

Baisse de la représentation élue sur les lieux de travail entre 2017 et 2023

p.1

Lutte contre les AT : le point sur le futur plan santé (PST5)

p.2

Enquêtes internes : un arrêt de la Cour de cassation qui va remettre un cadre nécessaire aux enquêtes internes, notamment en cas de présomption de harcèlement

p. 3

Le point sur le droit à congés payés pendant un arrêt maladie : de nouvelles règles légales en vigueur depuis le 24 avril 2024

p. 4

Report des congés payés lorsque la maladie survient pendant une période de congés payés et prise en compte des congés payés pour le déclenchement du seuil des heures supplémentaires.

p. 4 à 6

A suivre

p.6

AEPACT
Votre expert habilité
Votre organisme de
formation agréé

AEPACT
8 bis rue Abel
75012 Paris

www.aepact.com
contat@aepact.com

Baisse de la représentation élue sur les lieux de travail entre 2017 et 2023

Selon une étude de la DARES publiée en juillet 2025*, entre 2017 et 2023, la part d'établissements couverts par des instances représentatives du personnel (IRP) élues ou des délégués syndicaux est en baisse de 3 points, passant de 64 % à 61 %. Ce recul concerne tous les types d'établissements, sauf ceux de 100 à 199 salariés (couverture stable). Il est particulièrement marqué dans les établissements de 50 à 99 salariés (-7 points). Or, six établissements sur sept de cette catégorie appartiennent pourtant à des entreprises multi-sites, plus grandes.

Les entreprises composées d'un seul établissement sont moins fréquemment dotées d'au moins une IRP qu'en 2017 (43 % en 2023 contre 48 % en 2017). Parmi elles, les entreprises appartenant à des unités économiques et sociales (UES), qui ont pour objectif principal de partager les IRP, connaissent aussi une baisse des IRP, de 66 % à 53 %.

Seules les IRP des établissements appartenant à des entreprises multi-sites restent stables, avec 80 % des établissements couverts. La centralisation des instances s'accroît dans les entreprises multi-sites ; 22 % d'entre elles mettent en place des représentants de proximité dans le cadre du CSE. 30 % des établissements des entreprises multi-sites couverts par un CSE déclarent la présence de représentants de proximité dans au moins un établissement de l'entreprise dont ils font partie. Ces évolutions entraînent un éloignement des instances vis-à-vis salariés, lié à la suppression des délégués du personnel et des CHSCT, depuis les ordonnances de septembre 2017.

Cette tendance varie selon la taille et le secteur d'activité. Le recul de la présence d'IRP et de délégués syndicaux est particulièrement important dans certaines activités de services, mais il touche aussi l'industrie, secteur traditionnellement mieux doté en IRP. Alors que la part d'établissements appartenant à des groupes est stable, ils sont plus nombreux en 2023 à déclarer la présence d'un comité de groupe (23 % contre 18 % en 2017), ou d'un comité de groupe européen (12 % contre 8 % en 2017).

La baisse des IRP est expliquée par un manque de candidats lors des élections professionnelles. 54% des établissements non couverts évoquent une carence totale de candidatures. Plusieurs études soulignent une dégradation des conditions de représentation des salariés, la suppression des CHSCT et l'éloignement élus-salariés, pour expliquer le manque d'attractivité des nouvelles instances représentatives, pour les salariés mais aussi pour les anciens élus. **La moitié des établissements couverts par un CSE déclarent la présence d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), obligatoire à partir de 300 salariés. 93 % des établissements d'au moins 300 salariés déclarent être dotés d'une CSSCT en 2023. La baisse concerne les établissements de 50 à 299 salariés qui disposaient, en 2017, d'un CHSCT.**

Les représentants des salariés sont d'autant plus sceptiques sur le CSE qu'ils travaillent dans des grandes entreprises, celles-ci étant les plus concernées par la baisse du nombre d'élus et la réduction des IRP sur la période 2017-2023.

Comme pour les IRP, la représentation syndicale baisse sensiblement, notamment dans les établissements des entreprises multi-sites, (de 62 % en 2017 à 53 % en 2023). Ce recul concerne tous les établissements, notamment ceux de 50 à 99 salariés (-11 points), et tous les secteurs d'activité, à l'exception des transports. Le secteur de la finance et des assurances connaît une baisse importante (-15 points). Le recul de la représentation syndicale se traduit également par une légère hausse de la part des établissements couverts uniquement par des instances élues : 31 % en 2023 contre 29 % en 2017. A contrario, la proportion d'établissements dotés à la fois d'élus et de délégués syndicaux baisse, de 37 % en 2017 à 32 % en 2023, représentant respectivement 64 % et 58 % des salariés).

*DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère chargé du travail), ANALYSES N° 41, enquêtes « Réponse » 2017 et 2023. Réalisée tous les six ans depuis 1993, l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (Réponse) a pour objectif de comprendre la dynamique des relations professionnelles existant entre les directions d'entreprise, les institutions représentatives du personnel (IRP) et les salariés.

Lutte contre les accidents du travail (AT) : le point sur le futur plan santé (PST5) : de nouvelles mesures annoncées par la ministre en charge du travail en juillet 2025, pour mieux lutter contre les accidents du travail, en attente de leur intégration au plan santé. Ces mesures devront être examinées par les partenaires sociaux dans le cadre du Conseil national d'orientation des conditions de travail (Cnoct).

- **L'intégration du plan ATGM dans le futur plan santé au travail :** afin de renforcer la lutte contre les accidents du travail graves et mortels (ATGM), est formulé le souhait que les mesures de prévention de l'actuel plan sur les accidents graves et mortels soient intégrées dans le prochain plan santé au travail.
- **Une plus grande responsabilisation des salariés, des employeurs et des donneurs d'ordre :** relancer les réflexions menées autour de la tarification des cotisations accidents du travail/maladies, pour élaborer des règles de calcul plus responsabilisantes et plus incitatives en matière de prévention ; renforcer la prévention relative à la consommation de stupéfiants sur le lieu de travail. L'employeur pourrait être en droit, par principe, de faire réaliser des dépistages de drogue ou de stupéfiants pour les postes de sûreté et de sécurités exposés à des risques particuliers (les modalités de réalisation de ces tests devant être formulées dans le règlement intérieur) ; réfléchir à étendre le régime de responsabilité des donneurs d'ordre en prévoyant un devoir de vigilance, et des sanctions associées en cas de non-respect des obligations en matière de santé et de sécurité ; instruire la possibilité de limiter les rangs de sous-traitance sur les chantiers et sur les lieux de travail exposant à des risques particulièrement importants pour la santé des travailleurs ; porter cet enjeu au niveau européen dans le cadre de la révision des directives sur les marchés publics, afin de mieux prendre en compte le respect des obligations en matière de santé et de sécurité, et de mieux protéger les travailleurs ; expertiser l'introduction obligatoire, dans chaque devis, d'un lot "sécurité" (ou lot 0) détaillant les principales mesures de prévention justifiées par la prestation.
- **Mieux protéger les publics les plus fragiles** (jeunes, intérimaires et salariés du BTP) : renforcer l'obligation actuelle de formation à la sécurité lors de la prise de poste pour les jeunes entrants, lors de leur première intégration en milieu professionnel ; interdire, pendant une certaine durée, le recrutement d'apprentis ou de stagiaires, à un employeur condamné pour faute inexcusable et/ou pour homicide et blessures involontaires ; intégrer dans le code de la construction des normes de conception des bâtiments permettant de garantir la sécurité des travailleurs qui interviennent ultérieurement à leur construction.
- **Renforcer la culture de la prévention partagée :** création d'une obligation de formation à la santé et à la sécurité au travail pour tout employeur ; la définition de son contenu serait confiée aux branches professionnelles ; transmettre au CSE, à l'inspection du travail, à la Carsat et au service de prévention et de santé au travail (SPST) un rapport d'analyse pour les accidents du travail les plus graves. Un "accompagnement" pourrait être prévu pour la mise à jour du DUERP, lorsque l'analyse de l'accident du travail a révélé un manque dans la démarche de prévention ; placer enfin à un niveau stratégique, dans la gouvernance de l'entreprise, la prévention des accidents du travail.
- **Renforcer les outils aux mains des services de l'Etat et les sanctions :** sanctionner davantage les atteintes à la santé et à la sécurité des travailleurs, en permettant à l'inspection du travail de faire cesser des situations de travail dangereuses ou de sanctionner des manquements de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail (création d'une procédure d'arrêt temporaire de travaux pour les situations de péril grave et imminent lié au risque chaleur). Permettre, sur décision du juge, la publication des condamnations d'entreprises en cas d'accidents du travail graves et mortels sur le site du ministère du travail. Renforcer le quantum des sanctions en cas de non-déclaration ou de déclaration incomplète d'un accident du travail.
- **Mieux accompagner les victimes,** en lien notamment avec le SPST et, le cas échéant, la cellule d'urgence médico-psychologique, pour limiter l'impact des AT sur l'entourage, tout particulièrement lorsqu'il s'agit d'un suicide, et améliorer la couverture des frais d'obsèques, dès lors qu'un décès intervient sur le lieu de travail.
- **Travailler avec les branches à forte sinistralité :** 10 secteurs à fort enjeu de sinistralité, afin de définir une stratégie ambitieuse de prévention des accidents du travail, notamment graves et mortels, et des maladies professionnelles : bâtiment, travaux publics, industrie (métallurgie), transport, commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, entreprises de la propreté et services associés, services de l'automobile, hôtellerie, cafés et restauration, intérim, agriculture.
- **Renforcer les équipes au sein de la DGT :** création d'une équipe « analyse AT », composée de préventeurs et d'agents de contrôle et placée auprès de la Direction générale du travail (DGT). Cette équipe s'est réunie pour la première fois le 24 juin 2025. L'objectif est d'expertiser, à partir de cas d'accidents du travail emblématiques, les actions complémentaires à conduire sur des situations de travail marquées par une sinistralité fréquente et grave.

Chiffres clés 2023 : 1 287 décès liés au travail, 555 803 accidents du travail, 47 434 maladies professionnelles (source : Assurance Maladie)

Enquêtes internes : un arrêt de la Cour de cassation qui va remettre un cadre nécessaire aux enquêtes internes, notamment en cas de présomption de harcèlement.

L'arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 18 juin 2025 s'inscrit dans une affaire d'enquête interne ayant conduit à un licenciement. **Cet arrêt rappelle les exigences de loyauté et de rigueur que doivent respecter les employeurs lorsqu'ils mènent des investigations internes dans le cadre de la gestion des conflits ou des comportements au sein de l'entreprise.**

L'affaire : un salarié soupçonné de harcèlement avait fait l'objet d'une enquête interne menée par l'entreprise, à l'issue de laquelle, il avait été licencié pour faute. Contestant son licenciement, il saisit la juridiction prud'homale, mettant en cause la régularité de l'enquête et la légitimité des griefs retenus. La cour d'appel, suivie par la cour de cassation, rejette le rapport d'enquête comme moyen de preuve, estimant qu'il ne permettait pas d'établir les faits reprochés. La haute juridiction rappelle que l'appréciation de la valeur probante d'un rapport d'enquête interne relève des juges du fond. En l'espèce, plusieurs éléments ont conduit à écarter le rapport d'enquête :

- Les faits dénoncés n'étaient pas corroborés par les témoignages recueillis ;
- Le rapport était partiellement tronqué, seuls 5 comptes-rendus sur 14 entretiens ayant été produits ;
- L'employeur invoquait la nécessité de préserver l'anonymat des salariés, mais il n'avait pas anonymisé les autres déclarations. Cette décision souligne que l'anonymat ne peut être utilisé comme prétexte pour ne pas produire des éléments essentiels à la défense du salarié, surtout lorsque des moyens techniques permettent une anonymisation conforme.

L'enquête interne ne constitue pas une preuve en soi, mais un élément dont la valeur dépend de la méthodologie employée et de sa restitution. En l'absence de garanties suffisantes, elle peut être écartée par le juge, ce qui prive l'employeur de l'un des fondements de sa décision de licenciement.

Vers une exigence de loyauté procédurale

Cet arrêt s'inscrit dans une tendance jurisprudentielle visant à encadrer les pratiques d'enquête interne, imposant à l'employeur une obligation de loyauté procédurale. Une enquête doit respecter les principes du contradictoire, de l'impartialité et de la traçabilité. Les bonnes pratiques identifiées incluent notamment :

- la notification de leurs droits des salariés auditionnés, tels que l'information sur l'objet de l'audition, le droit au silence et, dans certains cas, le droit à la présence d'un avocat ;
- la documentation complète et rigoureuse des entretiens : identité des participants, date et heure, droits notifiés, déroulement des échanges, signature ou mention du refus de signer ;
- la conservation sécurisée des comptes-rendus, au format PDF, pour une durée recommandée d'au moins cinq ans, voire plus en cas de risque de poursuites pénales.

Une mise en garde pour les employeurs

Les enquêtes internes doivent être menées avec sérieux, transparence et rigueur. A défaut, elles risquent d'être jugées non probantes, et les décisions qui en découlent peuvent être invalidées.

Droit d'accès des salariés à leurs courriels professionnels : le salarié avait demandé l'accès à ses données personnelles, dont son dossier personnel, les simulations liées à son départ et des courriels échangés dans le cadre de son contrat de travail. Suite au refus de l'employeur, le salarié a contesté pour non-respect de son droit d'accès. La cour d'appel a jugé que l'absence de communication des courriels, sans justification, par l'employeur, constituait une faute causant un préjudice. La cour de cassation a ainsi rappelé que les courriels émis ou reçus via une messagerie professionnelle sont des données personnelles au sens de l'article 4 du RGPD. L'employeur doit donc fournir, sur demande, le contenu des courriels. Cette jurisprudence s'inscrit dans la position de la Cnil sur ce sujet, qui précise que le droit d'accès concerne uniquement les données personnelles, et non les documents.

Par ailleurs, l'employeur doit veiller à ne pas porter atteinte aux droits d'autres salariés (secret des correspondances) ou à ceux de l'entreprise (secret des affaires, propriété intellectuelle). Ces exigences supposent, pour l'employeur, de pouvoir récupérer et trier les courriels avant de les fournir au salarié. Pour gérer les demandes portant sur un grand volume de courriels, la Cnil recommande de fournir "un tableau récapitulatif comprenant la liste des messages conservés dont le demandeur est expéditeur, celle dont il est destinataire, et celle où son nom apparaît" afin de permettre au salarié de préciser les données auxquelles il souhaite avoir accès. Cependant, le salarié peut toujours exiger l'accès au contenu intégral des courriels.

Le point sur le droit à congés payés pendant un arrêt maladie : de nouvelles règles en vigueur depuis le 24 avril 2024

Depuis la publication de la loi du 22 avril 2024 (loi n°2024-364 du 22 avril 2024 dite loi DDADUE 2) au Journal officiel, les nouvelles règles légales sur l'acquisition de droits à congés payés pendant un arrêt maladie et sur la prise de ces congés sont entrées en vigueur. L'article 37 de la loi concerne l'acquisition de droits à congés payés pendant un arrêt maladie, la suppression de la limite d'un an pour acquérir des droits à congés en cas d'accident du travail, la fixation d'une période de report pour les congés non pris du fait d'un arrêt de travail, l'obligation d'information de l'employeur en cas de report. Pour les arrêts de travail antérieurs au 24 avril 2024, la loi fixe un délai de forclusion.

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat est suspendue pour maladie ou accident d'origine non professionnelle sont assimilées à du temps de travail effectif : mais un décompte séparé est à effectuer, car le nombre de congés acquis pendant cette période est différent de celui acquis pendant les périodes de travail effectif ou autres périodes assimilées à du travail effectif prévues à l'article L. 3141-5 du code du travail : 2 jours ouvrables par mois au lieu de 2,5 jours. Ainsi, le droit à congés est différent suivant l'arrêt.

À l'issue d'une période d'arrêt de travail d'origine professionnelle ou non, l'employeur doit porter à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes (C. trav., art. L. 3141-19-3, créé) : le nombre de jours de congé dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris. La période de report des congés non pris du fait d'un arrêt de travail (C. trav. art. L. 3141-19-1, créé) est de 15 mois pour tous les congés (par accord, le report peut être allongé, C. trav. art. L. 3141-20 et art. L. 3141-21-1 créé). Au-delà de cette période, les congés seront perdus.

En l'état, la rétroactivité s'applique à partir du 1^{er} décembre 2009, mais avec le plafond des 24 jours de congés par année d'acquisition.

Report des congés payés : deux arrêts de la cour de cassation publiés le 10 septembre 2025 mettent le droit français en conformité avec le droit européen sur deux points :**1 les congés payés lorsque la maladie survient pendant une période de congés payés****2 la prise en compte des congés payés pour le déclenchement du seuil des heures supplémentaires.**

1 - Maladie survenue pendant une période de congés payés : la Commission européenne a décidé d'ouvrir une procédure d'infraction en envoyant une « lettre de mise en demeure » à la France le 18 juin 2025, pour manquement aux règles de l'UE sur le temps de travail (dir. n° 2003/88/CE)*. La Commission estime que la législation française ne garantit pas aux salariés qui tombent malades pendant leur congé annuel la possibilité de récupérer ultérieurement les jours de congé qui ont coïncidé avec leur maladie. La Commission considère que la législation française n'est pas conforme à la directive sur le temps de travail et ne garantit pas la santé et la sécurité des travailleurs. Aussi, suite à cette lettre, la France disposait d'un délai de deux mois pour répondre et pour remédier aux manquements relevés par la Commission. En l'absence de réponse satisfaisante, la Commission peut saisir la CJUE**.

Selon la jurisprudence européenne (CJUE), « la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Cette finalité diffère en cela de celle du droit au congé de maladie. Ce dernier est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail ». Par conséquent, « un travailleur qui est en congé de maladie durant une période de congé annuel fixée au préalable a le droit, à sa demande et afin qu'il puisse bénéficier effectivement de son congé annuel, de prendre celui-ci à une autre époque que celle coïncidant avec la période de congé de maladie ». La directive européenne n° 2003/88/CE s'oppose aux dispositions nationales prévoyant qu'un travailleur, en incapacité de travail survenue durant la période de congé annuel payé, n'a pas le droit de bénéficier ultérieurement dudit congé annuel coïncidant avec la période d'incapacité de travail. Des juridictions nationales ont déjà mis en œuvre la jurisprudence européenne (CA Versailles, 18 mai 2022, n° 19/03230) permettant un report des jours de congé correspondant aux jours d'arrêt de travail pour maladie. Des conventions collectives prévoient le droit au report des jours de congés payés non pris du fait d'un arrêt de travail pour maladie ou accident (par exemple CCN Missions locales-PAIO, CCN Établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées).

* Les règles de l'UE avaient donné lieu à la loi du 22 avril 2024 portant « diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole », sans toutefois répondre à la question du sort des congés payés lorsque le salarié tombe malade pendant ses congés.

** CJUE : Cour de justice de l'Union européenne en charge d'interpréter la législation européenne afin d'en garantir l'application uniforme dans tous les pays de l'UE et statue sur les différends juridiques opposant les gouvernements des États membres et les institutions de l'UE.

Report de congés payés pendant un arrêt maladie, suite : l'employeur doit informer le salarié sur les modalités de report des congés payés dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt pour maladie survenu au cours de sa période de congés payés. La LOI n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant « diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole, dans son Titre V : dispositions d'adaptations au droit de l'Union européenne en matière sociale et de droit à la santé (Articles 35 à 37) » a déjà modifié le code du travail portant information sur les congés : Article L3141-19-3 Création LOI n°2024-364 du 22 avril 2024 - art. 37 (V) : « Au terme d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur porte à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paie :

1° Le nombre de jours de congé dont il dispose ;

2° La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris. »

De même, la période de report de 15 mois pour prendre effectivement les congés doit également s'appliquer. Ce qui est confirmé par le Ministère du travail de la Santé, des Solidarités et des Familles (source : site internet du ministère).

Au regard du droit de l'UE et de la jurisprudence de la CJUE, qui a primauté sur le droit national, la jurisprudence nationale ancienne selon laquelle « le salarié qui tombe malade au cours de ses congés payés ne peut exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail, l'employeur s'étant acquitté de son obligation à son égard » n'est plus applicable (Cass. soc., 4 déc. 1996).

A La question posée à la Cour de cassation : « Un salarié placé en arrêt maladie pendant un congé payé a-t-il droit au report de ce congé ? ». La décision de la Cour de cassation (Chambre sociale, 10 septembre 2025) a rappelé le droit de l'Union européenne : l'objectif du congé payé est de permettre aux salariés non seulement de se reposer, mais aussi de profiter d'une période de détente et de loisirs ; l'objectif du congé de maladie est de permettre aux salariés de se rétablir d'un problème de santé. Puisque la maladie l'empêche de se reposer, le salarié placé en arrêt pendant ses congés payés a droit à ce qu'ils soient reportés. Il faut toutefois que l'arrêt maladie soit notifié par le salarié à son employeur. La décision de la cour d'appel de Paris (arrêt rendu le 15 mars 2023) est donc confirmée.

Les nouveaux formulaires d'arrêt de travail, en vigueur depuis le 1er septembre 2025, comportent des éléments de sécurisation renforcés. De nombreux employeurs exigent désormais l'envoi de l'original par courrier postal, au-delà de la transmission électronique initiale. Attention, seuls les congés payés annuels sont visés, la décision de la Cour de cassation se fonde sur l'article L.3141-3 du code du travail, relatif au droit pour le salarié de bénéficier de 2,5 jours de congés payés par mois, et sur l'article 7 de la directive européenne 2003/88/CE, qui consacre le droit pour tout travailleur à quatre semaines de congés payés par an. Il s'agit donc des cinq semaines de congés payés prévues par la loi en France, plus favorables que les quatre semaines minimales européennes. Théoriquement, un salarié pourrait ainsi cumuler jusqu'à neuf semaines l'année suivante en additionnant ses nouveaux droits et les congés reportés.

Reste à clarifier le régime de report applicable, les délais de prescription ou encore son application en paye. Pour les salariés ayant quitté l'entreprise, une rétroactivité de trois ans devrait s'appliquer en vertu de l'article L.3245-1 du code du travail, sous réserve que l'arrêt maladie ait été notifié à l'employeur en temps et en heure**. Ces salariés devraient pouvoir obtenir le paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés portant sur les droits "perdus" au cours des trois années précédant la rupture de leur contrat de travail (une copie de l'arrêt de travail sera à remettre).

Pour les salariés en poste, c'est la prescription biennale qui devrait s'appliquer aux demandes de report de congés, conformément à l'article L.1471-1 du code du travail qui précise que « toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ». La règle concerne celle concernant le report de congés et non le paiement des congés, contrairement aux salariés qui ont quitté l'entreprise.

**A noter qu'aucun délai de notification par le salarié de l'arrêt de travail n'est prévu dans le code du travail ou par la jurisprudence ; le délai usuel de 48h, fixé par le code de la sécurité sociale pour le versement des IJSS, et souvent repris dans les conventions collectives, le règlement intérieur voire dans le contrat de travail du salarié, doit être respecté.

2 - Prise en compte des congés payés pour le déclenchement du seuil des heures supplémentaires

Lorsque le temps de travail est décompté à la semaine, les congés payés sont désormais pris en compte pour le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Jusqu'alors, en droit français, le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires tenait seulement compte du temps de travail effectif, excluant les jours de congés payés ou de maladie. Inversement, en droit de l'Union Européenne et selon la jurisprudence de la cour de justice de l'Union européenne (décision de la CJUE du 13 janvier 2022), toute pratique ou omission d'un employeur ayant un effet potentiellement dissuasif sur la prise du congé annuel par un travailleur est incompatible avec la finalité du droit au congé annuel payé. C'est le cas lorsque la prise d'un congé payé crée un désavantage financier.

La cour de cassation s'aligne désormais sur le droit européen. Dans un second arrêt du 10 septembre 2025 (Arrêt n°23-14.455), elle reconnaît que lorsqu'un salarié, soumis à un décompte hebdomadaire de la durée du travail, a été partiellement en congé payé au titre d'une semaine considérée, il peut prétendre au paiement des heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant toute la semaine.

Les congés payés sont donc dorénavant pris en compte pour le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent (article L.3121-28 du code du travail). Les conséquences pratiques de cette décision sont encore à clarifier.

La durée du travail à prendre en compte pour le calcul des heures supplémentaires : les heures de travail effectif et les temps assimilés à celui-ci pour le calcul de la durée du travail. Rappelons que les périodes de congé payé sont considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé (article L.3141-5, 1° du code du travail). **Précisons que cette nouvelle règle ne s'applique qu'au décompte de la durée du travail horaire et hebdomadaire (comme les forfaits horaires ; sont exclus notamment les salariés au forfait annuel en jours, et ceux dont la durée du travail en heures est annualisée) et qu'aux salariés à temps plein** (une journée de congés payés doit être paramétrée pour sept heures, mais elle peut être supérieure à 35 heures hebdomadaires, notamment pour les forfaits hebdomadaires en heures) ; **cette nouvelle règle comporte également un effet rétroactif sur les trois années qui précèdent.**

Dans l'arrêt du 10 septembre 2025, plusieurs salariés travaillaient 38 heures 30 par semaine selon une convention de forfait prévue par la convention collective nationale Syntec (modalité 2). Ils ont saisi la juridiction prud'homale pour demander notamment le paiement d'heures supplémentaires pour les semaines où ils avaient été en congé payé. Déboutés par la cour d'appel (qui a pourtant affirmé que les jours de congé payé devaient être inclus dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires), la cour de cassation a cassé cet arrêt, rendant caduque les dispositions de l'article L.3121-28 du code du travail qui ne prend que les heures de travail effectif dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Exemple : un salarié soumis à la durée légale du travail, soit 7 heures par jour et 35 heures par semaine, qui travaillera 32 heures entre le lundi et le jeudi et qui sera en congé payé le vendredi aura donc travaillé 39 heures au titre de cette semaine. Il bénéficiera du paiement de 4 heures supplémentaires. Avant la publication de l'arrêt du 10 septembre dernier, le salarié n'aurait pas pu prétendre au paiement d'heures supplémentaires dans ce cas, dans la mesure où, les heures supplémentaires accomplies au cours des quatre premiers jours de la semaine auraient été neutralisées par son jour de congé pris le vendredi.

A suivre :

Rapport de l'IGAS sur les SPST (services de prévention et de santé au travail) et sur la qualité des services rendus : le ministère du travail a missionné l'IGAS pour analyser l'activité des SPST les difficultés rencontrées pour assurer leurs missions, et mettre en lumière les marges d'amélioration de la contribution des SPST à la prévention de la désinsertion professionnelle, à la prévention des accidents du travail et à la lutte contre l'absentéisme. Ces travaux devaient être remis à la ministre fin septembre 2025. Le précédent rapport de l'IGAS sur ce sujet, en 2019, avait conclu que la contribution des SPST à la santé au travail n'était pas à la hauteur des attentes.

Projet de loi Séniors, enfin adopté définitivement : la commission mixte paritaire de l'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté, début juillet, le projet de loi transposant les différents accords nationaux interprofessionnels, dont celui en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, de l'évolution du dialogue social (suppression de la limite de 3 mandats successifs au CSE) et des transitions professionnelles. Le texte a enfin été adopté définitivement le 14 novembre par l'Assemblée nationale. Rappelons que ce texte reprend l'essentiel de l'ANI signé le 14 novembre 2024 par les partenaires sociaux. IL doit permettre le maintien dans l'emploi, et dans les meilleures conditions, les salariés dits expérimentés.