pour les agents publics (articles L. 631-1 et suivants du Code général de la Fonction publique)

→ Comment s'applique le congé supplémentaire de naissance pour les fonctionnaires ?

Les fonctionnaires bénéficient également du congé supplémentaire de naissance dans les mêmes conditions que les salariés du privé.

La durée et les délais applicables sont identiques.

→ Comment est indemnisé le fonctionnaire en congé supplémentaire de naissance ?

Le traitement est :

- réduit mais maintenu à au moins 50 % ;
- dégressif entre le premier et le second mois.

Les modalités d'application de cette disposition, dont le niveau exact du traitement maintenu, doivent être déterminées par décret.

Réforme des arrêts de travail (articles L. 162-4-1 et L. 162-4-4 du Code de la Sécurité sociale)

Les nouvelles règles applicables au 1er septembre 2026

Les médecins devront indiquer sur l'avis d'arrêt de travail :

- les éléments médicaux justifiant l'interruption ;
- **une durée d'arrêt n'excédant pas un plafond** fixé par décret (minimum légal : **1 mois en première prescription, 2 mois en prolongation**).

Une dérogation du plafond est possible si le médecin motive spécifiquement la nécessité d'une durée supérieure, en tenant compte notamment des recommandations de la Haute Autorité de Santé.

Pour tout renouvellement d'arrêt de travail d'une durée supérieure à une durée fixée par décret, le prescripteur de l'arrêt peut solliciter l'avis du service du contrôle médical.

Les évolutions complémentaires

Pour certains renouvellements d'arrêts longs, l'avis du service du contrôle médical pourra être sollicité.

Depuis le 1er janvier 2026, les chirurgiens-dentistes pourront prescrire les arrêts de travail et leurs prolongations.

Objectif et critiques

L'objectif du Gouvernement est de limiter l'augmentation du nombre et de la durée des arrêts de travail, qui accroît les dépenses d'IJSS et le déficit de la Sécurité sociale.

Cependant, la mesure est critiquable :

- elle pourrait augmenter les consultations pour les patients en longue maladie ;
- les critères de dérogation sont imprécis ;
- elle risque d'alourdir la charge des médecins.

Visite médicale de pré-reprise

(article L. 323-4-1 du Code de la Sécurité sociale)

Le régime de la visite médicale de pré-reprise a été modifié par la loi santé au travail de 2021, notamment la durée de l'arrêt de travail justifiant sa mise en œuvre (qui est passée de 3 mois à 30 jours).

La LFSS pour 2026 aligne le Code de la Sécurité sociale avec la nouvelle durée justificative pour la visite médicale de pré-reprise à l'initiative du médecin-conseil et/ou du médecin traitant. **La durée n'avait pas été modifiée et était restée à 3 mois malgré la loi santé au travail.**



La visite de pré reprise peut désormais être organisée dès 30 jours d'arrêt de travail, et non plus 3 mois.

La visite médicale de pré-reprise est prévue aux articles L. 4624-2-4 et R. 4624-29 du Code du travail.

En cas d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident d'une durée supérieure à 30 jours, le travailleur peut bénéficier d'un examen de pré-reprise par le médecin du travail. Il étudiera notamment la mise en œuvre des mesures d'adaptation individuelles.

Cette visite est organisée à l'initiative du travailleur, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du travailleur à son poste est anticipé.

L'employeur doit informer le salarié de sa possibilité de solliciter l'organisation de l'examen de pré-reprise.

Durée d'indemnisation en accident du travail ou maladie professionnelle (article L. 433-1 du Code de la Sécurité sociale)

Nouveau plafond de durée

La LFSS pour 2026 limite la durée d'indemnisation en cas d'AT/MP.

Actuellement, les IJSS sont versées pendant toute la période d'incapacité de travail, jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès. L'incapacité temporaire correspond à l'impossibilité de travailler ou d'effectuer certaines tâches à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (AT/MP).

À compter du 1er janvier 2027, les IJSS versées au titre d'un AT/MP seront limitées à une durée maximale :

- d'au moins 3 ans ;
- calculée de date à date ;
- dont la durée exacte sera fixée par décret.

Lorsque l'arrêt est suivi d'une reprise de travail, la période d'indemnisation recommence à courir dès que ce retour atteint une durée minimale, laquelle sera fixée par décret.

La durée maximale d'indemnisation n'est pas applicable aux IJSS versées dans le cadre du temps partiel thérapeutique ou du travail aménagé.

Les conséquences

Si, à l'expiration de la durée maximale d'indemnisation, il n'y a pas eu de guérison complète, de consolidation de la blessure (stabilisation de l'état de santé et non évolution des séquelles) ou de décès, l'incapacité est réputée permanente.

Justifications de la réforme

Cette mesure correspond à un alignement avec la limitation de la durée d'indemnisation hors AT/MP (maximum 3 ans).

Par ailleurs, le Gouvernement a constaté :

- une hausse structurelle de la durée des arrêts AT/MP ;
- que les contrôles des arrêts les plus longs par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) conduisent souvent à une consolidation tardive.

L'objectif est de réduire les dépenses d'indemnisation. Cette mesure est dénonçable car elle se fait au détriment des travailleurs exposés à des risques professionnels.

MESURES RELATIVES AUX COTISATIONS SOCIALES

Hausse de la contribution sur les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite (article L. 137-12 du Code de la Sécurité sociale)

La LFSS 2026 relève de 30 % à 40 % le taux des contributions patronales spécifiques (versées par l'employeur) dues à la Caisse nationale d'assurance vieillesse sur les indemnités versées lors :

- d'une rupture conventionnelle ;
- d'une mise à la retraite.

Objectif de la réforme

Cette mesure vise à limiter les stratégies de contournement du régime social applicable aux indemnités de licenciement. Certains employeurs privilégient la rupture conventionnelle en raison d'une imposition sociale plus avantageuse.

Effets attendus

Une telle mesure a pour conséquence une hausse du coût des ruptures conventionnelles pour les employeurs, rendant potentiellement ces procédures moins attractives.

Ils pourront alors être plus réticents à accepter ou mettre en œuvre une rupture conventionnelle.

Extension du régime social des heures supplémentaires (article L. 241-18-1 du Code de la Sécurité sociale)

Élargissement du champ d'application

Jusqu'ici réservée aux entreprises de 20 à moins de 250 salariés, la déduction forfaitaire patronale applicable aux heures supplémentaires est désormais élargie à toutes les entreprises d'au moins 20 salariés depuis le 1er janvier 2026.

Fonctionnement du dispositif

Cette déduction s'applique aux employeurs bénéficiant déjà de la réduction générale dégressive des cotisations et contributions patronales. Elle permet de déduire un montant forfaitaire des cotisations dues pour chaque heure supplémentaire réalisée par un salarié.

Réforme de la réduction générale des cotisations patronales (article L. 241-13 du Code de la Sécurité sociale)

Principe général

La réduction générale des cotisations patronales permet aux employeurs de **diminuer leurs cotisations patronales** en appliquant un coefficient calculé en fonction :

- de la rémunération brute annuelle ;
- d'un plafond basé sur 3 fois le SMIC annuel.

Spécificités pour certaines branches professionnelles

Pour les entreprises relevant d'une branche **dont les minima conventionnels sont inférieurs au SMIC**, ainsi que pour les entreprises dans lesquelles aucun accord d'entreprise ni aucune décision unilatérale de l'employeur n'a prévu des salaires supérieurs au SMIC, le coefficient est désormais calculé en fonction de ces minima (et non du SMIC).



Objectif de la mesure

L'objectif d'une telle mesure est d'**inciter les branches à revaloriser les minima salariaux**, car utiliser les minima conventionnels comme assiette réduit mécaniquement le montant des exonérations et rend le maintien de salaires trop bas moins avantageux.

Les conditions d'application de cette mesure, notamment dans le cas des entreprises relevant de

plusieurs branches ou de plusieurs conventions collectives, doivent être déterminées par décret.

Mise en place d'un malus pour absence de négociation sur l'emploi des seniors (article L. 241-3-3 du Code de la Sécurité sociale)

Principe du dispositif

Les entreprises de **300 salariés et plus** doivent engager tous les quatre ans une négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés en considération de leur âge, depuis la loi "seniors" du 24 octobre 2025.

La LFSS pour 2026 a institué un **malus** (pénalité financière) **appliqué sur les cotisations patronales d'assurance vieillesse et veuvage, en cas de non-respect de cette obligation (absence d'accord ou absence de plan d'action annuel destiné à favoriser l'emploi des salariés expérimentés)**.

Détermination du malus

Le montant exact, les critères d'application et la prise en compte des efforts ou motifs de défaillance seront définis par décret.

Le malus ne sera effectif qu'après la publication de ce décret.

MESURES RELATIVES À LA RETRAITE

Suspension de la réforme des retraites "Borne" en 2026 et 2027

La LFSS pour 2026 **suspend le calendrier de mise en œuvre de la réforme des retraites de 2023 pour les années 2026 et 2027**, sans l'abroger. Cette décision gèle temporairement la hausse progressive de l'âge légal et du nombre de trimestres requis, prévue initialement jusqu'en 2030.

Ce report décale d'un an l'âge légal de 64 ans : initialement fixé pour la génération 1968, **il concernera finalement les assurés nés à compter de 1969**. Les générations 1964 à 1968 voient également leur âge de départ légèrement assoupli, avec la possibilité de partir un trimestre plus tôt, voire deux pour ceux nés au premier trimestre 1965.

	ÂGE		TRIMESTRES	
	Avant 09/2026	Après 09/2026	Avant le 01/09/2026	Après le 01/09/2026
1962	62 ans et 6 mois	62 ans et 6 mois	169	169
1963	62 ans et 9 mois	62 ans et 9 mois	170	170
1964	63 ans	62 ans et 9 mois	171	170
Du 01/01 au 31/03/1965	63 ans et 3 mois	62 ans et 9 mois	172	170
Du 01/04 au 31/12/1965	63 ans et 3 mois	63 ans	172	171
1966	63 ans et 6 mois	63 ans et 3 mois	172	172
1967	63 ans et 9 mois	63 ans et 6 mois	172	172
1968	64 ans	63 ans et 9 mois	172	172
1969 et après	64 ans	64 ans	172	172

Encadrement des règles de cumul emploi retraite

Les nouvelles règles s'appliqueront uniquement aux assurés dont la **première pension prend effet à compter du 1er janvier 2027**. Il est nécessaire d'avoir liquidé les pensions de base et complémentaire. En outre, le délai de carence de 6 mois interdisant de retravailler chez son ancien employeur à compter du 1er janvier 2027 est supprimé, quel que soit le type de cumul.

Avant 64 ans : un cumul impossible

Avant l'âge légal d'ouverture des droits, la **pension sera intégralement diminuée** du montant des revenus d'activité. Concrètement, tout revenu d'activité entraînera une réduction équivalente de la pension.

Entre 64 et 67 ans : un cumul partiel plafonné

Dans cette tranche d'âge, le **cumul sera autorisé dans la limite d'un seuil annuel qui sera fixé par décret, avec une réduction de 50 % sur la part des revenus dépassant ce seuil** (environ 7 000 € selon les débats parlementaires). En dessous de ce seuil, la pension serait versée intégralement.

Après 67 ans : cumul intégral et seconde pension sans plafond

À partir de l'âge du taux plein automatique, le **cumul intégral de la pension de retraite et des nouveaux revenus redevient possible**.

Les cotisations prélevées sur ces nouveaux revenus engendreront des droits à une seconde pension de retraite, désormais sans plafond (suppression de la limite actuelle de 5 % du PASS).

Des mesures pour améliorer les retraites des mères

Carrière longue et parentalité

Les **trimestres de majoration de durée d'assurance** attribués pour enfant (qu'ils résultent de la maternité, de l'adoption, de l'éducation ou du congé parental) seront désormais **considérés comme des trimestres "réputés cotisés"** pour l'accès à la **retraite anticipée pour carrière longue**.

Concrètement, ces trimestres permettront aux mères de remplir plus facilement la condition de durée d'assurance cotisée exigée pour partir plus tôt. La mesure s'appliquera aux pensions prenant effet à compter du **1er septembre 2026**.

Le nombre de trimestres devra encore être fixé par décret et pourrait être porté jusqu'à 2.

Calcul amélioré pour les mères

Afin d'atténuer les effets des carrières hachées, fréquentes chez les mères, une évolution est envisagée pour les femmes ayant eu un ou plusieurs enfants, laquelle pourrait être introduite par voie réglementaire. Le revenu annuel moyen serait calculé en prenant en compte (au lieu des 25 meilleures années) :

- les **24 meilleures années** de revenus pour les mères ayant eu un enfant ;
- les **23 meilleures années** pour celles ayant eu deux enfants ou plus.

CPF : DE LOIS DE FINANCES EN DÉCRETS, QUELS SONT VOS DROITS AUJOURD'HUI ?



Marie-Laure BILLOTTE

3ED - Responsable communication & veille juridique et sociale

mlbillotte@groupe3e.fr

Le CPF – Compte personnel de Formation – est entré en vigueur le 1er janvier 2015. Il se substitue alors au Droit Individuel à la Formation et est alimenté en heures à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures. Il a par la suite subi de profondes modifications, jusqu'à la dernière loi de Finances, s'éloignant progressivement de l'objectif initial : le CPF est de moins en moins à la main du salarié et les entreprises sont incitées à l'utiliser pour financer leur plan de développement des compétences. Nous faisons le point sur vos droits à l'issue de ces évolutions.

2018 : PREMIER COUP DE RABOT AVEC LA LOI CAP

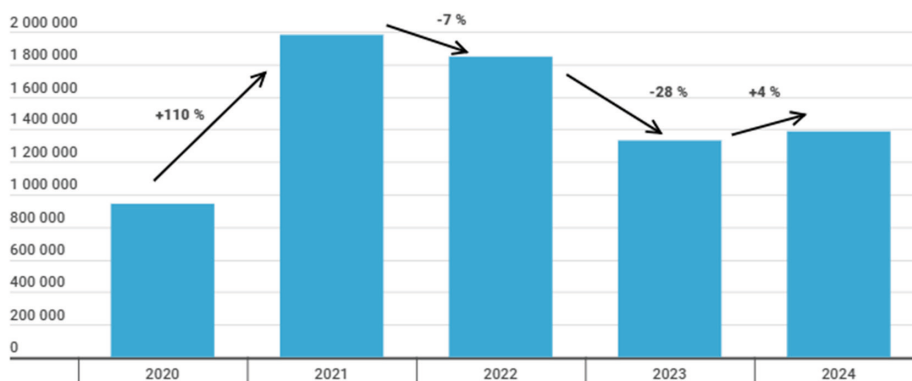
La loi Choisir son Avenir Professionnel de 2018 transforme profondément le dispositif en le monétisant au rabais à compter du 1er janvier 2019 :

- Passage des heures en euros avec une conversion à 15 €/heure,
- Droits de 500 €/an assortis d'un plafond 5 000 €, pouvant aller jusqu'à 800 €/an pour les moins qualifiés ou les personnes en situation de handicap avec un plafond de 8 000 €,

- Création d'une application Mon Compte Formation favorisant la désintermédiation et l'accès direct aux organismes,
- Élargissement des formations éligibles : certifications RNCP/RS, VAE, bilans de compétences, création/reprise d'entreprise, certains permis.

Le CPF connaît alors un succès rapide et les entrées en formation passent de 984 000 selon l'Insee à près de 2 millions en 2021 et 2022, et se stabilisent ensuite entre 1.3 et 1.4 million en 2023 et 2024 (source : Caisse des dépôts).

Entrées en formation CPF par année, entre 2020 et 2024



Note : le permis moto est disponible dans le catalogue CPF à partir du 12 janvier 2024 et son accès est restreint le 18 mai 2024.

Lecture : 1/0 /00 formations CPF commencent en avril 2024, dont 26 200 au titre du permis moto.

Champ : France ; entrées en formation CPF.

Source : SI-CPF, extraction mars 2025, traitement Dares.

Source : étude DARES, Le CPF en 2024 – Juillet 2025

Parallèlement à cette explosion des inscriptions se produisent des fraudes massives, assorties d'un démarchage commercial agressif et d'un coût croissant pour l'État. En conséquence des mesures de sécurisation sont mises en place avec des exigences de qualité croissantes et un renforcement des contrôles et sanctions.

2024 : MISE EN PLACE D'UN RESTE À CHARGE

Face à la hausse des dépenses, la loi de finances 2023 introduit le principe d'une participation forfaitaire obligatoire (PFO) du titulaire, un décret du 29 avril 2024 venant préciser concrètement la mesure :

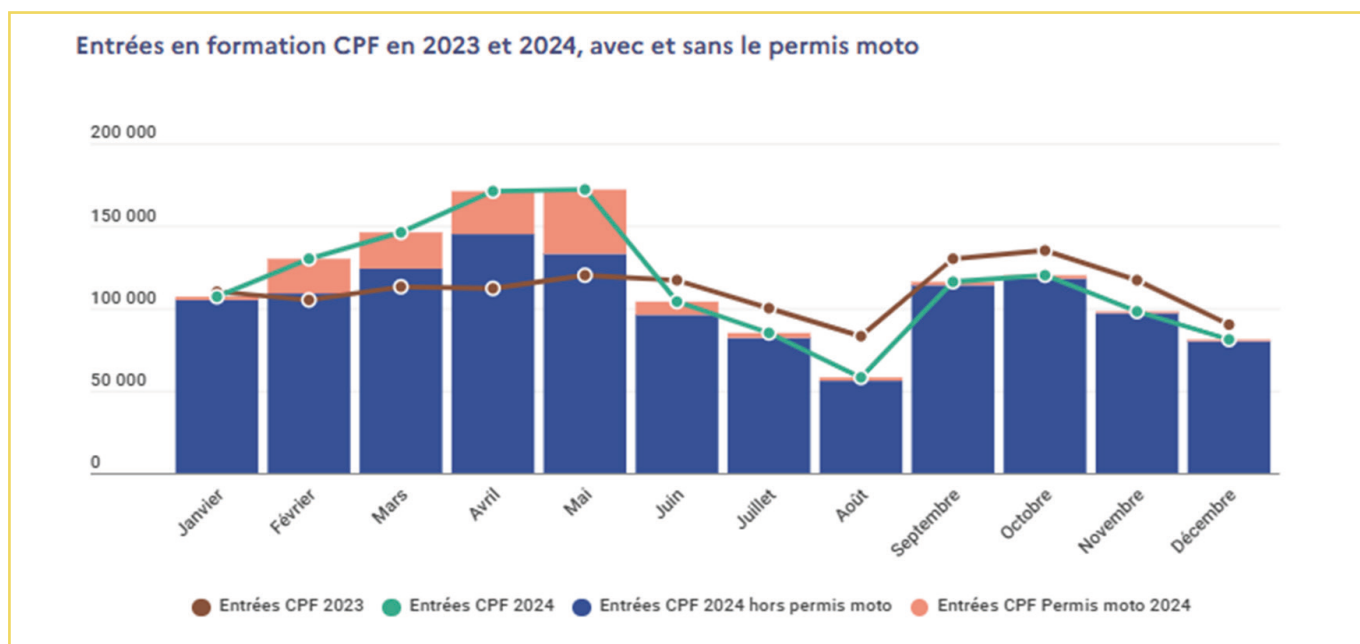
- Mise en place d'un **reste à charge forfaitaire obligatoire de 100 €**, indexé sur l'inflation (103.20 € en 2026).
- Exonérations : demandeurs d'emploi, bénéficiaires d'un financement de leur employeur, de l'OPCO, d'un accord de branche, de groupe, titulaires mobilisant leurs droits dans le cadre du compte professionnel de prévention ou bénéficiant d'un abondement AT/MP.

Cette mesure vise selon ses promoteurs à responsabiliser les utilisateurs, à limiter les inscriptions opportunistes et surtout à réduire le coût du dispositif pour l'État.

Cependant, à notre sens, elle contrevient au principe même du CPF, à savoir inciter **tous les salariés** à être acteur de leur parcours professionnel : mettre en place un reste à charge, aussi faible puisse-t-il paraître, revient à défavoriser les salariés les moins rémunérés. Même Muriel Pénicaud, ancienne Ministre du Travail, s'en est émue à l'époque : "Si le gouvernement ne revient pas sur sa décision, le CPF va disparaître pour ceux qui en ont le plus besoin, c'est-à-dire les catégories populaires. Aujourd'hui, 80 % des bénéficiaires sont des ouvriers et des employés, la moitié sont des femmes et 20 % sont des plus de 50 ans, ce sont les trois catégories" qui avant sa création "n'accédaient pas à la formation".

Qui plus est, le fait d'exonérer de ce reste à charge les salariés qui ont recours au CPF avec un cofinancement de leur employeur revient à favoriser indirectement le financement du plan de développement des compétences des entreprises par le CPF.

Cette décision a aussitôt entraîné des conséquences sur les entrées en formation de l'année 2024. "De janvier à mai 2024, les entrées augmentent fortement (+30 % par rapport à la même période en 2023) avec l'introduction du permis moto dans le catalogue CPF et l'anticipation de la mise en place d'une participation forfaitaire obligatoire (PFO) de 100 euros par formation. Avec l'entrée en vigueur de la PFO et la restriction du financement des permis en mai, les entrées baissent nettement à partir du mois suivant (-14 %, de juin à décembre 2024, comparativement à la même période un an auparavant)." (Source : étude DARES, Le CPF en 2024 – Juillet 2025)



Source : étude DARES, Le CPF en 2024 – Juillet 2025

2025 : DE NOMBREUSES ÉVOLUTIONS PAR PETITES TOUCHES

La loi de finances 2025 modifie l'éligibilité au CPF des formations relatives à la création et reprise d'entreprise (ACRE). Jusqu'alors, dans le but de soutenir la création d'entreprise, celles-ci pouvaient être financées par le CPF sans exigence de certification. C'est désormais terminé puisqu'à compter de février 2025, seules les formations menant à une certification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou au Répertoire Spécifique (RS) sont éligibles au financement via le CPF.



Le décret n° 2025-341 du 14 avril 2025, modifiant l'article R. 6323-42 du Code du travail, donne la possibilité à des financeurs tiers (employeur, opérateur de compétences, ...) de verser des sommes supplémentaires sur le CPF du salarié. Ils peuvent les réserver à certaines des actions éligibles au CPF, fixer un délai dans lequel le titulaire du compte doit les utiliser et demander le remboursement de la part non utilisée.

Un décret complémentaire du 3 décembre 2025 vient ensuite modifier l'article R. 6333-3 du Code du travail, afin de renforcer le rôle du financeur et favoriser la co-construction des formations avec l'employeur. Jusqu'à présent, la Caisse des Dépôts utilisait en priorité les droits issus de l'abondement annuel. Ce décret précise désormais l'ordre dans lequel seront mobilisées les différentes ressources, afin de financer une formation éligible au CPF. **Ainsi le salarié n'a plus l'obligation d'épuiser ses droits avant que d'autres financeurs puissent abonder son compte.**

Désormais, la Caisse des dépôts (CDC) mobilisera :

- D'abord les abondements en droits supplémentaires des financeurs (prévus par accord d'entreprise, de branche, ou suite à un accord de performance collective, abondement correctif, etc.),
- Ensuite, si nécessaire, les ressources correspondant aux droits liés à l'alimentation annuelle légale ;
- En dernier lieu, les abondements en droits complémentaires (OPCO, France Travail, etc.).

QU'EST-CE QUE LE RÉPERTOIRE SPÉCIFIQUE ?

Art. L. 6113-6 du Code du travail :

Sont enregistrées pour une durée maximale de cinq ans, dans un répertoire spécifique établi par France compétences, sur demande des ministères et organismes certificateurs les ayant créées et après avis conforme de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle, les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles. Ces certifications et habilitations peuvent, le cas échéant, faire l'objet de correspondances avec des blocs de compétences de certifications professionnelles. Les certifications et habilitations établies par l'État requises pour l'exercice d'une profession ou une activité sur le territoire national en application d'une norme internationale ou d'une disposition législative ou réglementaire sont enregistrées de droit dans le répertoire spécifique.

France compétences assure la tenue de deux répertoires nationaux :

- le **Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)** qui contient les certifications professionnelles ciblant un ou plusieurs métiers. Les formations associées s'inscrivent principalement dans le cadre de l'alternance, de la formation continue et de la formation initiale sous statut scolaire ou étudiant.
- le **Répertoire Spécifique** qui contient des certifications de spécialisation ou de professionnalisation ou ciblant des compétences transversales (comme les langues) ou complémentaires à un ou plusieurs métiers.

Seule une certification enregistrée au RNCP permet la délivrance d'un niveau de qualification reconnu par l'État (à l'exception des bacs généraux et technologiques), lui-même reconnu dans le cadre européen des certifications.

Le Répertoire Spécifique concerne des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles (habilitation électrique, CACES, certification informatique, TOEIC,...) alors que le RNCP couvre les titres ou diplômes attestant d'une qualification professionnelle dont le niveau est reconnu par l'État.



2026 : NOUVEAU COUP PORTÉ AU CPF

Hausse du reste à charge et plafonnement de la prise en charge

France Compétences, l'autorité nationale de la formation professionnelle, a prévu pour le CPF un budget de 1.32 milliard en 2026, soit un tiers de moins qu'en 2025.

Ainsi, la loi de finances 2026, validée le 19 février 2026 par le Conseil constitutionnel, marque une nouvelle étape avec le **plafonnement de la prise en charge de certaines formations** :

- Permis véhicules légers, **limité désormais aux seuls demandeurs d'emploi et à ceux qui bénéficient d'un cofinancement** (abondement d'une région, d'un Opcv, d'un fonds d'assurance formation ou du FIPHFP, droits issus du C2P, droits AT/MP...),
- Bilans de compétences,
- Formations préparant aux certifications inscrites au Répertoire spécifique (RS).
 - Exception faite de la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Un décret du 24 février 2026 instaure **trois plafonds de droits mobilisables, quel que soit le montant des droits inscrits sur votre CPF**.

- Permis de conduire véhicules légers : 900 €,
- Bilans de compétences : 1600 €,
- Certifications et habilitations inscrites au RS hors CléA : 1500 €.

Par ailleurs, concernant le permis véhicules légers, il précise que le montant du cofinancement apporté par des tiers, afin que les salariés ou travailleurs non-salariés restent éligibles, ne peut être inférieur à 100 €.

Un second décret du même jour prévoit un **délai de 5 ans entre deux bilans de compétences** financés avec le CPF et que seules les heures d'accompagnement effectuées par un prestataire relevant de l'article L.6351-1, c'est-à-dire bénéficiant d'un numéro de déclaration d'activité délivré par la DREETS, pourront être financées via le CPF.

Un autre décret à venir prévoirait le **passage du reste à charge à 150 € vs 103.20 €**.

→ Cette décision, si elle est confirmée, viendra un peu plus fragiliser les salariés les moins qualifiés.

Nouvelle utilisation possible du CPF

La loi du 24 octobre 2025 a créé la **période de reconversion professionnelle**, à partir du 1er janvier 2026, qui prévoit la **mobilisation possible du CPF**.

Ce dispositif résulte de la fusion de deux dispositifs préexistants, Transco et ProA.

Le but est l'obtention :

- d'une certification enregistrée au RNCP,
- d'un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle),
- d'un ou plusieurs blocs de compétences,
- du socle de connaissances et de compétences.

Peut s'y inscrire tout salarié souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle :

- interne : au sein de l'entreprise,
- externe : via la conclusion d'un contrat de travail avec une entreprise d'accueil.

Nous reviendrons dans un prochain numéro de Décodage sur ce dispositif, mais il est intéressant de noter que **la mobilisation du CPF dans ce cadre est prévue par le législateur, toujours dans une logique de cofinancement :**

- Sous réserve de l'accord du salarié,
- Pour une période de reconversion interne : jusqu'à **la moitié des droits inscrits sur le CPF du salarié,**
- Pour une période de reconversion externe : **jusqu'à 100 %,**
- En dehors de son CPF, le salarié ne peut verser aucune autre contribution financière.

Ces dernières évolutions témoignent de la volonté du législateur, dans un contexte d'économies budgétaires, d'orienter désormais le CPF comme un outil répondant à des logiques collectives et non plus à des besoins individuels.

HARO SUR L'ABONDEMENT CORRECTIF

L'article L 6315-1 du Code du travail prévoit que, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces huit années (six années jusqu'à fin 2025), le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation non obligatoire, **son compte personnel de formation est abondé par l'entreprise à hauteur de 3 000 €,** cette somme n'étant pas prise en compte pour le plafonnement du CPF (*article L. 6323-15*). Ce montant n'est pas indexé sur l'inflation.

Dans un arrêt du 21 janvier 2026, la Cour de Cassation précise pour la première fois que **ces deux conditions sont cumulatives** en rejetant la demande d'abondement correctif d'un salarié qui n'avait pas bénéficié de ses 3 entretiens professionnels mais avait eu au moins une formation au cours de la période de 6 ans.

Autrement dit, l'entreprise peut ne pas respecter l'une ou l'autre de ces obligations, elle ne sera sanctionnée que si elle ne respecte ni l'une ni l'autre.

CONGÉS PAYÉS ET MALADIE : LES NOUVELLES POSITIONS DE LA COUR DE CASSATION



Keshia AFARI
Juriste - 3ED
kafari@groupe3e.fr



Caroline Substelnly
Avocate

Le droit français des congés payés en cas d'arrêt maladie n'était pas conforme au droit de l'Union européenne.

La Cour de cassation a alors opéré un revirement de jurisprudence majeur en septembre 2023, qui a conduit à la loi du 22 avril 2024 visant à aligner la législation française sur les exigences européennes. Toutefois, cette réforme restait incomplète. Après l'ouverture d'une procédure d'infraction par la Commission européenne en juin 2025, la Cour a poursuivi le travail de mise en conformité en rendant plusieurs décisions importantes en septembre et novembre 2025, puis en janvier 2026.

Ces arrêts précisent les règles de report des congés en cas de maladie et l'intégration des congés payés dans le calcul des heures supplémentaires. Nous verrons également les récentes décisions qui précisent la mise en œuvre de la réforme de 2024.

PEUT-ON RÉCUPÉRER SES CONGÉS LORSQU'ON TOMBE MALADE PENDANT CETTE PÉRIODE ?

Le report des congés payés coïncidant avec un arrêt maladie

Par un arrêt du 10 septembre (*Cass. soc.*, 10 septembre 2025, n° 23-22.732), la Cour de cassation a aligné le droit français sur le droit de l'Union européenne en reconnaissant le **droit au report des congés payés** lorsqu'un salarié tombe malade pendant sa période de congés.

Jusqu'alors, le droit interne ne comportait pas de mécanisme légal général et conforme au droit de l'Union européenne réglant de manière exhaustive le report et le décompte des congés payés en cas de suspension du contrat pour maladie.

La jurisprudence traditionnelle considérait que le report des congés payés était possible si le salarié était en arrêt maladie au début des congés fixés (*Cass. soc.*, 16 février 1999, n° 96-45.364) ou pendant la période de prise des congés payés (*Cass. soc.*, 24 février 2009, n° 07-44.488).

Toutefois, elle considérait que le salarié ne pouvait pas exiger la prise ultérieure des jours de congés non utilisés du fait de son arrêt l'employeur était réputé avoir rempli son obligation de permettre la prise effective des congés (*Cass. soc.*, 4 décembre 1996, n° 93-44.907).

Ce cadre national s'est progressivement trouvé en décalage avec le droit de l'Union. La **directive 2003/88/CE** du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, et la **jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne** (CJUE) rappellent que le



droit au congé annuel payé constitue un principe fondamental. L'article 7 §1 impose aux États membres de garantir à chaque travailleur au moins quatre semaines de congés annuels payés.

Dans l'arrêt Schultz-Hoff (CJUE, 20 janvier 2009, C-350/06 et C-520/06), la CJUE a posé que les travailleurs **continuent d'acquérir des droits à congé pendant un arrêt maladie.** La finalité du congé annuel payé, qui est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs, est distincte de celle du congé de maladie, qui est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie.

Puis dans l'arrêt ANGED (CJUE, 21 juin 2012 Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución - ANGED, C-78/11), la Cour a jugé **que le report des congés est obligatoire lorsque le salarié tombe malade pendant ses congés, peu importe que cette maladie commence avant ou pendant la période de congé.** L'article 7 §1 doit ainsi être interprété comme s'opposant à toute règle nationale privant le salarié de la possibilité de bénéficier ultérieurement des jours coïncidant avec une période d'arrêt de travail pour maladie.

Prenant acte de ce cadre européen, la Cour de cassation a alors opéré un revirement de jurisprudence, car le juge national doit interpréter le droit interne à la lumière du droit de l'Union européenne.

L'affaire en bref

Une salariée a pris des congés payés et a été placée en arrêt maladie pendant cette période. Les jours concernés ont été imputés de son solde de congés.

Elle a donc saisi la juridiction judiciaire afin de, notamment, déterminer si un salarié en arrêt maladie durant ses congés payés peut obtenir le report des jours coïncidant avec la période d'arrêt.

La Cour de cassation a répondu par l'affirmative.

Ce que cela change concrètement

La Cour de cassation précise que le salarié tombant malade pendant ses congés payés doit **notifier l'arrêt à son employeur pour pouvoir bénéficier du report.** Cela lui permettra alors de ne pas les perdre et de pouvoir les prendre plus tard.

Le report s'effectue ensuite selon les règles issues de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 et des articles L. 3141-19-1 et L. 3141-19-2 du Code du travail (pour plus de détails, voir l'article du Décodage n° 37 consacré aux nouvelles règles sur les congés payés en cas d'arrêt de travail : https://www.groupe3e.fr/conges_payes_en_arret_de_travail_les_nouvelles_regles).

En pratique, le salarié doit donc **transmettre son arrêt de travail** et vérifier que l'employeur a bien **recrédité** sur son solde les jours de congés qui coïncidaient avec la période d'arrêt.

Une lecture croisée des textes relatifs aux congés payés et de l'objectif poursuivi par le législateur ainsi que par la CJUE devrait **conduire à ce que cette solution jurisprudentielle ne s'applique pas à la cinquième semaine de congés payés, laquelle ne pourrait donc pas être reportée.**

LES CONGÉS PAYÉS COMPTENT-ILS POUR DÉCLENCHER DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?

La prise en compte des congés payés pour déclencher des heures supplémentaires, lorsque le temps de travail est décompté sur une base hebdomadaire ou bihebdomadaire

Dans plusieurs arrêts rendus le 10 septembre 2025 (*Cass. soc.*, 10 septembre 2025, n° 23-14.455 et n° 23-14.456) et le 7 janvier 2026 (*Cass. soc.*, 7 janvier 2026, n° 24-19.410), la Cour de cassation s'est alignée sur le droit de l'Union européenne. Elle juge ainsi que **lorsque le temps de travail est décompté à la semaine ou sur deux semaines, les heures correspondant à une période de congés payés doivent être prises en compte pour apprécier le seuil de déclenchement des heures supplémentaires**, même si le salarié n'a travaillé qu'une partie de la semaine (décompte hebdomadaire) ou des semaines (décompte bihebdomadaire).

Jusqu'alors la jurisprudence considérait que seules les heures de travail effectif entraient dans ce calcul. Les jours de congés payés ou de maladie en étaient exclus (*Cass. soc.*, 1er décembre 2004, n° 02-21.304).



Cette approche se révélait toutefois incompatible avec le droit de l'Union européenne, en particulier avec **l'article 31 §2 de la Charte des droits fondamentaux**, qui garantit à chaque travailleur une durée maximale de travail, des périodes de repos ainsi que des congés payés annuels.

La Cour de justice de l'Union européenne a d'ailleurs précisé que **toute incitation directe ou indirecte à renoncer à son congé annuel est contraire au droit de l'Union**. Constituent de telles incitations, par exemple, les pratiques qui font perdre au salarié un avantage financier du fait de la prise de congés (*CJUE*, 6 novembre 2018, *Kreuziger*, C-619/16 ; *CJUE*, 22 mai 2014, *Lock*, C-539/12). Le salarié doit pouvoir exercer son droit au repos sans subir de préjudice.

Plus spécifiquement, en matière d'heures supplémentaires, la CJUE a jugé que **l'article 7 §1 de la directive 2003/88/CE**, lu à la lumière de l'article 31 §2 de la Charte, s'oppose à une disposition d'une convention collective excluant les périodes de congés payés du calcul du seuil ouvrant droit à majoration pour heures supplémentaires (*CJUE*, 13 janvier 2022, *DS c/ Koch Personaldienstleistungen GmbH*, C-514/20).

En conséquence, et afin de garantir la primauté du droit de l'Union, **désormais la Cour de cassation écarte partiellement l'application de l'article L. 3121-28 du Code du travail, en tant qu'il subordonne ce calcul à l'exécution d'un temps travail effectif**. En effet, ignorer les jours de congés payés dans le calcul des heures supplémentaires prive le salarié d'un avantage financier potentiel et peut, de ce fait, le dissuader de prendre ses congés, en contradiction avec la finalité protectrice du droit au congé annuel payé.

Les affaires en bref

Dans les premières affaires, des salariés soutenaient que le régime de forfait en heures qui leur avait été appliqué était irrégulier. Ils faisaient valoir qu'ils avaient accompli des heures supplémentaires non rémunérées et que l'employeur avait indûment exclu les périodes de congés payés du calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Ils ont donc saisi la juridiction judiciaire afin qu'elle écarte le décompte opéré par l'employeur et retienne, pour l'appréciation du seuil, les périodes correspondant aux jours de congés payés.

La Cour de cassation leur a donné raison.

Dans la seconde affaire, un salarié relevant de la convention collective des transports routiers sollicitait également un rappel d'heures supplémentaires. L'employeur refusait d'intégrer les périodes de congés payés dans le calcul des heures supplémentaires. Or, dans ce secteur, la durée hebdomadaire du travail pouvait être décomptée sur deux semaines consécutives.

La Cour de cassation a jugé que, même dans un décompte bihebdomadaire, les jours de congés payés doivent être pris en compte pour déterminer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Ce que cela change concrètement

Le droit au repos, et donc au congé payé, constitue un droit fondamental pour tout salarié. À ce titre, **il ne doit subir aucune incitation, directe ou indirecte, à renoncer à ses congés, notamment en perdant l'avantage financier lié aux heures supplémentaires qu'il aurait pu accomplir.**

La solution dégagée par la Cour de cassation demeure toutefois limitée au décompte hebdomadaire ou plurihebdomadaire du temps de travail. Elle ne préjuge pas de la position qui pourrait être retenue pour d'autres modes de décompte, tels que les décomptes mensuels ou annuels.

À ce titre, lorsque le temps de travail est annualisé (tels que les accords ATT 1607 heures sur l'année), la situation devrait être différente puisque le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires, fixé à 1607 heures, intègre déjà la prise en compte d'un droit intégral à congés payés (soit 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés). Ainsi, les congés payés ne devraient pas être ajoutés une seconde fois pour apprécier le dépassement du seuil de 1607 heures pour les heures supplémentaires.

En pratique, lorsque la durée du travail est appréciée à la semaine, les salariés qui, au cours d'une même semaine, **travaillent plus de 7 heures par jour** peuvent bénéficier du régime des heures supplémentaires et des majorations correspondantes, **y compris si la semaine comprend des jours de congés payés.**

De la même manière, lorsque la durée du travail est appréciée sur une **période plurihebdomadaire**, les salariés qui, sur l'ensemble de la période de ré-

férence, **dépassement la durée de travail prévue** peuvent bénéficier des heures supplémentaires et des majorations afférentes, **même si cette période inclut des jours de congés payés.**

Les salariés qui souhaitent obtenir un **rappel d'heures supplémentaires** effectuées pendant une période comprenant des congés payés peuvent en **réclamer le paiement dans la limite des trois années précédant leur demande**, conformément à la prescription applicable à l'action en paiement du salaire (*article L. 3245-1 du Code du travail*).

PEUT-ON PERDRE SES CONGÉS PAYÉS EN CAS DE LONG ARRÊT MALADIE ?

L'employeur doit permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé pour se prévaloir de l'extinction des congés payés à l'issue du délai de report

Par un arrêt du 13 novembre 2025 (*Cass. soc., 13 novembre 2025, n° 24-14.084*), la Cour de cassation, fidèle à la jurisprudence constante de la CJUE, a jugé que **la perte des congés payés n'est jamais automatique**, même si un accord collectif prévoit un délai de report de 15 mois. Pour que les congés puissent s'éteindre à l'issue de ce délai, **l'employeur doit démontrer qu'il a mis le salarié en mesure, en temps utile, de les prendre. À défaut, les congés non pris doivent être restitués.**

Le droit au report des congés a d'ailleurs été consacré dans la loi du 22 avril 2024, adoptée pour mettre le droit français en conformité avec le droit de l'Union européenne.

Selon l'article L. 3141-19-1 du Code du travail, les salariés qui n'ont pas pu prendre leurs congés payés en raison d'une maladie ou d'un accident (d'origine professionnelle ou non) peuvent les utiliser dès leur reprise du travail. Ils bénéficient alors d'une période de report de 15 mois qui commence, en principe, à la date à laquelle ils reçoivent de leur employeur les informations obligatoires sur leurs droits. Un accord collectif peut toutefois prévoir une durée de report supérieure.

La CJUE interprète l'article 7 de la directive 2003/88/CE en ce sens qu'il ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales de prévoir une limitation du report à 15 mois pour les salariés en

incapacité de travail durant plusieurs périodes de référence (CJUE, 22 novembre 2011, KHS, C-214/10 ; CJUE 29 novembre 2017, King, C-214/16).

En revanche, l'article 7 de la directive et l'article 31 52 de la Charte s'opposent à ce que le droit au congé annuel payé, acquis au titre d'une période effectivement travaillée avant que le salarié ne se trouve en situation d'invalidité totale ou d'incapacité de travail due à une maladie persistante, puisse s'éteindre à l'issue du délai de report ou ultérieurement. Une telle extinction n'est possible que si l'employeur a pris, en temps utile, toutes les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement ce droit (CJUE, 22 septembre 2022, Fraport et St Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 et C-727/20).

L'affaire en bref

Un salarié avait été victime d'un accident du travail le 2 mai 2017, entraînant un arrêt de travail du 3 mai 2017 au 3 mars 2019.

Au titre de l'année 2018, il disposait encore de 13 jours de congés payés. Conformément à l'accord collectif applicable, ces congés pouvaient être reportés dans une limite de 15 mois suivant la période de référence, soit jusqu'au 31 mars 2020.

La prise de ces congés payés avait été fixée du 13 au 31 mars 2020. Toutefois, le salarié a de nouveau été placé en arrêt de travail à compter du 5 mars 2020.

Estimant que les congés étaient définitivement perdus à l'issue du délai de report, l'employeur a refusé de les restituer. Le salarié a alors saisi la juridiction judiciaire.

La Cour de cassation a donné raison au salarié. Elle estime qu'il n'a pas été effectivement mis en mesure de prendre ses congés payés, leur exercice ayant été rendu impossible par son nouvel arrêt de travail. Les 13 jours de congés payés devaient donc être restitués.

Ce que cela change concrètement

En pratique, **lorsque le salarié n'a pas eu les informations sur ses droits à congés payés ou qu'il ne les a pas reçues en temps utile, et qu'il se trouvait de ce fait dans l'impossibilité de les prendre**, la perte de ses jours de congés reportés peut être contestée.

Il peut en effet faire valoir que l'employeur **n'a pas accompli l'ensemble des diligences nécessaires** pour lui permettre d'exercer effectivement son droit à congé notamment lorsque le salarié a travaillé pendant la période de report, n'a pas reçu les informations obligatoires sur ses droits à congé ou lorsque les dates de congés ont été fixées tardivement.

Le salarié lésé peut alors obtenir la **restitution de ses jours de congés** s'il est toujours en poste, ou le **versement d'une indemnité compensatrice de congés payés** en cas de rupture de son contrat de travail.



LES PRÉCISIONS JURISPRUDENTIELLES APPORTÉES PAR LA COUR DE CASSATION SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME DE 2024

La Cour de cassation a rendu deux décisions particulièrement importantes le 21 janvier 2026, qui viennent compléter et préciser la mise en œuvre de la réforme des congés payés issue de la loi du 22 avril 2024.

Pour rappel, cette loi prévoit notamment que :

- les règles relatives à l'acquisition des congés payés, à l'indemnité de congés payés et au report sont rétroactives à compter du 1er décembre 2009 ;
- en cas de maladie non professionnelle, la rétroactivité est toutefois limitée à 4 semaines de congés payés par année, soit 2 jours ouvrables par mois, pour chaque période d'acquisition ;
- les congés supplémentaires issus de la rétroactivité ne peuvent jamais conduire un salarié à dépasser les 24 jours ouvrables par période de référence, après prise en compte des congés déjà acquis (cela ne vaut que pour les salariés dont la maladie n'était pas professionnelle) ;
- les accords collectifs plus favorables antérieurs au 24 avril 2024 demeurent applicables et la loi nouvelle n'efface pas les droits conventionnels plus avantageux.

Dans les deux affaires examinées, les salariés sollicitaient un rappel d'indemnité de congés payés sur leurs périodes d'arrêt maladie non professionnelle à la suite de l'entrée en vigueur de la loi.

La réforme n'a pas modifié les règles de prescription pour les salariés ayant quitté l'entreprise qui restent soumis à la prescription triennale. En revanche, **ceux toujours en poste ont jusqu'au 23 avril 2026 minuit, pour faire valoir leurs droits rétroactifs sur les périodes d'arrêt maladie depuis 2009.**

Le calcul des congés payés en cas d'arrêt maladie non professionnelle

Dans le premier arrêt (*Cass. soc., 21 janvier 2026, n° 24 22.228*), la Cour rappelle que le plafond légal de 24 jours ouvrables de congés payés doit être apprécié strictement période par période.

Les juges doivent donc vérifier, pour chaque année de référence si le salarié n'a pas déjà atteint ce plafond avant de pouvoir accorder des jours supplémentaires liés à la maladie. Ils ne peuvent pas procéder à un calcul global sur la période considérée.

La Cour apporte également une précision essentielle : **les congés déjà acquis au titre d'années précédentes et reportés ne doivent pas être intégrés dans ce calcul.**

Un salarié peut donc cumuler :

- des jours de congés reportés non pris des années antérieures,
- et 24 jours ouvrables maximum acquis au titre d'une absence pour maladie non professionnelle pendant la période de référence en cours.

L'articulation entre les dispositions légales et conventionnelles sur les congés payés en cas de maladie

Dans le second arrêt (*Cass. soc., 21 janvier 2026, n° 24 22.016*), la Cour s'intéresse aux conventions collectives et à l'application du principe de faveur.

Elle rappelle qu'une convention collective ne peut primer sur la loi que si elle est réellement plus avantageuse.

Ainsi, une convention prévoyant 2.5 jours de congés par mois de travail effectif n'est pas plus favorable que les dispositions légales accordant des congés pendant la maladie non professionnelle (*articles L. 3141-5 et L. 3141-5-1 du Code du travail*).

La Cour constate que :

- la convention collective n'assimilait pas la maladie non professionnelle à du travail effectif ;
- elle n'ouvrait donc aucun droit à congés payés de 2.5 jours par mois au titre de la maladie ;
- elle ne pouvait pas être considérée comme plus favorable que la loi nouvelle.

Par conséquent, **les dispositions légales prévalent, et les conventions collectives fondées uniquement sur la notion de travail effectif sont désormais remplacées par la loi, sauf disposition conventionnelle plus favorable, explicite assimilant la maladie non professionnelle à du temps de travail effectif.**

BRÈVES

ACCIDENT – MALADIE – MATERNITÉ

L'employeur reste responsable du salarié victime d'un accident du travail même pendant un congé de formation

Le salarié en congé individuel de formation demeure sous la responsabilité de son employeur pour l'application de la législation sur les accidents du travail.

Un salarié, parti en congé individuel de formation (CIF), est victime d'un accident du travail durant un stage pratique lié à sa formation. Déclaré inapte à son poste puis licencié, il réclame les indemnités liées à une inaptitude d'origine professionnelle.

L'employeur s'y oppose : selon lui, le centre de formation (ou le maître de stage) devait être considéré comme "employeur substitué" au sens de la législation AT/MP.

La Cour de cassation rejette cet argument.

Elle rappelle que **l'organisme de formation n'est pas un autre employeur** au sens de l'article L. 1226 6 du Code du travail (qui exclut les accidents survenus au service d'un autre employeur) pendant la durée du CIF.

Le salarié reste au service de son employeur, même lorsqu'il effectue un stage pratique dans le cadre du CIF.

Dès lors :

- L'accident est bien imputable à l'employeur, qui doit assumer les conséquences de l'inaptitude d'origine professionnelle (indemnité spéciale de licenciement, préavis, congés payés, etc.).
- Le licenciement pour inaptitude reste dépourvu de cause réelle et sérieuse si l'obligation de reclassement n'est pas respectée.

Cass. soc., 10 décembre 2025, n° 24-10.205

Les salariés engagés dans une procédure d'adoption bénéficient de nouvelles autorisations d'absence

Depuis le 2 janvier 2026, les salariés qui entament une **procédure d'agrément en vue d'adopter un enfant disposent désormais de jusqu'à 5 autorisations d'absence** pour participer aux **entretiens obligatoires** nécessaires à l'obtention de cet agrément (*nouvel article D. 1225 11 2 du Code du travail*).

Ces entretiens d'ordre social et psychologique sont souvent programmés en semaine et peuvent durer plusieurs heures. Ils constituent des étapes indispensables de l'évaluation menée par les services départementaux avant la délivrance de l'agrément.

L'article L. 1225 16 du Code du travail précise que :

- ces absences n'entraînent aucune diminution de rémunération ;
- elles sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés et de l'ancienneté ;
- aucun dispositif ne permet à l'employeur de s'y opposer ou d'en imposer le report.

Décret n° 2025 1439 du 31 décembre 2025

Les droits au congé maternité doivent être appréciés à la date du début de la grossesse

Une salariée en congé sans solde s'est vu refuser le versement des indemnités journalières de maternité au motif qu'elle n'exerçait plus d'activité salariée à la date de début de son congé maternité. La CPAM considérait ainsi que les conditions d'ouverture des droits n'étaient pas remplies.

La Cour de cassation censure cette analyse. Elle rappelle que **les conditions d'ouverture du droit aux prestations maternité** (durée minimale d'affiliation de 6 mois ou rémunération soumise à cotisations suffisante sur les 12 derniers mois) **doivent être appréciées au début du 9^e mois précédant la date présumée de l'accouchement, et non à la date d'ouverture du congé maternité.**

À cette date, la salariée exécutait normalement son contrat de travail. La cour d'appel aurait donc dû vérifier si, à cette date, l'assurée remplissait les conditions légales.

Cass. civ. 2e, 8 janvier 2026, n° 23-18.142

Le médecin du travail peut constater l'inaptitude même si la visite de reprise a lieu pendant un arrêt maladie

Dans cette affaire, l'employeur avait organisé, dès le 8 février 2023, une visite médicale de reprise fixée au 6 mars 2023 pour un salarié dont l'arrêt de travail devait initialement prendre fin le 2 mars. À la date de la visite, le salarié a été déclaré inapte, alors même que son arrêt avait été prolongé entre-temps du 2 mars au 7 septembre 2023. Le médecin du travail avait, en amont, réalisé une étude de poste et échangé avec l'employeur.



Le salarié contestait son **avis d'inaptitude**, soutenant qu'une visite de reprise ne peut être organisée qu'à compter de la reprise effective du travail, et non **durant une période de suspension du contrat**.

La Cour de cassation rejette cet argument et confirme que le médecin du travail peut déclarer l'inaptitude dans le cadre de l'examen de reprise organisé sur le fondement de l'article R. 4624 31 du Code du travail, même si le salarié est toujours en arrêt maladie.

L'examen, programmé par l'employeur dès qu'il connaît la date de fin de l'arrêt de travail, peut se tenir avant la reprise effective. Ce qui importe est :

- que l'avis soit rendu à l'issue d'une visite médicale ;
- qu'il soit précédé d'une étude de poste et des conditions de travail ;
- qu'un échange avec l'employeur ait eu lieu, comme exigé par l'article L. 4624 4 du Code du travail.

Cass. soc., 10 décembre 2025, n° 24 15.511

ENQUÊTE INTERNE

L'employeur n'a pas l'obligation de mener une enquête interne pour prouver des faits de harcèlement sexuel

La Cour de cassation rappelle qu'**en matière prud'homale, la preuve est libre**, y compris en cas d'allégation de harcèlement sexuel. Elle censure un arrêt d'appel qui avait considéré qu'en l'absence d'enquête interne, les faits reprochés au salarié n'étaient pas établis.

L'employeur avait produit plusieurs éléments : déclarations des salariées concernées, attestations de collègues, plainte pénale et compte rendu de la psychologue ayant reçu la victime. Pour la Haute Cour, **ces preuves devaient être pleinement examinées, même sans enquête interne, aucune disposition du Code du travail n'imposant une telle démarche**.

La cour d'appel aurait donc dû apprécier la valeur et la portée de ces éléments pour déterminer la réalité des faits, sans exiger une enquête interne.

Cass. soc., 14 janvier 2026, n° 24 19.544

L'employeur doit répondre aux demandes RGPD des salariés, y compris lorsque les données proviennent d'une enquête interne

Le Conseil d'État confirme la sanction de la CNIL à l'encontre d'un employeur ayant refusé les demandes de **droit d'opposition** et de **droit d'accès** formulées par des salariés visés par une enquête interne.

Le droit d'opposition permet à toute personne de s'opposer à l'utilisation de ses données personnelles (article 21 RGPD), tandis que le droit d'accès lui offre la possibilité de connaître l'ensemble des données la concernant et d'en obtenir une copie (*article 15 RGPD*).

L'employeur soutenait que son refus se justifiait par l'exercice de son obligation légale de sécurité. La CNIL a néanmoins prononcé un rappel à l'ordre, décision ensuite validée par le Conseil d'État.

Si une enquête interne peut effectivement être nécessaire au respect de l'obligation de sécurité de l'employeur, le **traitement de données** qui en découle ne constitue pas une "obligation légale" au sens du

RGPD. Il relève de l'**intérêt légitime** et peut faire l'objet d'une opposition de la part du salarié. **L'employeur doit alors examiner et motiver tout refus.**

L'employeur est également tenu de donner accès au salarié à ses données personnelles, **sauf si sa demande est manifestement infondée ou excessive, ce qu'il lui appartient de démontrer.**

Le Conseil d'État souligne que :

- Le traitement de données lors d'une enquête interne repose sur l'**intérêt légitime** ;
- l'enquête interne n'empêche pas l'exercice du droit d'accès et du droit d'opposition ;
- l'employeur doit **répondre aux demandes dans un délai d'un mois** à compter de leur réception ;
- les données peuvent être **transmises après occultation d'éléments portant atteinte aux droits de tiers** ;
- le refus injustifié du droit d'accès et du droit d'opposition constitue un manquement sanctionnable par la CNIL.

CE, 1er décembre 2025, n° 498023

COMITÉ DE GROUPE

Le représentant syndical au comité de groupe institué par accord collectif bénéficie du statut protecteur

La Cour de cassation confirme que **le représentant syndical au comité de groupe, même institué par accord collectif, bénéficie du statut protecteur** attaché aux représentants syndicaux prévus par le Code du travail. Autrement dit, son licenciement est soumis à **autorisation préalable de l'inspection du travail.**

Dans cette affaire, un salarié, désigné représentant syndical au comité de groupe, avait été licencié un mois plus tard sans autorisation administrative.

La Cour juge que **le comité de groupe créé par voie conventionnelle constitue une institution représentative du personnel de même nature que le CSE**, dès lors qu'il assure des missions d'information et de consultation analogues, notamment en matière économique, financière ou stratégique.

Il en résulte que le représentant syndical au comité de groupe conventionnel, en ce qu'il constitue une institution représentative du personnel de même nature que le représentant syndical au CSE prévu par le Code du travail, bénéficie du statut protecteur.

Le salarié bénéficiait donc pleinement du régime protecteur prévu aux articles L. 24111 et L. 24115 du Code du travail. Le licenciement prononcé sans autorisation était irrégulier, justifiant l'octroi d'une indemnité pour violation du statut protecteur.

Cass. soc., 14 janvier 2026, n° 24 15.443

PARTICIPATION

Seuls les salariés présents lors de la rectification fiscale bénéficient du supplément de participation

Le Conseil d'État confirme que, lorsqu'un contrôle fiscal conduit à rectifier les résultats d'une entreprise, les **suppléments de participation** générés ne profitent **qu'aux salariés présents au cours de l'exercice durant lequel la rectification devient définitive** ou est formellement acceptée par l'employeur.

CE, 28 janvier 2026, n° 507814

CONTRAT DE TRAVAIL

Trois stages successifs dans la même entreprise doivent être requalifiés en contrat de travail

La Cour de cassation rappelle que la durée maximale de stage dans un même organisme d'accueil est strictement limitée. Un stagiaire ne peut effectuer **plus de 6 mois de stage par année d'enseignement** dans la même structure (article L. 124 5 du Code de l'éducation).

Dans cette affaire, un étudiant avait réalisé trois stages successifs dans la même entreprise entre septembre 2014 et décembre 2015 :

- du 1er septembre 2014 au 31 décembre 2014 ;
- du 2 janvier au 30 juin 2015 ;
- et du 1er août 2015 au 18 décembre 2015.



La cour d'appel avait estimé ces stages réguliers car chacun durait moins de six mois et relevait d'une formation différente.

La Cour de cassation censure cette analyse : deux des stages totalisaient **dix mois sur la même année d'enseignement**, dépassant la limite légale. **Le non respect de ce plafond entraîne la requalification en contrat de travail.**

La Haute juridiction relève également la violation du **délaï de carence obligatoire** entre deux stages successifs sur un même poste. L'accueil d'un stagiaire doit respecter un délai équivalent au **tiers du stage précédent**, sauf interruption anticipée à son initiative (*article L. 124 11 du Code de l'éducation*). Ce délai n'avait pas été respecté.

Cass. soc., 7 janvier 2026, n° 24 12.244

FORMATION

Le reste à charge CPF augmente légèrement pour 2026

À compter du 1er janvier 2026, les salariés utilisant leur compte personnel de formation (CPF) devront participer à hauteur de **103.20 €**, contre 102.23 € en 2025.

Cette somme forfaitaire s'applique, sauf cas d'exonération prévus par le Code du travail (notamment formation obligatoire, abondement de l'employeur, demandeurs d'emploi, etc.). Elle est revalorisée chaque année en fonction de l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac.

Arrêté du 30 décembre 2025 fixant le taux de revalorisation de la participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation pour 2026

FONCTION PUBLIQUE

Visites médicales obligatoires : mauvaise nouvelle pour les agents de la fonction publique territoriale

Le décret du 8 décembre 2025 paru au Journal Officiel modifie les règles en matière de **périodicité des visites médicales** d'information et de prévention : elle **passé désormais de deux à cinq ans**, mais pas pour tout le monde.

Devant le manque de médecins du travail, le gouvernement a fait le choix d'augmenter la périodicité des visites médicales pour la majorité des agents, mais il reste des **exceptions**.

Certains agents peuvent bénéficier au minimum tous les quatre ans d'une visite d'information et de prévention effectuée par le médecin du travail :

- les agents en situation de handicap ;
- des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- des agents affectés à un poste les exposant à un risque particulier pour leur santé ou leur sécurité, consigné sur la fiche mentionnée à l'article 14-1 ; (négociation avec l'employeur dans le cadre d'un CST, quels métiers sont considérés comme à risque) ;
- des agents souffrant de pathologies particulières.

Au plus tard deux ans après cette visite, l'agent bénéficiera d'une **visite intermédiaire** réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier.

Il y a fort à parier que ce décret devienne un jour applicable pour les autres versants de la fonction publique qui sont confrontés aux mêmes difficultés.

Décret n° 2025-1193 du 8 décembre 2025

QUIZ : LA COMPOSITION DU CSE

3E ETUDES & FORMATIONS

● La délégation élue du CSE est composée uniquement de titulaires.

VRAI

FAUX

● Des adjoints aux fonctions de secrétaire et de trésorier sont nommés automatiquement.

VRAI

FAUX

● La délégation patronale est composée de l'employeur qui est président de droit ou son représentant.

VRAI

FAUX

● Un salarié non élu peut être désigné par le CSE comme référent en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

VRAI

FAUX

● Le président peut se faire remplacer sans formalisation particulière.

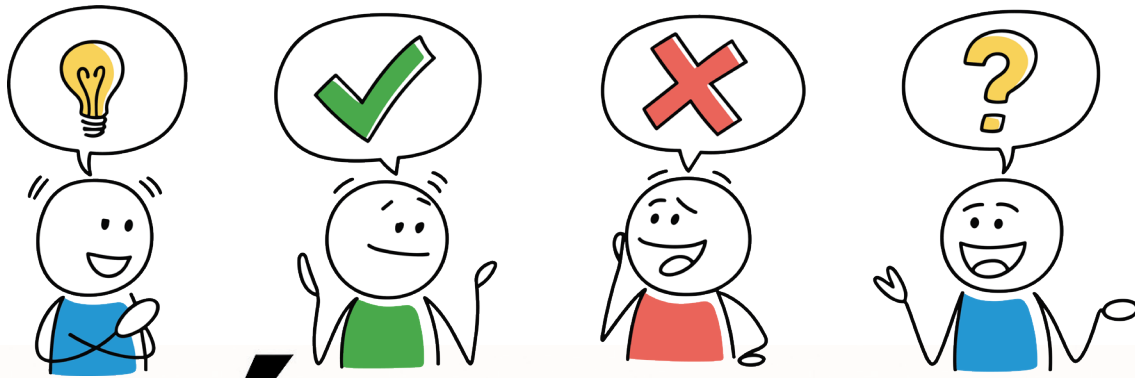
VRAI

FAUX

● Dans toutes les entreprises, quel que soit le seuil, le représentant syndical est automatiquement le délégué syndical.

VRAI

FAUX



réponses

-  La délégation élue du CSE est composée uniquement de titulaires.

 **FAUX**
La délégation est composée d'élus titulaires et de suppléants.
-  La délégation patronale est composée de l'employeur qui est président de droit ou son représentant.

 **VRAI**
-  Le président peut se faire remplacer sans formalisation particulière.

 **FAUX**
Si le président mandate une autre personne pour assurer ce rôle, que ce soit ponctuellement ou de manière récurrente, une délégation de pouvoir doit être formalisée.
-  Des adjoints aux fonctions de secrétaire et de trésorier sont nommés automatiquement.

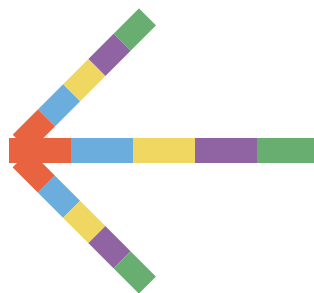
 **FAUX**
Ce n'est pas automatique, mais nous conseillons de le prévoir.
-  Un salarié non élu peut être désigné par le CSE comme référent en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

 **FAUX**
Le référent en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes est désigné parmi les membres du CSE.
-  Dans toutes les entreprises, quel que soit le seuil, le représentant syndical est automatiquement le délégué syndical.

 **FAUX**
Les candidats sans étiquettes pourront mener campagne après le 1^{er} tour.



LE TRAVAIL A DE L'AVENIR,
CONSTRUISONS-LE!



DÉCODAGE
L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE
GROUPE 3E CONSTRUCTEURS
D'ALTERNATIVES

