CONGÉS PAYÉS : ENCORE DES CHANGEMENTS !

FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

FRAUDE AU VIREMENT DE SALAIRE

RÉFORME DE LA RÉDUCTION GÉNÉRALE DE COTISATIONS

INTERDICTION DE FUMER

DUERP

OCTOBRE 2025

MAGAZINE D'ACTU SOCIALE

Olympaie

VOTRE PARTENAIRE
PAIE & SOCIAL







03

CONGÉS PAYÉS : ENCORE DES CHANGEMENTS !

12

APPRENTISSAGE ET RESTE À CHARGE : DU NOUVEAU !

14

ALERTE À LA FRAUDE AU VIREMENT DE SALAIRE

15

RÉFORME DE LA RÉDUCTION GÉNÉRALE DE COTISATIONS : L'ANTICIPATION EST DE MISE

16

INTERDICTION DE FUMER : CHANGEMENT DE SIGNALÉTIQUE

17

ZOOM SUR LE DUERP

1 CONGÉS PAYÉS : DES NOUVEAUTÉS ET UN FOCUS SUR DES RÈGLES PARFOIS MÉCONNUES PAR LES EMPLOYEURS



1.1 CONGÉS PAYÉS : ENCORE DES CHANGEMENTS

Depuis quelques temps, en matière de congés payés, la Cour de cassation met le droit français en conformité avec le droit européen. Petit à petit, des changements s'amorcent…
Dans deux décisions du 10 septembre 2025, deux points ont été traités par la Cour de cassation.

Les conséquences ne sont pas neutres pour les employeurs.

Les congés payés entrent en compte dans le décompte des heures supplémentaires

La prise de jours de congés payés au cours d'une semaine ne prive pas le salarié d'heures supplémentaires, même s'il n'a pas réellement accompli la durée légale (35h).

Bien que le Code du travail assimile la prise de congés payés à du temps de travail effectif pour l'acquisition de jours de congés payés, il en va autrement en matière de temps de travail. En effet, selon le Code du travail, les congés ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif et ils ne sont donc pas pris en compte pour apprécier le temps de travail du salarié.

Ce principe a pour effet de priver les salariés du paiement de leurs heures supplémentaires lorsqu'ils s'absentent pour prendre leur congés, ce qui peut les inciter à ne pas vouloir prendre de congés.

Or, selon le droit de l'Union européenne (UE), toute mesure pouvant dissuader un salarié de prendre ses congés payés est interdite.

Référence : Cass. Soc. 10 septembre 2025, n°23-14455

Dans cet arrêt, la Cour de cassation, compte tenu de la primauté du droit européen, écarte donc la règle de droit français en la matière qu'elle juge non conforme au droit de l'UE.

Ainsi, pour la Cour de cassation qui s'aligne désormais sur le droit de l'Union européenne, un salarié qui prend des congés payés peut prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant toute la semaine.



EXEMPLE

Un salarié mensualisé travaille habituellement 35 heures par semaine du lundi au vendredi. Il est rémunéré sur une base de 151,67 heures.

Son planning habituel est celui-ci :

L	M	M	J	V	TOTAL
7h	7h	7h	7h	7h	35h

Une semaine donnée, il travaille comme suit :

L	M	M	J	V	TOTAL
8h	8h	CP	7h	7h	30h

Avant l'arrêt du 10/09/2025 :

L'employeur pouvait considérer que le salarié avait fait 30 heures de travail sur la semaine, la journée de congés payés n'étant pas du temps de travail effectif.

Par conséquent, le salarié n'ayant pas dépassé 35 heures sur la semaine, les 2 heures faites en plus le lundi et le mardi étaient rémunérées en plus de la paie habituelle mais au taux horaire normal, sans majoration.

Après l'arrêt du 10/09/2025 :

L'employeur ne pourra plus procéder comme avant, au risque de s'exposer à des rappels de salaire.

Désormais, la journée de congés payés sera considérée comme du temps de travail effectif. Le salarié sera donc considéré comme ayant travaillé 37h sur la semaine. **Il aura donc désormais droit à 2h supplémentaires majorées** (à 25% ou moins si prévu par un accord collectif).



À NOTER

Cette règle s'applique pour les décomptes hebdomadaires du temps de travail. Par conséquent, les décomptes sur une période supérieure à la semaine (RTT sur l'année, annualisation, cycle, etc.) ne sont pour l'instant pas concernés : les congés payés ne sont toujours pas assimilés à du temps de travail effectif.



Référence : Cass. Soc. 10 septembre 2025, n°23-22732

Arrêt maladie pendant les congés payés : un droit au report

LE PRINCIPE :

Désormais, la loi française prévoit que le salarié placé en arrêt maladie alors qu'il est en congés payés a droit au report des jours de congés payés coïncidant avec l'arrêt de travail, à condition d'avoir notifié son arrêt maladie à l'employeur.

Pour nos clients paie, cette réforme avait été anticipée par nos services et les congés payés étaient déjà reportés.

Le congés de maladie et le congé payé n'ont pas la même finalité.

En droit de l'Union européenne :

- L'objectif du congé payé est de permettre aux salariés non seulement de se reposer, mais aussi de profiter.
- L'objectif du congé de maladie est de permettre aux salariés de se rétablir d'un problème de santé.

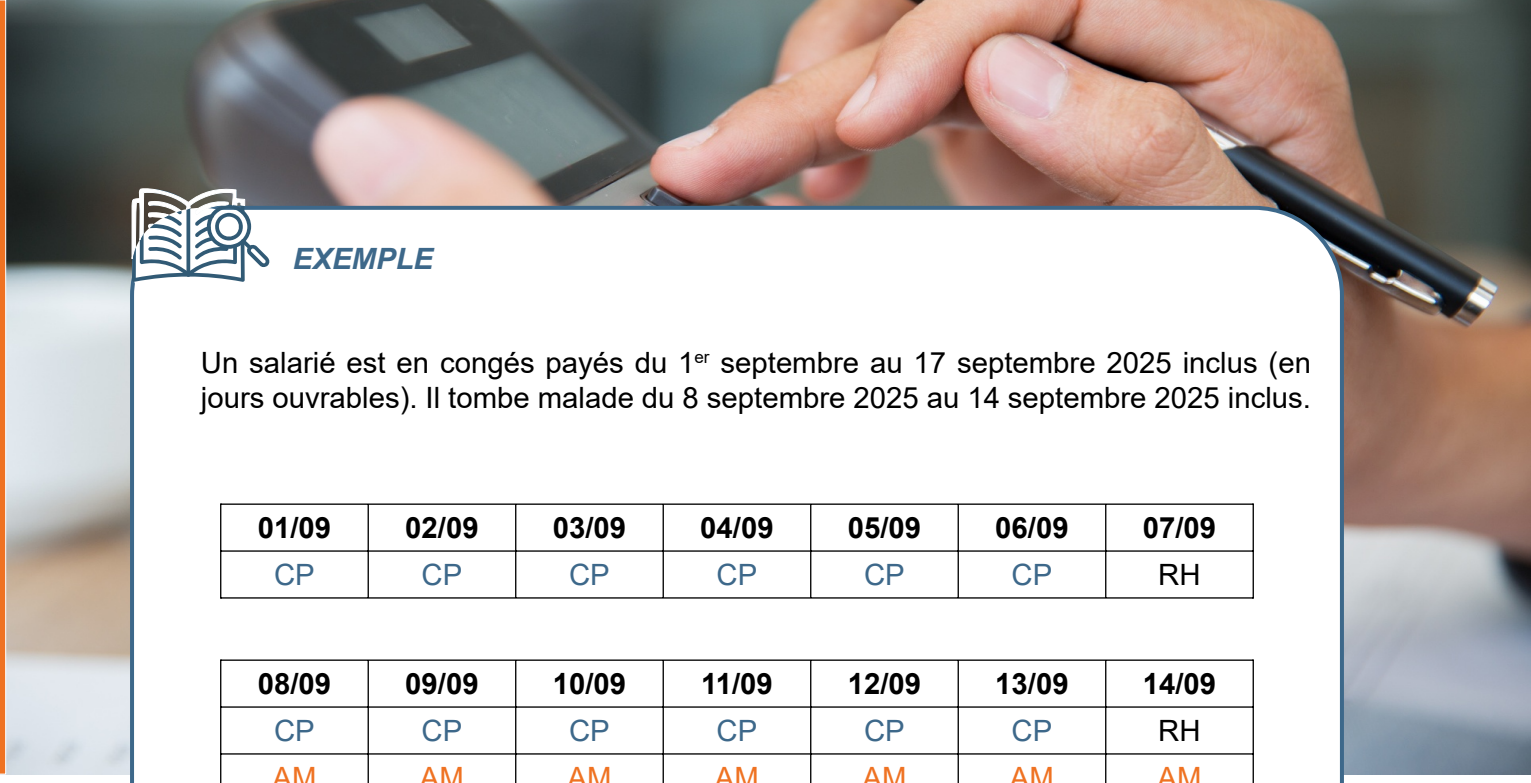
Jusqu'à présent, la Cour de cassation considérait que le salarié qui tombait malade pendant ses congés payés ne pouvait pas exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'avait pas pu bénéficier, du fait de son arrêt de travail.

En effet, on considérait que c'était la première cause d'absence qui prévalait.

Cette position n'était pas conforme au droit européen. Pour le juge européen, 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. Ce droit au report est reconnu sous réserve que l'arrêt maladie soit notifié par le salarié à son employeur.

Le juge français s'aligne désormais sur cette décision.

Le salarié étant en arrêt maladie et non plus en congés payés, un maintien de salaire peut être dû. Ce changement de statut peut donc représenter un coût supplémentaire.



EXEMPLE

Un salarié est en congés payés du 1er septembre au 17 septembre 2025 inclus (en jours ouvrables). Il tombe malade du 8 septembre 2025 au 14 septembre 2025 inclus.

01/09	02/09	03/09	04/09	05/09	06/09	07/09
CP	CP	CP	CP	CP	CP	RH

08/09	09/09	10/09	11/09	12/09	13/09	14/09
CP	CP	CP	CP	CP	CP	RH
AM	AM	AM	AM	AM	AM	AM

15/09	16/09	17/09	18/09	19/09	20/09	21/09
CP	CP	CP	T	T	RH	RH

CP = Congés Payés

RH = Repos Hebdomadaire

AM = Arrêt Maladie

T = Travail

Avant l'arrêt du 10/09/2025 :

On considérait que c'était la première cause d'absence qui prévalait. Par conséquent, le salarié serait resté en congés payés malgré l'arrêt maladie.

En revanche, il aurait perçu :

- L'indemnité de congés payés,
- Les indemnités journalières de sécurité sociale.

Après l'arrêt du 10/09/2025 :

Désormais, l'arrêt maladie suspend les congés payés qui sont reportés. Dans cet exemple, le salarié est en arrêt maladie à compter du 8 septembre 2025.

Il a donc droit au **report des 6 jours ouvrables** qu'il n'a pas pu prendre, du fait de cet arrêt

La cour de cassation pose une condition essentielle à ce droit au report : la **notification** par le salarié à son employeur de l'arrêt maladie (cette notification se fait en transmettant les volets 1 et 2 de l'arrêt de travail à la CPAM dans les 48 heures, et le volet 3 à son employeur : la procédure habituelle ne change pas).

ON VOUS DÉVOILE

Un extrait de notre magazine



DISPONIBLE UNIQUEMENT POUR NOS CLIENTS MAIS SI VOUS ÊTES CURIEUX...

CONTACTEZ-NOUS !

Pôle Paie
paie@olympaie.com

Pôle Social
social@olympaie.com

TÉLÉPHONE
+33(0) 5 37 02 21 35

SITE INTERNET
WWW.OLYMPAIE.COM

Olym'Paie
VOTRE PARTENAIRE PAIE & SOCIAL