

Veille & Action - Septembre 2025

SOMMAIRE

I. Actualités.....	1	L'âge possible d'entrée en retraite progressive est abaissé à 60 ans à partir de septembre 2025.....	10
La chute du gouvernement Bayrou laisse de nombreux chantiers inachevés.....	1		
Refonte des allègements de cotisations patronales : le décret fixant les paramètres pour 2026 est paru.....	2	II. Etat des négociations.....	10
Financement de l'apprentissage : des précisions et exemples du ministère du Travail sur le reste à charge « employeur ».....	5	CCN des commerces de gros (3044).....	10
Passeport de prévention : les modalités de déclaration des formations par les employeurs et les organismes de formation sont fixées.....	6	III. Jurisprudence.....	12
Le décret relatif au versement mobilité régional et rural est paru.....	8	Quand le juge annule l'homologation d'un PSE, faut-il recommencer toute la consultation du CSE ?.....	12
Le modèle de bulletin de paye adapté peut être utilisé jusqu'au 1er janvier 2027.....	9	Engager la responsabilité de l'État quand l'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est entachée d'illégalité.....	12
Nouvelles signalétiques pour l'interdiction de fumer au travail et les emplacements fumeurs.....	9	Congés payés : la Cour de cassation poursuit son alignement sur le droit européen.....	13

I. Actualités

La chute du gouvernement Bayrou laisse de nombreux chantiers inachevés

François Bayrou et ses ministres n'ont pas réussi l'épreuve du vote de confiance du 8 septembre 2025. Si le gouvernement démissionnaire doit se maintenir pour gérer les affaires courantes jusqu'à la nomination d'un nouveau Premier ministre dans les prochains jours, un grand nombre de chantiers législatifs et réglementaires sont de ce fait dans l'expectative.

Le premier défi du futur locataire de Matignon : faire adopter le budget 2026 dans les temps. En principe, il devra déposer les projets de loi de finances (PLF) et de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS), accompagnés de leurs annexes, à l'Assemblée nationale au plus tard le premier mardi d'octobre, soit le 7 octobre. Le PLF doit ensuite être adopté dans un délai de 70 jours contre 50 jours pour le PLFSS.

1) Des chantiers parlementaires en suspens

Avant l'été, plusieurs projets et propositions de lois intéressant la sphère sociale étaient en effet en cours d'examen. Si la session extraordinaire devait s'ouvrir le 22 septembre, les travaux sur ceux-ci pourraient reprendre plus tard.

a) Le projet de loi de transposition des ANI du 14 novembre 2024 sur l'emploi des seniors et le dialogue social a fait l'objet d'un compromis en CMP le 8 juillet que les sénateurs ont voté dès le 10 juillet 2025. Le texte n'ayant pas été inscrit à l'agenda de la session extraordinaire de l'Assemblée nationale cet été, il n'a pas pu être définitivement adopté

b) Plus d'un an après son dépôt devant le Parlement et plus de huit mois après son adoption par les sénateurs, le projet de loi de simplification de la vie économique a été voté le 17 juin en première lecture par les députés. Faute d'avoir été soumis à une commission mixte paritaire, le texte n'a pas pu achever son parcours

c) Déjà adoptée en première lecture par le Sénat le 3 juillet dernier, la proposition de loi permettant de déroger plus facilement au chômage du 1er mai attend d'être débattue par les députés

d) La proposition de loi visant à permettre aux salariés de participer aux collectes de sang, de plaquettes ou de plasma sur leur temps de travail doit, elle aussi, faire l'objet d'un nouveau vote. Adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale le 4 juin dernier, elle doit en effet arriver devant les sénateurs.

2) L'avenir incertain des projets gouvernementaux...

La transposition législative de la directive européenne n° 2023/970 relative à la transparence des rémunérations devra obligatoirement aboutir à l'horizon du mois de juin 2026. La présentation d'un projet de loi de transposition au cours de ce mois de septembre, comme initialement escompté par le gouvernement de François Bayrou, paraît désormais incertaine. Les concertations préalables lancées en juin dernier avec les partenaires sociaux ne sont en effet pas encore arrivées à leur terme et les discussions pourraient s'en trouver retardées.

Au-delà de ces projets, la plupart des annonces gouvernementales formulées ces derniers mois se retrouvent désormais dans l'expectative. Tel est le cas :

- du projet de loi renforçant la lutte contre la fraude sociale et fiscale, qui devait être déposé cet automne. L'exécutif projetait de gagner 2,3 milliards d'euros de nouvelles recettes en mettant en oeuvre diverses mesures, en particulier en matière de formation professionnelle, d'emploi et de dépenses de santé ;
- de la réforme des titres-restaurants, qui devait se concrétiser avant la fin de l'année 2026, prévoyant leur utilisation tous les jours de la semaine, la pérennisation de la dérogation permettant l'achat de produits alimentaires non directement consommables après le 31 décembre 2026 et la généralisation de la dématérialisation.

3) ... et des négociations interprofessionnelles programmées

Le gouvernement avait invité les partenaires sociaux durant l'été à ouvrir trois négociations. L'une, rapidement enterrée par l'ensemble des syndicats avant même d'avoir démarré visait à supprimer deux jours fériés.

Une autre devait conduire patronat et syndicats à débattre de la modernisation du marché du travail (monétisation de la cinquième semaine de congés payés, réforme des indemnités journalières, amélioration de la prévention des risques professionnels, etc.), mais le document d'orientation devant ouvrir officiellement ce chantier n'a finalement jamais été transmis. Reste à voir si le futur gouvernement souhaitera reprendre ce chantier à son compte.

Il en va de même de la nouvelle réforme des règles d'indemnisation de l'assurance chômage, pour laquelle l'exécutif avait adressé aux partenaires sociaux, le 8 août, un document de cadrage.

Refonte des allègements de cotisations patronales : le décret fixant les paramètres pour 2026 est paru

Le décret mettant en œuvre la refonte des allègements généraux de cotisations patronales, en application de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2025, a été publié au Journal officiel du 5 septembre. Il fixe, pour l'année 2026, les paramètres de calcul du nouveau dispositif unique de réduction générale dégressive qui s'appliquera à l'ensemble des salaires inférieurs à trois Smic, en supprimant en contrepartie les bandeaux famille et maladie.

1) Formule de calcul du coefficient de réduction pour 2026

La nouvelle formule de calcul du coefficient de la réduction applicable à partir du 1^{er} janvier 2026 est la suivante:

$$\text{Coefficient} = T_{\min} + (T_{\text{delta}} \times [(1/2) \times ((3 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1)]^P)$$

Par ailleurs, la valeur maximale du coefficient sera de : $T_{\min} + T_{\text{delta}}$

Les paramètres de cette formule de calcul seront les suivants (si la fraction de cotisation AT/MP comprise dans le périmètre de la RGCP pour 2026 reste de 0,50 point) :

- $T_{\min} = 0,0200$ (soit une exonération minimale de 2 % pour les rémunérations dans le champ de la réduction, à savoir celles inférieures à 3 SMIC) ;
- $T_{\text{delta}} = 0,3773$ (employeur au FNAL de 0,10 %) ou 0,3813 (employeur au FNAL de 0,50 %) ;
- coefficient de puissance $P =$ coefficient de puissance de 1,75 en 2026, à appliquer au résultat de la partie de la formule de calcul située entre les crochets [et], à savoir $[(1/2) \times (3 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)]$;
- valeur maximale du coefficient au niveau du SMIC : $T_{\min} + T_{\text{delta}}$ à savoir 0,3973 (employeur au FNAL de 0,10 %) ou 0,4013 (employeur au FNAL de 0,50 %), soit respectivement et en pourcentage 39,73 % ou 40,13 %.

Dans cette formule de calcul rénové, les cotisations patronales maladie et allocations familiales (AF), prises en compte jusqu'à la fin 2025 pour leurs taux réduits (7 % et 3,45 %), seront à partir de 2026 retenues dans le champ de la réduction pour leur montant intégral (13 % et 5,25 %), compte tenu de la suppression des mécanismes de réduction des taux maladie et AF.

À partir de 2026, la RGCP deviendra nulle à partir de 3 SMIC. À partir de 2026, le point de sortie de la réduction sera porté à 3 fois la valeur du SMIC (contre actuellement 1,6 SMIC). En clair, au-delà de 3 SMIC, il n'y aura plus d'allègement général.

En outre, le SMIC sera retenu pour sa valeur en vigueur. Ce qui signifie que si son taux devait évoluer en cours d'année, il faudra tenir compte de cette évolution pour le paramètre SMIC à utiliser dans la formule du coefficient de la RGCP, comme c'était le cas avant 2025.

2) Une formule de calcul garantissant un seuil minimum d'exonération

La formule de calcul du coefficient conduit à fixer un niveau d'exonération minimal de 2 %, applicable sur l'ensemble des rémunérations entrant dans le champ de la réduction.

Ainsi, pour une rémunération exactement égale à 3 SMIC, l'employeur bénéficie d'un coefficient de réduction de 0,0200, soit un allègement en pourcentage de 2 %.

Formules de calcul du coefficient de la réduction en 2026 et exemples

Les valeurs chiffrées de la formule de calcul du coefficient sont celles issues du décret 2025-887 du 4 septembre 2025. Elles sont établies en tenant compte, pour la fraction de cotisation AT/MP couverte par la RGCP, de la valeur en vigueur à l'heure où nous rédigeons ces lignes (0,50 point en 2025).

Pour les besoins des exemples chiffrés, nous avons retenu le SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2025, soit 11,88 €.

I) Formules de calcul du coefficient de la réduction générale

Principe de la formule de calcul	• Rémunération annuelle brute $\times$ coefficient • Coefficient : $T_{\min} + (T_{\text{delta}} \times [(1/2) \times ((3 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1)]^P)$ • Coefficient maximal : $T_{\min} + T_{\text{delta}}$ • Pour mémoire, montant de la réduction = Rémunération annuelle brute $\times$ coefficient
Employeur au FNAL de 0,10 % pour le cas général (1)	• Coefficient : $0,0200 + (0,3773 \times [(1/2) \times ((3 \times \text{SMIC calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1)]^{1,75})$ • Coefficient maximal : 0,3973
Employeur au FNAL de 0,50 % pour le cas général (1)	• Coefficient = $0,0200 + (0,3813 \times [(1/2) \times ((3 \times \text{SMIC calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1)]^{1,75})$ • Coefficient maximal : 0,4013

II) Exemples de calcul (cas d'école) (1)

Pour les besoins de ces exemples, on retiendra le cas d'un employeur au FNAL de 0,50 % et un SMIC de 11,88 € (valeur en vigueur au 1.01.2025).

Le salarié est supposé mensualisé et à 35 h hebdomadaires, présent toute l'année, rémunéré sur 12 mois sans primes, ni heures supplémentaires, ni incident de présence. La limite de 3 SMIC à partir de laquelle la réduction devient nulle pour l'intéressé est de $3 \times 1\,820 \text{ h} \times 11,88 = 64\,864,80 \text{ €}$.

Salarié payé 1 801,80 € par mois (SMIC), soit 21 621,60 € sur l'année	• Coefficient RGCP sur l'année = $0,0200 + (0,3813 \times [(1/2) \times ((3 \times 11,88 \text{ €} \times 1\,820 \text{ h} / 21\,621,60) - 1)]^{1,75}) = 0,4013$ • Réduction sur l'année = $21\,621,60 \text{ €} \times 0,4013 = 8\,676,75 \text{ €}$ • Comparaison avec le système des trois allègements généraux 2025 (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduits maladie et allocations familiales) : pas d'écart, même niveau d'exonération (40,13 %)
Salarié payé 2 000 € par mois, soit 24 000 € sur l'année	• Coefficient RGCP sur l'année = $0,0200 + (0,3813 \times [(1/2) \times ((3 \times 11,88 \text{ €} \times 1\,820 \text{ h} / 24\,000) - 1)]^{1,75}) = 0,3077$ • Réduction sur l'année = $24\,000 \text{ €} \times 0,3077 = 7\,384,80 \text{ €}$ • Comparaison avec le système des trois allègements généraux 2025 (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduits maladie et allocations familiales) : la RGCP reconfigurée (30,77 %) est moins favorable que les trois allègements généraux (31,59 %)
Salarié payé 2 500 € par mois, soit 30 000 € sur l'année	• Coefficient RGCP sur l'année = $0,0200 + (0,3813 \times [(1/2) \times ((3 \times 11,88 \text{ €} \times 1\,820 \text{ h} / 30\,000) - 1)]^{1,75}) = 0,1675$ • Réduction sur l'année = $30\,000 \text{ €} \times 0,1675 = 5\,025 \text{ €}$ • Comparaison avec le système des trois allègements généraux 2025 (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduits maladie et allocations familiales) : la RGCP reconfigurée (16,75 %) est plus favorable que les trois allègements généraux (16,05 %)
Salarié payé 2 800 € par mois, soit 33 600 € sur l'année	• Coefficient RGCP sur l'année = $0,0200 + (0,3813 \times [(1/2) \times ((3 \times 11,88 \text{ €} \times 1\,820 \text{ h} / 33\,600) - 1)]^{1,75}) = 0,1199$ • Réduction sur l'année = $33\,600 \text{ €} \times 0,1199 = 4\,028,64 \text{ €}$ • Comparaison avec le système des trois allègements généraux 2025 (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduits maladie et allocations familiales) : la RGCP reconfigurée (11,99 %) est plus favorable que les trois allègements généraux (9,39 %)
Salarié payé 3 000 € par mois, soit 36 000 € sur l'année	• Coefficient RGCP sur l'année = $0,0200 + (0,3813 \times [(1/2) \times ((3 \times 11,88 \text{ €} \times 1\,820 \text{ h} / 36\,000) - 1)]^{1,75}) = 0,0970$ • Réduction sur l'année = $36\,000 \text{ €} \times 0,0970 = 3\,492 \text{ €}$ • Comparaison avec le système des trois allègements généraux 2025 (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduits maladie et allocations familiales) : la RGCP reconfigurée (9,70 %) est plus favorable que les trois allègements généraux (7,8 % ; pas de RGCP à partir de 1,6 SMIC)
Salarié payé 3 600 € par mois, soit 43 200 € sur l'année	• Coefficient RGCP sur l'année = $0,0200 + (0,3813 \times [(1/2) \times ((3 \times 11,88 \text{ €} \times 1\,820 \text{ h} / 43\,200) - 1)]^{1,75}) = 0,0539$ • Réduction sur l'année = $43\,200 \text{ €} \times 0,0539 = 2\,328,48 \text{ €}$ • Comparaison avec le système des trois allègements généraux 2025 (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduits maladie et allocations familiales) : la RGCP reconfigurée (5,39 %) est moins favorable que les trois allègements généraux (7,8 % ; pas de RGCP à partir de 1,6 SMIC)
Salarié payé 4 000 € par mois, soit 48 000 € sur l'année	• Coefficient RGCP sur l'année = $0,0200 + (0,3813 \times [(1/2) \times ((3 \times 11,88 \text{ €} \times 1\,820 \text{ h} / 48\,000) - 1)]^{1,75}) = 0,0382$ • Réduction sur l'année = $48\,000 \text{ €} \times 0,0382 = 1\,833,60 \text{ €}$ • Comparaison avec le système des trois allègements généraux 2025 (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduits maladie et allocations familiales) : la RGCP reconfigurée (3,82 %) est moins favorable que les trois allègements généraux (7,8 % ; pas de RGCP à partir de 1,6 SMIC)
Salarié payé 5 300 € par mois, soit 63 600 € sur l'année	• Coefficient RGCP sur l'année = $0,0200 + (0,3813 \times [(1/2) \times ((3 \times 11,88 \text{ €} \times 1\,820 \text{ h} / 63\,600) - 1)]^{1,75}) = 0,0201$ • Réduction sur l'année = $63\,600 \text{ €} \times 0,0201 = 1\,278,36 \text{ €}$ • Comparaison avec le système des trois allègements généraux 2025 (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduits maladie et allocations familiales) : la RGCP reconfigurée (2,01 %) est plus favorable que les trois allègements généraux (1,8 % ; pas de RGCP à partir de 1,6 SMIC, pas de taux réduit maladie)

Salarié payé 5 400 € par mois, soit 64 800 € sur l'année	• Coefficient RGCP sur l'année = $0,0200 + (0,3813 \times [(1/2) \times ((3 \times 11,88 \text{ €} \times 1\,820 \text{ h} / 64\,800) - 1)]^{1,75}) = 0,0200$ • Réduction sur l'année = $64\,800 \text{ €} \times 0,0200 = 1\,296 \text{ €}$ • Comparaison avec le système des trois allègements généraux 2025 (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduits maladie et allocations familiales) : la RGCP reconfigurée (2 %) est plus favorable que les trois allègements généraux (1,8 % ; pas de RGCP à partir de 1,6 SMIC, pas de taux réduit maladie)
Salarié payé 5 450 € par mois, soit 65 400 € sur l'année	• La rémunération brute est supérieure à la limite de référence de 3 SMIC applicable à ce salarié (temps plein 35 h présent toute l'année sans incident de présence ni heure supplémentaire), à savoir $3 \times 1\,820 \text{ h} \times 11,88 \text{ €} = 64\,864,80 \text{ €}$. • L'employeur ne bénéficie donc pas de la RGCP au titre de ce salarié. • Comparaison avec le système des trois allègements généraux 2025 (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduits maladie et allocations familiales) : la RGCP reconfigurée est à 0 % , et donc moins favorable que les trois allègements généraux (1,8 % ; pas de RGCP à partir de 1,6 SMIC, pas de taux réduit maladie)
Salarié payé 6 000 € par mois, soit 72 000 € sur l'année	• La rémunération brute est supérieure à la limite de référence de 3 SMIC applicable à ce salarié (temps plein 35 h présent toute l'année sans incident de présence ni heure supplémentaire), à savoir $3 \times 1\,820 \text{ h} \times 11,88 \text{ €} = 64\,864,80 \text{ €}$. • L'employeur ne bénéficie donc pas de la RGCP au titre de ce salarié. • Comparaison avec le système des trois allègements généraux 2025 (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduits maladie et allocations familiales) : aucun allègement dans les deux cas, car la rémunération est au-delà des seuils d'éligibilité (RGCP reconfigurée ; système à trois allègements généraux de 2025)
(1) Hors taux réduit, et pour la répartition des cotisations AGIRC-ARRCO de droit commun.	

3) Paramètre SMIC de la formule de calcul en cas d'absence

Le paramètre SMIC à utiliser dans la formule de calcul du coefficient continuera à se calculer selon les mêmes modalités que dans le cadre de la RGCP allant jusqu'à 1,6 SMIC applicable jusqu'à la fin 2025 (impact des heures supplémentaires, des heures complémentaires, entrée/sortie, etc.).

Une précision est néanmoins apportée sur un point technique.

Actuellement, pour les salariés dans le champ de la mensualisation qui ne sont pas présents toute l'année ou dont le contrat de travail est suspendu sans paiement de la rémunération ou avec paiement partiel de celle-ci par l'employeur, le SMIC du mois de l'absence est corrigé selon le rapport entre les revenus d'activité soumis à cotisations et ceux qui auraient été dus si le salarié avait été présent tout le mois, hors éléments de rémunération qui ne sont pas affectés par l'absence.

Le décret précise expressément qu'un élément de rémunération est considéré comme affecté par l'absence en cas de « proratisation strictement proportionnelle au temps d'absence ».

Ainsi, les éléments à exclure du calcul de proratisation du SMIC, tant au niveau du numérateur que du dénominateur, seront les éléments de rémunération dont le montant n'est pas totalement proratisé en fonction de l'absence sur le mois considéré. Au rang de ces éléments non affectés de manière strictement proportionnelle par l'absence, on trouverait, par exemple, l'éventuelle fraction soumise à cotisations d'une indemnité de rupture, des primes non proratisées strictement au regard de l'absence.

Décret n° 2025-887 du 4 septembre 2025

Financement de l'apprentissage : des précisions et exemples du ministère du Travail sur le reste à charge « employeur »

De nouvelles modalités de financement de l'apprentissage s'appliquent depuis le 1er juillet 2025, dans le but d'en diminuer le coût pour les pouvoirs publics. Côté employeurs, un reste à charge de 750 € pour les formations Bac + 3 ou au-delà s'applique désormais dans le cadre des contrats conclus à compter de cette date. Dans un « document à l'attention des acteurs de la formation par apprentissage » publié sur son site internet, le ministère du Travail apporte notamment des précisions et exemples sur les conditions d'application de ce reste à charge.

1) Contrats concernés et modalités de paiement

Le ministère précise tout d'abord que le reste à charge est dû pour chaque contrat d'apprentissage concerné, quelle que soit sa durée.

Le montant du reste à charge « employeur », versé par l'employeur au CFA après facturation, est déduit du montant pris en charge par l'OPCO. Il est imputé sur le 1er versement de l'OPCO au CFA, pour la seule première année d'exécution du contrat.

a) Rupture du contrat pendant la période probatoire

Le reste à charge dû par l'employeur en cas de rupture du contrat d'apprentissage pendant la période probatoire doit être calculé sur une assiette correspondant au montant dû par l'OPCO au titre de la réalisation du contrat rompu.

Ainsi, lorsque le cycle de formation en CFA a débuté sans contrat, puis que le contrat conclu par la suite est rompu pendant la période probatoire, le montant du reste à charge dû par l'employeur est calculé sur la seule période d'exécution du contrat.

Il est enfin précisé que lorsque la rupture du contrat intervient pendant la période probatoire et avant le début de la formation en CFA (cas dans lequel l'apprentissage débute par la formation pratique chez l'employeur), le reste à charge n'est pas dû.

b) Changement d'employeur en cours de formation

Dans le cas où, après une rupture anticipée du contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu avec un autre employeur pour permettre à l'apprenti d'achever son cycle de formation, le ministère indique que la participation forfaitaire de 200 € est due par ce nouvel employeur, même si le nouveau contrat débute immédiatement après la fin du contrat précédent, « sans période intermédiaire pendant laquelle l'apprenti serait maintenu dans le CFA avec le statut de stagiaire de la formation professionnelle ».

c) Changement de CFA et facturation du reste à charge

Selon le ministère du Travail, il appartient à l'employeur qui conclut un avenant pour changement de CFA, d'informer les deux CFA concernés et l'OPCO, si la période probatoire n'est pas échue à la date de ce changement.

À défaut, le changement sera présumé se faire après la fin de la période probatoire et la participation incombera au CFA initial.

En effet :

- en cas de changement de CFA pendant la période probatoire, le CFA initial ne facture pas de participation obligatoire à l'employeur ; il sera facturé par le nouveau CFA ; l'OPCO déduit donc le reste à charge « employeur » du montant versé au nouveau CFA au titre de sa prise en charge ;
- en revanche, en cas de changement de CFA après la période probatoire, le nouveau CFA n'a pas de participation à facturer à l'employeur car cette participation aura déjà été facturée par le CFA initial ; l'OPCO déduit donc le reste à charge « employeur » du montant versé au CFA initial au titre de sa prise en charge.

d) Changement de certification

Enfin, en cas de changement de la certification visée, ce qui implique de rompre le premier contrat d'apprentissage et d'en conclure un second visant la nouvelle certification, le reste à charge « employeur » est dû au titre de ce second contrat au taux plein (750 €) si la nouvelle certification visée est d'au moins un niveau Bac + 3.

Le « taux réduit » de 200 € n'est pas applicable car il ne s'agit pas d'un « autre employeur » et il ne s'agit pas de permettre à l'apprenti d'achever son cycle de formation, précise le document du ministère.

[Document du ministère du Travail du 30 juin 2025](#)

Passeport de prévention : les modalités de déclaration des formations par les employeurs et les organismes de formation sont fixées

Un décret du 1er août 2025 détaille les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail par les organismes de formation et les employeurs dans le passeport de prévention, notamment les conditions d'éligibilité des formations à la déclaration, les délais dans lesquels elles s'effectuent, ainsi que les règles de vérification et de correction par l'employeur des données transmises par les organismes de formation au titre des formations dispensées pour son compte.

1) Un passeport de prévention en cours de déploiement : rappels

Créé par la loi Santé au travail, le passeport de prévention vise à regrouper, dans un espace numérique personnel et sécurisé, toutes les attestations, certificats et diplômes obtenus par un salarié dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail (SST) qu'il a suivies soit en interne (dans l'entreprise, y compris à l'étranger) ou en externe dans un organisme de formation.

Il est renseigné, selon les cas, par l'employeur pour les formations qu'il a dispensées, par l'organisme de formation pour les formations réalisées pour le compte d'un employeur, ou par le salarié titulaire d'un compte personnel de formation (CPF) qui a suivi une formation de son propre chef, en sachant qu'un demandeur d'emploi peut aussi ouvrir et alimenter un passeport.

2) Formations éligibles à la déclaration et formations exclues

Doivent être déclarées dans le passeport de prévention les formations en SST qui cumulativement :

- répondent à un objectif de prévention des risques professionnels ou à l'obligation générale de formation des travailleurs ;
- donnent lieu à la délivrance d'une attestation de formation ou d'un justificatif de réussite au titulaire d'un CPF qui en a bénéficié ;
- permettent la mobilisation de connaissances et compétences acquises ou développées lors de la formation et transférables sur tout autre poste de travail exposant à des risques professionnels similaires à ceux présents sur le poste de travail occupé par le travailleur à la date de la formation.

En revanche, ne font pas l'objet d'une déclaration dans le passeport de prévention :

- les formations de formateurs leur permettant de dispenser des formations relatives à la prévention des risques professionnels ;
- la formation à la sécurité relative aux conditions d'exécution du travail ;
- les formations permettant d'assurer la sécurité des personnes et des biens à l'exception de la formation de sauveteur secouriste du travail et des formations complémentaires à des formations relatives à la protection des personnes ou des biens visant à développer des connaissances et compétences particulières permettant d'intervenir dans des situations exposant à des risques professionnels spécifiques ;
- la formation en santé, sécurité et conditions de travail des élus du CSE ;
- les formations de préventeurs, à l'exception des formations complémentaires particulières telles que celles de salarié compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, de personne compétente en radioprotection ou de conseiller à la prévention hyperbare

3) Délais maximums pour la déclaration

La déclaration par l'employeur des formations en SST organisées en interne doit avoir lieu dans les 6 mois suivants la fin du trimestre au cours duquel :

- la formation s'est terminée, pour les formations donnant uniquement lieu à la délivrance d'une attestation de formation ;
- débute la validité du justificatif de réussite délivré au titulaire.

Elle s'imposera à partir de l'ouverture du service dématérialisé dédié aux déclarations des employeurs et au plus tard le 31 mars 2026.

La déclaration des organismes de formation des formations en SST dispensées en externe doit avoir lieu dans les 3 mois suivants la fin du trimestre au cours duquel la formation s'est terminée ou la validité du justificatif de réussite débute.

Elle sera obligatoire à compter du 1er septembre 2025.

4) Vérification par l'employeur et correction des données transmises par un organisme de formation

Pour les formations dispensées à son initiative, l'employeur peut, pendant un délai de 6 mois suivant la fin du trimestre au cours duquel la formation s'est terminée ou au cours duquel débute la validité du justificatif de réussite délivré au titulaire :

- vérifier la véracité et la complétude de la déclaration de l'organisme de formation dans le passeport de prévention ;
- lui demander de corriger ou de compléter sa déclaration avant l'expiration du délai de 6 mois.

En l'absence de vérification de l'employeur dans ce délai, la déclaration est réputée vérifiée dans le passeport de prévention.

Ce droit de vérification/correction s'exercera à partir de l'ouverture du service dématérialisé dédié aux déclarations des employeurs et au plus tard le 31 mars 2026.

Par ailleurs, si l'employeur constate que l'organisme de formation n'a pas procédé à la déclaration de la formation dans le délai imparti de 3 mois, il lui revient de renseigner la formation dans un délai de 9 mois suivant l'expiration de ce délai.

Cette disposition entrera en vigueur à partir de la mise à disposition des utilisateurs des fonctionnalités d'import en masse des données par fichier et, au plus tard, le 31 décembre 2026.

5) Période transitoire de mise en œuvre

Dans un premier temps, seules les formations en SST obligatoires encadrées par la réglementation ainsi que les formations obligatoires requises pour des postes de travail nécessitant une autorisation ou une habilitation de l'employeur doivent être déclarées :

- à partir du 1^{er} septembre 2025 et jusqu'au 30 juin 2026 pour les organismes de formation ;
- à partir de l'ouverture du service dématérialisé dédié aux déclarations des employeurs (au plus tard le 31 mars 2026) et jusqu'au 30 septembre 2026 pour les employeurs.

Après ces dates, toute formation en SST éligible à la déclaration devra être renseignée dans le passeport de prévention.

Jusqu'à la mise à disposition des utilisateurs des fonctionnalités d'import en masse des données par fichier et, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2026, les délais de déclaration et de vérification sont prolongés de 3 mois.

Les formations terminées (ou dont la validité du justificatif de réussite débute) entre le 1^{er} et le 30 septembre 2025 devront être déclarées par l'organisme de formation avant le 1^{er} juillet 2026 et dont les déclarations devront être vérifiées par l'employeur avant le 1^{er} octobre 2026.

Le décret relatif au versement mobilité régional et rural est paru

Après les premières précisions du BOSS et du GIP-MDS sur le versement mobilité régional et rural diffusées cet été, le décret nécessaire à l'application du dispositif est paru le 1er août 2025.

1) Rappels sur le versement mobilité régional et rural (VMRR)

En application de la loi de finances pour 2025, depuis le 16 février 2025, les régions de métropole (sauf l'Île-de-France) et la collectivité de Corse peuvent instituer sur leur territoire un « versement mobilité régional et rural » (VMRR) dans la limite d'un taux de 0,15 % (ce taux peut être réduit ou porté à zéro sur le territoire de certains établissements publics de coopération intercommunale).

Pour l'instant, seules deux régions ont instauré le VMRR, au taux de 0,15 % :

- la Provence-Alpes-Côte d'Azur, depuis le 1er juillet 2025 sur la totalité de son territoire ;
- l'Occitanie, à partir du 1er novembre 2025 et uniquement sur le territoire de certaines communes et établissements publics de coopération intercommunale.

Sauf spécificités, les conditions d'assujettissement, de recouvrement et de remboursement de ce versement sont identiques à celles prévues au versement mobilité (VM) « classique ».

Le BOSS a par la suite apporté quelques précisions relatives à ce nouveau versement, notamment:

- quant aux spécificités applicables pour apprécier l'effectif des établissements (pour mémoire, l'ensemble des employeurs privés ou publics qui emploient 11 salariés et plus dans le ressort de la région où est institué le VMRR y est assujetti) ;
- quant aux modalités de déclaration (à titre dérogatoire, des modalités de déclaration particulières sont mises en œuvre au titre des périodes d'emploi courant entre juillet 2025 et septembre 2025).

Enfin, le GIP-MDS, en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, avait créé le 22 juillet 2025 une fiche dédiée à sa déclaration en DSN.

Cependant, juridiquement, le dispositif ne pouvait pas être opérationnel sans la publication d'un décret. C'est chose faite avec le décret du 1er août 2025.

2) Calcul de l'effectif

Le décret confirme que le calcul de l'effectif se fait en tenant compte de l'ensemble des salariés inscrits au Registre Unique du Personnel (RUP) de l'établissement, à l'exception des salariés affectés aux véhicules des entreprises de transport routier ou aérien qui exercent leur activité à titre principal en dehors d'une zone où a été institué le versement mobilité régional et rural.

Ainsi, comme l'avait indiqué le BOSS, ne sont pas applicables au VMRR les spécificités de calcul d'effectif du versement mobilité tenant compte du lieu du travail des salariés (salariés qui exercent depuis plus de 3 mois hors du ressort d'un établissement et salariés en contrat de mission avec une entreprise de travail temporaire).

3) Modalités d'application

Le décret s'applique aux versements dus au titre des périodes d'activité déclarées à compter du 5 août 2025, pour les employeurs dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et dont la paye est effectuée au cours du même mois que la période de travail, ou du 15 août 2025 dans les autres cas.

4) Groupement d'employeurs et effectif

Pour mémoire, l'effectif d'assujettissement au versement mobilité (et au VMRR) est apprécié selon les règles classiques de l'effectif « sécurité sociale », mais en tenant compte de spécificités liées au zonage de cette contribution et de règles de rattachement spécifiques.

Le décret du 1er août 2025 tire les conséquences de la réforme instituée par la LFSS pour 2025 relative à l'effectif « sécurité sociale » des groupements d'employeurs : les salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs ne sont en effet plus pris en compte dans l'effectif « sécurité sociale » du groupement, sauf pour la tarification AT/MP.

[Décret 2025-753 du 1er août 2025](#)

Le modèle de bulletin de paye adapté peut être utilisé jusqu'au 1er janvier 2027

Un arrêté du 11 août 2025 prolonge encore d'un an, jusqu'au 1er janvier 2027, l'utilisation du modèle de bulletin de paye dit « adapté » que les employeurs peuvent utiliser pour faire apparaître la mention du Net social.

L'arrêté du 11 août 2025 permet aux employeurs d'utiliser le bulletin de paye adapté pendant un an de plus, soit jusqu'au 1er janvier 2027 (au lieu du 1er janvier 2026).

C'est donc, sauf nouveau report, au 1er janvier 2027 que les employeurs concernés devront basculer obligatoirement au bulletin de paye rénové (s'il n'y a pas d'autre réforme d'ici là).

Nouvelles signalétiques pour l'interdiction de fumer au travail et les emplacements fumeurs

Un décret du 27 juin 2025 a étendu l'interdiction de fumer à de nouveaux espaces publics. C'est dans ce contexte que les modèles de signalisation des espaces interdits au tabac et des emplacements fumeurs ont été modifiés par un arrêté. Les employeurs, en tant que garants de l'interdiction de fumer sur les lieux de travail, doivent respecter, sous certaines conditions, ces nouvelles signalisations.

L'employeur doit apposer une signalisation rappelant l'interdiction de fumer et les emplacements fumeurs. Pour rappel, il est interdit de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, notamment dans tous les lieux fermés et couverts qui constituent des lieux de travail.

À cet égard, l'employeur doit apposer une signalisation apparente qui rappelle cette interdiction et porte un message de prévention.

Il doit aussi afficher un avertissement sanitaire à l'entrée des espaces fumeurs s'il en a mis en place.

L'arrêté du 21 juillet 2025 fixe de nouveaux modèles de signalisation rappelant le principe de l'interdiction de fumer dans certains lieux affectés à un usage collectif, tels que les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou ceux qui constituent des lieux de travail.

Ces modèles figurent dans l'annexe 1 de l'arrêté.

Pour autant, l'arrêté prévoit que les écriteaux signalant l'interdiction de fumer conçus, édités ou imprimés avant le 22 juillet 2025, conformément à l'arrêté du 1^{er} décembre 2010 ou mis en œuvre en application d'un arrêté municipal, restent valides s'ils mentionnent bien

- le principe de l'interdiction de fumer ;

- le numéro national d'aide à l'arrêt Tabac-info-service ;
- la référence à l'article R. 3512-2 du code de la santé publique et aux sanctions prévues en cas d'infraction.

L'arrêté modifie aussi les signalisations signalant cette fois, les emplacements fumeurs. On les retrouve en annexe 2. Mais attention : ceux édités ou imprimés avant le 22 juillet 2025 et conformes à l'arrêté de 2010 ne restent réputés valides que pendant les six mois suivant cette date, soit jusqu'au 22 janvier 2026.

[Arrêté du 21 juillet 2025](#)

L'âge possible d'entrée en retraite progressive est abaissé à 60 ans à partir de septembre 2025

Un décret abaisse à 60 ans l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive, pour les pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2025. Ce faisant, il transpose dans la réglementation une des mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 sur les seniors.

Dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, les partenaires sociaux ont demandé aux pouvoirs publics de faire le nécessaire pour rendre la retraite progressive accessible dès 60 ans.

Cette mesure, qui ne nécessitait pas de disposition législative, vient d'être transposée par un décret du 15 juillet 2025 dans la réglementation.

L'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive est donc fixé à 60 ans pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2025.

Rappelons en outre qu'indépendamment de l'âge, diverses conditions doivent être également remplies pour entrer en retraite progressive.

Âge possible d'entrée en retraite progressive selon les générations				
Année de naissance	de	Âge légal de départ en retraite	Âge possible d'entrée en retraite progressive	
			Pensions de retraite prenant effet du 1 ^{er} septembre 2023 au 31 août 2025 (1)	Pensions de retraite prenant effet à partir du 1 ^{er} septembre 2025 (2)
Du 01/01 au 31/08/1961	au	62 ans	60 ans	60 ans
Du 01/09/1961 au 31/12/1961	au	62 ans et 3 mois	60 ans et 3 mois	60 ans
1962		62 ans et 6 mois	60 ans et 6 mois	60 ans
1963		62 ans et 9 mois	60 ans et 9 mois	60 ans
1964		63 ans	61 ans	60 ans
1965		63 ans et 3 mois	61 ans et 3 mois	60 ans
1966		63 ans et 6 mois	61 ans et 6 mois	60 ans
1967		63 ans et 9 mois	61 ans et 9 mois	60 ans
À partir de 1968		64 ans	62 ans	60 ans

(1) Âge légal de départ en retraite diminué de 2 ans

(2) Âge fixé par décret pour transposer la mesure demandée par les partenaires sociaux dans l'ANI du 14 novembre 2024

[Décret n° 2025-681 du 15 juillet 2025](#)

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

- **Négociations en cours :**
 - Révision des classifications
 - Prévoyance cadres
 - APLD Rebond
 - Agenda social

▪ **Négociation à venir :**

- Présentation des comptes prévoyance
- Bilan de la mise en œuvre des actions de prévention dans le cadre du fond social

▪ **Accord mis à la signature :**

- L'accord du 17 septembre 2025 relatif à la mise en œuvre de l'APLD Rebond dans le secteur de l'apro-bâtiment
- 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

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

- 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 signé par toutes les organisations syndicales.
- 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.

▪ **Accord signé et étendu :**

- 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

Confédération des Grossistes de France

III. Jurisprudence

Quand le juge annule l'homologation d'un PSE, faut-il recommencer toute la consultation du CSE ?

Dans cette affaire, un employeur avait élaboré un PSE par document unilatéral, sur lequel le comité social et économique central (CSEC) et le comité social et économique (CSE) de l'établissement concerné avaient été consultés.

Puis il avait présenté ce document unilatéral au DREETS, qui l'avait homologué le 21 mai 2021. Cette homologation a été annulée par le tribunal administratif.

L'employeur avait donc revu son PSE et engagé une nouvelle consultation, mais avec seulement deux réunions espacées de 7 jours.

La nouvelle homologation a été à nouveau remise en cause par le juge du fond, en raison notamment d'une consultation insuffisante.

En cas de licenciement avec PSE, la procédure de consultation du CSE implique d'organiser au moins deux réunions, séparée par un délai qui ne doit pas être inférieur à 15 jours.

Dans cette affaire, l'employeur avait respecté cette règle lors de la procédure initiale.

Mais lorsque, suite à l'annulation de la première décision d'homologation, il avait fallu consulter à nouveau le CSE pour lui présenter le PSE amendé, l'employeur n'avait pas jugé utile de reprendre la procédure au pied de la lettre. Il avait donc organisé deux réunions séparées de seulement 7 jours, au lieu des 15 jours minimum prévus par le code du travail.

Le Conseil d'État rappelle en premier lieu que l'administration doit s'assurer, entre autres points, que la procédure d'information et de consultation du CSE a été régulière, ce qui suppose que le comité « a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part, sur l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi ».

Puis le Conseil d'État aborde le cas particulier de l'employeur qui, comme dans cette affaire, se trouve confronté à une annulation de la décision d'homologation par le juge administratif.

Il concède que, dans une telle situation, l'employeur « peut » soumettre à nouveau aux élus du personnel le PSE amendé en fonction du motif d'annulation de la décision d'homologation et ajoute qu'il doit alors leur communiquer « tous les éléments d'information utiles dans un délai suffisant afin de leur permettre de formuler leur avis en toute connaissance de cause sur la nouvelle version du plan de sauvegarde de l'emploi ».

Le Conseil d'État précise ensuite que l'employeur n'est pas tenu de reprendre point par point la procédure de consultation fixée par le code du travail. Notamment, il n'a pas nécessairement à organiser deux réunions séparées par un délai d'au moins 15 jours.

Ce n'est que dans le cas où les modifications apportées au PSE revêtent un caractère « substantiel » que l'employeur doit reprendre la procédure d'information et de consultation du CSE dans son intégralité.

Dans cette affaire, le PSE n'avait fait l'objet que de modifications mineures consistant à préciser certaines des catégories professionnelles concernées par le projet de licenciement et à actualiser le calendrier prévisionnel de mise en œuvre du plan et la liste des postes de reclassement disponibles en interne.

Dans ces conditions, l'employeur était en droit d'engager une procédure de consultation légèrement abrégée, avec deux réunions espacées de seulement 7 jours.

CE 27 juin 2025, n° 463870

Engager la responsabilité de l'État quand l'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est entachée d'illégalité

Selon le Conseil d'État, en application des dispositions du code du travail, le licenciement d'un salarié protégé ne peut intervenir que sur autorisation de l'autorité administrative. L'illégalité d'une décision de l'inspection du travail autorisant le licenciement d'un salarié protégé constitue une faute de nature à engager la responsabilité de la puissance publique à l'égard de l'employeur.

Mais pour que la responsabilité de l'État soit engagée, il faut que la faute ait causé un préjudice direct et certain au demandeur, ici l'employeur.

Lorsqu'un employeur sollicite le versement d'une indemnité en réparation du préjudice subi du fait de l'illégalité d'une décision administrative l'ayant autorisé à licencier un salarié protégé entachée d'incompétence, le juge administratif doit rechercher si la même décision (autorisation de licenciement) aurait pu être prise par l'autorité compétente :

- si oui, le préjudice allégué ne peut pas être regardé comme la conséquence directe du vice d'incompétence entachant la décision administrative illégale ;
- si non, alors le préjudice allégué peut a contrario être regardé comme la conséquence directe du vice d'incompétence.

Lorsque la délivrance d'une autorisation de licenciement par l'inspection du travail est entachée d'illégalité, pour déterminer l'étendue de la responsabilité de l'État à l'égard de l'employeur, au titre notamment du versement au salarié des indemnités mises à sa charge par le juge judiciaire, il faut tenir compte de l'éventuelle faute commise par l'employeur en sollicitant la délivrance de cette autorisation.

En l'espèce, le motif économique des licenciements envisagés, apprécié au niveau de l'ensemble du secteur de l'activité sociale de l'employeur, n'avait pas été jugé comme établi. Dans ces conditions, les décisions d'autorisation n'auraient pas pu être légalement prises par un inspecteur du travail territorialement compétent.

En sollicitant l'autorisation de procéder à ces licenciements sur le fondement d'un motif économique qui n'était pas établi, le Conseil d'État a jugé que l'employeur avait commis une faute qui, sur le fond, est de nature à exonérer l'État de 80 % de sa responsabilité. L'État restait donc responsable à hauteur de 20 % du préjudice.

CE 16 juillet 2025, n° 469499

Congés payés : la Cour de cassation poursuit son alignement sur le droit européen

Dans deux arrêts rendus mercredi 10 septembre, la Cour de cassation procède à une double mise en conformité du droit français avec le droit européen en matière de congés payés.

Dans le premier arrêt, elle décide **qu'un salarié tombant malade durant ses congés payés peut en demander le report, à condition d'avoir notifié son arrêt maladie à son employeur**. Elle considère que la maladie empêche le salarié de se reposer pendant son congé payé.

Depuis 2009, une jurisprudence abondante et récurrente de la CJUE s'est construite sur la question des congés payés et de la maladie. La Cour de cassation avait écarté le 13 septembre 2023 les dispositions du Code du travail contraires à cette jurisprudence. En conséquence, la loi no 2024-364 du 22 avril 2024 avait intégré diverses dispositions au Code du travail pour adapter le droit national.

Pourtant, la Commission européenne avait adressé le 18 juin 2025, une mise en demeure à la France pour non-conformité au droit de l'Union européenne en matière de congés payés, mettant en cause l'impossibilité pour les salariés français de reporter leurs congés lorsqu'ils tombent malades pendant leurs vacances.

En effet, la Cour de cassation estimait jusqu'à présent qu'il fallait prendre en compte le premier fait générateur chronologiquement de l'absence ; ainsi, le salarié ne pouvait exiger de prendre ultérieurement des congés payés durant lesquels était intervenu un arrêt maladie.

Ce dispositif était considéré par la Commission comme contraire au droit européen, qui impose que les congés payés permettent un repos effectif.

La France avait deux mois pour répondre ou se mettre en conformité à cette mise en demeure. C'est désormais chose faite avec cet arrêt.

La Cour ne donne pas de précision supplémentaire quant aux modalités de la notification de l'arrêt ni au délai à respecter. À notre sens, il conviendrait d'appliquer les règles de fond et de forme inhérentes aux arrêts maladie. Une simple déclaration du salarié ne serait pas suffisante. L'employeur pourrait exiger la production d'un arrêt de travail.

Cet arrêt de travail devrait être transmis dans le délai usuel de 48 heures. Cependant, il n'est pas certain qu'une transmission tardive entraîne automatiquement la perte du droit au report. Dans l'affaire ayant conduit à l'arrêt du 10 septembre, les arrêts de travail avaient été transmis largement après.

Concernant les règles de report applicables, le ministère du travail a confirmé que :

- **les règles relatives au report des congés payés dans un contexte de maladie devront être respectées;**
- **et l'employeur devra observer la procédure d'information du salarié.**

Rappelons que :

- Depuis le 24 avril 2024, le salarié dispose d'une période de report de 15 mois pour bénéficier des congés payés acquis qu'il ne peut pas prendre au cours de leur période « normale » de prise, en raison d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, d'origine professionnelle (AT/MP) ou non professionnelle (accident ou maladie de droit commun) ;
- l'employeur doit informer le salarié dans le mois suivant la reprise du travail de son nombre de jours de congés payés et de la date jusqu'à laquelle il peut les prendre.

Cette information doit être faite par tout moyen donnant une date certaine de réception par le salarié de l'information, notamment via le bulletin de paye. La période de report démarre à partir de la date à laquelle le salarié reçoit les informations sur ses droits.

Dans le second arrêt, la Haute juridiction acte que lorsque le temps de travail est décompté à la semaine, un salarié peut obtenir le paiement d'heures supplémentaires, même si la prise d'un congé payé l'a conduit à ne pas réaliser 35 heures de travail effectif.

Auparavant, la Cour de cassation retenait une solution contraire en s'appuyant sur les principes du droit français, selon lesquels le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne tient compte que du temps de travail effectif : dès lors les jours de congé payé ou de maladie sont exclus de ce calcul.

Le refus d'intégrer les congés payés dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires était néanmoins contraire au droit de l'Union européenne, pour lequel toute mesure pouvant dissuader un salarié de prendre ses congés payés est interdite : c'est le cas, par exemple, lorsque la prise de congé payé crée un désavantage financier.

Compte tenu de la primauté du droit européen, la Cour de cassation écarte la règle de droit français, qui implique en effet qu'un calcul des heures supplémentaires qui ne tient pas compte des jours de congé payé fait perdre au salarié un avantage financier qui peut le dissuader de se reposer.

Exemple : cas d'un salarié mensualisé soumis à une durée collective du travail de 35 h/semaine, répartie à raison de 7 h par jour du lundi au vendredi. Il est en congés payés du lundi 15 au mardi 23 septembre 2025 inclus. Les 24, 25 et 26 septembre 2025, le salarié travaille 8,5 h par jour à la demande de son employeur.

Avec la jurisprudence du 10 septembre 2025, sur la semaine du 22 au 28 septembre, il faut tenir compte des heures correspondant aux jours de congés payés pour le décompte des heures supplémentaires : $7\text{ h} + 7\text{ h} + (3 \times 8,5\text{ h}) = 39,5\text{ h}$, soit 4,5 h au-delà de la durée légale.

La paye du mois de septembre devra comprendre 4,5 heures supplémentaires payées à 125 %.

Cass. Soc. 10 septembre 2025, n°23-14.455 et n°23-22.732 FPBR