

Veille & Action - Octobre 2025

SOMMAIRE

I. Actualités.....	1	CCN des commerces de gros (3044)	7
Les mesures sociales du projet de loi de finances (PLF) et du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2026	1	III. Jurisprudence	8
Le Parlement adopte définitivement le projet de loi de transposition des ANI sur l'emploi des seniors et le dialogue social	3	Égalité professionnelle femmes/hommes : même en l'absence de section syndicale, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent établir un plan d'action, sous peine de sanction	8
Attestation des indicateurs des risques professionnels : la nouvelle version est en ligne.....	3	Action de l'employeur en remboursement d'une indemnité de congés payés : la Cour de cassation fixe le point de départ de la prescription	8
Le ministère du Travail outille les entreprises dans la prévention du stress subi par les salariés	4	Salarié en arrêt maladie : pas de protection contre le licenciement sur la seule base d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle	9
DSN de substitution, titres simplifiés : ce qui est acté pour 2026	5	Droit aux titres-restaurant en cas de télétravail	9
Évaluer et prévenir les risques en ayant une approche différenciée femmes/hommes: les recommandations de l'ANACT	6		
II. Etat des négociations.....	7		

I. Actualités

Les mesures sociales du projet de loi de finances (PLF) et du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2026

Adoptés en Conseil des ministres le 14 octobre 2025, les projets de loi de finances et de financement pour la sécurité sociale pour 2026 contiennent un certain nombre de mesures qui intéressent les entreprises.

1) Les principales mesures du PLFSS

a) Réduire les niches sociales applicables aux compléments salariaux

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale propose de revenir « sur des niches excessivement favorables aux entreprises ».

Le gouvernement rappelle qu'afin de contribuer à la fidélisation des salariés et à l'amélioration des conditions de travail, les employeurs et les CSE ont la faculté de leur octroyer, en sus de la rémunération de base, des compléments de salaire prenant la forme d'aides ciblées : titres-restaurant, chèques-vacances, chèques cadeaux ou autres avantages sociaux et culturels financés par les CSE (billets de théâtre, de musée ou de concert...). Ces compléments de salaires bénéficient aujourd'hui de régimes sociaux très avantageux, souligne le gouvernement, qui prévoit de soumettre ces compléments de salaire à une contribution patronale de 8 %, assise sur les revenus d'activité.

Cette évolution aligne le régime social applicable à ces compléments avec celui d'autres compléments de salaires assujettis à un taux préférentiel de forfait social (notamment le financement patronal des garanties de prévoyance) ».

b) Hausse du forfait social sur les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite

Le texte prévoit par ailleurs, et face à l'accroissement des phénomènes d'optimisation dans les ruptures de contrat de travail, de rehausser de dix points le taux de la contribution patronale qui s'applique sur les indemnités de rupture conventionnelle et les indemnités de mise à la retraite. Celle-ci passerait donc de 30 % à 40 %.

c) Suppression de l'exonération de cotisations sociales salariales en faveur des apprentis

Alors que la LFSS pour 2025 a acté d'un abaissement du plafond d'exonération de cotisations sociales salariales des apprentis, le PLFSS pour 2026 propose de supprimer totalement cet avantage pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2026 et ce sans remettre en cause la situation des contrats en cours.

d) Santé au travail

Il est proposé de « réguler les possibilités de prescription des arrêts de travail par les professionnels de santé, pour limiter par principe la primo-prescription à quinze jours en ville et 30 jours à l'hôpital », « pour assurer un suivi plus rapproché des patients en arrêt de travail. Les arrêts de travail pourront aller au-delà de ces durées avec une justification médicale (dans la limite fixée par les recommandations de la HAS, si elles existent, dans la pathologie considérée) ». Le texte précise également que « les motifs de l'arrêt doivent figurer sur l'avis d'arrêt de travail, à des fins de contrôle par l'assurance maladie ».

Pour les salariés victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle, le texte prévoit « de limiter la période d'indemnisation de l'incapacité temporaire des victimes d'AT-MP pour un même sinistre à quatre ans. Après l'expiration d'une période déterminée par décret, ces victimes basculeront en incapacité permanente et bénéficieront ainsi d'une réglementation plus adaptée à leur situation ».

Enfin, l'article 28 préconise de ne plus rendre obligatoire l'examen de reprise du travail réalisé par le médecin du travail après un congé de maternité, alors que les services de prévention et de santé au travail sont confrontés à une pénurie médicale et rencontrent des difficultés pour respecter le délai réglementaire de huit jours pour organiser l'examen de reprise.

e) Création d'un congé supplémentaire de naissance

Le projet de loi a pour ambition de « déployer un congé de naissance mieux rémunéré pour permettre aux deux parents de prendre plus de temps pour accompagner leurs enfants dans les premiers mois de vie ». Ce congé supplémentaire de naissance, indemnisé par la sécurité sociale, est créé au bénéfice de chacun des deux parents. Sa durée sera, au choix du parent, jusqu'à deux mois. Chaque parent pourra prendre le congé simultanément ou en alternance avec l'autre, ce qui permet d'ajouter jusqu'à quatre mois de garde parentale auprès de l'enfant pour un couple. L'indemnité journalière versée pourrait correspondre « à une fraction des revenus d'activité antérieurs soumis à cotisations à la date de l'interruption du travail, retenus dans la limite d'un plafond et ramenés à une valeur journalière ». Ce montant, qui doit être déterminé par un décret en Conseil d'État, « peut être rendu dégressif entre le premier et le second mois de ce congé, incitant plus fortement chacun des deux parents à solliciter au moins le premier mois ».

f) Rationaliser et simplifier le cumul emploi-retraite

Il est proposé :

- avant l'atteinte de l'âge d'ouverture des droits de droit commun (64 ans à terme), un écrêtement de la pension de retraite à hauteur de 100 % des revenus en cas de reprise d'activité et ce dès le premier

euro, ce qui permettra de valoriser le dispositif de retraite progressive qui permet un cumul avantageux entre salaire et pensions ;

- entre l'âge d'ouverture des droits (64 ans à terme) et l'âge d'annulation de la décote (67 ans) : un cumul emploi-retraite partiel, prévoyant un écrêtement de la pension à hauteur de 50 % des revenus d'activité supérieurs à un seuil qui pourrait être fixé par décret à 7 000 euros de revenus d'activité par an ;
- et après l'âge d'annulation de la décote (67 ans) : un cumul intégral permettant la création de droit à une seconde pension.

La mesure entrera en vigueur au 1er janvier 2027, pour les personnes partant en retraite après cette date.

2) Les mesures sociales du PLF

a) Suppression de l'aide au financement du permis de conduire des apprentis

L'article 80 du PLF pour 2026 prévoit la suppression de l'aide au financement du permis de conduire des apprentis d'au moins 18 ans, actuellement fixée à 500 euros. Le gouvernement évoque la nécessité de « rationaliser les aides à l'apprentissage et de limiter les effets d'aubaine ».

b) Régulation du financement du compte personnel de formation

Concernant la formation des salariés, l'article 81 du PLF pour 2026 prévoit des mesures de « régulation de l'utilisation du CPF ». En particulier, il est question « d'introduire la possibilité de plafonner le montant des droits inscrits mobilisables » au titre des actions mentionnées au II de l'article L.6323-6 du code du travail, à savoir : la VAE, la préparation aux épreuves théoriques et pratiques de toutes les catégories de permis de conduire d'un véhicule terrestre à moteur, les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Il est également prévu « d'exclure les bilans de compétences de l'éligibilité au CPF ».

Le Parlement adopte définitivement le projet de loi de transposition des ANI sur l'emploi des seniors et le dialogue social

Après le Sénat le 10 juillet 2025, l'Assemblée nationale adopte le projet de loi portant transposition des ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social, dans sa version issue de la CMP le 15 octobre

Les deux chambres du Parlement ayant adopté le projet de loi en des termes similaires, ce dernier est définitivement adopté et pourrait être promulgué dans les prochains jours. Il reprend les ANI du 14 novembre 2024 sur l'emploi des salariés expérimentés et le dialogue social, la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024, l'avenant n° 2 du 27 mai 2025 sur le bonus-malus sectoriel, et, enfin, l'ANI du 25 juin 2025 en faveur des transitions et reconversions professionnelles.

Attestation des indicateurs des risques professionnels : la nouvelle version est en ligne

Le site internet de l'Assurance maladie www.ameli.fr rappelle aux employeurs qu'ils ont accès, depuis le 1er juillet 2025, à une nouvelle version de l'attestation des indicateurs des risques professionnels.

Pour mémoire, les entreprises, quel que soit leur effectif, reçoivent les décisions des CARSAT relatives à leur classement de risques et à leur taux de cotisation accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP) uniquement par voie électronique.

La notification dématérialisée du taux de cotisation AT/MP s'opère via le téléservice « Consulter ses taux AT/MP et prévenir ses risques professionnels », dénommé en pratique « compte AT/MP », accessible sur le portail www.net-entreprises.fr.

Outre cette consultation des taux, le compte AT/MP offre la possibilité notamment :

- de consulter les barèmes des coûts moyens par secteur d'activité ;
- d'accéder à un bilan individuel des risques professionnels permettant à l'entreprise de se comparer avec les autres entreprises de même taille et secteur ;

- de se procurer une attestation des indicateurs des risques professionnels, nécessaire dans le cadre d'un appel d'offres ou pour l'obtention d'un label ou d'une accréditation.

Le site internet de l'Assurance maladie revient sur l'attestation des indicateurs des risques professionnels (parfois appelée « attestation de sinistralité »).

Il est rappelé que ce document permet aux employeurs de mettre en perspective leurs données de sinistralité avec celles de leur secteur d'activité.

Le site ameli.fr précise que l'attestation a fait peau neuve le 1er juillet 2025 et contient les informations suivantes :

- le nombre de salariés dans l'établissement ;
- la sinistralité sur les 3 dernières années ;
- un comparatif avec les entreprises du même secteur ;
- des données statistiques sectorielles : causes d'accidents du travail, types de blessures, localisation des troubles musculo-squelettiques (TMS).

Le ministère du Travail outille les entreprises dans la prévention du stress subi par les salariés

Dans une fiche pratique dédiée à la prévention du stress au travail, le ministère du Travail apporte aux employeurs des éléments pour mieux comprendre ce risque psychosocial et ses effets sur les salariés. Le document identifie six familles de facteurs de risques psychosociaux (RPS) afin de cibler et d'agir sur les causes organisationnelles de ce phénomène. Il identifie en outre six grands axes d'action collective dont la mise en œuvre doit permettre de prévenir et réduire le risque.

« Le stress est un risque psychosocial majeur à appréhender collectivement par les employeurs, les salariés et leurs représentants », poursuit le ministère du Travail. L'obligation d'évaluation des risques fait intervenir différents acteurs (CSE, services de prévention en santé au travail, etc.) et permet ensuite d'agir sur les causes organisationnelles pouvant favoriser l'apparition d'une situation de souffrance au travail.

Six grandes familles de facteurs de risques psychosociaux sont ainsi identifiées comme pouvant induire un stress :

- les exigences du travail qui incluent la surcharge ou la sous-charge de travail, la pression temporelle, et des objectifs flous ou inatteignables ;
- les exigences émotionnelles, qui découlent de la relation à la clientèle, de la gestion des émotions ou de l'exposition à la souffrance ;
- le manque d'autonomie, qui se traduit par l'absence de marge de manœuvre ou un contrôle excessif ;
- des rapports sociaux dégradés, lesquels englobent les conflits, l'isolement, et le manque de soutien de la part de la hiérarchie ou des collègues ;
- des conflits de valeurs, qui apparaissent lorsqu'il y a un sentiment d'incohérence entre le travail demandé et les valeurs professionnelles de l'employé ;
- l'insécurité socio-économique liée à la crainte de perdre son emploi ou à un manque de reconnaissance.

Ces risques doivent faire l'objet d'une évaluation fine, par métier ou unité de travail, notamment par la mise en œuvre de questionnaires adressés aux salariés (<https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/questionnaires.html>).

Conformément à l'article L. 4121-1 du Code du travail, l'employeur est tenu de prendre et d'adapter les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Dans ce cadre, le ministère identifie « six grands axes de prévention des risques psychosociaux », dont la mise en œuvre doit permettre de prévenir et réduire le stress au travail subi par les salariés :

- informer et former les travailleurs ;
- réguler la charge de travail ;
- garantir un soutien social solide ;
- favoriser l'autonomie et la participation des salariés ;
- assurer une juste reconnaissance du travail ;
- discuter des critères de qualité du travail.

La mise en œuvre de ces axes de prévention implique de réguler collectivement les sources de stress, en agissant sur l'organisation du travail et en mobilisant le dialogue social, en particulier lors de la mise à jour du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels). Elle passe aussi notamment par une réflexion sur la perception de la qualité du travail par les salariés, une organisation du travail favorisant l'autonomie et le respect de l'équilibre entre les temps de vie, ainsi que par une attention portée aux formes de reconnaissance et de rétribution du travail (financières, symboliques, statutaires, etc.).

[Fiche pratique du ministère du Travail, « La prévention du stress au travail », mise à jour le 30 sept. 2025](#)

DSN de substitution, titres simplifiés : ce qui est acté pour 2026

À l'occasion de sa conférence de presse de rentrée le 30 septembre 2025, l'URSSAF a dévoilé sa feuille de route pour 2026. Côté entreprises, il y a deux nouveautés notables pour 2026 : l'émission des premières DSN de substitution et l'assouplissement du recours aux titres simplifiés.

1) DSN de substitution : les étapes en 2026

Pour mémoire, la procédure de fiabilisation des données déclarées en DSN vise à améliorer la qualité des données, en particulier en vue de la bonne constitution des droits des assurés sociaux (ex. : droits à retraite).

Schématiquement, les employeurs sont invités à corriger les anomalies qui leur sont signalées par retour de comptes-rendus métiers (CRM). Les organismes de recouvrement peuvent, sous conditions, se substituer à l'employeur qui n'a pas procédé dans les temps aux corrections des anomalies signalées (DSN de substitution).

Dans le cadre de cette procédure de fiabilisation, un compte-rendu annuel est également envoyé s'il est constaté la présence d'anomalies toujours non corrigées pour les périodes d'emploi de l'année écoulée (N - 1), précisant leur nature, le cas échéant, la correction proposée et le montant des cotisations dues après prise en compte de la correction des anomalies.

Dès juin 2026, grâce à la mise en place de la DSN de substitution, l'URSSAF apportera une garantie supplémentaire aux salariés : ce mécanisme correctif lui permettra de rectifier certaines données restées en anomalie après plusieurs relances auprès des entreprises.

Pour sa première année d'application, cette déclaration rectifiée portera sur les données ayant un impact sur le calcul des droits retraite des salariés. L'URSSAF sera ainsi amenée à rectifier « l'assiette plafonnée soumise à cotisations vieillesse » d'un salarié, afin de garantir l'exactitude du montant de sa future retraite. Aucune donnée correcte ne sera modifiée. Le mécanisme sera uniquement activé en cas de nécessité et après le respect d'une période permettant aux entreprises de s'opposer, si elles le souhaitent, à la décision administrative.

À noter : Il est rappelé que la DSN de substitution n'est pas automatique. Pour l'éviter, l'URSSAF encourage les déclarants à rectifier les anomalies dès qu'elles sont signalées dans les CRM mensuels ou, au plus tard, dans le CRM de rappel annuel.

En mars 2026, les déclarants recevront un CRM de rappel annuel regroupant toutes les anomalies en attente de correction.

De mars 2026 jusqu'à l'échéance déclarative de mai 2026, les déclarants ont la possibilité de régulariser les anomalies notifiées. Également, ils pourront demander des explications ou s'opposer de manière motivée aux propositions de correction sur les anomalies substituables via le service Suivi DSN.

Entre mars et juin 2026, l'URSSAF informera les déclarants de l'acceptation ou du rejet de leur demande sur la messagerie de leur espace en ligne.

2) TESE : possibilité de déclarer une partie des salariés seulement

À compter du 1er janvier 2026 et afin d'apporter « une plus grande souplesse dans la gestion des formalités sociales », les entreprises (et associations) pourront déclarer tout ou une partie de leurs salariés via les services en ligne gratuits de l'URSSAF, et notamment le titre emploi-service entreprise (TESE).

Ces services pourront prendre en charge la gestion des bulletins de paye et du calcul des cotisations pour les CDD ou CDI ainsi que la réalisation des déclarations préalables à l'embauche (DPAE).

Il est précisé que si jusqu'ici, l'utilisation du TESE était obligatoire pour l'ensemble des salariés d'une entreprise, dès 2026, il sera possible de déclarer une partie des salariés via ces services, et l'autre partie par un tiers déclarant.

Cette nouveauté simplifie l'organisation administrative des employeurs, en leur offrant un choix adapté à leurs besoins spécifiques, notamment lors de besoin d'embauche ponctuel.

Évaluer et prévenir les risques en ayant une approche différenciée femmes/hommes : les recommandations de l'ANACT

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a publié un guide méthodologique pour aider les employeurs à mettre en œuvre une approche différenciée de l'évaluation des risques professionnels. Elle fait un focus sur les violences sexistes et sexuelles au travail et propose un exemple de document unique d'évaluation des risques professionnels.

L'employeur est tenu d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, ce qui lui permet d'adopter des mesures de prévention pertinentes.

En procédant à cette évaluation, il doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Enfin, l'employeur transcrit et met à jour dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) les résultats de l'évaluation des risques professionnels à laquelle il a procédé.

En pratique, l'ANACT constate que l'évaluation des risques différenciée est peu pratiquée dans les entreprises. De fait, elle n'apparaît pas dans les DUERP.

L'ANACT a donc décidé de donner des points de repère aux personnes en charge de la santé et de la sécurité dans les entreprises pour intégrer cette démarche différenciée. L'ANACT indique que deux dimensions sont à prendre en compte :

- des expositions différenciées aux risques professionnels du fait d'une réalité du travail différente pour les femmes et les hommes compte tenu des différences de métiers, de parcours professionnels et d'activités liées à la sphère domestique et familiale. Par exemple, les métiers féminisés de service sont plus exposés aux risques que les autres ;
- des impacts différenciés des risques du travail sur la santé du fait des spécificités biologiques et sociales des femmes et des hommes. Du point de vue biologique, l'exposition, par exemple, à certains agents chimiques ou le port de charges a un impact différencié pour les femmes et les hommes. Du point de vue social, les femmes sont plus exposées aux violences sexistes et sexuelles. Qui plus est, la charge domestique et familiale revient encore majoritairement aux femmes.

Pour l'ANACT, le principe inscrit dans le code du travail selon lequel il convient d'« adapter le travail à l'homme » doit se comprendre comme « adapter le travail aux femmes et aux hommes ».

L'ANACT décline dans son guide :

- la pertinence d'une approche différenciée femmes/hommes ;
- la méthode pour une évaluation différenciée ;
- la mise en œuvre pratique de l'approche différenciée.

L'ANACT propose une méthode globale pour élaborer un DUERP « utile et exploitable ».

S'agissant plus particulièrement de l'évaluation différenciée des risques, elle formule notamment les propositions suivantes :

a) Avoir un comité de pilotage et des groupes de travail mixtes femmes/hommes :

- pour concevoir la démarche d'évaluation et de prévention ;
- pour recenser et analyser les risques au niveau des unités de travail, étant précisé que la répartition femmes/hommes doit être connue au niveau de chacune de ces unités (guide p. 30).

Les groupes peuvent par exemple être constitués en proportion des femmes et des hommes dans l'entreprise ou l'unité de travail.

b) Recueillir, analyser et croiser les données démographiques des salariés (âge, ancienneté, mixité, entrées-sorties, statut d'emploi, par exemple) et les données de sinistralité (AT/MP, absentéisme, analyse d'AT, inaptitude, reclassement, etc.) au niveau des unités de travail

c) Identifier et analyser les situations à risques en ayant une approche différenciée pour les femmes et les hommes. Cela consiste à rattacher tel ou tel risque à telles ou telles activités, tâches ou situations.

L'ANACT propose aussi d'inscrire les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) comme un risque professionnel dans le DUERP.

Il s'agit ici d'évaluer si la situation de travail analysée peut contribuer à la survenue d'un tel évènement. Pour cela il convient de décrire et de qualifier l'équilibre entre :

- les facteurs de risques pouvant favoriser l'apparition de VSST au niveau de l'organisation du travail (ex. : secteur professionnel de l'entreprise ou unité de travail à prédominance masculine, travail de nuit) ;
- et ceux qui peuvent la prévenir (facteurs ressources).

L'ANACT rappelle qu'il n'y a pas de modèle unique et imposé de DUERP. L'objectif est d'enrichir la présentation existante, pourvu que celle-ci soit déjà satisfaisante.

L'ANACT conseille d'annexer au DUERP :

- la présentation de la méthode d'évaluation des risques ;
- les résultats de l'analyse des « données populations sexuées » ;
- Le recensement et l'évaluation par unité de travail.

[Guide méthodologique, « DUERP, réaliser une évaluation différenciée des risques pour les femmes et les hommes, ANACT](#)

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
- L'accord du 16 décembre 2024 revalorisant les salaires minima de 1,6 % au 1er janvier 2025 a été étendu par un arrêté publié au JO du 29 mars 2025

III. Jurisprudence

Égalité professionnelle femmes/hommes : même en l'absence de section syndicale, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent établir un plan d'action, sous peine de sanction

Les entreprises dotées d'une section syndicale doivent engager des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au moins tous les 4 ans en présence d'un accord collectif dit « de méthode » ou tous les ans en l'absence d'un tel accord.

En l'absence d'accord, l'employeur doit établir un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan, « fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels », doit contenir un certain nombre de dispositions telles que des objectifs de progression prévus pour l'année à venir et des actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre. Il est déposé auprès du DREETS.

Les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne sont couvertes ni par un accord collectif ni par un plan d'action s'exposent à une pénalité financière, fixée par le DREETS et plafonnée à 1 % des rémunérations versées au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan, ou de deux fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale si l'employeur ne communique pas au DREETS le montant de ces rémunérations dans le délai requis.

Le Conseil d'État juge en l'espèce que : « **les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord portant sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont, alors même qu'aucune section syndicale d'organisation représentative ne serait constituée en leur sein qui en rendrait la négociation obligatoire, soumises à une pénalité à la charge de l'employeur en l'absence de plan d'action établi par celui-ci destiné à assurer cette égalité** ».

On notera que si la décision du Conseil d'État dans cette affaire est rendue dans le cadre des dispositions issues de la loi 2015-994 du 17 août 2015 (loi « Rebsamen »), la solution adoptée est, à notre sens, transposable dans le cadre juridique actuel.

CE 1er octobre 2025, n° 495549

Action de l'employeur en remboursement d'une indemnité de congés payés : la Cour de cassation fixe le point de départ de la prescription

L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par 3 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. Elle peut porter sur les sommes dues au titre des 3 dernières années à compter de ce jour.

Lorsque le contrat de travail est rompu, l'action en rappel de salaires s'étend aux sommes dues au titre des 3 années précédant la rupture du contrat.

La question en l'espèce est de déterminer le point de départ du délai de prescription de la demande en répétition de l'indemnité de congés payés versée indûment par l'employeur.

Après avoir rappelé les termes de l'article L. 3245-1 du code du travail, lequel prévoit une prescription triennale en matière de salaires, la Haute juridiction indique **que la durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, l'action en répétition d'une indemnité de congé payé, qui a la nature d'une créance salariale, est également soumise à la prescription triennale.**

La Cour de cassation précise que le délai de cette prescription court à compter du jour du paiement de cette indemnité si, à cette date, l'employeur était en mesure de déceler le paiement indu et d'en demander la restitution.

Cass. soc. 10 septembre 2025, n° 23-22732 FPBR

Salarié en arrêt maladie : pas de protection contre le licenciement sur la seule base d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle

La Cour de cassation rappelle les conditions de mise en œuvre de la protection contre le licenciement.

La protection légale s'applique « dès lors que la suspension du contrat de travail a pour origine, au moins partiellement, un accident du travail ou une maladie professionnelle et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement ».

En cas de litige, les juges du fond doivent apprécier ces deux éléments :

- l'arrêt de travail a-t-il pour origine, au moins en partie, une maladie professionnelle ou un accident du travail ?
- l'employeur avait-il connaissance au moment du licenciement du caractère professionnel de la maladie ou de l'accident ?

En l'espèce, les juges d'appel ont considéré que l'employeur aurait dû respecter le statut protecteur puisque, avant de prononcer le licenciement, il avait eu connaissance de la demande de reconnaissance de maladie professionnelle formée par le salarié. L'employeur avait en effet écrit à la CPAM pour contester cette demande.

Mais les juges d'appel n'ont pas vérifié si l'arrêt de travail du salarié avait pour origine, au moins partiellement, un accident du travail ou une maladie professionnelle, alors même que l'employeur contestait l'origine professionnelle de la maladie du salarié.

Les juges d'appel ne pouvaient donc pas appliquer au salarié la protection légale et annuler le licenciement sur le seul constat de la connaissance par l'employeur d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle formée par le salarié auprès de la CPAM.

La Cour de cassation censure leur décision.

Cass. soc. 24 septembre 2025, n° 22-20155 FB

Droit aux titres-restaurant en cas de télétravail

La Cour de cassation rappelle les conditions légales d'attribution des titres-restaurants et rappelle que « la seule condition à l'obtention du titre-restaurant est que le repas du salarié soit compris dans son horaire journalier ».

Elle rappelle également le principe d'égalité de traitement entre télétravailleur et travailleur sur site : « le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise ».

De la combinaison de ces règles, la Cour de cassation en déduit le principe suivant : l'employeur ne peut refuser l'octroi de titres-restaurant à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail.

Ainsi, il est désormais clairement établi qu'un salarié en télétravail a droit aux titres-restaurant dès lors que les salariés sur site en bénéficient, et dès lors que ses horaires de travail incluent la pause déjeuner.

Cass. soc. 8 octobre 2025, n° 24-12373 FS-B