

Veille & Action - Novembre 2025

SOMMAIRE

I. Actualités.....	2	Chutes de hauteur : une nouvelle affiche pour sensibiliser les salariés.....	6
La loi « senior » du 24 octobre 2025	2	II. Etat des négociations.....	6
Proratisation de l'aide à l'apprentissage depuis le 1er novembre 2025 : précisions sur les modalités du versement.....	2	CCN des commerces de gros (3044)	6
Déclaration des cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales en DSN à partir de 2026	3	III. Jurisprudence	7
Activités sociales et culturelles du CSE : fin du critère d'ancienneté au 31 décembre 2025	4	Licenciement économique : précision du l'obligation de reclassement	7
Compte AT/MP : 3 nouveaux services en ligne.....	5	Un salarié peut être amené à travailler plus de 6 jours consécutifs avant de bénéficier du repos hebdomadaire	8
Le plafond annuel de la sécurité sociale fixé pour 2026	5	Congés payés reportés en raison d'arrêts maladie : la Cour de cassation précise les conditions d'extinction.....	9
APLD-Rebond : précisions du Ministère du travail sur la mise en œuvre du dispositif....	6		

I. Actualités

La loi « senior » du 24 octobre 2025

La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 « *portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social* » transpose :

- les trois accords nationaux interprofessionnels (ANI) du 14 novembre 2024 portant sur l'assurance chômage, l'emploi des travailleurs expérimentés et le dialogue social ;
- l'ANI du 25 juin 2025 sur les transitions et les reconversions professionnelles ;
- l'accord sur l'assurance chômage du 27 mai 2025 rectifiant certains paramètres de calcul du bonus-malus.

La plupart des dispositions sont applicables depuis le 26 octobre 2025, lendemain de la publication au Journal officiel. Toutefois, certaines mesures nécessitent un décret d'application ou sont reportées à des échéances ultérieures.

Proratisation de l'aide à l'apprentissage depuis le 1er novembre 2025 : précisions sur les modalités du versement

Rappelons que pour les contrats conclus entre le 24 février et le 31 décembre 2025, le montant de l'aide, versée mensuellement pour la première année d'exécution, est de :

- 5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés
- 2000 € pour les entreprises de 250 salariés et plus (6 000 € si l'apprenti est handicapé).

Le décret n° 2025-1031 du 31 octobre 2025, publié au Journal officiel du 1er novembre 2025 vient réviser les modalités de versement des aides aux employeurs d'apprentis.

Ce décret prévoit ainsi la proratisation de l'aide pour les contrats d'apprentissage dont la durée est inférieure à un an et en cas de rupture anticipée du contrat.

Il précise que le montant de l'aide est dorénavant proratisé :

- lorsque la durée du contrat est inférieure à un an, au titre du premier et du dernier mois du contrat ;
- en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage au cours de la 1^{re} année, l'aide n'est pas due à compter du jour suivant la date de fin du contrat.

Jusqu'à présent l'aide n'était pas proratisée en fonction du temps de présence de l'apprenti au cours d'un mois.

Ainsi, même pour un contrat d'apprentissage d'une durée inférieure à un an, l'employeur percevait l'aide au prorata de la durée du contrat, mais l'aide était due au titre de chaque mois commencé, sans proratisation.

De même, en cas de rupture anticipée du contrat au cours de la 1^{ère} année, l'aide n'était pas due à compter du mois suivant la rupture du contrat.

Désormais, la proratisation s'applique à compter du 1^{er} novembre 2025, aux contrats conclus à compter de cette date mais aussi aux contrats en cours.

Il ajoute cependant que pour les contrats en cours au 1er novembre 2025, la proratisation de l'aide prévue pour les contrats d'une durée inférieure à un an ne s'applique pas au titre du premier mois du contrat.

Le ministère du travail est également venu préciser les modalités de versement de ces aides.

Modalités de versement de l'aide des contrats d'apprentissage en fonction de leur date de conclusion et de rupture			
Conclus avant le 1/11/2025	Rompus avant le 1/11/2025	En cours au 1/11/2025	
		Rompus avant mi-février 2026	Rompus à compter de mi février 2026
	• Totalité de l'aide déjà versée. • Pas de proratisation	Pas de proratisation en cas de rupture en cours de mois mais remboursement de l'employeur à effectuer	Proratisation automatique à compter de mi-février sur le dernier mois si rupture en cours de mois
Conclus à partir du 1/11/2025	• Versement de l'aide en attente entre le 1er novembre 2025 et mi-février 2026 • Éligibilité de l'aide étudiée à partir de mi-février 2026		

[Fiche travail.gouv mise à jour le 18 novembre 2025](#)

Déclaration des cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales en DSN à partir de 2026

L'URSSAF vient de publier (124 novembre 2025) des précisions sur la déclaration des cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales en DSN, applicables dès janvier 2026.

Ces consignes s'inscrivent dans la seconde étape de la réforme des allègements généraux prévue par la LFSS 2025.

Pour les salariés ouvrant droit à la réduction générale dégressive

L'employeur devra nécessairement, et quelle que soit leur rémunération, utiliser les CTP 635 (complément de cotisation maladie – équivalence DI bloc 81 code 907) et 430 (complément de cotisation d'allocations familiales – équivalence DI bloc 81 code 102).

L'employeur ne pourra plus utiliser les CTP 637 (maladie) et 437 (allocations familiales) de déduction de complément de taux réduits.

Ces consignes sont la traduction du fait qu'à partir de 2026, pour ces salariés, les cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales se calculeront au taux normal (respectivement 13 % et 5,25 % dans le cas général), quitte à ce que leur montant soit ensuite en tout ou partie réduit par application de la réduction générale.

Pour les salariés n'ouvrant pas droit à la réduction générale dégressive ou à une réduction dégressive spécifique

L'employeur devra continuer à utiliser les CTP de complément de taux, à savoir le CTP 635 pour le complément de cotisation maladie et le CTP 430 pour le complément de cotisation d'allocations familiales (voir encadré pour les journalistes et artistes du spectacle).

L'employeur ne pourra pas utiliser les CTP de déduction 637 et 437 de complément de taux réduits).

Ces consignes sont la traduction du fait qu'à partir de 2026, pour ces salariés, les cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales se calculeront au taux normal (respectivement 13 % et 5,25 % dans le cas général).

Pour les employeurs appliquant une réduction dégressive spécifique

Par dérogation, la LFSS 2025 a prévu que les dispositifs de réductions de taux sur les cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales restent applicables aux salariés pour lesquels l'employeur bénéficie effectivement d'une des exonérations dégressives spécifiques suivantes :

- exonérations zonées attachées aux zones de restructuration de la défense (ZRD), aux zones France ruralités revitalisation (ZFRF) ou, lorsqu'elle est encore applicable, aux zones franches urbaines (ZFU) ;
- exonération LODÉOM applicable en Guadeloupe, Guyane, La Martinique et La Réunion ;

- exonération propre à Saint-Barthélemy et Saint-Martin ;
- exonération des structures de services à la personne pour les interventions d'aide à domicile auprès de « personnes fragiles » ;
- exonération TO-DE pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles et assimilés.

Pour les salariés au titre desquels l'employeur bénéficie effectivement d'une de ces réductions spécifiques, les mécanismes de réduction de taux des cotisations maladie (- 6 pts dans le cas général) et allocations familiales (- 1,8 pt dans le cas général) restent applicables en leur état antérieur à la LFSS 2025, c'est-à-dire respectivement pour des rémunérations allant jusqu'à 2,5 SMIC et 3,5 SMIC en valeur au 31 décembre 2023.

Pour ces salariés, deux situations seront à distinguer en DSN :

- si la rémunération du salarié dépasse les seuils d'application de la réduction de taux propres à chaque cotisation (maladie et allocations familiales), l'employeur devra utiliser les CTP de complément de taux, à savoir le CTP 635 pour le complément de cotisation maladie et CTP 430 pour le complément de cotisation d'allocations familiales ;
- si, en cours d'année, la rémunération du salarié repasse sous ces seuils, l'employeur devra utiliser les CTP de déduction de complément de taux (637 pour la cotisation maladie et 437 pour la cotisation d'allocations familiales).

Pour rappel, un guide URSSAF « Comment déclarer et régulariser les cotisations Urssaf en DSN », est à disposition des déclarants sur le site [urssaf.fr](https://www.urssaf.fr)

(<https://www.urssaf.fr/files/live/sites/urssafr/files/outils-documentation/guides/Guide-declaration-regularisation-cotisations-sociales-Urssaf-DSN.pdf>).

Activités sociales et culturelles du CSE : fin du critère d'ancienneté au 31 décembre 2025

L'URSSAF vient de rappeler qu'à compter du 1er janvier 2026, l'ancienneté ne pourra plus être un critère d'octroi d'une activité sociale et culturelle (ASC).

Il ne reste donc plus que quelques semaines aux CSE et employeurs concernés pour se mettre en conformité avec cette nouvelle règle. Le risque étant, en cas de contrôle après le 1er janvier 2026, de perdre le bénéfice des exonérations attachées à certaines ASC.

Pour rappel, en avril 2024, la Cour de cassation avait considéré que les activités sociales et culturelles (ASC) accordées par les CSE (ou dans certains cas par les employeurs) aux salariés et stagiaires ne devaient pas se baser sur un critère d'ancienneté (*cass. soc. 3 avril 2024, n° 22-16812 FSB*).

Le réseau des URSSAF, qui tolérait jusqu'alors une condition d'ancienneté pouvant aller jusqu'à 6 mois, s'est aligné sur cette jurisprudence.

L'URSSAF avait néanmoins accordé un délai de mise en conformité jusqu'au 31 décembre 2025. Délai qui expire dans quelques semaines, comme le réseau des URSSAF le rappelle dans une information du 20 novembre 2025. Ainsi, les CSE et employeurs concernés ont jusqu'à cette date pour modifier les critères de versement de leurs prestations et se mettre en conformité.

A partir du 1er janvier 2026, le bénéfice des exonérations attachées à certaines ASC risque donc d'être remis en cause si un contrôle met en évidence une condition d'ancienneté.

L'URSSAF pourra alors procéder à un redressement de cotisations. Cela pourra concerner les aides financières services à la personne et gardes d'enfants, les bons d'achat, les cadeaux en nature, les chèques culturels, etc.

[Actualité URSSAF du 20 novembre 2025](#)

Compte AT/MP : 3 nouveaux services en ligne

Depuis le 23 octobre 2025, le compte entreprise s'est enrichi de 3 fonctionnalités destinées à faciliter les démarches des entreprises et de leurs mandataires :

Une demande en ligne pour le taux fonctions supports

Le taux fonctions supports de nature administrative est un taux réduit de cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP). Il peut être attribué aux salariés exerçant des fonctions administratives, non exposés aux risques professionnels liés à l'activité principale de l'établissement.

Ce taux concerne les entreprises relevant de la tarification collective ou mixte, soit celles comptant moins de 150 salariés. Désormais, la demande peut être effectuée directement en ligne via le compte entreprise, simplifiant ainsi la procédure pour les employeurs concernés.

Un simulateur pour anticiper l'impact des sinistres sur le taux AT/MP

Un simulateur de taux AT/MP est mis en place. Il permet aux entreprises d'estimer les effets d'une réduction des accidents du travail ou des maladies professionnelles sur leur taux de cotisation.

Ce taux est calculé en fonction de la gravité et de la fréquence des sinistres constatés dans l'entreprise ou dans son secteur d'activité. Le simulateur, accessible dans la rubrique « Prévenir les risques professionnels », offre une vision prospective utile à la mise en œuvre de politiques de prévention.

Une meilleure information pour les tiers-déclarants

Enfin, les tiers-déclarants (experts-comptables, prestataires DSN, etc.) bénéficient désormais d'un service de notification par mail les informant de la mise à disposition des décisions de taux AT/MP de leurs clients.

Ce service leur permettra :

- de télécharger les décisions de taux en format PDF ;
- d'identifier les variations de taux ;
- et d'accuser réception de l'ensemble des taux en un seul clic.

Pour y accéder, les tiers-déclarants doivent :

- avoir reçu une habilitation de leurs clients à consulter leurs taux AT/MP ;
- et avoir effectué une DSN pour le compte de ces clients au cours des 3 derniers mois.

Le service est disponible via le bouton « Consulter les décisions de taux des clients de mon portefeuille » sur le compte entreprise.

Le plafond annuel de la sécurité sociale fixé pour 2026

Le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) pour 2026 est fixé. Dans un communiqué du 21 octobre 2025, le BOSS précise que le PASS sera fixé à **48 060 € au 1er janvier 2026**. Le plafond mensuel s'établira donc à 4 005 €.

Annuel	48 060 €
Trimestriel	12 015 €
Mensuel	4 005 €
Quinzaine	2 003 €
Hebdomadaire	924 €
Journalier	220 €
Horaire	30 €

A Mayotte, le montant du plafond mensuel de la sécurité sociale sera fixé à 3 021 € au 1er janvier 2026.

▪ **Accords signés et étendus :**

- L'avenant du 15 mai 2025 à l'accord du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social dans la CCN 3044 a été étendu par un arrêté publié au JO du 25 septembre 2025.

Le Ministère du travail a mis à jour son questions-réponses relatif à l'APLD-R le 13 octobre. Il y précise les modalités de mise en œuvre du dispositif.

Le Ministère indique en effet que « *les représentants des branches professionnelles intéressés par la mise en œuvre de l'APLD-R sont invités à déposer, auprès du Ministère chargé du travail et de l'emploi, leurs accords conclus en vue de leur extension au plus tard au cours du mois de décembre 2025* ».

Remarque : ce calendrier vise à respecter les délais liés à l'extension de l'accord, et à laisser un temps nécessaire à l'élaboration des documents unilatéraux par les entreprises et leur transmission à l'administration. Ceux-ci devront être transmis au plus tard le 28 février 2026, date limite d'entrée dans le dispositif d'APLD-R.

Le Ministère rappelle également que « *les informations relatives à la situation économique de l'entreprise peuvent être occultées dans la version publiée de l'accord* ». Il précise que pour cela, l'accord d'APLD-R ou tout avenant déposé doit obligatoirement être accompagné d'une version (en .docx ou .odt) anonymisées et dont les informations visées sont occultées. Cette version sera publiée sur Légifrance.

Chutes de hauteur : une nouvelle affiche pour sensibiliser les salariés

L'INRS publie une nouvelle affiche pour sensibiliser les salariés sur les risques. Elle vient compléter l'offre déjà disponible sur le sujet pour aider les entreprises à mettre en œuvre une démarche de prévention globale des risques liés au travail en hauteur.

<https://www.inrs.fr/actualites/nouvelle-affiche-a915-chutes-de-hauteur.html>

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

▪ **Négociations en cours :**

- Révision des classifications
- Agenda social

▪ **Accords signés et en voie d'extension :**

- L'accord du 17 septembre 2025 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés cadres dans la CCN 3044 a été signé par la CFTC, FO et la CFE CGC AGRO
- L'avenant n°4 du 12 juin 2025 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (dit « Pro-A ») a été signé par la CFDT, la CFTC, FGTA FO et la CFE CGC.

▪ **Accords signés et étendus :**

- L'avenant du 15 mai 2025 à l'accord du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social dans la CCN 3044 a été étendu par un arrêté publié au JO du 25 septembre 2025.

III. Jurisprudence

Licenciement économique : précision sur l'obligation de reclassement

Dans le cadre d'un projet de licenciement économique, **l'employeur est tenu d'effectuer une recherche effective et sérieuse de reclassement. Tel n'est pas le cas lorsqu'il licencie pour motif économique un salarié sans attendre la réponse de l'ensemble des sociétés du groupe, incluses dans le périmètre de reclassement, sur une possibilité de reclassement.**

La recherche de reclassement est un préalable obligatoire au licenciement économique qui s'étend au groupe

Pour rappel, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir (c. trav. art. L. 1233-4) :

- que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés ;
- et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

L'inobservation de l'obligation de reclassement rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 10 mai 1999, n° 97-40060, BC V n° 203 ; cass. soc. 13 octobre 2010, n° 09-42789 D).

Ainsi, solliciter les sociétés du groupe sans attendre leur réponse **ne vaut pas recherche sérieuse de reclassement.**

En l'espèce, les juges d'appel ont estimé que l'employeur ne justifiait pas d'une recherche effective et sérieuse de reclassement, ayant licencié le salarié sans attendre la réponse de l'une des sociétés du groupe auquel il appartenait.

L'employeur estimait que seule l'entreprise qui licencie est débitrice de l'obligation de reclassement et qu'en conséquence, s'il est tenu de solliciter les autres entreprises du groupe auquel il appartient avant de licencier, aucune obligation de réponse et encore moins de reclassement ne pèse sur ces dernières. Il a alors saisi la Cour de cassation.

La Cour de cassation a validé la décision des juges d'appel en reprenant les constatations de la cour d'appel pour montrer que, dans cette affaire, l'employeur n'avait pas sérieusement exploré toutes les possibilités de reclassement au sein du groupe.

En effet, l'employeur a bien envoyé des courriers aux 3 sociétés du groupe ainsi qu'à la commission paritaire de l'emploi. Deux sociétés du groupe avaient répondu négativement à une possibilité de reclassement. Mais l'employeur a notifié le licenciement sans attendre la réponse de la troisième société.

Cass. soc. 5 novembre 2025, n° 24-14758 D

Un salarié peut être amené à travailler plus de 6 jours consécutifs avant de bénéficier du repos hebdomadaire

La Cour de cassation a statué en indiquant que si la semaine civile doit comporter un repos de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien, il n'est pas exigé que ce repos hebdomadaire soit accordé au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs.

La Cour de cassation s'appuie sur l'absence de précision sur le moment de la prise du repos hebdomadaire dans l'article L. 3132-1 du code du travail et dans le droit européen.

En l'espèce, un salarié engagé en tant que directeur des ventes, prend acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, notamment pour non-respect du droit à repos hebdomadaire. Il reproche à son employeur d'avoir travaillé 11 jours consécutifs, du 3 avril au 13 avril 2018 puis 12 jours consécutifs du 3 septembre au 14 septembre 2018, sans avoir bénéficié d'un jour de repos au bout de 6 jours de travail consécutifs.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour considérer cette prise d'acte en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour condamner l'employeur au paiement de sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

Ici la question était de savoir ce qu'il fallait entendre par « semaine » ?

- Faut-il raisonner sur la base d'une semaine calendaire, ce qui signifie qu'un salarié ne peut en aucun cas travailler plus de 6 jours consécutifs ?
- Ou bien faut-il raisonner sur la base de la semaine civile, ce qui permet alors de faire travailler le salarié plus de 6 jours consécutifs ?

Si les pouvoirs publics étaient favorables à un décompte sur la semaine civile, la Cour de cassation ne s'était encore jamais prononcée sur cette question.

L'arrêt du 13 novembre 2025 comble cette lacune et opte donc pour la semaine civile : rien n'oblige l'employeur à accorder le repos immédiatement après 6 jours de travail consécutifs.

Après avoir rappelé la législation applicable, la Cour de cassation se tourne vers la jurisprudence communautaire et note que la CJUE, dans une décision du 9 novembre 2017 relative au repos hebdomadaire, tel que prévu par l'article 5 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, n'a pas jugé utile de préciser à quel moment ce repos devait être accordé (CJUE, 9 novembre 2017, aff. C-306/16).

Se penchant ensuite sur la rédaction adoptée par le code du travail, la Cour de cassation rappelle que l'article L. 3132-1 impose que toute semaine civile comporte un repos de 24 h consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, mais « sans exiger que cette période minimale de repos hebdomadaire soit accordée au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs. »

C'est donc bien dans le cadre de la semaine civile que doit être accordé le repos hebdomadaire. Et si ce repos est accordé un autre jour que le dimanche (ce qui suppose, naturellement, que l'employeur puisse justifier d'une dérogation à la règle du repos dominical), le salarié peut être amené à travailler plus de 6 jours consécutifs.

Cass. soc. 13 novembre 2025, n° 24-10733 FSB

Congés payés reportés en raison d'arrêts maladie : la Cour de cassation précise les conditions d'extinction

Lorsque le délai de report des congés payés coïncide avec une période de travail, l'employeur ne peut invoquer l'extinction des droits à congé payé au terme de ce délai qu'à la condition de justifier avoir accompli, en temps utile, les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé. C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt du 13 novembre 2025, dans une affaire concernant un salarié n'ayant pu prendre ses congés payés reportés avant le terme du délai de report en raison d'un nouvel arrêt maladie.

Un salarié acquiert pendant une période d'arrêt maladie des congés payés qui sont reportés pendant quinze mois. Après sa reprise du travail, il se trouve empêché d'exercer ses droits à congés payés dans le délai de report en raison d'un nouvel arrêt maladie.

A quelles conditions ces congés payés peuvent-ils être considérés comme perdus à l'issue de ce délai ?

La Cour de cassation, en l'espèce, considère que l'extinction des congés ne peut être revendiquée par l'employeur que s'il prouve qu'il a accompli en temps utile les diligences permettant au salarié d'exercer effectivement son droit à congés.

Elle complète ainsi sa jurisprudence sur l'acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie, après en avoir posé le principe dans un arrêt du 13 septembre 2023, et avoir reconnu au salarié qui tombe malade durant ses congés payés le droit de les reporter, conformément au droit de l'UE en matière de congés payés.

Dans cette affaire, un salarié est victime d'un accident du travail le 2 mai 2017. Il est placé en arrêt de travail du 3 mai 2017 au 3 mars 2019. Il est prévu qu'avant la fin du mois de mars 2020, il prenne le solde des congés payés acquis en 2018. Cependant, il est de nouveau placé en arrêt de travail à compter du 5 mars 2020 et ne reprend pas son activité. Estimant avoir subi une perte injustifiée d'une partie de ses congés, il saisit le conseil de prud'homme.

L'employeur, condamné par la cour d'appel à restituer au salarié treize jours de congés payés acquis pour 2018, forme un pourvoi en cassation. Il estime que ces jours de congé avaient été perdus à l'issue de la période de quinze mois suivant la fin de la période de référence, soit le 31 mars 2020.

La Cour de cassation rejette son pourvoi. S'appuyant sur le droit de l'UE, elle précise à quelles conditions est soumise l'extinction des congés payés reportés pour cause de maladie.

Les hauts magistrats énoncent que « dans les circonstances spécifiques dans lesquelles se trouve un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives », la CJUE admet la limitation « par une période de report de quinze mois à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint », du « cumul des droits à un tel congé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence ».

La CJUE exclut en revanche que « le droit au congé annuel payé d'un travailleur acquis au titre d'une période de référence au cours de laquelle ce travailleur a effectivement travaillé avant de se trouver en situation d'invalidité totale ou d'incapacité de travail en raison d'une maladie qui perdure depuis lors » puisse « s'éteindre, que ce soit au terme d'une période de report autorisé par le droit national ou bien ultérieurement, alors que l'employeur n'a pas, en temps utile, mis le travailleur en mesure d'exercer ce droit » (CJUE, 22 septembre 2022, n° C-518/20 et C-727/20).

La Cour de cassation en déduit que « **lorsque le délai de report des congés payés coïncide avec une période de travail, l'employeur ne peut invoquer l'extinction des droits à congé payé au terme de ce délai qu'à la condition de justifier avoir accompli, en temps utile, les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé** ».