

NEWSLETTER

ACTUALITES SOCIALES

Pôle RH



SOMMAIRE

BÉNÉFICE DES TITRES RESTAURANTS POUR LES TÉLÉTRAVAILLEURS

PAGE 1

CONGÉS PAYÉS INTEGRÉS DANS LE CALCUL DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

PAGE 2

REPORT DES CONGÉS PAYÉS PENDANT UN ARRÊT MALADIE

PAGE 2

SUBVENTION PRÉVENTION DES RISQUES ERGONOMIQUES

PAGE 3 - 4

LE PROJET DE LOI SENIOR

PAGE 5

LA COUR DE CASSATION VALIDE L'ACCÈS AUX TITRES RESTAURANTS POUR LES TÉLÉTRAVAILLEURS

La Cour de Cassation vient de mettre fin à une divergence des tribunaux concernant l'octroi des titres restaurant aux salariés en télétravail, dans un arrêt du 8 octobre 2025 (Cass. Soc 8 octobre 2025 n°24-12.373).

Dans cette affaire, un directeur commercial en télétravail de mars 2020 à mars 2022 a réclamé devant le conseil des prud'hommes le paiement de la part patronale des titres restaurant, que son employeur refusait de lui accorder. Les juges lui ont donné raison mais l'employeur a contesté cette décision devant la Cour de Cassation, estimant que la situation des télétravailleurs n'était pas comparable à celle des salariés sur site.

La Cour de cassation a considéré que l'employeur ne peut refuser l'octroi de cet avantage à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail. Cette solution laisse ouverte la possibilité d'exclure des télétravailleurs du bénéfice de titres restaurant mais à la condition de justifier de manière objective qu'ils sont dans une situation qui n'est pas identique à celle des salariés sur site au regard de cet avantage. Il faudra attendre des décisions ultérieures de jurisprudence pour donner des illustrations.

La Cour rejoint ainsi les positions du ministère du Travail, les préconisations de l'URSSAF, ou encore les dispositions du Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS).

SEUIL DE DÉCLENCHEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES : LES CONGÉS PAYÉS SONT DÉSORMAIS PRIS EN COMPTE

Dans un arrêt du 10 septembre 2025 (Cass. Soc, 10 septembre 2025, n°23-14.455), la Cour de Cassation s'aligne sur le droit de l'Union européenne, en considérant qu'un **salarié qui prend des congés payés peut tout de même prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant toute la semaine.**



Selon le code du travail, les congés payés n'étaient jusqu'ici pas assimilés à du temps de travail effectif et n'étaient donc pas pris en compte pour apprécier le temps de travail du salarié. Cela implique que les salariés soient privés du paiement de leurs heures supplémentaires lorsqu'ils s'absentaient pour congés payés.



Le droit de l'Union européenne considèrerait quant à lui que toute mesure pouvant dissuader un salarié de prendre ses congés payés est interdite.

La Cour de cassation a tranché en cette faveur et a écarté la règle de droit français en la matière, qu'elle juge non conforme au droit de l'Union européenne. **En pratique, cette nouvelle règle n'aura un impact que sur les heures supplémentaires qui sont effectuées ponctuellement par les salariés.** Les heures supplémentaires dites structurelles, c'est à dire celles effectuées chaque semaine par un salarié dont la durée contractuelle de travail est supérieure à 35 heures par semaine, ne sont en effet pas impactées par cette jurisprudence.

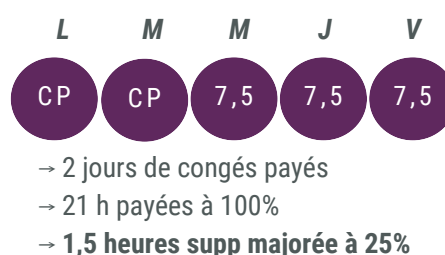
EXEMPLE

Un salarié ayant une durée hebdomadaire de travail de 35 heures sur 5 jours (7h/jour) pose 2 jours de congés payés.

AVANT



AUJOURD'HUI



LE REPORT DES CONGÉS PAYÉS EN CAS D'ARRÊT MALADIE

Dans un deuxième arrêt du 10 septembre 2025 (Cass. Soc, 10 septembre 2025, n°23-22.732), la Cour de Cassation s'aligne de nouveau sur le droit de l'Union européenne, en considérant qu'un **salarié en situation d'arrêt de travail pour maladie survenu durant la période de congés payés a le droit de bénéficier ultérieurement des jours de congés payés coïncidant avec la période d'arrêt de travail pour maladie.**

Auparavant, lorsqu'un salarié tombait malade pendant ses congés payés, il ne pouvait prétendre à un report : la première cause de suspension du contrat de travail (congés payés) primant sur les autres (arrêt maladie). Désormais, la Cour de cassation se met en conformité avec le droit européen, qui considère que le congé payé et le congé maladie n'ont pas la même finalité, l'un permettant de se reposer et de profiter, et l'autre de se rétablir d'un problème de santé.

En pratique, cela implique :

Pour le salarié :

Notifier à l'employeur son arrêt maladie pour bénéficier d'un report des congés payés.

L'employeur est en droit de procéder, s'il le souhaite, à une contre visite.

Pour l'employeur :

- Faire un signalement DSN d'arrêt de travail ;
- Recalculer l'indemnité de congés payés et, en cas de trop versé, retenir la part d'indemnités correspondant aux jours de congés payés coïncidant avec la période de maladie ;
- Opérer le maintien de salaire pendant la maladie, s'il y a lieu, après décompte du délai de carence éventuel ;
- Calculer le nombre de jours de congés payés reportés et informer le salarié : le salarié bénéficie d'une période de report de 15 mois débutant à réception de l'information.

NOUVELLE SUBVENTION PRÉVENTION DES RISQUES ERGONOMIQUES

La caisse primaire d'assurance maladie propose le versement d'une subvention « prévention des risques ergonomiques » dont l'objectif est de réduire l'exposition aux risques liés à des contraintes physiques, dans le cadre d'une démarche de prévention.

RISQUES ERGONOMIQUES CONCERNÉS

- ✓ Les manutentions manuelles de charges, c'est-à-dire toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs ;
- ✓ Les postures pénibles définies comme positions forcées ;
- ✓ Les vibrations mécaniques transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps.

ENTREPRISES ÉLIGIBLES & CONDITIONS D'OBTENTION



Toutes les entreprises et associations, quels que soient leur secteur d'activité et leur taille ;

Travailleurs indépendants ayant souscrit une assurance volontaire individuelle contre les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles.



- relever du régime général de la sécurité sociale ;
- être à jour des cotisations/contributions sociales auprès de l'Urssaf ;
- avoir réalisé/mis à jour le DUERP depuis moins d'1 an ;
- ne pas bénéficier d'un contrat de prévention en cours, ni en avoir bénéficié aux cours des 2 années précédant la demande de subvention ;
- ne pas faire l'objet, pour l'un de ses établissements, d'une injonction ou cotisation supplémentaire ;
- adhérer/disposer d'un service de santé au travail ;
- avoir informé les instances représentatives du personnel des mesures envisagées.

DÉPENSES FINANCÉES



Des actions de prévention : diagnostics ergonomiques, formations déployées par les organismes de formation habilités par le réseau Assurance maladie et son institut de recherche, l'INRS, et des équipements répondant au cahier des charges défini dans les conditions d'attribution ;



Des actions de sensibilisation aux facteurs de risques ergonomiques ;



Des aménagements de postes de travail dans le cadre d'une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle ;



la prise en charge des frais de personnel de prévention dédiés à la mise en oeuvre d'actions financées par le fonds.

MONTANT ET DEMANDE DE LA SUBVENTION

L'entreprise pourra bénéficier d'une subvention à hauteur de 70 % des investissements réalisés dans la limite d'un plafond fixé par type d'investissement pour la période 2024-2027 et d'un plafond maximal par entreprise pour la période 2024-2027, défini selon la taille de l'entreprise et le type d'investissement.

Les demandes de subvention doivent être réalisées en ligne via le compte entreprise sur net-entreprises.fr ([tutoriel vidéo](#)). Pour obtenir le versement de la subvention, l'entreprise doit transmettre :

- les factures acquittées des investissements réalisés sur l'année en cours ;
- les documents justifiant du respect des conditions d'obtention.

LE PROJET DE LOI SENIOR DÉFINITIVEMENT ADOPTÉ

Le 15 octobre dernier, l'Assemblée nationale a adopté le projet de *loi "portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social"*.

Ce texte qui avait déjà été adopté par le Sénat le 10 juillet, a été publié au Journal Officiel du 25 octobre 2025. Il faudra cependant attendre les décrets d'application pour que certaines mesures s'imposent.



NÉGOCIATION EN ENTREPRISE

L'emploi des seniors devient désormais un **sujet de négociation collective obligatoire** à part entière puisque les entreprises d'au moins 300 salariés ayant au moins une section syndicale représentative, devront négocier sur le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'aménagement des fins de carrière et la transmission des savoirs et des compétences, **au moins tous les 4 ans**.

A défaut d'accord d'adaptation, l'employeur doit engager tous les 3 ans une négociation sur l'emploi, le travail, et l'amélioration des conditions de travail des salariés seniors.



Un décret d'application à paraître précisera les informations nécessaires à la négociation.

Cette négociation est facultative pour les entreprises de moins de 300 salariés. Elles peuvent cependant conclure un accord collectif en la matière ou mettre en place un plan d'action type défini par décision unilatérale de l'employeur.

ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL



Les entretiens professionnels deviennent les entretiens de parcours professionnel.

Ils sont désormais organisés :

- **au moins tous les 4 ans** (et non plus tous les 2 ans) après un premier entretien au cours de l'année suivant l'embauche ;
- **tous les 8 ans pour les entretiens bilans** (au lieu de 6 ans auparavant) ;
- pour les entretiens de mi- carrière, dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi- carrière.

Un entretien de parcours professionnel de fin de carrière est créé pour les salariés qui ont entre 58 et 60 ans. Il aborde les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagement de fin de carrière.

EXPÉRIMENTATION D'UN CDI SENIOR

Un nouveau **contrat de valorisation de l'expérience (CVE)** est expérimenté pendant 5 ans suivant la promulgation de la loi afin de favoriser le recrutement des seniors.

Ce CDI s'adresse aux demandeurs d'emploi de 60 ans et plus, ou dès 57 ans si un accord de branche le prévoit.

Avec ce contrat, l'employeur peut mettre à la retraite d'office le salarié qui a atteint l'âge du départ à la retraite à taux plein, et les entreprises bénéficient d'une exonération temporaire de 30% sur la contribution patronale liée à l'indemnité de départ légale ou conventionnelle.

Le texte interdit toutefois de recruter en CVE un salarié ayant travaillé dans la même entreprise ou son groupe durant les 6 derniers mois. Toute rupture du contrat avant le droit à la retraite à taux plein sera assimilée à un licenciement.



DISPOSITIFS D'AMÉNAGEMENT DE FIN DE CARRIÈRE

Temps partiel de fin de carrière

La loi renforce l'encadrement des motifs de refus de l'employeur saisi d'une demande de passage à temps partiel ou à temps réduit dans le cadre de la retraite progressive : *"la justification apportée par l'employeur rend notamment compte des conséquences de la réduction de la durée du travail sollicitée sur la continuité de l'activité de l'entreprise ou du service ainsi que, si elles impliquent un recrutement, des tensions pour y procéder sur le poste concerné"*.

Un accord collectif peut prévoir la possibilité d'affecter l'indemnité de départ à la retraite au maintien total ou partiel de la rémunération du salarié en fin de carrière lorsque celui-ci, à sa demande et en accord avec l'employeur, passe à temps partiel ou à temps réduit (forfait jour réduit). Le versement anticipé de l'indemnité de départ à la retraite finance ainsi la perte de rémunération liée à la réduction du temps de travail.



Mise à la retraite

L'employeur peut désormais mettre à la retraite un salarié, avec l'accord de celui-ci, à ses 67 ans ou après, y compris si le salarié avait atteint cet âge au moment de l'embauche et y compris s'il bénéficie déjà d'une pension de retraite. Cette mise à la retraite peut s'effectuer d'office pour le salarié à compter de ses 70 ans.

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

La limite de 3 mandats successifs est supprimée pour les représentants élus des CSE. Cela signifie en pratique qu'un **membre du CSE pourra désormais être réélu sans restriction sur le nombre de ses mandats**.

Dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égale à 50 salariés, la Base de Données Economiques Sociales et Environnementales (BDESE) devra comporter un bilan de la mise en œuvre des actions de formation entreprises à l'issue des entretiens de parcours professionnels ou des périodes de reconversion.

